



GRÂNDOLA
M U N I C Í P I O

Relatório do Balanço Social 2014

Índice

Introdução.....	6
1. Caracterização das/os trabalhadoras/es.....	8
1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira	9
1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo	12
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade.....	15
1.4. Distribuição por nível de escolaridade.....	16
1.5. Distribuição por antiguidade.....	17
1.6. Trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência	18
1.7. Distribuição por nacionalidade	19
2. Relações de trabalho.....	20
2.1. Distribuição de trabalhadoras/es por relação jurídica de emprego	20
2.2. Distribuição do pessoal admitido ou regressado por cargo/carreira.....	21
2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es.....	22
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.....	24
4. Assiduidade	28
5. Segurança e Saúde no Trabalho	32
5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais.....	32
6. Formação profissional	34
7. Relações profissionais	39
8. Disciplina	40
9. Encargos com o pessoal	40
9.1 Remunerações base	41
9.2. Suplementos remuneratórios	43
9.3. Prestações sociais.....	44
9.4. Evolução dos encargos com pessoal	44
10. Prestações de serviços	45
11. Painel de indicadores	48
12. Caracterização genérica do/a trabalhador/a do município de Grândola	50
Notas Finais	51

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por 1000 Habitantes - Comparação 2011-2014	8
Gráfico 2: Evolução (Nº) de Trabalhadores, 2010-2014	9
Gráfico 3: Distribuição (Nº) de Trabalhadores pelas Carreiras, 2014	9
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadores da Carreira Técnico Superior - Comparação, 2011-2014.....	10
Gráfico 5: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, 2010-2014	11
Gráfico 6: Evolução (%) de Trabalhadores, por Carreira, 2010-2014.....	11
Gráfico 7: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Sexo, 2014	12
Gráfico 8: Distribuição (%) de Trabalhadores, por Sexo, 2014	12
Gráfico 9: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Sexo, 2010-2014	13
Gráfico 10: Evolução (%) de Trabalhadores, por Sexo, 2010-2014.....	13
Gráfico 11: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira e Sexo, 2014	14
Gráfico 12: Pirâmide Etária dos Trabalhadores, 2014	15
Gráfico 13: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Nível de Escolaridade, 2014	16
Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2014.....	16
Gráfico 15: Pirâmide de Antiguidade dos Trabalhadores, 2014	17
Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Trabalhadores Portadores de Deficiência, por Carreira e Sexo, 2014.....	18
Gráfico 17: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2014	19
Gráfico 18: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2014	20
Gráfico 19: Distribuição (Nº) de Trabalhadores Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2014	22
Gráfico 20: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadores, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2014.....	22
Gráfico 21: Evolução (Nº) de Aposentações, 2012-2014	23
Gráfico 22: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2014..	24
Gráfico 23: Períodos de Realização de Trabalho Extraordinário (%), 2014	25
Gráfico 24: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2014	25
Gráfico 25: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2010-2014	26
Gráfico 26: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2010-2014	26
Gráfico 27: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2014.....	27
Gráfico 28: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2014.....	27
Gráfico 29: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2010-2014	28
Gráfico 30: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2014.....	29
Gráfico 31: Distribuição (Nº) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2014.....	29
Gráfico 32: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2010-2014.....	30
Gráfico 33: Distribuição (Nº) das Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2014..	31
Gráfico 34: Evolução da Taxa de Absentismo, 2010-2014.....	32
Gráfico 35: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2010-2014.....	33

Gráfico 36: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2010-2014.....	33
Gráfico 37: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2010-2014.....	33
Gráfico 38: Frequência (Nº) de Ações de Formação, por Carreira, 2014.....	35
Gráfico 39: Frequência (%) de Ações de Formação, por Carreira, 2014.....	35
Gráfico 40: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2014.....	36
Gráfico 41: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2014.....	36
Gráfico 42: Comparação (Nº) de Ações de Formação Externas, 2010-2014.....	37
Gráfico 43: Evolução (Nº) de Trabalhadores que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2010-2014.....	37
Gráfico 44: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2010-2014.....	37
Gráfico 45: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional, 2010-2014.....	38
Gráfico 46: Evolução (Nº) de Trabalhadores Sindicalizados, 2010-2014.....	39
Gráfico 47: Evolução (%) de Trabalhadores Sindicalizados, 2010-2014.....	39
Gráfico 48: Distribuição (%) dos encargos com o Pessoal, 2014.....	41
Gráfico 49: Pirâmide Salarial, 2014.....	41
Gráfico 50: Distribuição (€) das Remunerações dos Trabalhadores, 2014.....	42
Gráfico 51: Distribuição (€) das Remunerações dos Trabalhadores, por Sexo, 2014.....	42
Gráfico 52: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios dos Trabalhadores, 2014.....	43
Gráfico 53: Distribuição (€) das Prestações Sociais dos Trabalhadores, 2014.....	44
Gráfico 54: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2010-2014.....	44
Gráfico 55: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2014.....	45
Gráfico 56: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Unidade Orgânica do Município, 2014.....	46
Gráfico 57: Comparação dos Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Sexo e Modalidade de Contratação, 2010-2014.....	46
Gráfico 58: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2010-2014.....	47

Índice de Quadros

Quadro 1: Trabalhadores (Nº) Portadores de Deficiência, 2014	18
Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2014.....	19
Quadro 3: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2010-2014	21
Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2014	31
Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2014.....	31
Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2014	34
Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2014	34
Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional, por Trabalhador, 2010-2014	38
Quadro 9: Painel de Indicadores, 2010-2014.....	48

Introdução

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/os trabalhadoras/es 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 assume um papel 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 determinaram a prioridade dada pelo novo executivo municipal à reestruturação dos serviços autárquicos e à reafecção de trabalhadoras/res pelas novas unidades orgânicas criadas, realizadas durante o ano de 2014, 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 mandato autárquico.

Por outro lado, com base no princípio da transparência e para que a atividade municipal possa ser amplamente acompanhada e escrutinada pelas/os cidadãs/ãos e pelos membros do órgão deliberativo torna-se imperioso disponibilizar a informação mais relevante 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.

maio de 2015

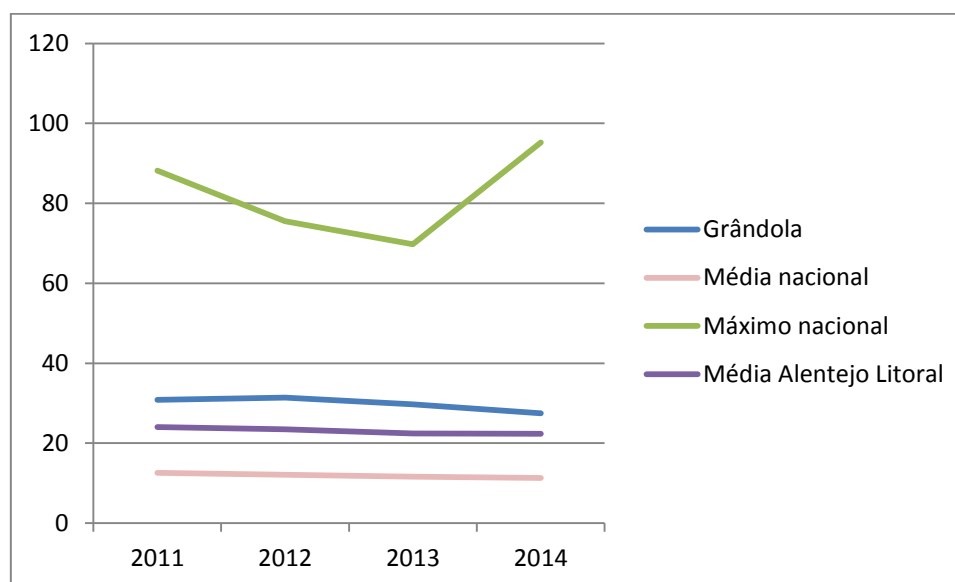
O Presidente da Câmara

António Figueira Mendes

1. Caracterização das/os trabalhadoras/es

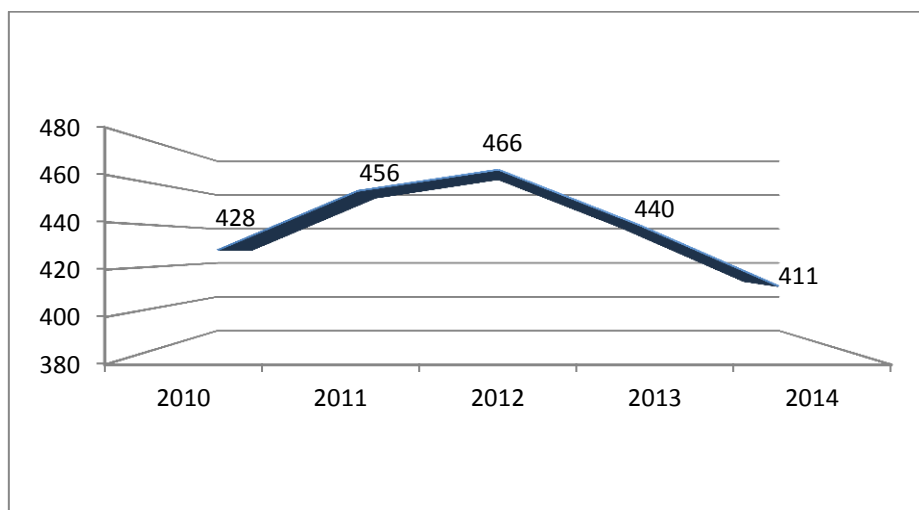
No final do ano de 2014 a Câmara Municipal de Grândola tinha 411 trabalhadoras/es – o menor número desde o início da década. Este valor corresponde a uma taxa de 1 trabalhador/a por cada 2 quilómetros quadrados do território concelhio ou para 36 habitantes ou, noutra perspetiva, de 27,5 trabalhadoras/es por cada 1000 habitantes (valor consideravelmente superior à média nacional de 11,28 trabalhadoras/es por 1000 habitantes, mas significativamente inferior ao valor máximo nacional de 95,25/1000).

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por 1000 Habitantes - Comparação 2011-2014



Relativamente a 2013 houve uma diminuição de 6,59% do número de trabalhadoras/es. Esta diminuição é ainda mais acentuada se for tomado como referência o ano de 2012, sendo superior a 11,8%. As razões desta diminuição serão detalhadas mais à frente, noutro capítulo deste relatório, mas estes números são bem demonstrativos do cumprimento das medidas de redução de efetivos das autarquias do país determinadas pelo governo português.

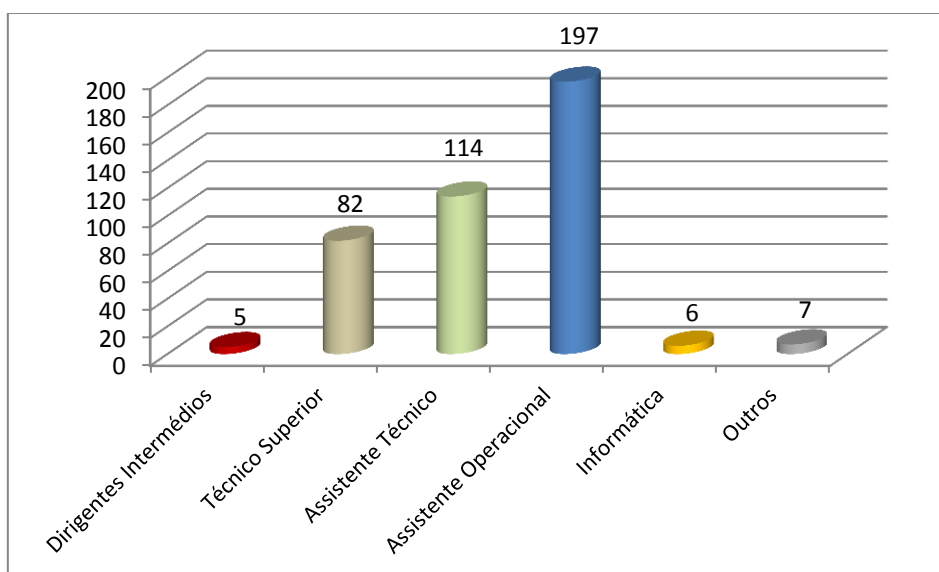
Gráfico 2: Evolução (Nº) de Trabalhadores, 2010-2014



1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira

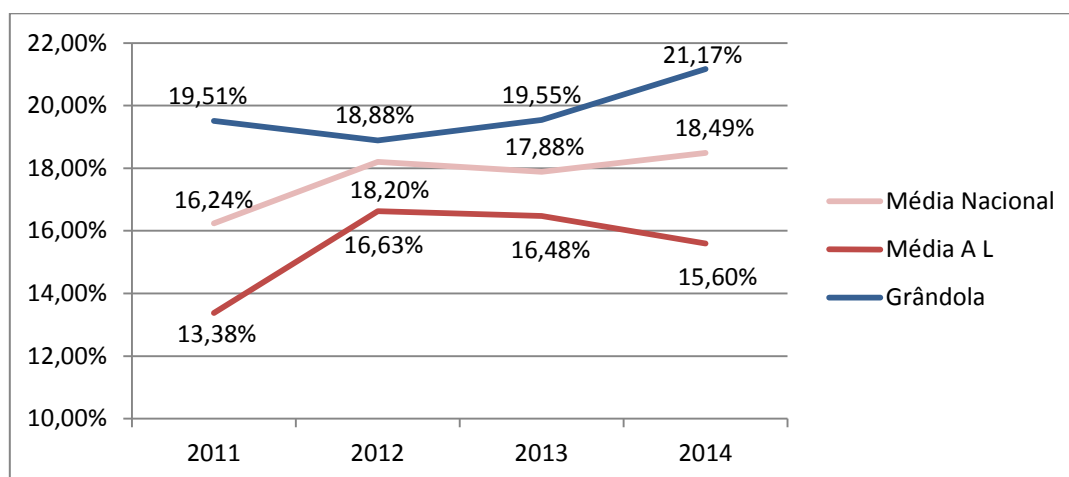
O gráfico seguinte mostra a distribuição das/os trabalhadoras/es da Câmara de Grândola pelas carreiras atualmente previstas na lei. Refira-se que na categoria “outros” estão atualmente contempladas/os trabalhadoras/es pertencentes a carreiras subsistentes e não revistas (chefe de serviço de administração 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 3: Distribuição (Nº) de Trabalhadores pelas Carreiras, 2014



Da análise do quadro pode verificar-se que a carreira de assistente operacional abrange quase 50% das/os trabalhadoras/es do município (47,93%), seguindo-se a carreira de assistente técnica/o, com 27,74% das/os trabalhadoras/es. As/Os técnicas/os superiores da autarquia representam cerca de 20% do total (19,95%). Relativamente a esta carreira pode ser importante efetuar um paralelismo com a situação a nível nacional e a nível da sub-região do Alentejo Litoral, o que se analisa no gráfico seguinte:

Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadores da Carreira Técnico Superior - Comparação, 2011-2014



Da análise dos dados verifica-se não haver diferenças significativas entre a situação no município de Grândola e a média do país, apesar de, tendencialmente, poder estar a acentuar-se a diferença existente. Este é um indicador a seguir com alguma atenção nos próximos anos tendo em consideração a necessária especialização do trabalho autárquico e as novas atribuições que poderá assumir, mas ponderando ainda a necessária e imprescindível disponibilização de serviços essenciais em áreas determinantes para a qualidade de vida das populações (limpeza pública, saneamento, manutenção de espaços verdes, entre outras).

Reveste-se ainda de alguma importância a análise da evolução das/os trabalhadoras/es da autarquia, por carreiras, nos últimos anos, conforme se mostra nos gráficos seguintes:

Gráfico 5: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, 2010-2014

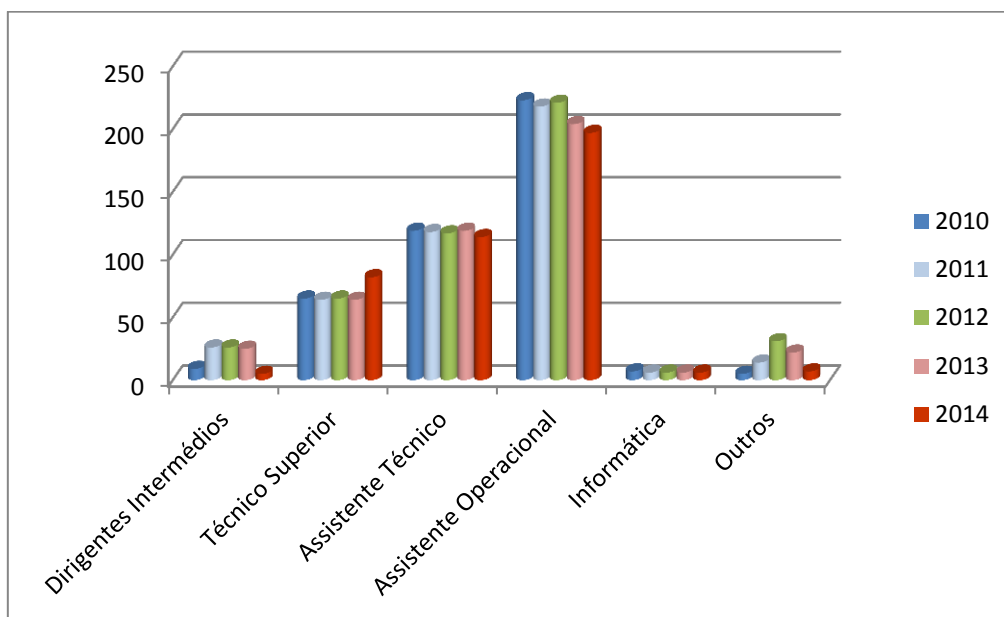
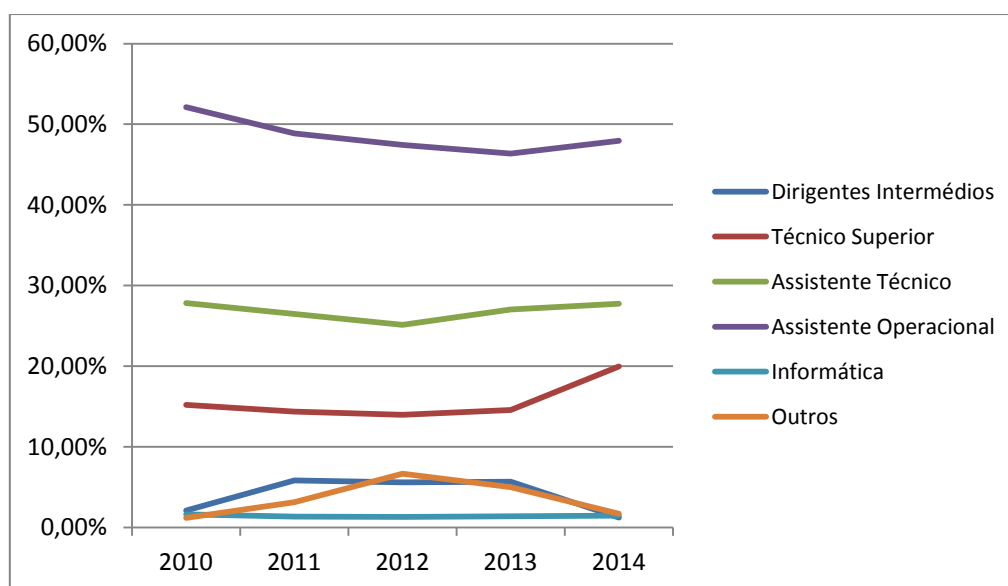


Gráfico 6: Evolução (%) de Trabalhadores, por Carreira, 2010-2014



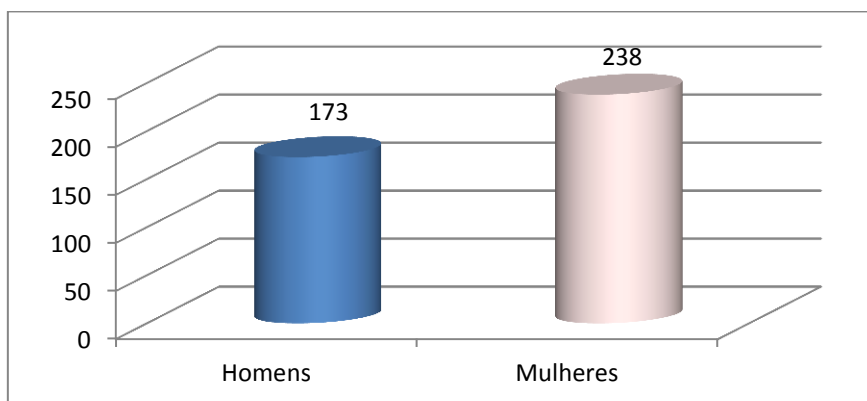
O primeiro quadro analisa a evolução em termos numéricos, enquanto o segundo quadro apresenta os resultados em termos percentuais, ou seja, através de uma relação com o número total de trabalhadoras/es do município. Os aspetos mais relevantes a destacar prendem-se com a diminuição do número de dirigentes intermédios ocorrida no quadro da reestruturação dos serviços e do cumprimento imediato da legislação que regula os cargos de direção nas autarquias, o que justifica, em contrapartida, o aumento do número de técnicas/os

superiores, uma vez que a grande maioria dos dirigentes intermédios provinha daquela carreira. Em termos numéricos as variações mais significativas verificam-se na carreira de assistentes operacionais, que perdeu 26 efetivos entre 2010 e 2014 (representavam, em 2010, 52,10% do total de trabalhadoras/es e representam atualmente 47,93%).

1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo

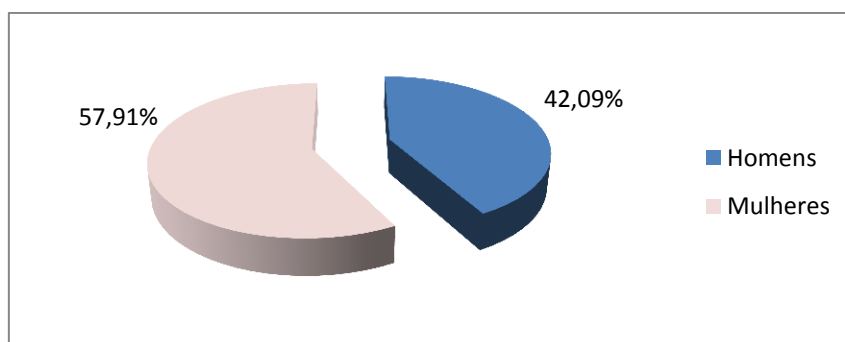
A distribuição das/os trabalhadoras/es do município de Grândola por sexo é a seguinte:

Gráfico 7: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Sexo, 2014



Como se pode verificar, das/os 411 trabalhadoras/es municipais, a maioria são mulheres (238), com uma taxa de quase 58%.

Gráfico 8: Distribuição (%) de Trabalhadores, por Sexo, 2014



Os gráficos seguintes analisam a evolução, desde 2010 até 2014, em termos de sexo:

Gráfico 9: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Sexo, 2010-2014

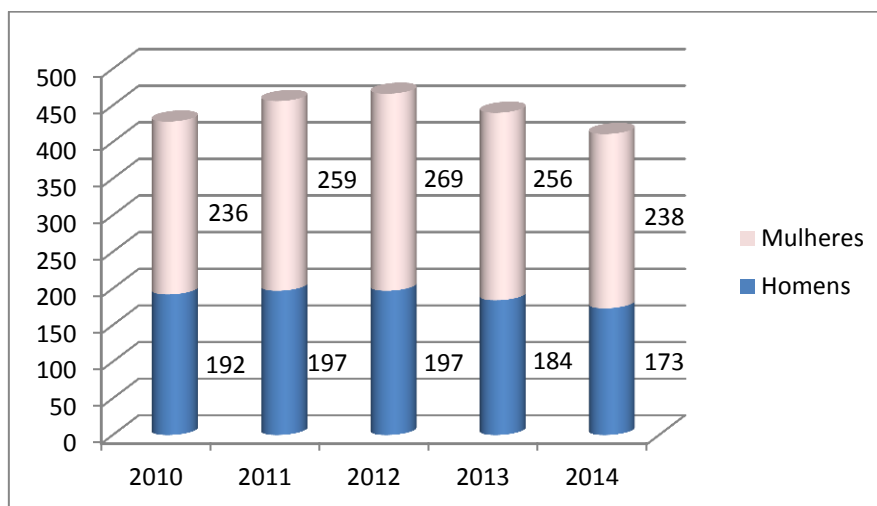
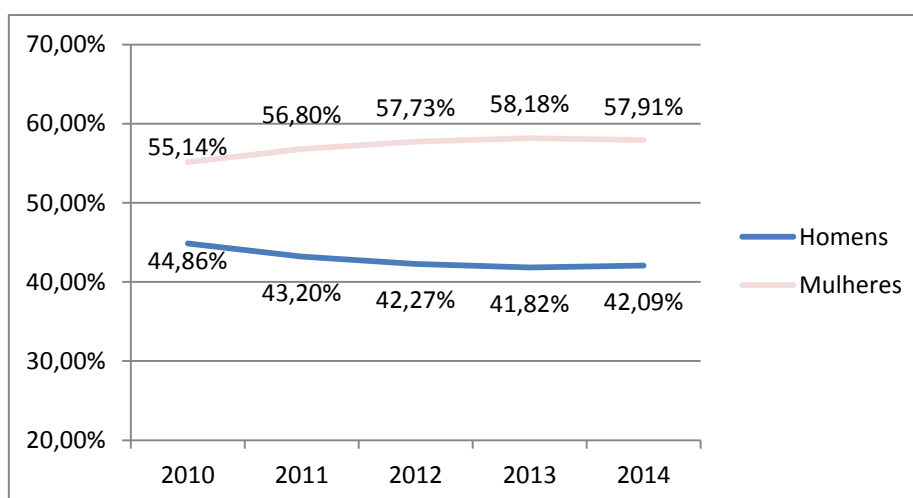


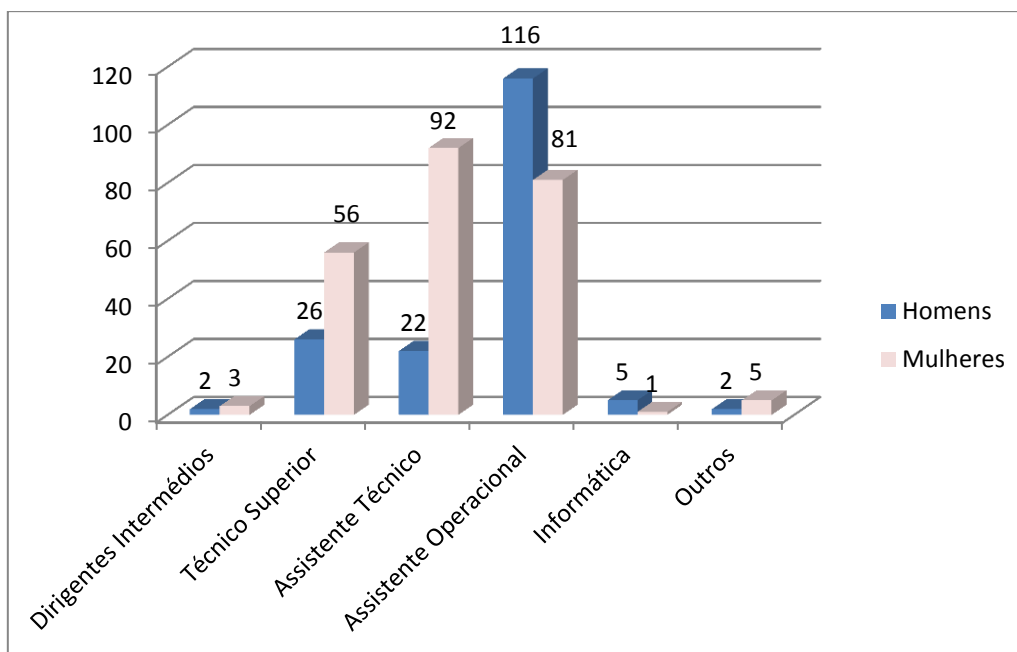
Gráfico 10: Evolução (%) de Trabalhadores, por Sexo, 2010-2014



Como se pode verificar, entre 2010 e 2012 verificou-se um aumento ligeiro do número de trabalhadoras/es, com preponderância para as mulheres. Entre 2012 e 2014 verificou-se uma ligeira descida, mais significativa em termos numéricos em relação às mulheres. Contudo, a análise em termos relativos que é feita no gráfico acima demonstra que entre 2010 e 2013 houve um aumento constante da taxa de feminização, registando-se nesse ano a maior diferença entre a percentagem de mulheres e homens (16,36%). Em 2014 a diferença cifra-se em 15,82%.

Irá proceder-se, seguidamente a uma análise da distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira e sexo:

Gráfico 11: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira e Sexo, 2014



Através da análise do gráfico verifica-se que:

Na carreira de dirigente intermédio há 60% de mulheres e 40% de homens;

Na carreira de técnica/o superior em cada 60 técnicas/os, 41 são mulheres;

Na carreira de assistente técnica/o 80,7% são mulheres e apenas 19,3% são homens;

Na carreira de assistente operacional inverte-se a tendência e em cada 100 trabalhadoras/es 59 são homens;

Na carreira de informática acentua-se esta diferença com apenas 1 mulher no conjunto de 6 trabalhadoras/es (16,7%);

Finalmente em “outros” há novamente prevalência de mulheres com 71,4%.

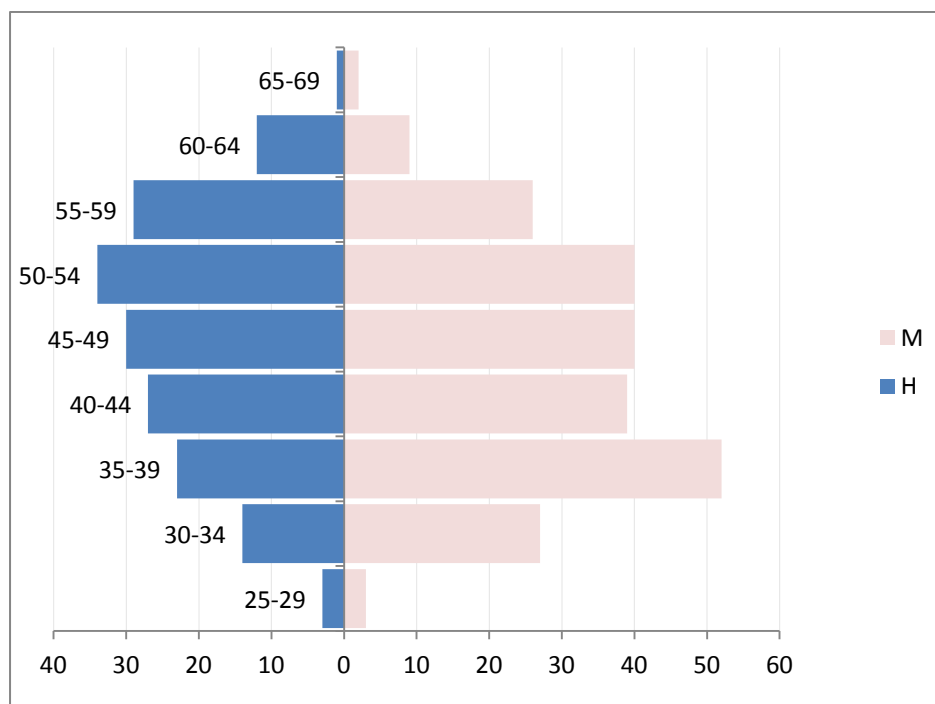
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade

O gráfico que se apresenta seguidamente mostra a distribuição, por idades, das/os trabalhadoras/es do município.

Através da análise da pirâmide etária verifica-se que a faixa etária com maior número de trabalhadoras/es é a dos 35 aos 39 anos, com 75 trabalhadoras/es, logo seguida da faixa dos 50 aos 54, com 74 trabalhadoras/es.

Numa análise por sexo verifica-se que é o escalão entre os 35 e os 39 anos que apresenta o maior número de mulheres (52), enquanto nos homens é o escalão dos 50 aos 54 anos, com 34 homens.

Gráfico 12: Pirâmide Etária dos Trabalhadores, 2014



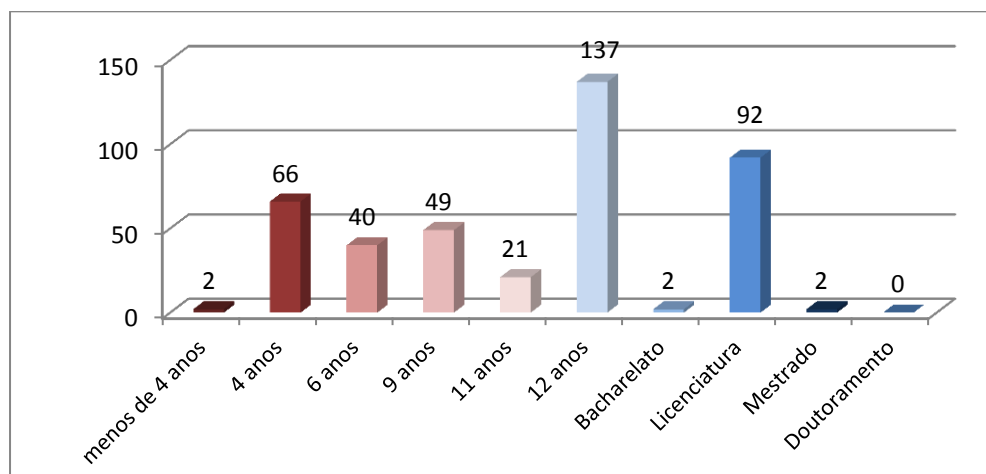
Em termos de idade média das/os trabalhadoras/es verifica-se que é de 45,76 em termos gerais, com a média das idades das mulheres a ser ligeiramente inferior a 45 anos (44,81) e a dos homens ligeiramente superior a 47 anos (47,06).

Refira-se, finalmente, que em 2014 62,8% das/os trabalhadoras/es do município tinham menos de 50 anos.

1.4. Distribuição por nível de escolaridade

O gráfico seguinte mostra a distribuição das/os trabalhadoras/es municipais em função das habilitações que detêm.

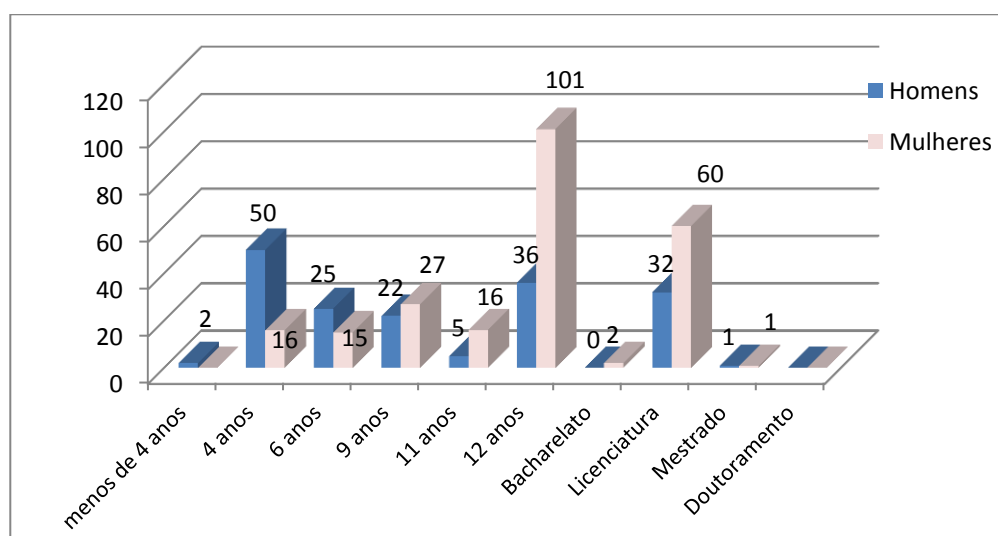
Gráfico 13: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Nível de Escolaridade, 2014



16,55% das/os trabalhadoras/es do município têm 4 ou menos anos de escolaridade. 38,20% têm 9 ou menos anos de escolaridade e 76,64% têm habilitações até ao 12.º ano de escolaridade. O 12.º ano é, aliás, o nível de ensino com maior número de trabalhadoras/es do município com 1 em cada 3 trabalhadoras/es neste nível. Em segundo lugar surge o grau de licenciatura, com 22,4% das/os trabalhadoras/es a deterem um diploma do ensino superior. Em termos médios a escolaridade das/os trabalhadoras/es é de 10,6 anos.

O gráfico seguinte analisa o grau de escolaridade das/os trabalhadoras/es municipais em conjugação com o seu sexo.

Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2014



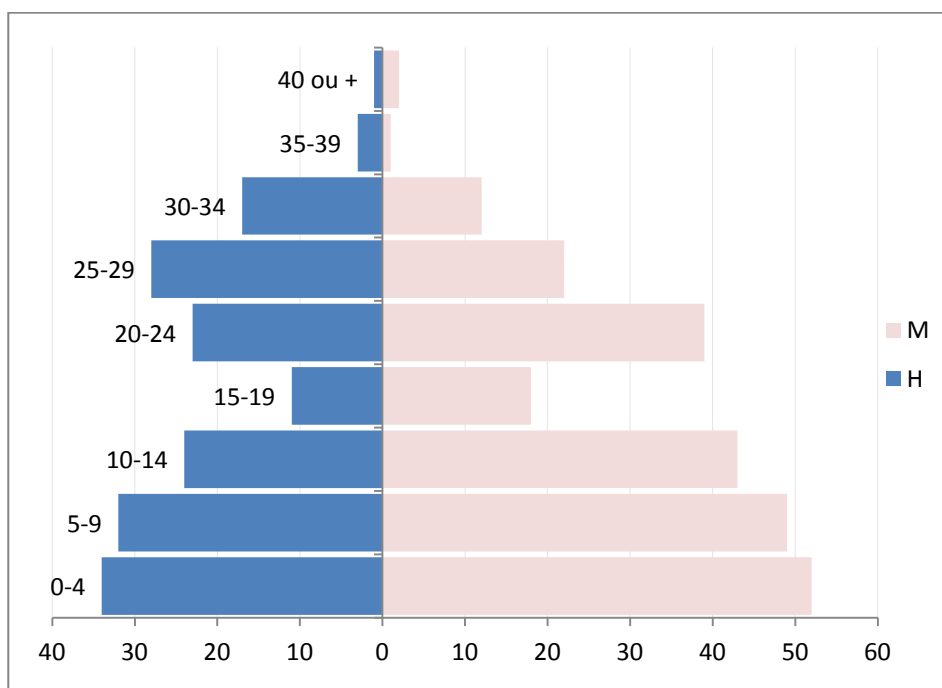
Como se pode verificar há uma diferença muito acentuada no que respeita às habilitações de homens e mulheres. Até aos 6 anos de escolaridade prevalecem os homens. A partir daí as mulheres ganham ascendência. 60,12% dos homens têm menos de 12 anos de escolaridade enquanto 68,91% das mulheres tem 12 ou mais anos de escolaridade. Este facto reflete-se na média de escolaridade, que é de 9 anos nos homens e cerca de 12 anos (11,7) nas mulheres.

1.5. Distribuição por antiguidade

Irá proceder-se, seguidamente, à análise da distribuição das/os trabalhadoras/es do município em função do número de anos de serviço na administração local.

Há diversos aspetos relevantes que se obtêm através da análise da pirâmide de antiguidade do município de Grândola. Em primeiro lugar verifica-se que a classe onde há mais trabalhadoras/es (tanto homens como mulheres) é a dos 0 aos 4 anos de antiguidade, o que denota um rejuvenescimento da estrutura laboral que importa sublinhar.

Gráfico 15: Pirâmide de Antiguidade dos Trabalhadores, 2014



Por outro lado verifica-se que o número médio de anos de antiguidade das/os trabalhadoras/es do município é de 14, 5 anos, sendo a antiguidade dos trabalhadores masculinos ligeiramente superior à das trabalhadoras municipais – 15,7 para 13,5 anos.

É ainda de destacar o facto de cerca de 41% das/os trabalhadoras/es municipais terem 9 ou menos anos de antiguidade, enquanto 36% têm mais de 20 anos de serviço na administração local.

1.6. Trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência

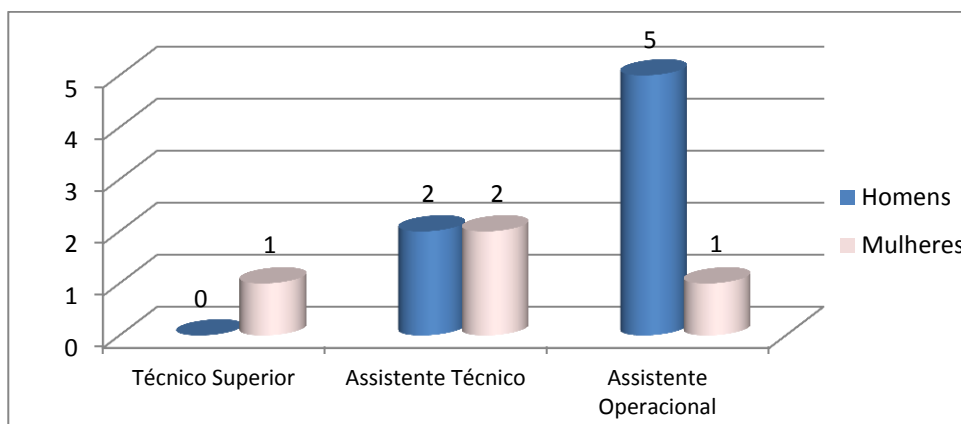
O quadro seguinte apresenta o número de trabalhadoras/es do município de Grândola portadoras/es de deficiência e a sua distribuição por sexo e por carreiras.

Quadro 1: Trabalhadores (Nº) Portadores de Deficiência, 2014

	Homens	Mulheres	Total
Técnico Superior	0	1	1
Assistente Técnico	2	2	4
Assistente Operacional	5	1	6
Total	7	4	11

Através da análise deste quadro e do gráfico seguinte, verifica-se que, das/os 11 trabalhadoras/es portadores de deficiência há, uma predominância masculina (63,6%) e uma maior incidência na carreira de assistentes operacionais (54,5%).

Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Trabalhadores Portadores de Deficiência, por Carreira e Sexo, 2014

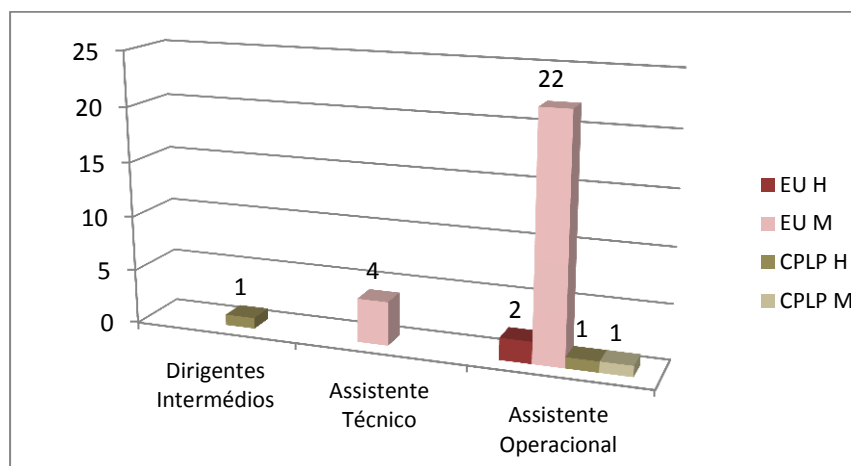


1.7. Distribuição por nacionalidade

De acordo com os dados constantes no Balanço Social a 31 de dezembro de 2014 havia 31 trabalhadoras/es de outras nacionalidades com vínculo ao município de Grândola.

A sua distribuição por sexo, carreira e nacionalidade é apresentada no gráfico seguinte:

Gráfico 17: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2014



Contudo, posteriormente ao envio dos dados verificou-se uma incorreção ao nível das/os trabalhadoras/es naturais de outros países da União Europeia uma vez que foram introduzidos erradamente na aplicação informática os elementos relativos à origem/nacionalidade desses trabalhadores.

Os dados corretos são apresentados no quadro seguinte:

Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2014

	EU		CPLP		TOTAL
	H	M	H	M	
Dirigentes Intermédios	0	0	1	0	1
Assistente Técnico	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	0	0	1	1	2
TOTAL	0	0	2	1	3

Analisando o quadro pode verificar-se uma predominância muito significativa de:

1. Trabalhadoras/es originários de países da CPLP (100,0%);
2. Trabalhadoras/es do sexo masculino (66,7%)
3. Trabalhadoras/es da carreira de assistentes operacionais (66,7%).

Destaque ainda – apenas por ser menos comum – para o facto de um trabalhador originário de um país da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa ocupar, a 31 de dezembro de 2014, o cargo de dirigente intermédio no município de Grândola.

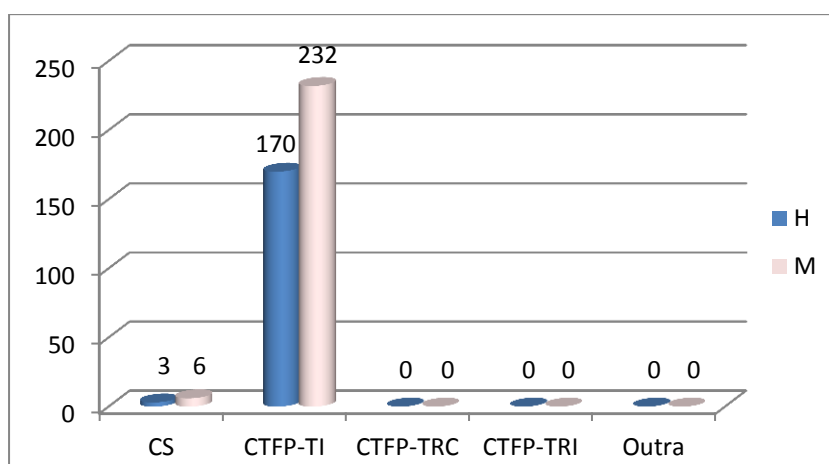
2. Relações de trabalho

Neste capítulo será dada atenção à relação jurídica de emprego das/os trabalhadoras/es, ao fluxo de entradas e de saídas e às mudanças de situação ocorridas ao longo do ano de 2014.

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

O gráfico seguinte mostra a distribuição das/os trabalhadoras/es do município de Grândola pelas novas modalidades de relação jurídica de emprego público estabelecidas pela Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, designadamente Nomeação, Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) – por Tempo Indeterminado (TI), a Termo Resolutivo Certo (TRC) ou a Termo Resolutivo Incerto (TRI) – e Comissão de Serviço (CS).

Gráfico 18: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2014



Como se pode verificar, para além das comissões de serviço correspondentes às chefias intermédias e à constituição dos gabinetes de apoio ao executivo municipal, todas/os trabalhadoras/es do município têm atualmente uma relação jurídica que é caracterizada por maior estabilidade – contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O quadro seguinte mostra a evolução ao longo dos últimos anos da relação jurídica de emprego, verificando-se um esforço muito significativo por parte do município no sentido de procurar resolver as situações de menor estabilidade laboral decorrentes de contratos a termo resolutivo certo.

Quadro 3: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2010-2014

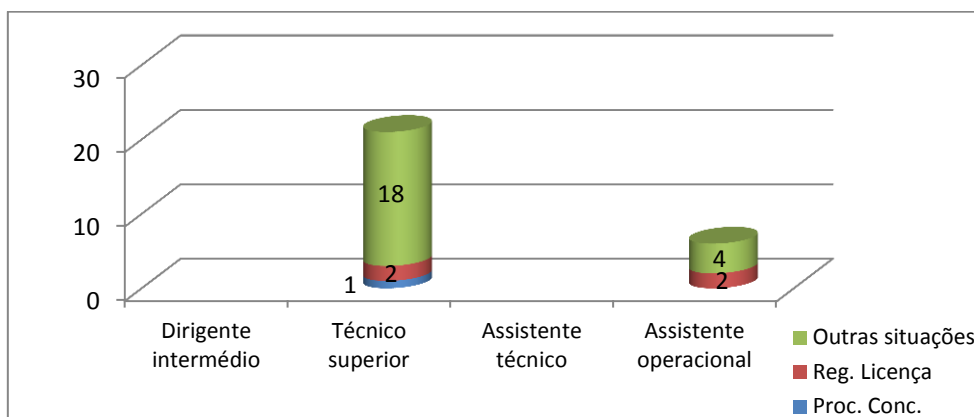
	2010			2011			2012			2013			2014		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
CS	5	4	9	12	20	32	12	19	31	12	17	29	3	6	9
CTFP-TI	163	203	366	173	215	388	176	223	399	170	225	395	170	232	402
CTFP-TRC	23	29	52	12	24	36	9	27	36	2	14	16	0	0	0
CTFP-TRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	192	236	428	197	259	456	197	269	466	184	256	440	173	238	411

Importa ter alguma atenção na análise dos dados, uma vez que nos anos de 2011, 2012 e 2013 o município de Grândola contratou, diretamente, os docentes do Programa de atividades de Enriquecimento Curricular, o que já não aconteceu em 2014. Em 2013, por exemplo, se forem excluídos os docentes das AEC, só um técnico superior se encontrava com um contrato de trabalho e termo resolutivo certo, situação que ficou resolvida em 2014, como se verá adiante.

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

Em 2014 verificou-se apenas a admissão de um trabalhador – técnico superior – na sequência de um procedimento de concurso. 4 trabalhadoras/es regressaram de licença e as restantes situações correspondem a mobilidade de vinculação.

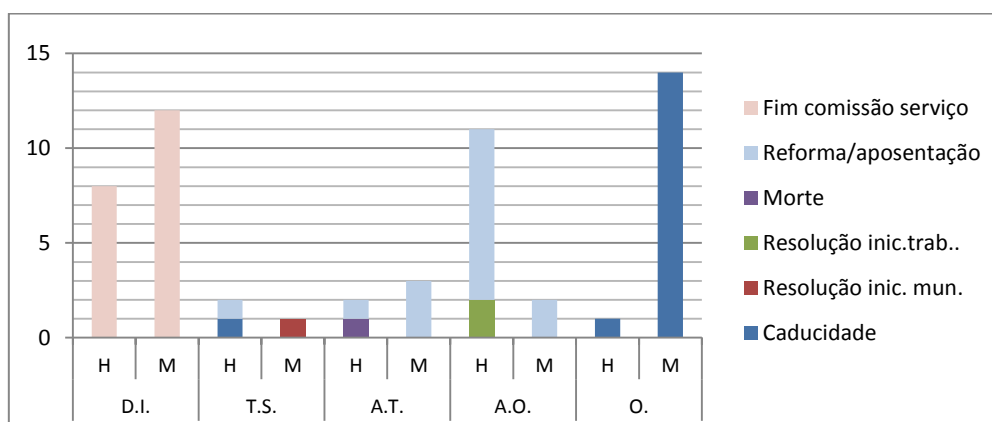
Gráfico 19: Distribuição (Nº) de Trabalhadores Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2014



2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es

No ano de 2014 há registo da saída de 56 trabalhadoras/es do município de Grândola (24 homens e 32 mulheres). No gráfico seguinte são apresentados os motivos dessas saídas.

Gráfico 20: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadores, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2014



Sublinha-se o facto de haver situações que não correspondem a saídas efetivas do município, mas apenas a alterações de cargo/carreira das/os trabalhadoras/es, ou do tipo de vínculo. São exemplos do primeiro caso a cessação das comissões de serviço, em que 19 trabalhadoras/es se mantiveram no município, integrados nas suas carreiras de origem e do segundo caso a caducidade do contrato de um técnico superior, que manteve durante o ano de 2014 uma prestação de serviço, em regime de avença, com o município. Refira-se, igualmente, a situação já anteriormente apontada dos docentes do Programa de Atividades de Enriquecimento Curricular cujos contratos caducaram no término do ano letivo e que em 2014

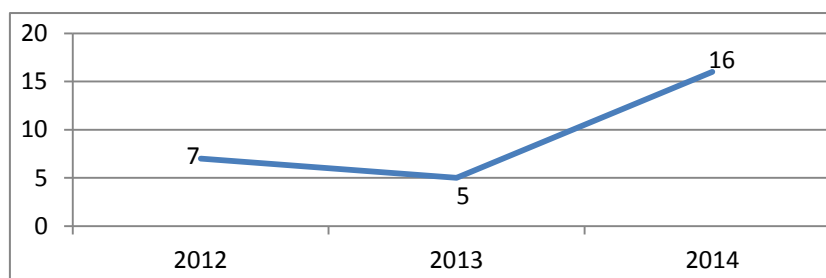
passaram a ser contratados diretamente pelo Agrupamento de Escolas de Grândola (situação indicada no campo “outros – O.” do gráfico). O número de saídas efetivas corresponde a 36 trabalhadoras/es (15 homens e 21 mulheres).

O principal motivo das saídas efetivas foi a aposentação/reforma, com 16 trabalhadoras/es (11 homens e 5 mulheres) nesta situação, o maior valor dos últimos anos.

Apresenta-se, seguidamente, um quadro da evolução das reformas/aposentações verificadas de 2012 a 2014 (salientando-se o facto de nos anos de 2010 e 2011 não haver registo de aposentações/reformas).

Entre 2013 e 2014 o registo do número de saídas aumentou 3,7%.

Gráfico 21: Evolução (Nº) de Aposentações, 2012-2014

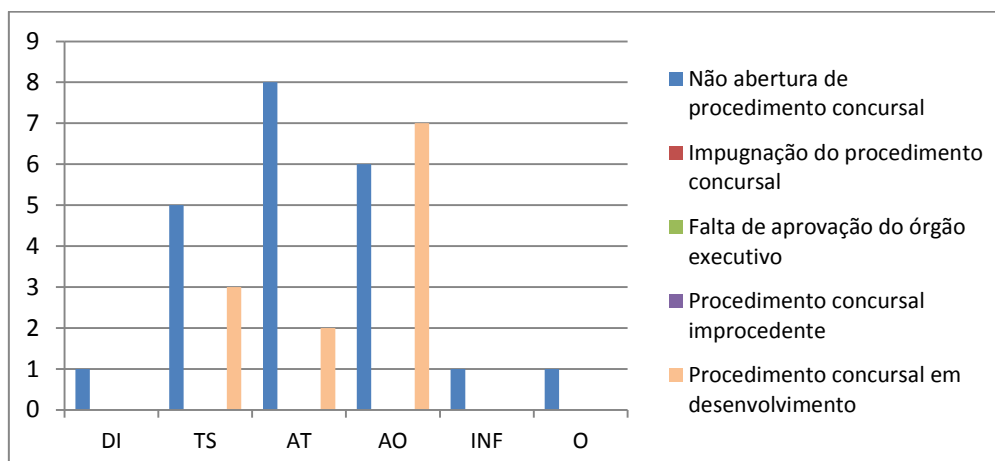


2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal mas não ocupados

Nos termos da lei um dos instrumentos de planeamento anual da atividade municipal é o mapa de pessoal, que deve ser apresentado juntamente com as grandes opções do plano e do orçamento para o ano.

O gráfico seguinte mostra os postos de trabalho que, apesar de previstos no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2014 não foram ocupados, indicando as razões que justificaram a não ocupação.

Gráfico 22: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2014



Pela análise do gráfico verifica-se que houve 34 postos de trabalho previstos e não ocupados no ano de 2014, sendo que em 64,7% das situações não foi aberto procedimento concursal para o provimento dos lugares, em consequência das limitações relativas à contratação de recursos humanos a que as autarquias estão sujeitas. Em 35,3% das situações verificou-se que os lugares não foram ocupados por estarem ainda a decorrer os procedimentos de concurso.

2.5. Mudanças de situação durante o ano

Em 2014 apenas se registaram 2 mudanças de situação durante o ano e ambas na carreira de técnicos superiores: Uma decorrente de procedimento concursal (1 homem) e outra por efeitos de consolidação da mobilidade na categoria (1 mulher).

3. Horas Extraordinárias

Neste capítulo será analisado o trabalho que foi realizado fora dos períodos normais de trabalho pelos trabalhadoras/es do município de Grândola e que lhes conferiram uma compensação económica e em tempo.

Os gráficos seguintes apresentam a distribuição das horas de trabalho extraordinário pelos diferentes períodos em que foram realizadas e por sexo.

Gráfico 23: Períodos de Realização de Trabalho Extraordinário (%), 2014

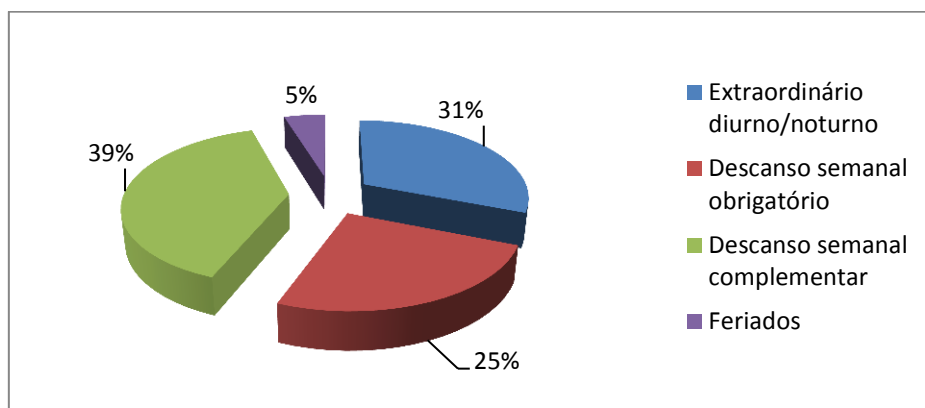
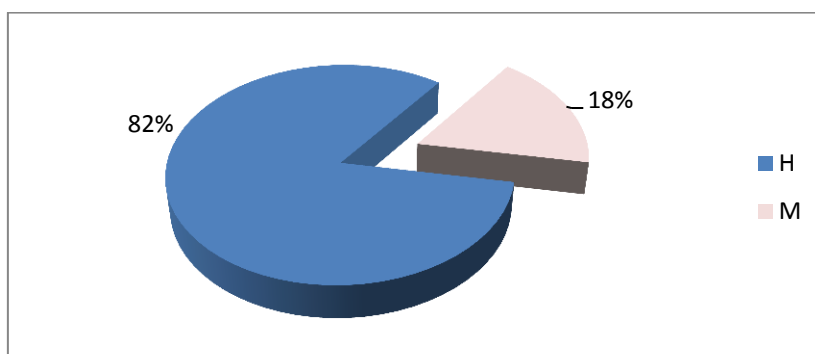


Gráfico 24: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2014



Em 2014 as/os trabalhadoras/es do município realizaram um total de 31.419 horas extraordinárias, das quais 64% (20.195 horas) nos períodos de descanso semanal complementar (sábados) – 39% e de descanso semanal obrigatório (domingos) – 25%. O trabalho extraordinário diurno/noturno também tem expressão, com 9.732 horas, correspondendo a 31% do total.

A nível da distribuição por sexo verifica-se uma esmagadora preponderância dos homens, com 25.889 horas, correspondendo a mais de 80% do total.

Os gráficos seguintes mostram a evolução do número de horas extraordinárias nos últimos anos.

Gráfico 25: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2010-2014

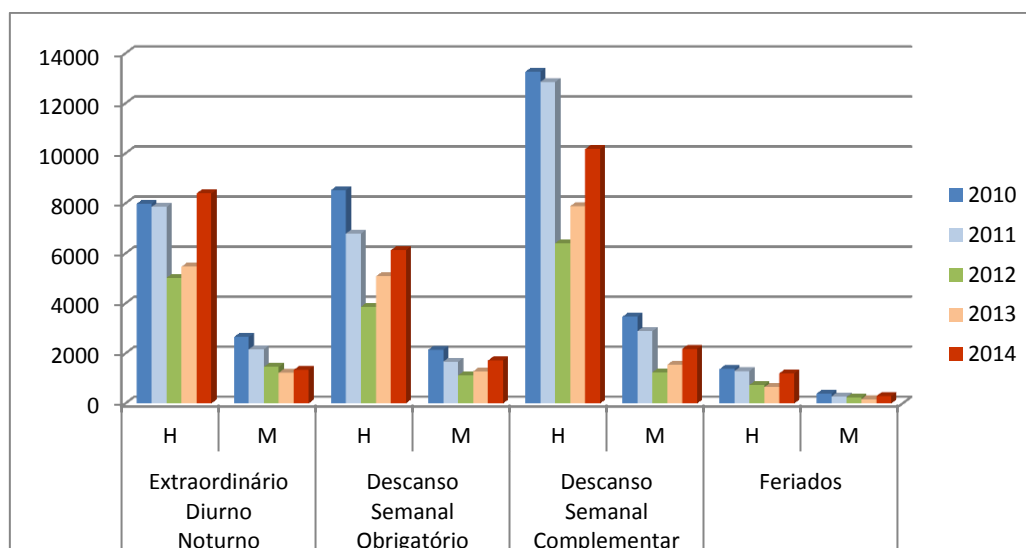
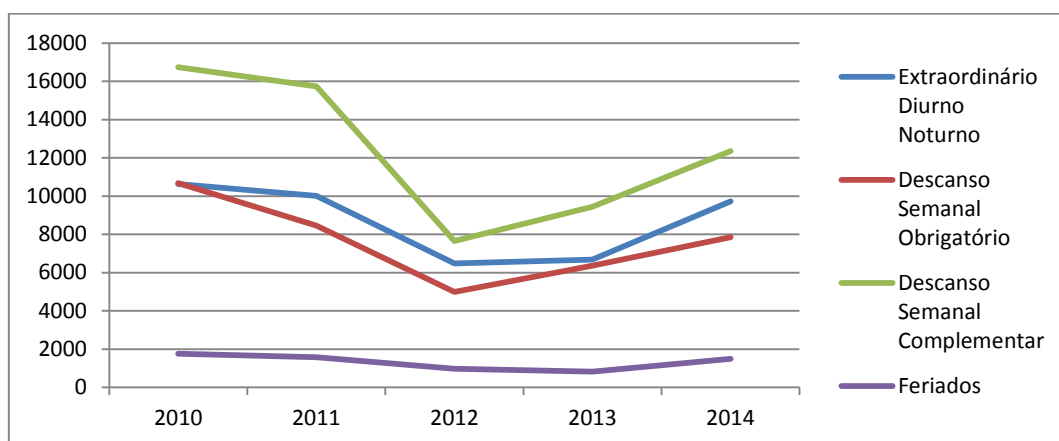


Gráfico 26: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2010-2014



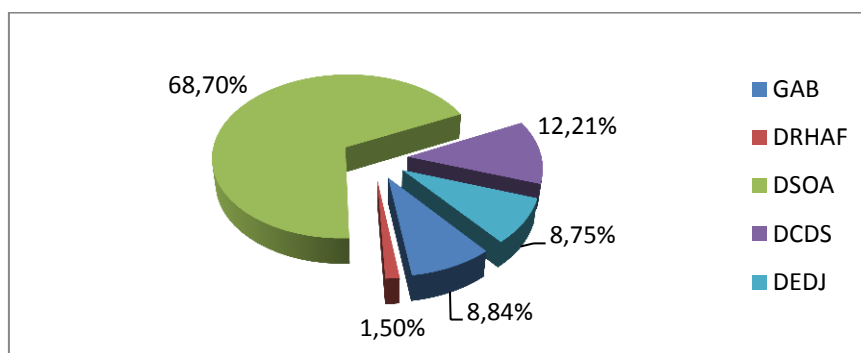
Através da análise dos gráficos podem extrair-se as seguintes conclusões:

- Decrescimento acentuado do número de horas extraordinárias entre 2010 e 2012, em resultado das medidas de contenção que foram tomadas nesses anos.
- Crescimento, com algum significado, das horas extraordinárias nos últimos 2 anos, embora ainda longe dos valores registados em 2010.

- Entre 2013 e 2014 registou-se um aumento de 34,83% do número de horas extraordinárias.
- Entre 2012 e 2014 o aumento do número de horas extraordinárias foi superior a 56% (56,36%).
- Em termos médios verifica-se que cada trabalhador municipal efetuou, em 2014, cerca de 76,5 horas extraordinárias (76,45), o que representa um aumento de 44,35% em relação a 2013 (em que se registou uma média ligeiramente inferior a 53 horas).

Analisa-se, seguidamente, a contribuição de cada unidade orgânica para o total de horas extraordinárias realizadas em 2014.

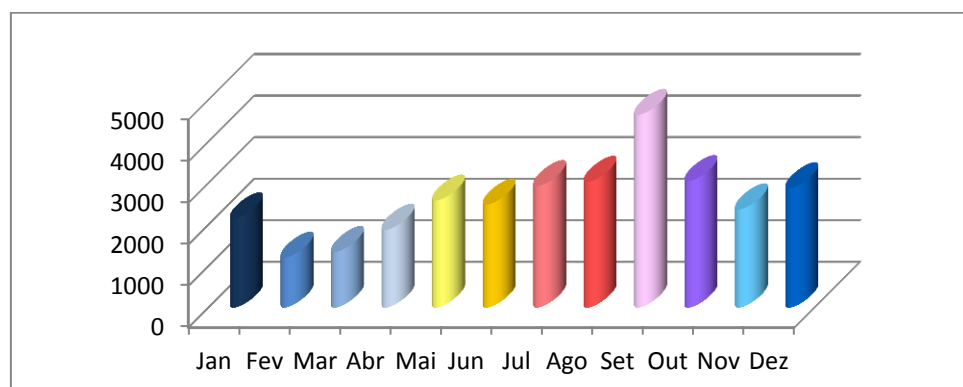
Gráfico 27: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2014



Como se pode verificar a Divisão de Saneamento, Obras e Ambiente foi a que mais contribuiu para o cômputo geral de horas extraordinárias do município, com mais de 2/3 das horas a serem realizadas nesta unidade. Seguem-se a Divisão de Cultura e Desenvolvimento Social e os Gabinetes criados na nova estrutura, com 12,21% e 8,84%, respetivamente.

Relativamente à distribuição mensal das horas extraordinárias o gráfico seguinte mostra a repartição das horas realizadas ao longo do ano.

Gráfico 28: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2014

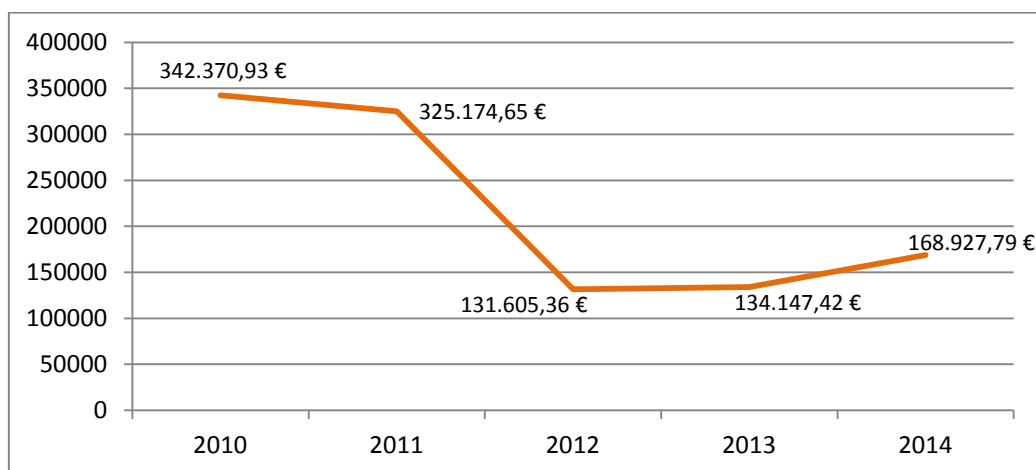


Os meses que antecedem e sucedem a Feira de agosto são aqueles em que se regista o maior número de horas extraordinárias, com um pico lógico em Setembro, mês em que se regista cerca de 10% do total de horas extraordinárias do ano.

Relativamente às despesas com horas extraordinárias verifica-se que o município de Grândola despendeu a quantia de 168.927,79€ para pagamento de compensações das horas extraordinárias efetuadas em 2014.

O gráfico seguinte mostra a evolução destas despesas nos últimos anos:

Gráfico 29: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2010-2014



Registe-se a diminuição verificada entre 2010 e 2012 e a subida consistente da despesa entre 2012 e 2014, o que é ainda mais relevante se tivermos em consideração o facto de ter havido uma diminuição do valor/hora do trabalho extraordinário a partir de 2013.

4. Assiduidade

Neste capítulo iremos analisar a assiduidade das/os trabalhadoras/es do município de Grândola durante o ano de 2014 e efetuar comparações com os anos anteriores.

Em 2014 foram registados 9650 dias de ausência ao trabalho. Os gráficos seguintes mostram a distribuição destas ausências, por carreira e por sexo.

Gráfico 30: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2014

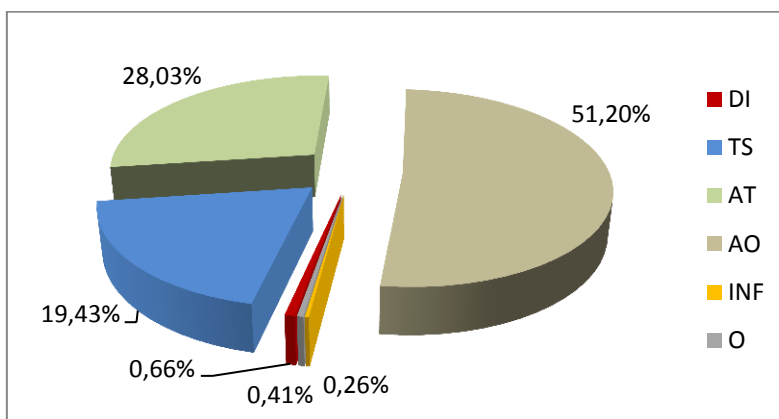
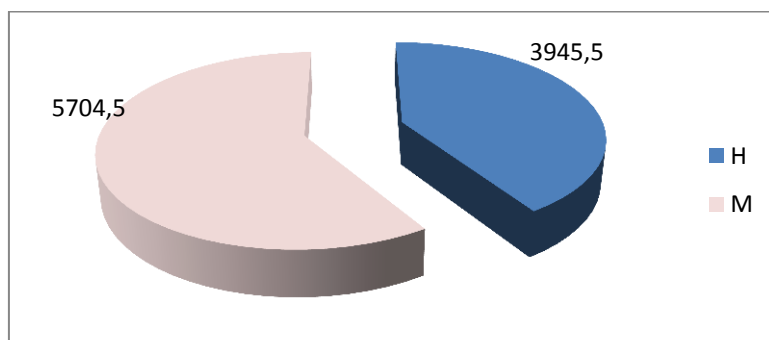


Gráfico 31: Distribuição (Nº) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2014

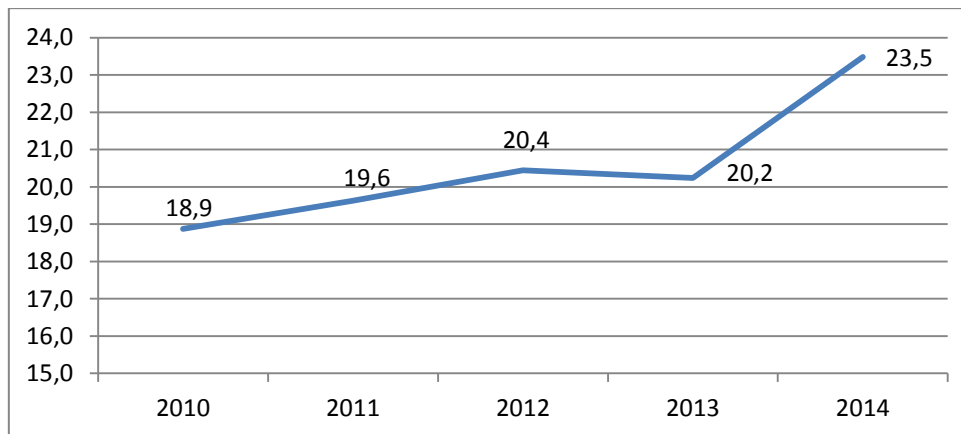


Em termos médios cada trabalhador/a do município esteve ausente 23,5 dias ao longo do ano de 2014. Para este resultado há um contributo ligeiramente maior das mulheres, com 24 dias de ausência, enquanto os homens registam uma média de 22,8 dias.

Em termos de carreiras são as/os assistentes operacionais que registam um maior número médio de ausências ao trabalho, com cerca de 25 dias. Seguem-se as/os assistentes técnicas/os, com 23,7 dias de ausência, as/os técnicas/os superiores com 22,9 dias, as/os dirigentes intermédias/os com 12,8 dias, o pessoal de outras carreiras com 5,7 dias de ausência e, finalmente, o pessoal da carreira de informática com 4,2 dias. Em relação ao ano anterior verifica-se um aumento do número médio de dias de ausência em todas as carreiras, à exceção das/os dirigentes intermédias/os, com uma diminuição de 5,3%, e de outras carreiras, com uma diminuição de 66% (passando de um número médio de 16,8 dias de ausência em 2013 para apenas 5,7 em 2014). O aumento mais significativo é registado na carreira de assistentes técnicas/os, passando de uma média de 19,6 dias de ausência em 2013, para 23,7 em 2014.

O gráfico seguinte mostra a variação do número médio de dias de ausência entre 2010 e 2014:

Gráfico 32: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2010-2014



Como se pode verificar, entre 2010 e 2012 houve um aumento regular do número médio de dias de ausência, registando-se uma pequena diminuição entre 2012 e 2013, a que se seguiu um aumento considerável, superior a 16%, entre 2013 e 2014, da média dos dias de ausência.

Relativamente às justificações apresentadas para as ausências ao trabalho verifica-se que a principal causa é a doença, com 47,13% do total. Segue-se um conjunto de justificações agrupadas em “outras causas”, com 20,09%, e a proteção na parentalidade, com 19,34%.

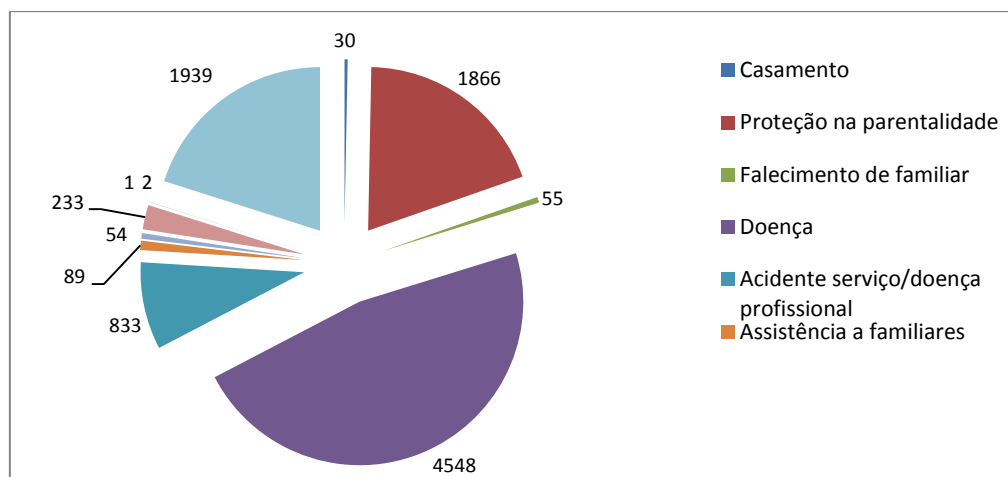
Estas três justificações para as ausências das/os trabalhadoras/es representam 86,6% do total.

Entre as restantes justificações apresentadas poderão destacar-se as seguintes:

- Acidente de serviço/doença profissional – 8,63%
- Por conta do período de férias – 2,41%

O gráfico seguinte apresenta a distribuição das ausências ao trabalho, por tipologia de justificação:

Gráfico 33: Distribuição (Nº) das Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2014



Comparativamente a 2013 regista-se o aumento significativo das ausências por doença, com um acréscimo de 42,2% (passando de 3198 dias para 4548 dias).

Apresentam-se, seguidamente, as taxas de absentismo relativas ao ano de 2014 (n.º horas de ausência/(potencial máximo anual(227 dias) x n.º de trabalhadoras/es)).

Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2014

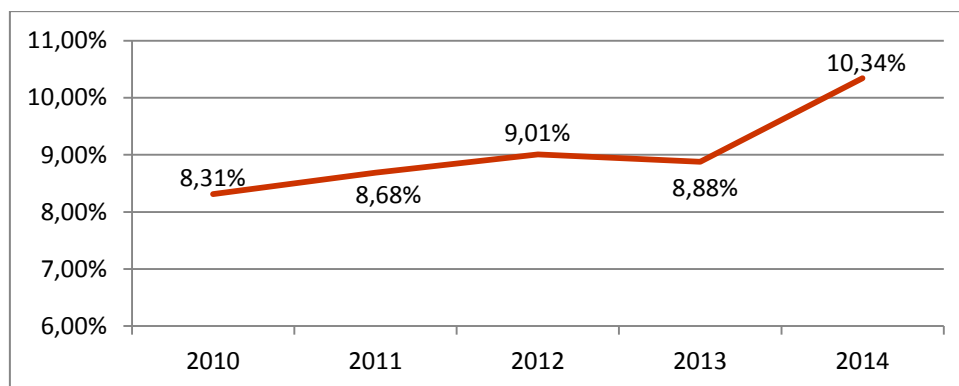
Taxa de absentismo	Taxa de absentismo masculino	Taxa de absentismo feminino
10,34%	10,05%	10,56%

Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2014

Carreiras	Taxa de absentismo
Dirigente intermédia/o	5,64%
Técnica/o superior	10,07%
Assistente técnica/o	10,45%
Assistente Operacional	11,05%
Informática	1,84%
Outras	2,52%

Apresenta-se, igualmente, o quadro de evolução da taxa de absentismo entre 2010 e 2014:

Gráfico 34: Evolução da Taxa de Absentismo, 2010-2014



5. Segurança e Saúde no Trabalho

Neste capítulo irão ser abordadas as questões de segurança e de saúde laboral durante o ano de 2014, procedendo-se, sempre que tal se entender justificável, a comparações com os anos anteriores.

5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais

Em 2014 registaram-se 8 acidentes de trabalho, no local de trabalho, envolvendo 2 homens e 6 mulheres. Todos estes acidentes resultaram em períodos de baixa superiores a 30 dias, tendo sido perdidos um total de 562 dias de trabalho (homens – 206 dias; mulheres – 356 dias). Se a estes acrescerem os dias de trabalho perdidos por acidentes decorridos nos anos anteriores (1674 dias) verifica-se um total de 2236 dias de trabalho perdidos em 2014 por acidentes de trabalho no local de trabalho.

Ao longo do ano não se registaram acidentes de trabalho no percurso de ida para o trabalho ou de regresso a casa (*in itinere*), havendo contudo a assinalar a perda de 374 dias de trabalho no ano, em consequência de acidentes desta natureza que ocorreram em anos anteriores.

Em média cada trabalhador/a acidentado/a teve 70,25 dias de baixa em consequência de acidentes ocorridos no posto de trabalho.

Os três gráficos seguintes apresentam a evolução de 2010 a 2014 dos acidentes de trabalho ocorridos no posto de trabalho e do número de dias de trabalho perdidos decorrentes de baixas.

Gráfico 35: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2010-2014

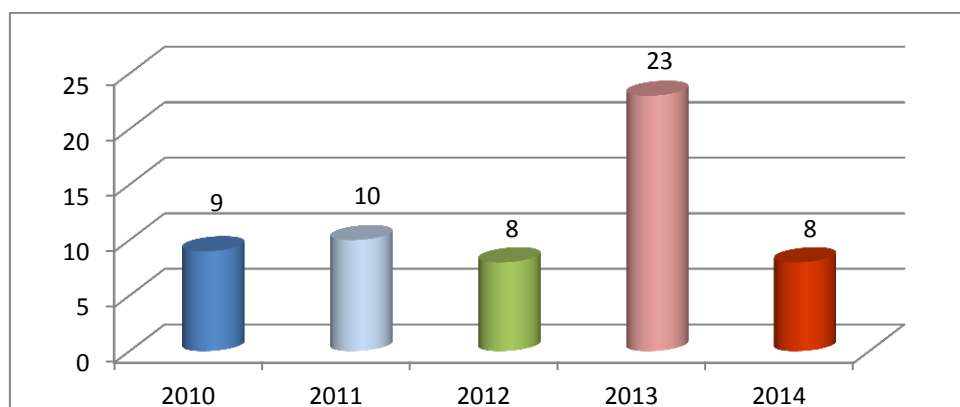


Gráfico 36: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2010-2014

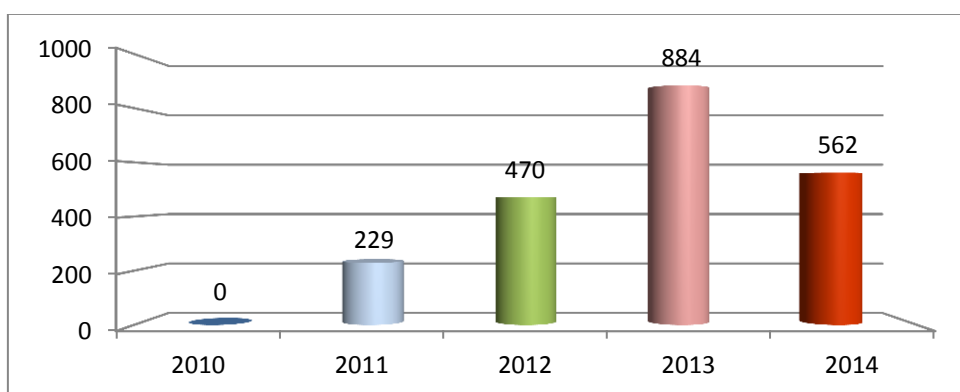
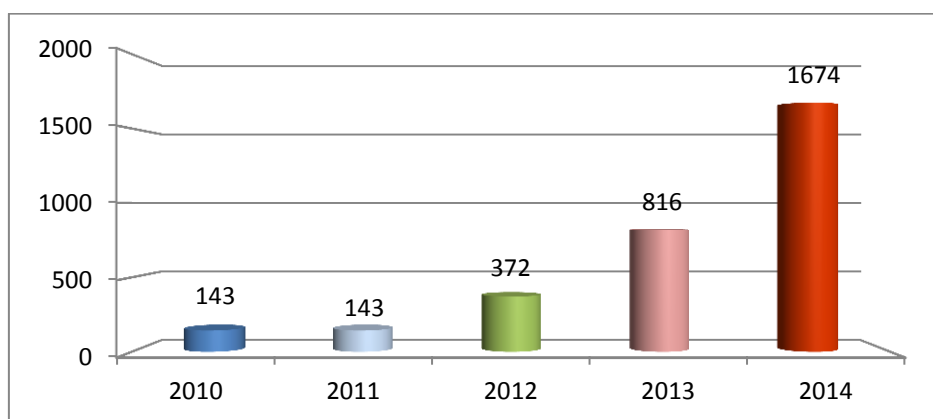


Gráfico 37: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2010-2014



Relativamente aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais o quadro seguinte mostra o montante despendido pelo município de Grândola no ano de 2014:

Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2014

	Valor (euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	21.000,00
Equipamentos de proteção	10.314,46
Formação em prevenção de riscos	100,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	3.592,23
Total	35.006,69

Finalmente, no que respeita a ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, destaca-se a realização de 5 ações abrangendo 65 trabalhadoras/es.

6. Formação profissional

Em 2014, 99 trabalhadoras/es do município frequentaram 43 ações de formação externas num total de 1394 horas, distribuídas do seguinte modo:

Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2014

	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	39	3	0	1

Nos gráficos seguintes analisa-se o número de ações de formação frequentadas por carreira, em termos absolutos e relativos:

Gráfico 38: Frequência (Nº) de Ações de Formação, por Carreira, 2014

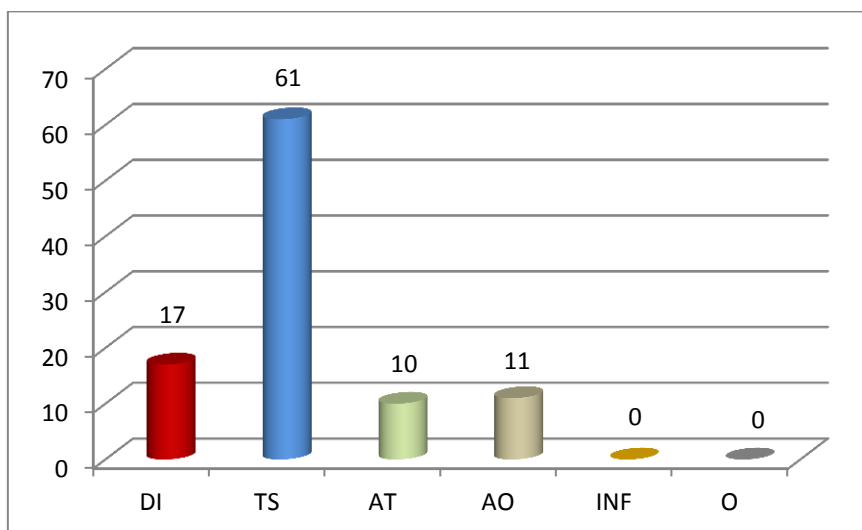
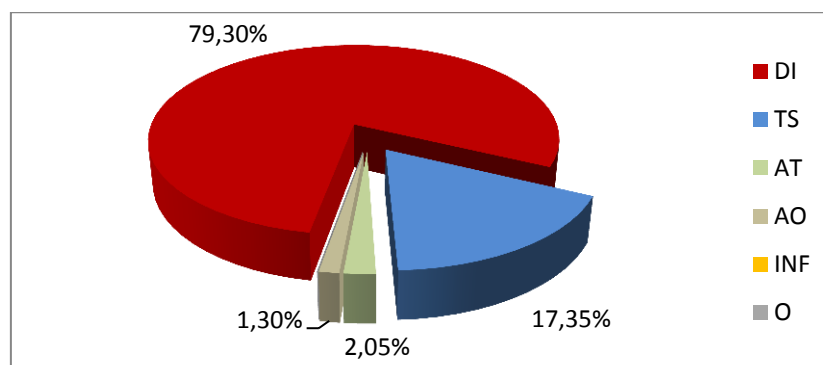


Gráfico 39: Frequência (%) de Ações de Formação, por Carreira, 2014



O primeiro gráfico resulta do tratamento dos dados em termos absolutos e apresenta o número de trabalhadoras/es que frequentaram ações de formação durante o ano de 2014, agrupadas/os por carreiras. Verifica-se que 61,62% das/os trabalhadoras/es estão integradas/os na carreira de técnicas/os superiores, 17,17% na carreira de dirigentes intermédias/os, 11,11% na carreira de assistentes operacionais e 10,10% na carreira de assistentes técnicas/os.

Já no segundo gráfico os mesmos resultados são apresentados em termos relativos, ou seja, tendo em consideração o número total de trabalhadoras/es integrados em cada uma das carreiras. Verifica-se, assim, que foram as/os trabalhadoras/es da carreira de dirigentes

intermédias/os que mais beneficiaram, em 2014, da frequência de ações de formação (3,4 por cada dirigente), seguindo-se as/os trabalhadoras/es integrados na carreira de técnicas/os superiores (0,74 ações de formação por trabalhador/a).

Uma análise idêntica irá ser efetuada através da avaliação do número de horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira no ano de 2014:

Gráfico 40: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2014

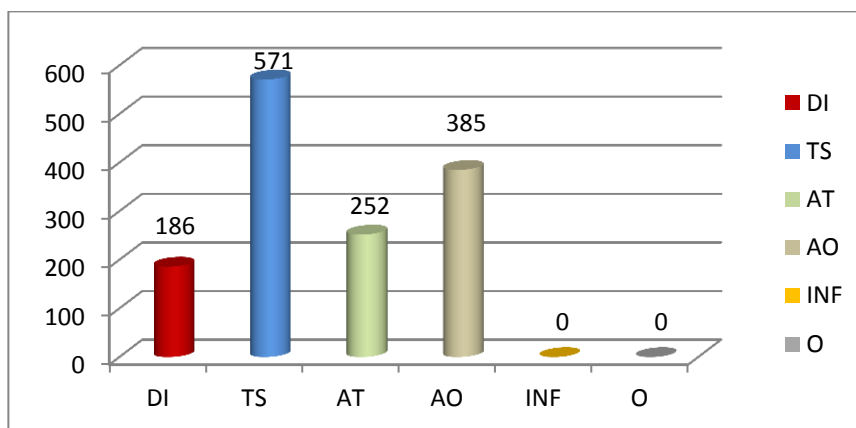
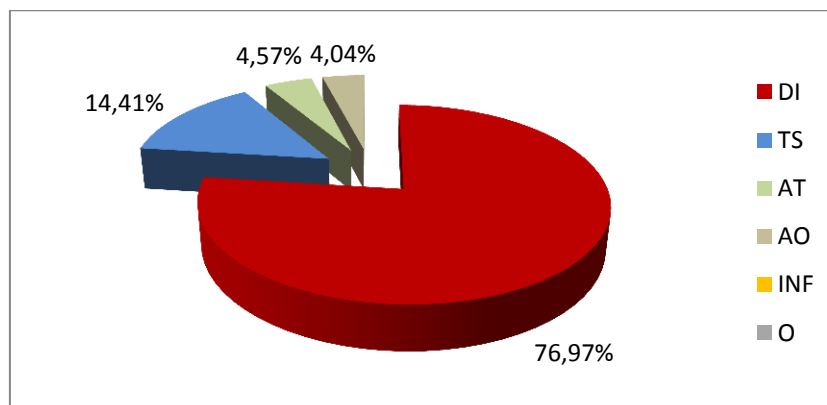


Gráfico 41: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2014



Relativamente ao primeiro gráfico verifica-se que as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores despenderam em ações de formação 40,96% do total de horas. Seguiram-se as/os assistentes operacionais com 27,62%, as/os assistentes técnicas/os com 18,08% e, finalmente, as/os dirigentes intermédias/os com 13,34%.

Já a análise em termos médios mostra que cada dirigente intermédio usufruiu, em 2014, de cerca de 37,2 horas de formação. Seguiram-se os técnicos superiores com cerca de 7 horas cada, os assistentes técnicos com 2,2 horas e, finalmente, os assistentes operacionais com cerca de 2 horas de formação anual cada.

Os gráficos seguintes apresentam análises comparativas de 2010 a 2014:

Gráfico 42: Comparação (Nº) de Ações de Formação Externas, 2010-2014

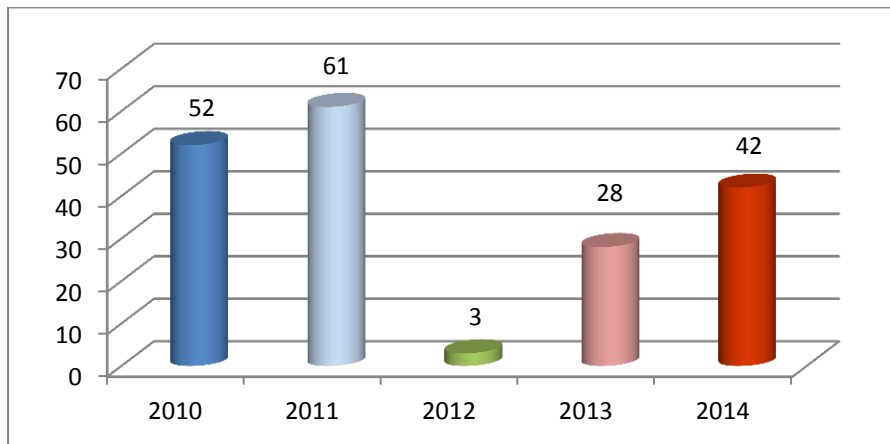


Gráfico 43: Evolução (Nº) de Trabalhadores que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2010-2014

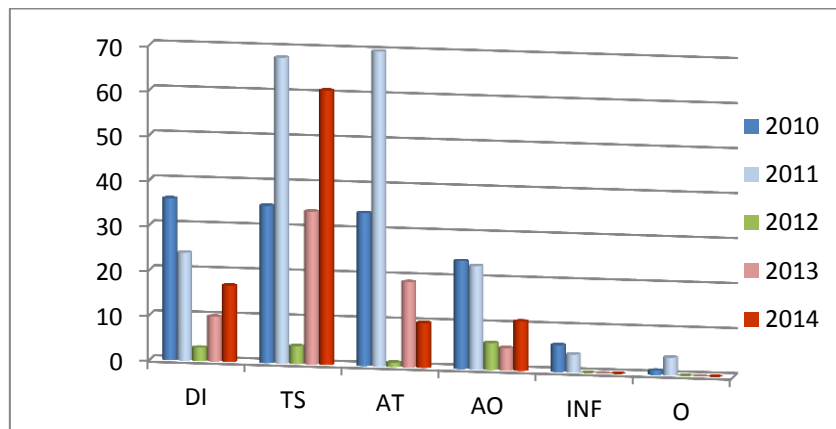
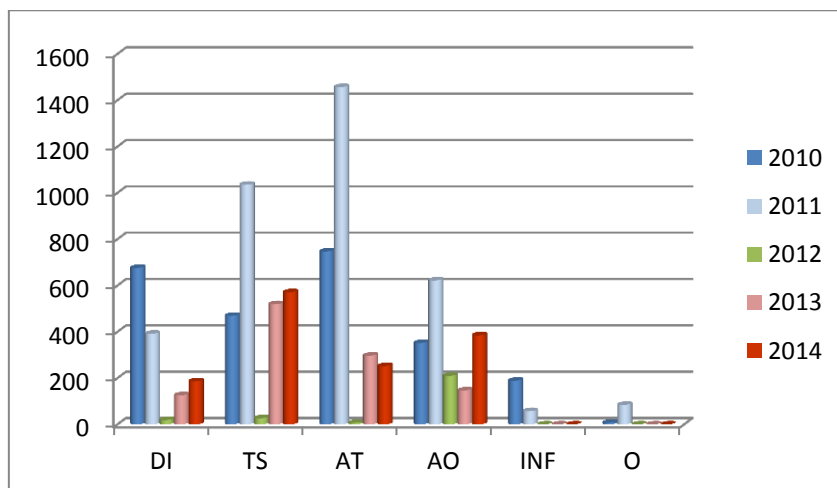
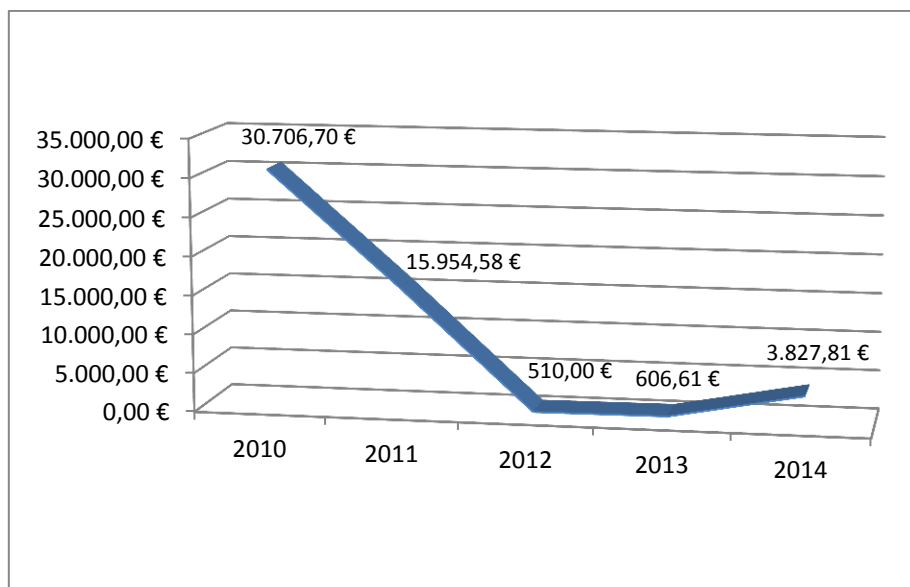


Gráfico 44: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2010-2014



Para concluir este capítulo apresenta-se, seguidamente, o gráfico com as despesas anuais do município de Grândola com formação profissional de 2010 a 2014:

Gráfico 45: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional, 2010-2014



No quadro seguinte apresentam-se as despesas anuais em formação profissional por trabalhador:

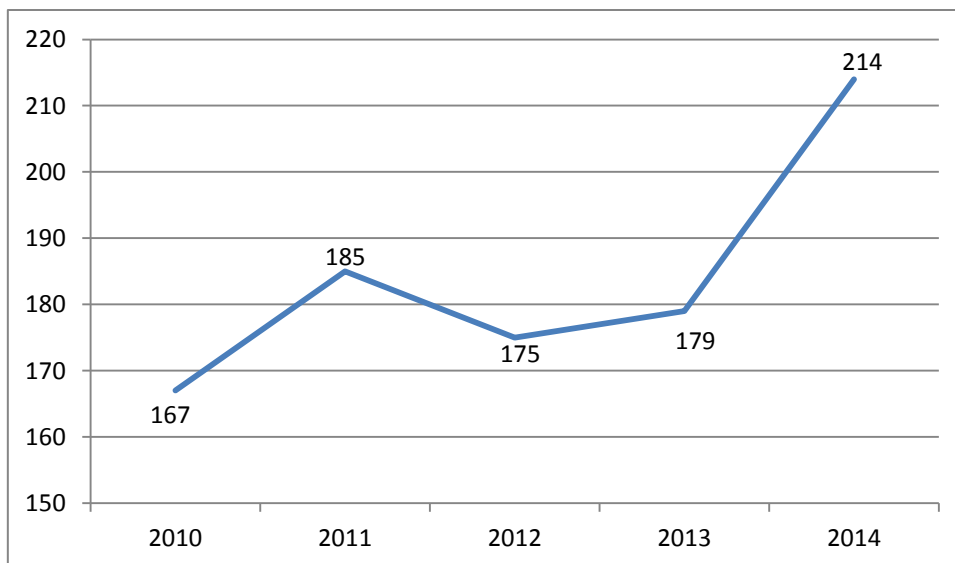
Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional, por Trabalhador, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Despesas	71,74 €	34,99 €	1,09 €	1,38 €	9,31 €

7. Relações profissionais

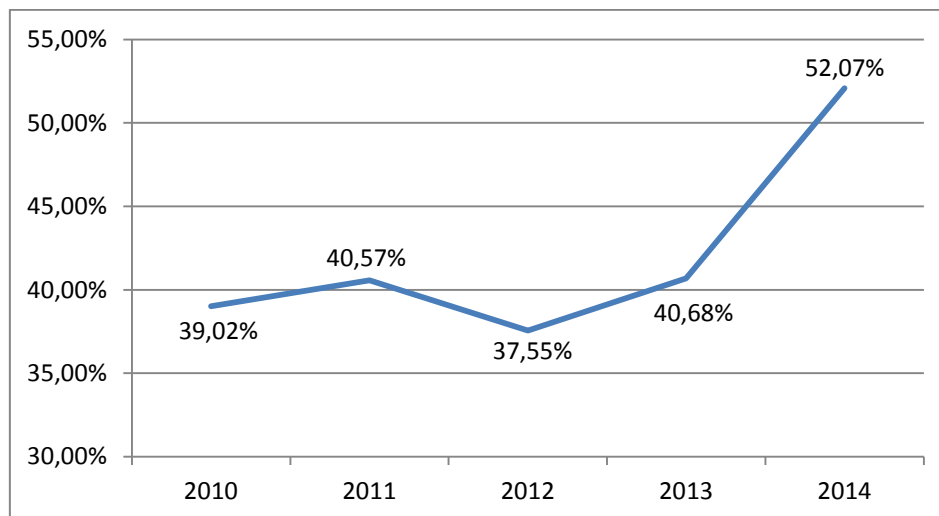
Em 2014 havia 214 trabalhadoras/es sindicalizadas/os, representando uma taxa de sindicalização de 52,07%. O gráfico seguinte mostra a evolução daquele número de 2010 a 2014.

Gráfico 46: Evolução (Nº) de Trabalhadores Sindicalizados, 2010-2014



Em termos percentuais a evolução registada é traduzida no gráfico seguinte:

Gráfico 47: Evolução (%) de Trabalhadores Sindicalizados, 2010-2014



Através da análise do gráfico há a sublinhar o aumento significativo de trabalhadoras/es sindicalizadas/os no ano de 2014 (superior a 19,5% em termos absolutos e na ordem de 28% em termos relativos). Uma explicação para este aumento, a par de questões de natureza económica, social e política, poderá ser o facto de em 2014 terem sido celebrados os Acordos Coletivos de Empregador Público, que possibilitaram a redução do horário de 40 horas para 35 horas.

8. Disciplina

Em termos disciplinares não houve processos instaurados em 2014. Houve 2 processos que tendo transitado de anos anteriores não tiveram qualquer decisão ao longo do ano, transitando deste modo para 2015.

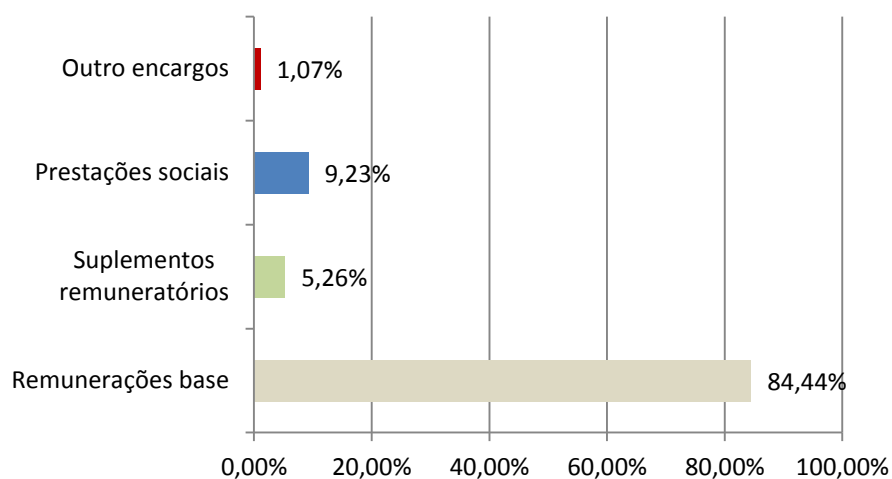
9. Encargos com o pessoal

Neste capítulo abordar-se-ão as questões relacionadas com os encargos com o pessoal, procedendo-se a um estudo relativo aos vencimentos das/os trabalhadoras/es do município.

De acordo com os dados do balanço social, em 2014 o município de Grândola despendeu 6.416.766,98 euros com pessoal, o que representa 33,31% do total da despesa do município em 2014 (19.264.120,91 euros) e 41,87% da despesa corrente nesse ano (15.324.033,23 euros). Importa contudo sublinhar que neste montante não estão incluídos os encargos do município com a Segurança Social e a ADSE, entre outros, sendo o total de despesas com pessoal em 2014, de acordo com o relatório de gestão, de 8.549.793,73 euros (correspondendo a 44,38% da despesa total e a 55,79% do total de despesas correntes do ano).

Para o montante total de encargos com pessoal referido no balanço social indica-se, seguidamente, o contributo das diferentes rubricas:

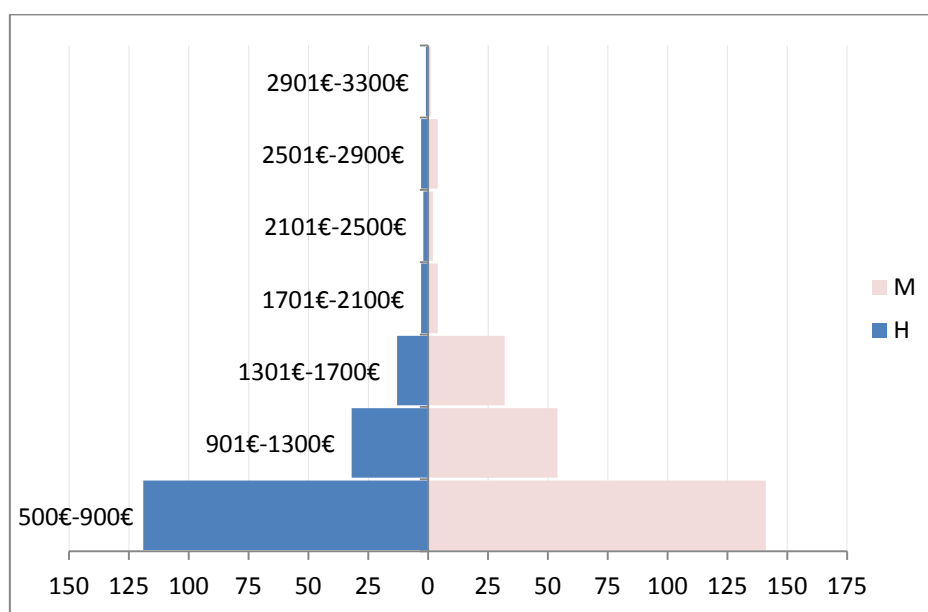
Gráfico 48: Distribuição (%) dos encargos com o Pessoal, 2014



9.1 Remunerações base

Em 2014 o município despendeu um montante de 5.418.593,42 euros com as remunerações base das/os suas/seus trabalhadoras/es. A pirâmide salarial demonstra a grande amplitude de remunerações existente.

Gráfico 49: Pirâmide Salarial, 2014



Existem no município de Grândola 52 níveis remuneratórios, desde o montante mínimo de 505,00 euros até ao valor máximo de 3.209,67 euros. A média dos salários das/os 411 trabalhadoras/es municipais é de 908,11 euros, havendo uma ligeira diferença entre o salário médio dos homens – 880,26 euros e das mulheres – 928,36 euros. Contudo, dada a grande dispersão de valores a média não é uma boa medida para análise desta distribuição. Os quadros seguintes – diagramas de extremos e quartis – ajudam a descrever melhor a distribuição das remunerações das/os trabalhadoras/es municipais:

Gráfico 50: Distribuição (€) das Remunerações dos Trabalhadores, 2014

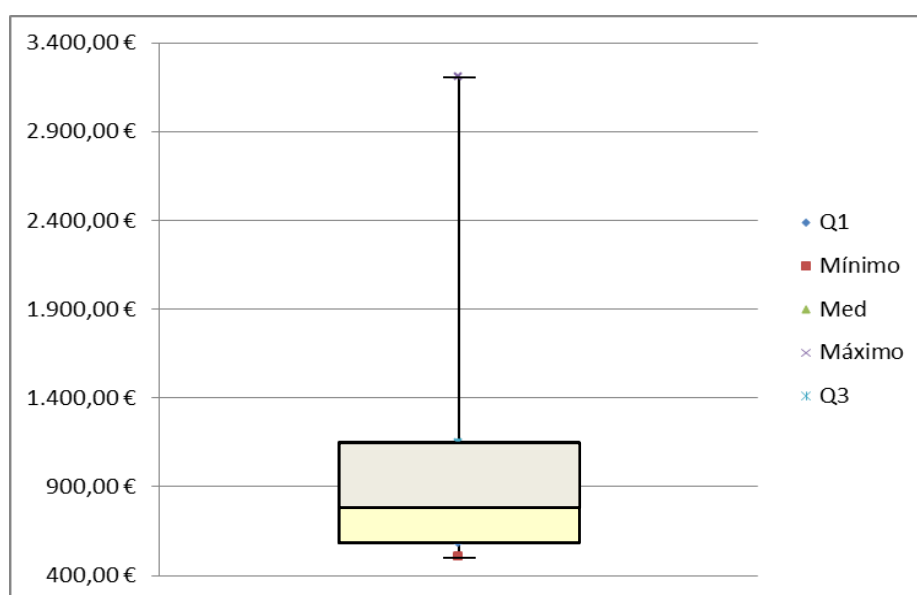
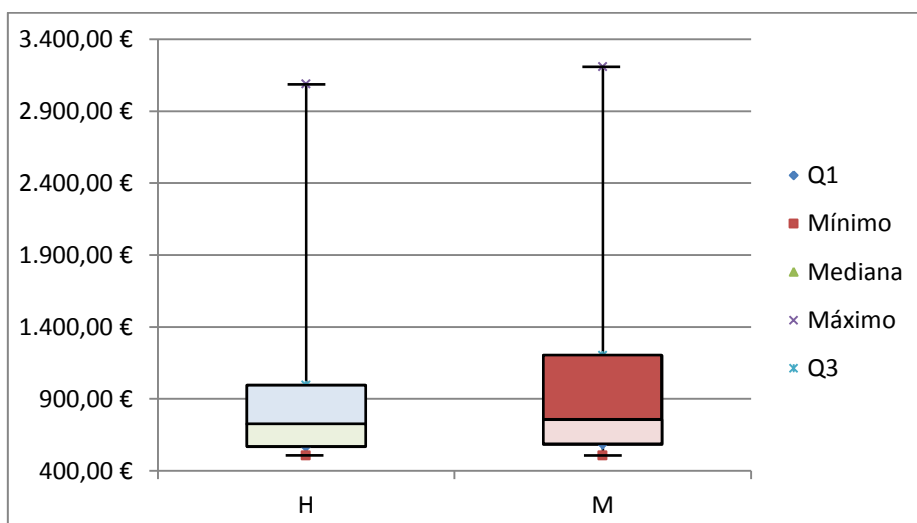


Gráfico 51: Distribuição (€) das Remunerações dos Trabalhadores, por Sexo, 2014



Pela análise dos diagramas verifica-se que:

- 25% das/os trabalhadoras/es do município auferem remunerações base inferiores ou iguais a 583,58 euros;
- 50% auferem remunerações inferiores ou iguais a 762,09 euros;
- 75% têm uma remuneração base inferior ou igual a 1.149,99 euros

Analisando comparativamente as remunerações base das trabalhadoras e dos trabalhadores do município podemos verificar que:

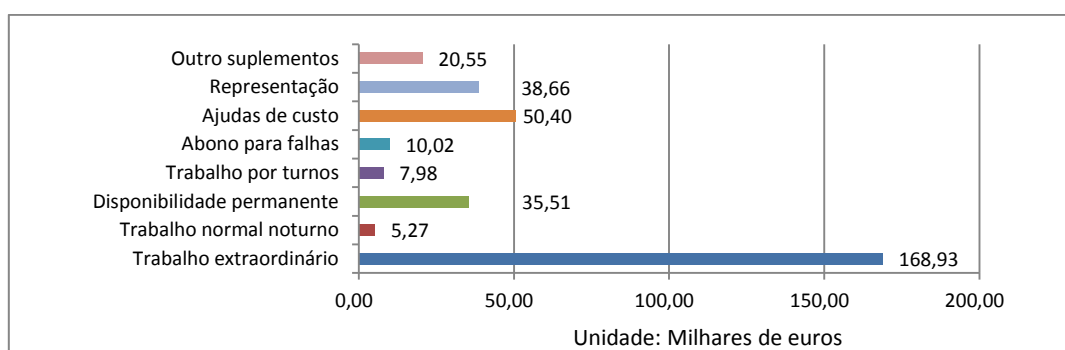
- Não há diferenças significativas em termos do 1.º quartil (566,42 euros – homens e 583, 58 euros – mulheres), bem como da mediana (738,05 euros – homens e 762,09 euros – mulheres)
- Já em relação ao 3.º quartil verifica-se que enquanto 75% dos trabalhadores tem uma remuneração base inferior a 995,51 euros, a mesma percentagem de trabalhadoras tem uma remuneração base inferior a 1201,48 euros.
- De igual modo a remuneração base mais elevada do município (3.209,67 euros) é auferida por uma mulher, enquanto a segunda mais elevada (3.089,56 euros) é percebida por um homem.

Finalmente importa referir que a moda das remunerações base das/os trabalhadoras/es do município (a remuneração que mais trabalhadoras/es auferem) é de 683,13 euros. Também nesta medida há diferenças entre homens e mulheres sendo de 505,00 euros a remuneração que mais homens recebem, para 683,13 euros no caso das mulheres.

9.2. Suplementos remuneratórios

Em 2014 o município despendeu um montante de 337.323,53 euros em suplementos remuneratórios, distribuídos do seguinte modo:

Gráfico 52: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios dos Trabalhadores, 2014

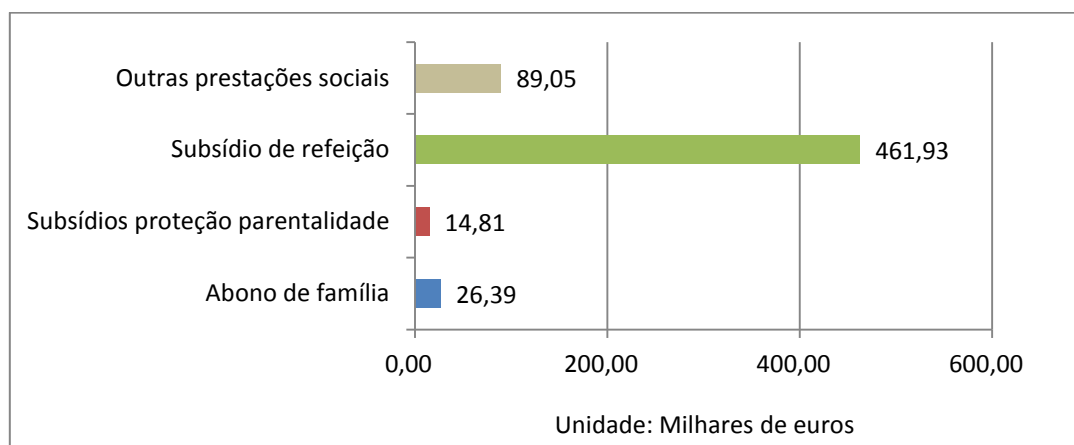


Cerca de 50% do montante total corresponde às despesas com trabalho extraordinário, já analisado anteriormente. Destacam-se ainda as despesas com ajudas de custo (14,94%) e as despesas de representação (11,46%).

9.3. Prestações sociais

Em 2014 o município despendeu o montante de 592.171,73 euros em prestações sociais, distribuído pelas seguintes rubricas:

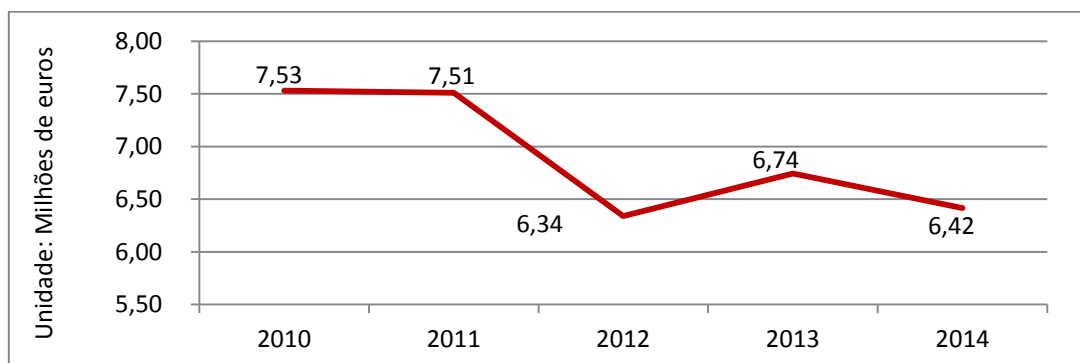
Gráfico 53: Distribuição (€) das Prestações Sociais dos Trabalhadores, 2014



78,01% do valor total corresponde ao pagamento dos subsídios de refeição, a que se juntam outras prestações sociais com 15,04%.

9.4. Evolução dos encargos com pessoal

Gráfico 54: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2010-2014



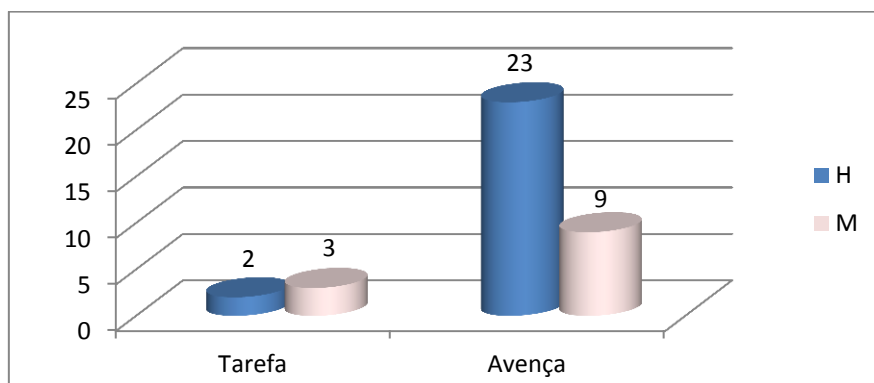
O gráfico anterior mostra a evolução dos encargos com pessoal, constantes nos balanços sociais, ao longo dos anos de 2010 a 2014. Refira-se que em 2012 houve uma diminuição muito significativa destes encargos uma vez que, por imposição do orçamento de Estado, não houve lugar ao pagamento dos subsídios de férias e de natal, repostos a partir de 2013.

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 fazer face a necessidades dos serviços.

Em 2014 havia 37 prestadoras/es de serviço, distribuídos em termos da modalidade de contratação e de sexo do seguinte modo:

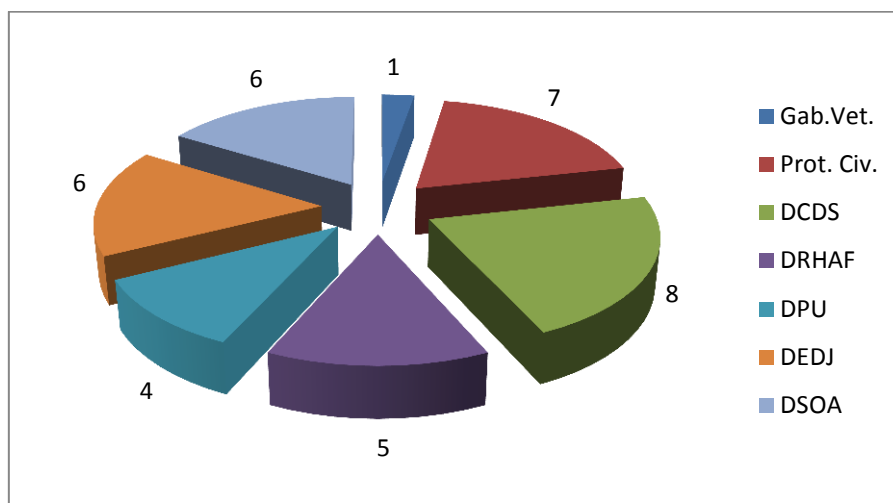
Gráfico 55: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2014



Como se pode verificar 86,49% dos contratos de prestação de serviços foi realizada na modalidade de avença e corresponde, maioritariamente (67,57%), à contratação de pessoas do sexo masculino.

O gráfico seguinte mostra a distribuição das/os prestadoras/es de serviço pelas diferentes áreas ou unidades orgânicas do município verificando-se que 21,62% destas contratações corresponde a necessidades decorrentes da atividade do Gabinete de Veterinária, do Gabinete Florestal e do Gabinete de Proteção Civil, incluindo a contratação de 5 sapedores florestais, que é comparticipada a 50% pelo Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas.

Gráfico 56: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Unidade Orgânica do Município, 2014



A evolução dos contratos de prestação de serviços é apresentada seguidamente:

Gráfico 57: Comparação dos Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Sexo e Modalidade de Contratação, 2010-2014

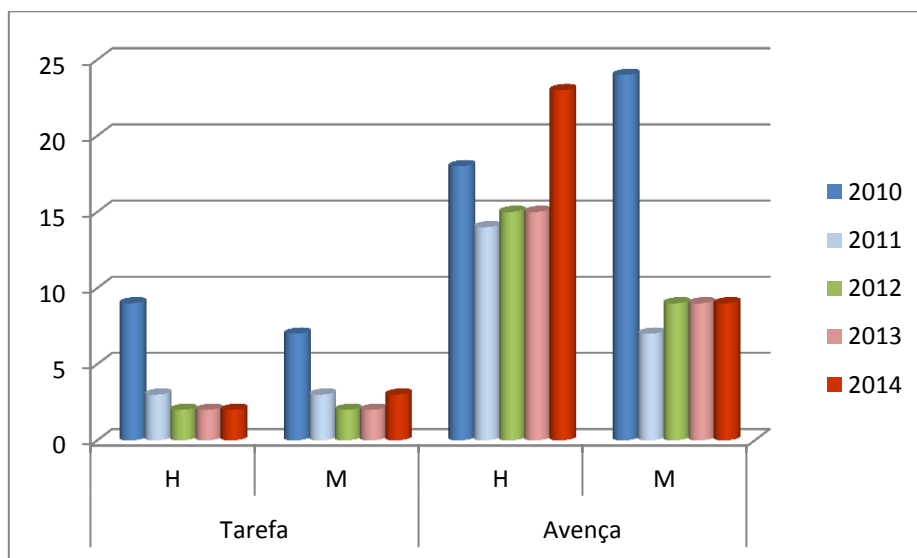
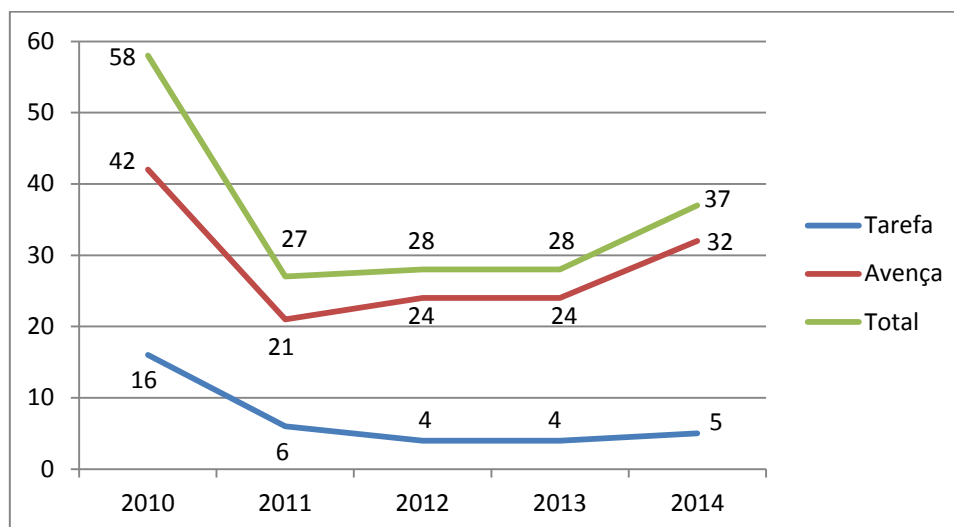


Gráfico 58: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2010-2014



Numa breve análise dos dados verifica-se um decrescimento com algum relevo entre 2010 e 2011 – semelhante, em termos numéricos, ao aumento do número de trabalhadoras/es no mesmo período, o que poderá levar a concluir que os contratos de prestação de serviços foram convertidos em contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo ou por tempo indeterminado – e algum crescimento a partir daquela data, primeiro muito ténue, mas com alguma expressão no ano de 2014.

11. Painel de indicadores

Neste capítulo são apresentados alguns dos indicadores mais relevantes em termos da gestão de recursos humanos do município, efetuando-se, sempre que tal é possível, uma análise em relação aos 4 anos anteriores.

Quadro 9: Painel de Indicadores, 2010-2014

Indicadores 2014						Anos anteriores			
						2013	2012	2011	2010
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente	X100	5	X 100	1,22%	5,68%	5,58%	5,83%	2,10%
	Total efetivos		411						
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino	X100	3	X 100	60,0%	56,0%	57,69%	57,69%	44,44%
	Total dirigentes		5						
Taxa de tecnicidade	Técnicas/os superiores	X100	82	X 100	19,95%	14,55%	13,95%	14,35%	15,19%
	Total efetivos		411						
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes técnicas/os	X100	114	X 100	27,74%	27,05%	25,11%	26,46%	27,80%
	Total efetivos		411						
Taxa de pessoal operacional	Assistentes operacionais	X100	197	X 100	47,93%	46,36%	47,42%	48,88%	52,10%
	Total efetivos		411						
Taxa de masculinização	Número total homens	X100	173	X 100	42,09%	41,82%	42,27%	43,20%	44,86%
	Total efetivos		411						
Taxa de feminização	Número total mulheres	X100	238	X 100	57,91%	58,18%	57,73%	56,80%	55,14%
	Total efetivos		411						
Taxa de vinculação	Número trab. tempo indet.	X100	411	X 100	100%	96,36%	92,27%	92,11%	87,62%
	Total efetivos		411						
Taxa de contratados	Número trab. Contratadas/os	X100	0	X 100	0%	3,64%	7,73%	7,89%	12,38%
	Total efetivos		411						
Nível etário médio	Soma das idades		H		Total	Total	Total	Total	Total
	Total efetivos		47,1						
Taxa de senioridade	N.º trab com mais de 55 anos	X100	79	X 100	19,22%	18,41%	15,02%	14,25%	12,38%
	Total efetivos		411						
Taxa de formação universitária	N.º trab. com formação univ.	X100	96	X 100	23,36%	25,23%	25,32%	23,46%	18,69%
	Total efetivos		411						

Taxa de formação básica	N.º trab. 1.º, 2.º e 3.º ciclos	X100	157	X 100	38,20%	38,41%	38,84%	41,01%	45,79%
	Total efetivos		411						
Taxa de evolução de efetivos	Efetivos 2014-Efetivos 2013	X100	-29	X 100	-6,59%	-5,58%	2,19%	6,54%	
	Efetivos 2013		440						
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extraordinárias		31419		76,45	52,96	43,12	78,49	93,02
	Total efetivos		411						
Taxa de absentismo	Total dias ausência	X100	8077 x 100		10,34%	8,88%	9,01%	8,68%	8,31%
	Dias úteis x Total efetivos		277 x 411						
Remuneração média mensal	Remunerações base		5418593,42		941,71	946,12	960,41	1027,51	1068,57
	Total efetivos x 14		411 * 14						

12. Caracterização genérica do/a trabalhador/a do município de Grândola

- É mulher;
- Tem cerca de 46 anos;
- Pertence à carreira de assistente operacional;
- Tem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- Tem 10,6 anos de escolaridade;
- Tem 14,5 anos de antiguidade na Câmara;
- Efetua cerca de 7 horas mensais de trabalho extraordinário;
- Ausenta-se ao trabalho durante 23,5 dias por ano (sem contar com férias);
- Apresenta uma taxa de absentismo de 10,34%;
- Perde cerca de 5,5 dias de trabalho por ano devido a acidentes de trabalho ocorridos no ano ou em anos anteriores;
- Despende 3,4 horas em formação profissional ao longo do ano;
- É sindicalizada;
- Tem um vencimento mensal de 908,11 euros;
- Recebe 180,62 euros mensais em suplementos remuneratórios.

Notas Finais

Este trabalho foi elaborado com os contributos da Secção de Recursos Humanos, da Secção de Aprovisionamento e da área de Gestão Financeira do município a cujas chefias e trabalhadoras/es se agradecem os esclarecimentos e o fornecimento de toda a informação indispensável à realização deste relatório.

O relatório seguiu de muito perto, em termos de modelo, o excelente trabalho realizado em 2013 pela Divisão de Administração Geral e de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Évora, a cuja chefe de Divisão se agradecem os conselhos que foram determinantes para a relevância da análise efetuada.

Grândola, maio de 2015

Divisão de Recursos Humanos, Administração e Finanças