

RELATÓRIO BALANÇO SOCIAL 2015



Município de Grândola

Ficha Técnica

Título

Relatório do Balanço Social 2015

Edição

Câmara Municipal 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 2016

Índice

Introdução.....	8
1. Caracterização das/os trabalhadoras/es.....	12
1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira	13
1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo	16
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade.....	19
1.4. Distribuição por nível de escolaridade.....	20
1.5. Distribuição por antiguidade.....	21
1.6. Trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência	22
1.7. Distribuição por nacionalidade	23
2. Relações de trabalho.....	24
2.1. Distribuição de trabalhadoras/es por relação jurídica de emprego	24
2.2. Distribuição do pessoal admitido ou regressado por cargo/carreira.....	25
2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es.....	26
2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal mas não ocupados.....	27
2.5. Mudanças de situação durante o ano.....	28
3. Horas Extraordinárias.....	28
4. Assiduidade	32
5. Segurança e Saúde no Trabalho.....	36
5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais.....	36
6. Formação profissional	38
7. Relações profissionais	43
8. Disciplina	44
9. Encargos com o pessoal	45
9.1 Remunerações base	46
9.2. Suplementos remuneratórios	48
9.3. Prestações sociais.....	49
9.4. Evolução dos encargos com pessoal	50
10. Prestações de serviços	50
11. Painel de Indicadores	53
12. Caracterização genérica do/a trabalhador/a do município de Grândola	55
Notas Finais	56

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadores, 2011-2015	12
Gráfico 2: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por 1000 Habitantes - Comparação 2011-2015	12
Gráfico 3: Distribuição (Nº) de Trabalhadores pelas Carreiras, 2015	13
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadores da Carreira Técnico Superior - Comparação, 2011-2015.....	14
Gráfico 5: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, 2011-2015	15
Gráfico 6: Evolução (%) de Trabalhadores, por Carreira, 2011-2015.....	15
Gráfico 7 - Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade, 2011-2015.....	16
Gráfico 8: Distribuição (Nº e %) de Trabalhadores, por Sexo, 2015	16
Gráfico 9: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Sexo, 2011-2015	17
Gráfico 10: Evolução (%) de Trabalhadores, por Sexo, 2011-2015.....	17
Gráfico 11: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira e Sexo, 2015	18
Gráfico 12: Pirâmide Etária dos Trabalhadores, 2015	19
Gráfico 13: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Nível de Escolaridade, 2015	20
Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2015.....	21
Gráfico 15: Pirâmide de Antiguidade dos Trabalhadores, 2014-2015	22
Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Trabalhadores Portadores de Deficiência, por Carreira e Sexo, 2015.....	23
Gráfico 17: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2015	24
Gráfico 18: Distribuição (Nº) de Trabalhadores Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2015	26
Gráfico 19: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadores, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2015.....	26
Gráfico 20: Evolução (Nº) de Aposentações, 2012-2015	27
Gráfico 21: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2015..	28
Gráfico 22: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2015.....	28
Gráfico 23: Horas (Nº) de Realização de Trabalho Extraordinário, 2015.....	29
Gráfico 24: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2015	29
Gráfico 25: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2011-2015	30
Gráfico 26: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2011-2015	30
Gráfico 27: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2015.....	31
Gráfico 28: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2015.....	31
Gráfico 29: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2011-2015	32
Gráfico 30: Distribuição (Nº e %) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2015	32
Gráfico 31: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2015.....	33
Gráfico 32: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2011-2015	33
Gráfico 33: Distribuição (Nº) das Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2015..	34
Gráfico 34: Evolução da Taxa de Absentismo, 2011-2015.....	35
Gráfico 35: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2011-2015.....	36
Gráfico 36: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2011-2015.....	37

Gráfico 37: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2011-2015.....	37
Gráfico 38: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2015	39
Gráfico 39: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2015.....	39
Gráfico 40: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2015	40
Gráfico 41: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2015.....	41
Gráfico 42: Comparação (Nº) de Ações de Formação Externas, 2011-2015	42
Gráfico 43: Evolução (Nº) de Trabalhadores que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2011-2015	42
Gráfico 44: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2011-2015.....	42
Gráfico 45: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2011-2015....	43
Gráfico 46: Evolução (Nº) de Trabalhadores Sindicalizados, 2011-2015	44
Gráfico 47: Evolução (%) de Trabalhadores Sindicalizados, 2011-2015	44
Gráfico 48: Encargos (€) com o Pessoal, 2015	45
Gráfico 49: Pirâmide Salarial, 2015	46
Gráfico 50: Distribuição (€) das Remunerações dos Trabalhadores, 2015	47
Gráfico 51: Distribuição (€) das Remunerações dos Trabalhadores, por Sexo, 2015	47
Gráfico 52: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios dos Trabalhadores, 2015.....	49
Gráfico 53: Distribuição (€) das Prestações Sociais dos Trabalhadores, 2015.....	49
Gráfico 54: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2011-2015	50
Gráfico 55: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2015.....	51
Gráfico 56: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Unidade Orgânica do Município, 2015	51
Gráfico 57: Comparação dos Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Sexo e Modalidade de Contratação, 2011-2015.....	52
Gráfico 58: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2011-2015.....	52

Índice de Quadros

Quadro 1: Trabalhadores (Nº) Portadores de Deficiência, 2015	22
Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2015.....	23
Quadro 3: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2011-2015	25
Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2015	35
Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2015.....	35
Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2015	38
Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2015	39
Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador, 2011-2015.....	43
Quadro 9: Painel de Indicadores, 2011-2015.....	53

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

O Balanço Social constitui um relevante instrumento de gestão, de informação e de apoio ao planeamento nas áreas sociais e de recursos humanos e tem por objetivo essencial, demonstrar a realidade existente relativamente aos aspetos mais significativos da organização no que se refere às/aos suas/seus trabalhadoras/es.

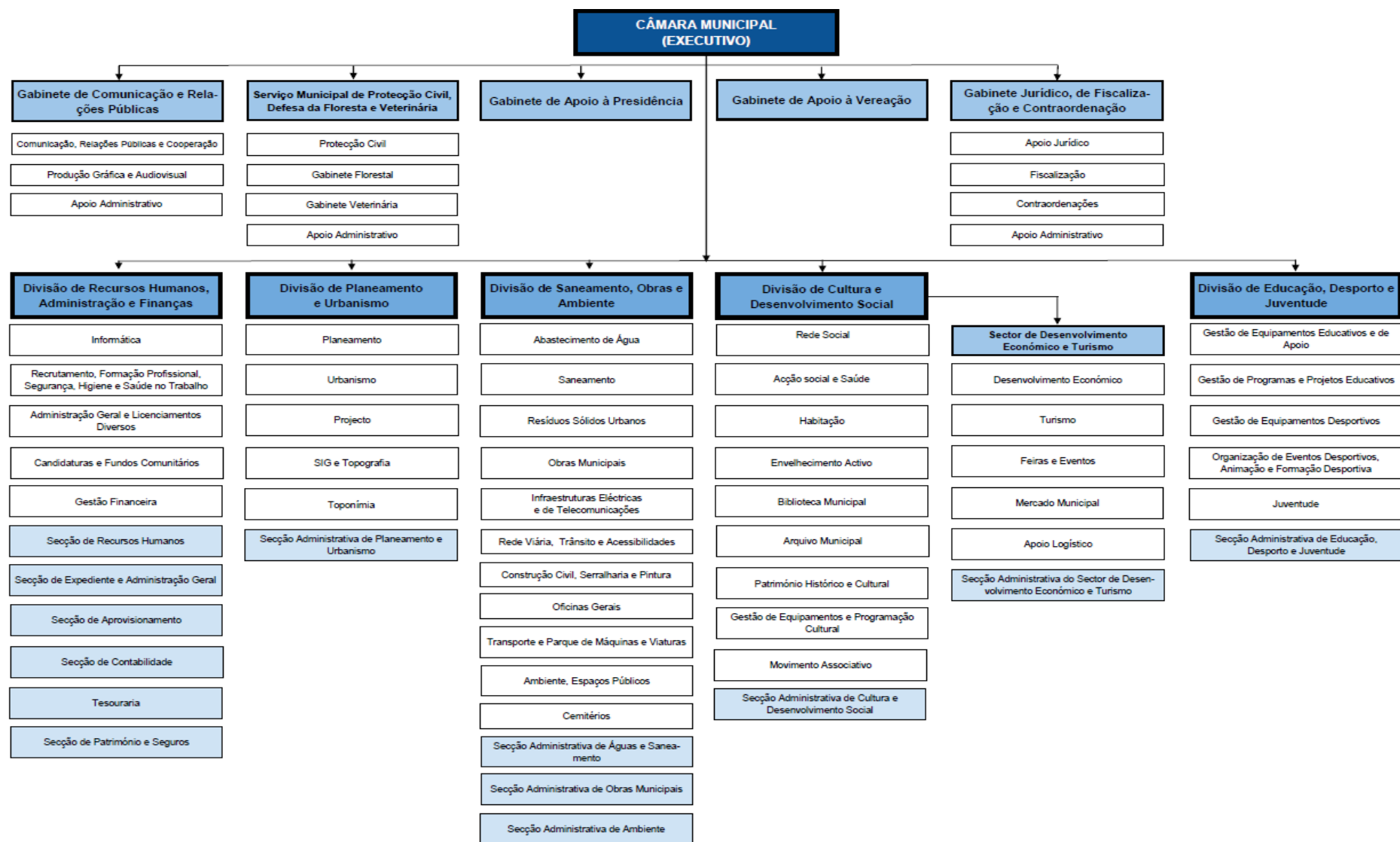
O Balanço Social de 2015 da Câmara Municipal de Grândola foi elaborado de acordo com o disposto no Decreto-Lei nº190/96, de 9 de outubro, sendo um documento com uma periodicidade anual e com valores de referência a 31 de dezembro de 2015.

Conforme indicação legal, a elaboração do presente relatório do Balanço Social tem como base a análise e o tratamento dos dados constantes nos quadros que o município remete periodicamente à Direção Geral das Autarquias Locais. Além da análise dos referidos quadros obrigatórios é, sempre que justificável, efetuado um estudo comparativo com os últimos anos tendo em conta a dimensão e especificidade própria da autarquia.

As reflexões fundamentadas na análise dos dados do ano de 2015 permitem avaliar o desempenho social e o desenvolvimento do capital humano da Câmara Municipal de Grândola, procurando-se evidenciar a evolução na gestão social e financeira dos recursos humanos, possibilitando assim, com base nos indicadores que se disponibilizam, uma melhor compreensão da organização, comportamento e cultura, perspetivando tendências e facilitando na definição de estratégias futuras. Simultaneamente este mecanismo é utilizado pelo município como forma de tornar públicas as suas intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações e atividade municipal.

Para a elaboração deste documento, os dados recolhidos e tratados, qualitativa e quantitativamente, foram agrupados pelas seguintes e principais áreas: Caracterização das/os trabalhadoras/es; Relações de trabalho; Horas Extraordinárias; Assiduidade; Segurança e Saúde no Trabalho; Formação profissional; Relações profissionais; Disciplina; Encargos com o pessoal e Prestações de serviços.

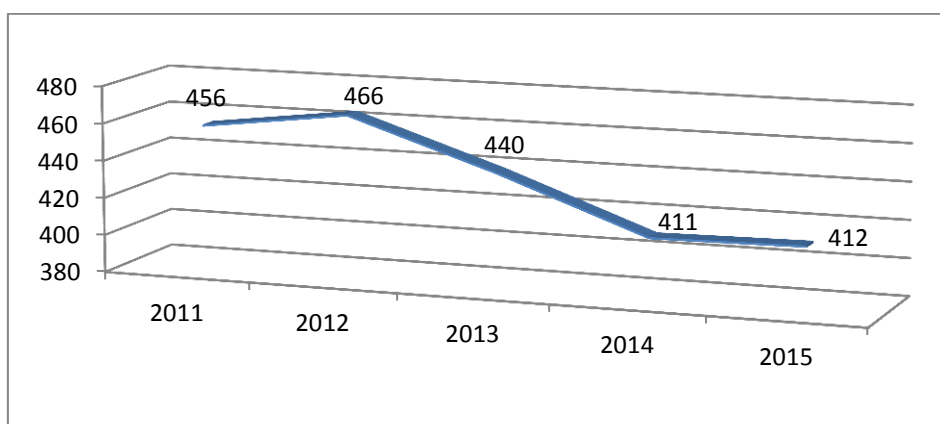
Organograma da Câmara Municipal de Grândola



1. Caracterização das/os trabalhadoras/es

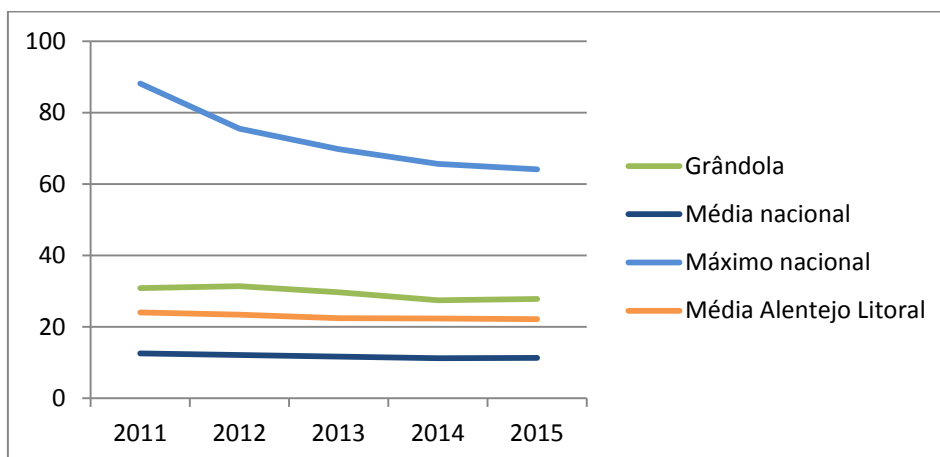
A 31 de dezembro de 2015 a Câmara Municipal de Grândola tinha 412 trabalhadoras/es, representando um acréscimo de 0,24% relativamente ao momento homólogo de 2014. Embora este seja um aumento residual de efetivos, a verdade é que poder-se-á inverter o ciclo tendencial de diminuição que se verificava nos últimos anos, consequência do cumprimento das medidas de redução de efetivos das autarquias determinadas pelo governo português.

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadores, 2011-2015



Em termos de território concelhio existe uma taxa de 27,8 trabalhadoras/es por cada 1000 habitantes, valor consideravelmente superior à média nacional de 11,31 trabalhadoras/es por 1000 habitantes, mas significativamente inferior ao valor máximo nacional de 64,07/1000.

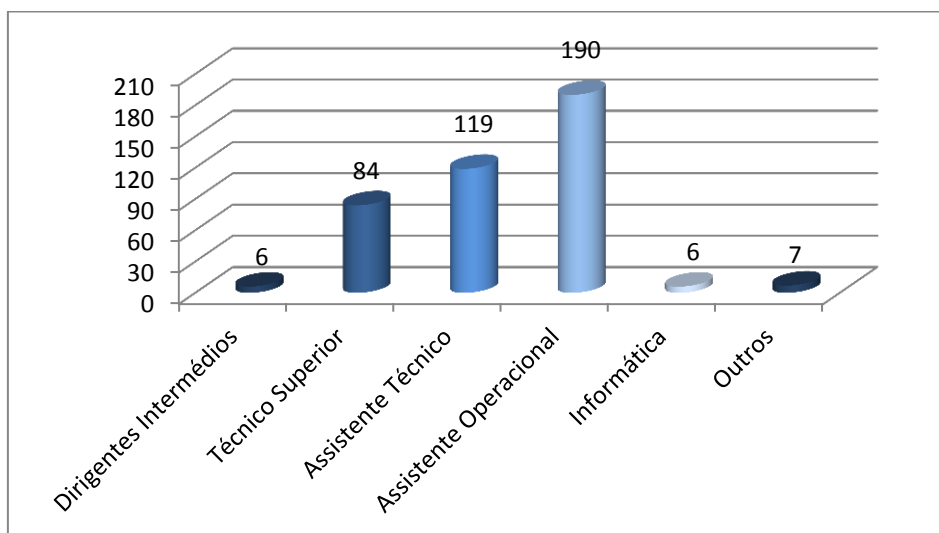
Gráfico 2: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por 1000 Habitantes - Comparação 2011-2015



1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira

As/Os 412 trabalhadoras/es em exercício de funções na Câmara Municipal de Grândola encontram-se repartidos por seis grupos profissionais conforme demonstra o gráfico seguinte.

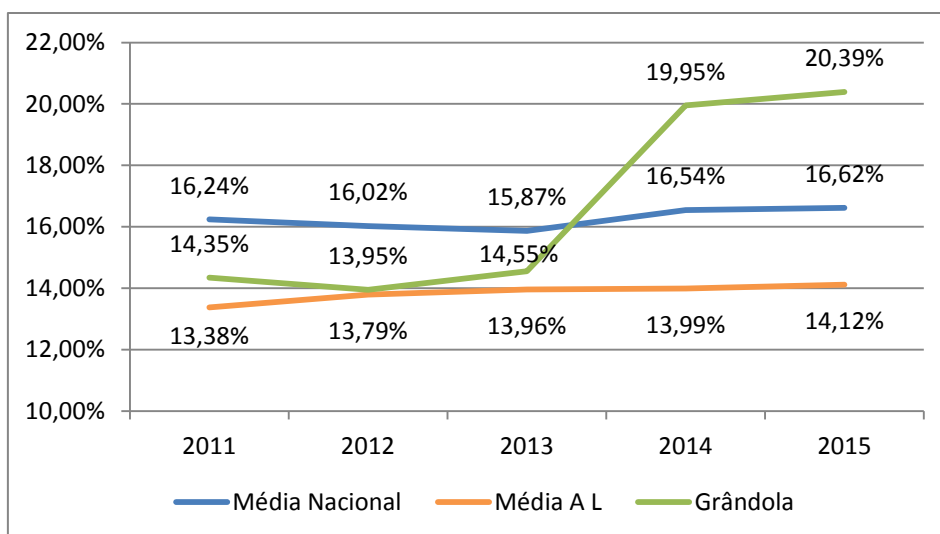
Gráfico 3: Distribuição (Nº) de Trabalhadores pelas Carreiras, 2015¹



Analisando a distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira verifica-se que o grupo profissional das/os assistentes operacionais detém o maior peso relativo no total de efetivos, abrangendo quase 50% das/os trabalhadoras/es do município (46,12%). Seguem-se as carreiras de assistente técnica/o e de técnica/o superior com 28,88% e 20,39% das/os trabalhadoras/es, respetivamente. Para esta carreira em concreto pode ser útil efetuar uma comparação com a situação a nível nacional e a nível da sub-região do Alentejo Litoral.

¹Refira-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 4: Evolução (%) de Trabalhadores da Carreira Técnico Superior - Comparação, 2011-2015



Da análise dos dados verifica-se que até 2013 não havia diferenças significativas entre a situação no município de Grândola e a média nacional. Todavia, nos dois últimos anos o cenário tem vindo tendencialmente a alterar-se, acentuando-se a diferença entre estes territórios na ordem dos 4 pp. Esta tendência crescente do número de técnicas/os superiores é reveladora de uma maior especialização do trabalho autárquico. Contudo, é fundamental considerar também a imprescindível disponibilização de serviços essenciais em áreas determinantes para a qualidade de vida das populações (limpeza pública, saneamento, manutenção de espaços verdes, entre outras).

Ainda no âmbito da distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira, reveste-se de alguma importância a análise da sua evolução, nos últimos anos, conforme se mostra nos gráficos seguintes:

Gráfico 5: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, 2011-2015

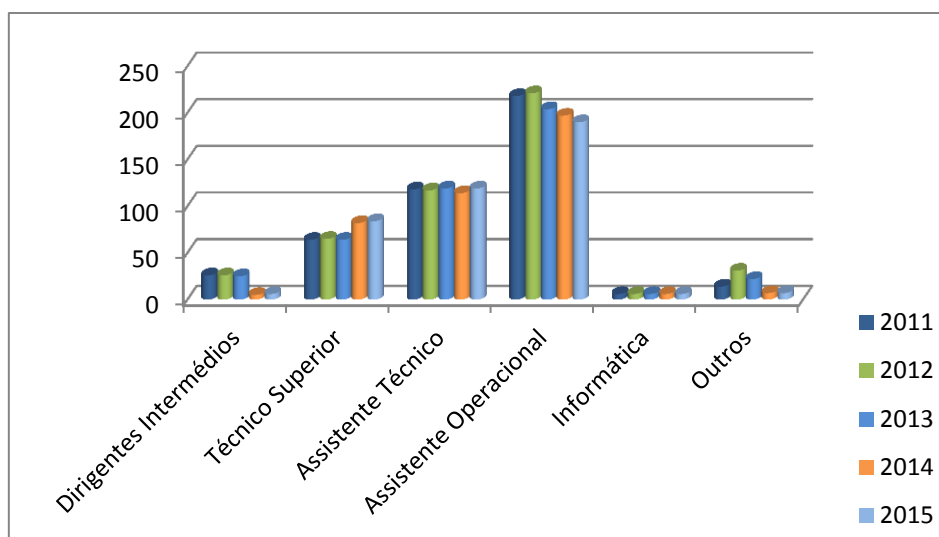
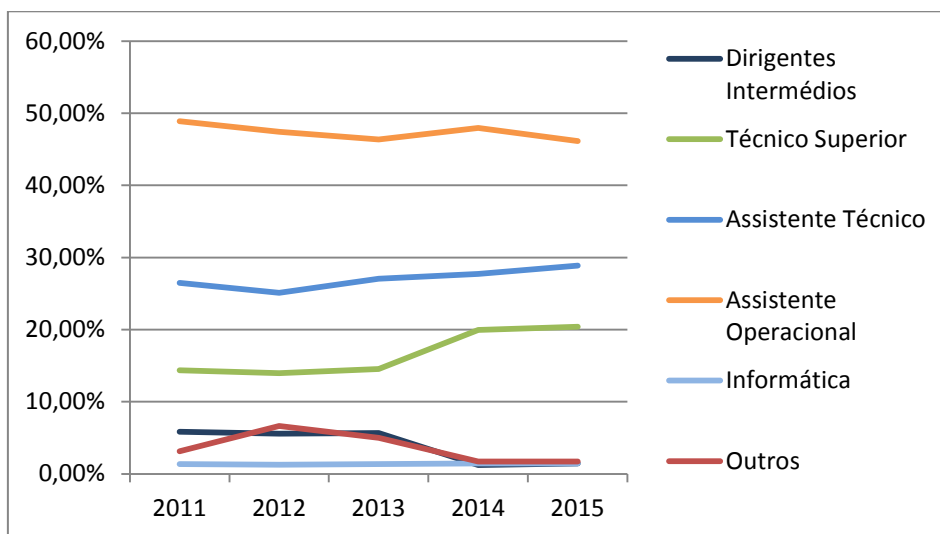
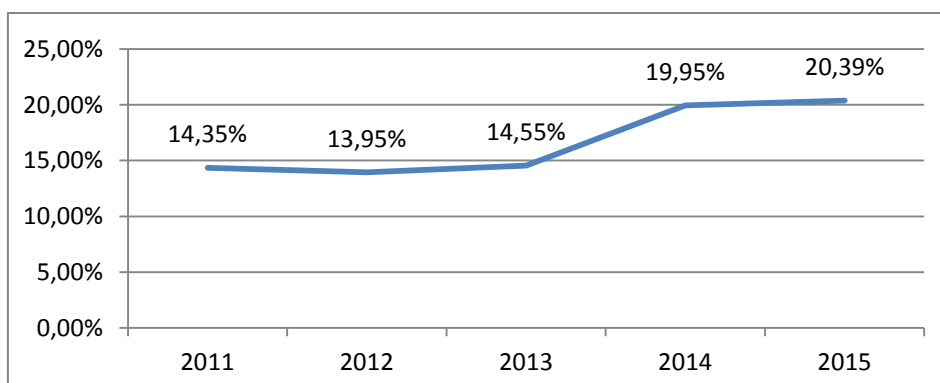


Gráfico 6: Evolução (%) de Trabalhadores, por Carreira, 2011-2015



Os aspetos mais relevantes a destacar prendem-se com a diminuição do número de dirigentes intermédios (77%) 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 (31,25%), uma vez que a grande maioria dos dirigentes intermédios provinha daquela carreira. Um comportamento que se reflete no valor da taxa de tecnicidade – relação entre técnicas/os superiores e o total de efetivos – que registou em 2015 o valor mais elevado (20,39%).

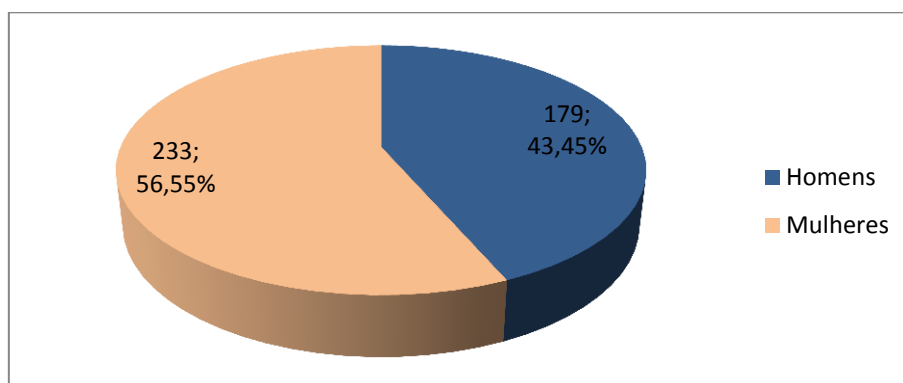
Gráfico 7 - Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade, 2011-2015



1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo

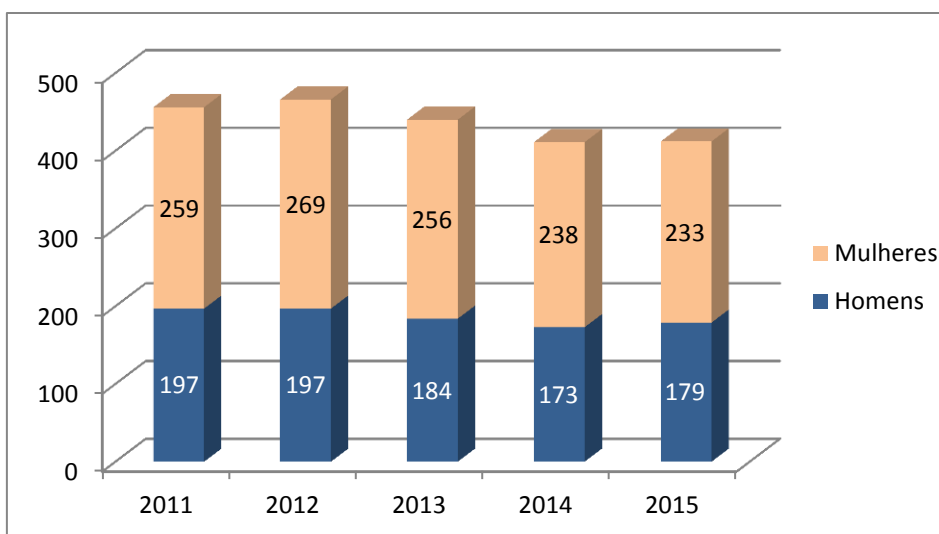
Em 2015 o universo de trabalhadoras/es era maioritariamente composto por mulheres, algo aliás que se tem verificado ao longo dos anos, com uma representatividade de 56,55% de mulheres face a 43,45% de homens.

Gráfico 8: Distribuição (Nº e %) de Trabalhadores, por Sexo, 2015



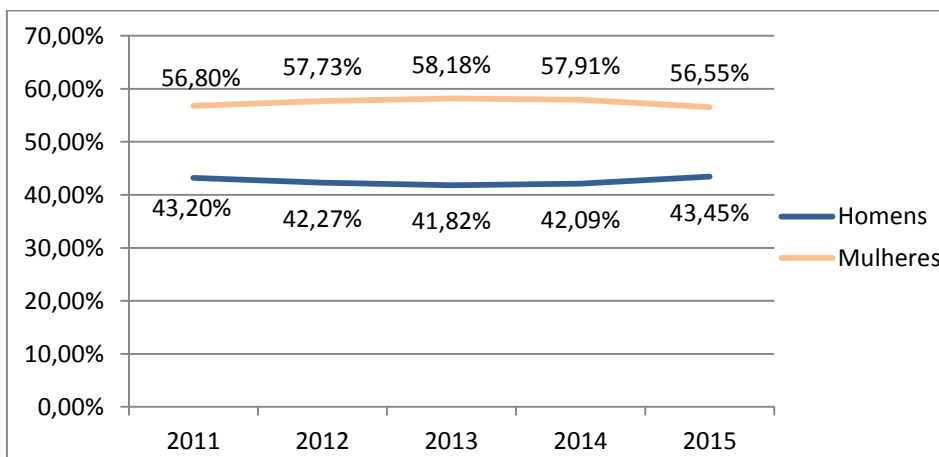
De seguida é ilustrada a evolução do número de trabalhadoras/es no município por sexo nos últimos cinco anos.

Gráfico 9: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Sexo, 2011-2015



Como se constata 2012 foi o ano que registou o maior número de efetivos, predominando as mulheres (dos 466 efetivos 269 são mulheres). Já nos anos seguintes a tendência recessiva afetou ambos os sexos, com maior incidência no efetivo feminino.

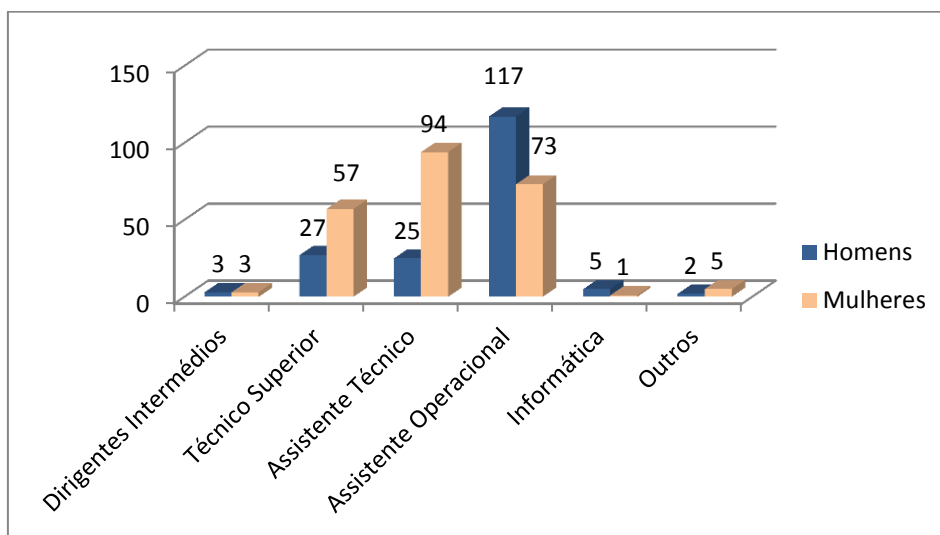
Gráfico 10: Evolução (%) de Trabalhadores, por Sexo, 2011-2015



Contudo, a análise em termos relativos que é feita no gráfico acima demonstra que entre 2011 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 2015 o diferencial entre sexos diminuiu, cifrando-se em 13,1%.

Em termos de carreira o diferencial entre sexos é maior nas carreiras de técnicas/os superiores e de assistentes técnicas/os, onde a maior percentagem de efetivos é feminina, 68% e 79%, respetivamente. Esta diferença inverte-se na carreira de assistente operacional, onde os homens assumem maior representatividade, numa relação de 62% de homens para 38% de mulheres.

Gráfico 11: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira e Sexo, 2015



Resumidamente, os dados constantes no gráfico permitem aferir que:

Na carreira de dirigente intermédio há 50% de mulheres e 50% de homens;

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

Na carreira de assistente técnica/o 79% são mulheres e apenas 21% são homens;

Na carreira de assistente operacional inverte-se a tendência e em cada 100 trabalhadoras/es 62 são homens;

Na carreira de informática acentua-se esta diferença com apenas 1 mulher no conjunto de 6 trabalhadoras/es (17%);

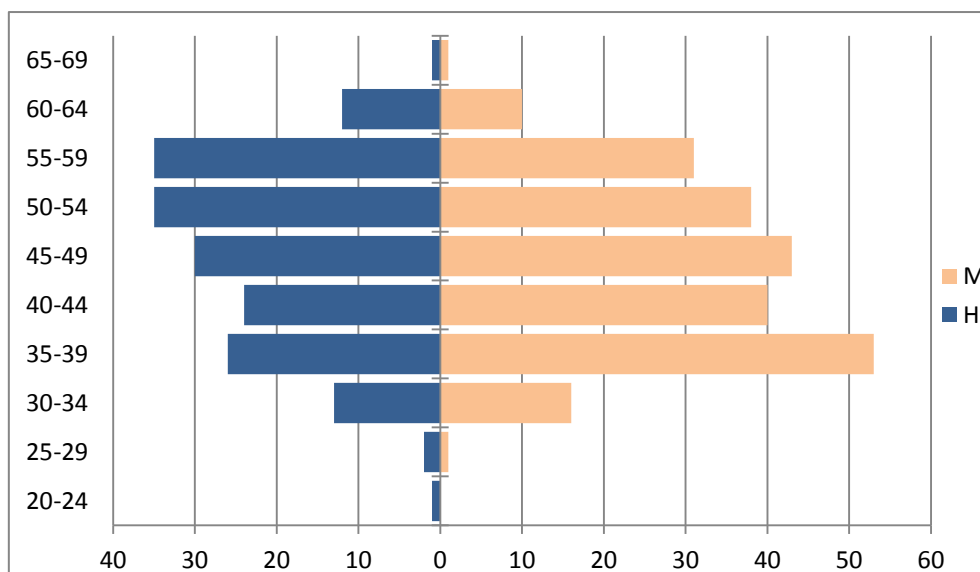
Finalmente em “Outros” há novamente prevalência de mulheres com 71%.

1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade

Seguidamente procede-se a análise da estrutura etária das/os trabalhadoras/es da autarquia, demonstrada através de uma pirâmide etária, tendo em consideração a divisão por sexo e grupos etários. Perante o seu grafismo, verifica-se que a faixa etária com maior número de trabalhadoras/es é a dos 35 aos 39 anos, com 79 trabalhadoras/es, logo seguida das faixas dos 45 aos 49 e dos 50 aos 54 anos, ambas com 73 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 (53), enquanto nos homens são os dois escalões entre os 50 e os 59 anos que reúnem o maior número de homens (35 homens em cada um dos escalões).

Gráfico 12: Pirâmide Etária dos Trabalhadores, 2015



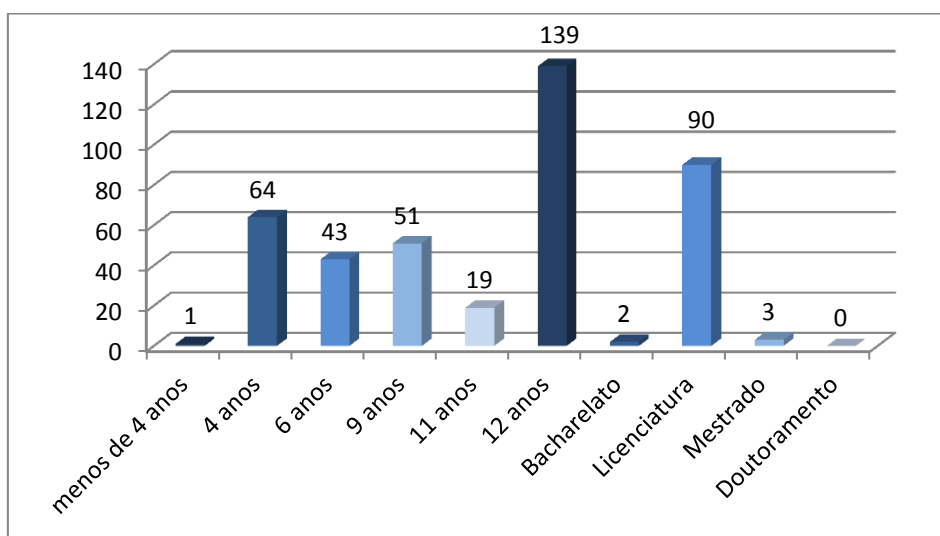
A idade média das/os trabalhadoras/es da autarquia é de 46,37 anos, com a média das idades das mulheres a ser ligeiramente inferior a 46 anos (45,62) e a dos homens ligeiramente superior a 47 anos (47,35).

Relativamente ao índice de envelhecimento, que traduz o peso dos efetivos com 55 anos ou mais no total de trabalhadoras/es, situa-se em 2015 nos 21,8%, representando um acréscimo de 13,9% face ao ano anterior.

1.4. Distribuição por nível de escolaridade

A estrutura habilitacional das/os trabalhadoras/es municipais representada graficamente indica que 15,78% das/os trabalhadoras/es têm 4 ou menos anos de escolaridade, 38,59% têm 9 ou menos anos de escolaridade e 76,94% têm habilitações até ao 12.º ano de escolaridade.

Gráfico 13: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Nível de Escolaridade, 2015

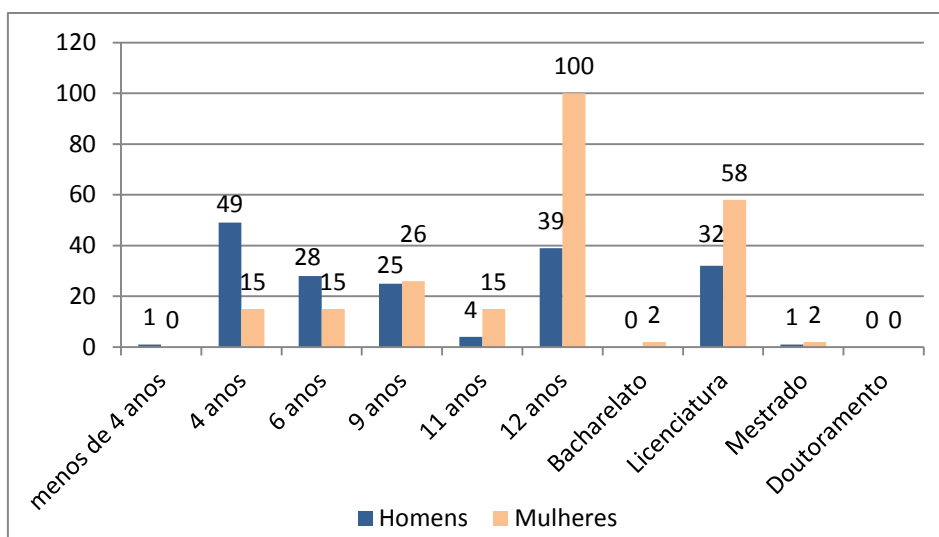


O 12.º ano é, aliás, o nível de ensino com maior número de trabalhadoras/es do município com 1 em cada 3 trabalhadoras/es neste nível. Em segundo lugar surge o grau de licenciatura, com 21,8% das/os trabalhadoras/es a deterem um diploma do ensino superior.

Os dados permitem aferir assim que em termos médios a escolaridade das/os trabalhadoras/es é de 10,6 anos.

De seguida apresenta-se a análise do grau de escolaridade das/os trabalhadoras/es municipais de acordo com o seu sexo.

Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2015



Conforme exposto é evidente a diferença entre homens e mulheres no que respeita às habilitações. De facto, até aos 6 anos de escolaridade prevalecem os homens, numa relação de 44% de homens para 13% de mulheres. A partir daí passa a existir o comportamento inverso assumindo as mulheres os níveis de escolaridade mais elevados, registando cerca de 70% de mulheres com 12 ou mais anos de escolaridade, enquanto 60% dos homens têm menos de 12 anos de escolaridade. Este facto reflete-se na média de escolaridade, que é de 9 anos nos homens e de 12 anos nas mulheres.

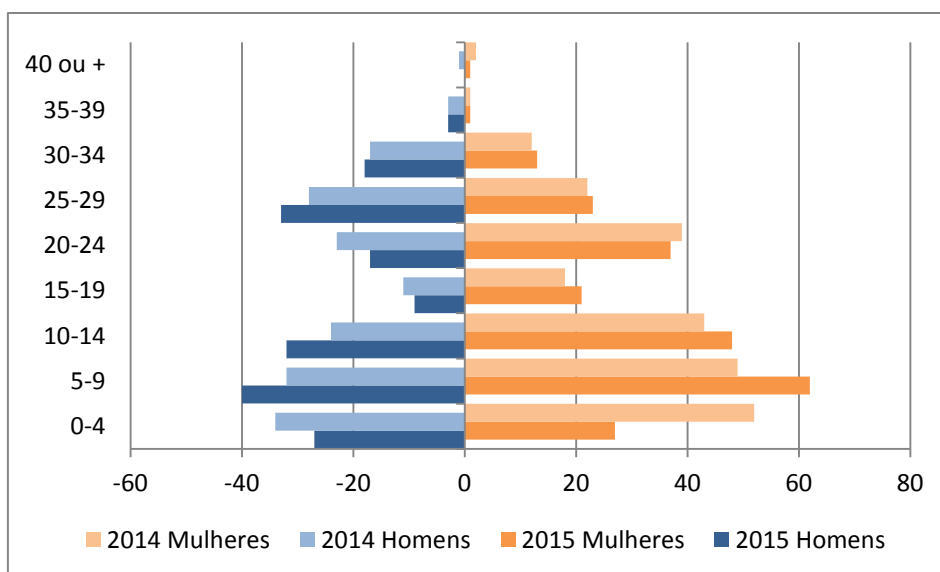
1.5. Distribuição por antiguidade

Seguidamente é apresentada a distribuição das/os trabalhadoras/es do município em função do número de anos de serviço na administração local.

No município de Grândola o nível médio de antiguidade dos efetivos é de 14,9 anos, sendo a antiguidade dos trabalhadores masculinos ligeiramente superior à das trabalhadoras municipais – 15,7 para 14,3 anos.

A partir da observação da pirâmide de antiguidade é possível identificar que a faixa de antiguidade dos 5 aos 9 anos é a que reúne mais trabalhadoras/es. É ainda relevante estabelecer a comparação entre anos (2014-2015) ao nível da evolução que tomou a faixa dos 0 aos 4 anos de antiguidade. Pois se em 2014 esta era a faixa que detinha o maior número de trabalhadoras/es (21%), em 2015 sofreu uma variação negativa de 37,2%, passando a reunir apenas 13% de trabalhadoras/es. Este comportamento denota que poderá estar condicionado o rejuvenescimento da estrutura laboral.

Gráfico 15: Pirâmide de Antiguidade dos Trabalhadores, 2014-2015



1.6. Trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência

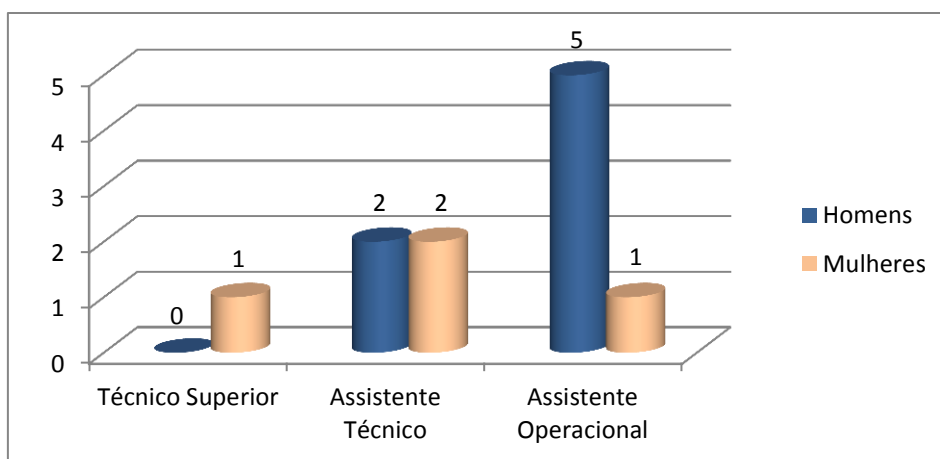
O quadro seguinte apresenta o número de trabalhadoras/es do município de Grândola portadoras/es de deficiência e a sua distribuição por sexo e por carreiras a 31 de dezembro de 2015.

Quadro 1: Trabalhadores (Nº) Portadores de Deficiência, 2015

	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%) sendo sobretudo a carreira de assistente operacional a que integra mais de metade destas/es trabalhadoras/es (54,5%).

Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Trabalhadores Portadores de Deficiência, por Carreira e Sexo, 2015



1.7. Distribuição por nacionalidade

De acordo com os dados constantes no Balanço Social a 31 de dezembro de 2015 havia 3 trabalhadoras/es de outras nacionalidades que não a portuguesa com vínculo ao município de Grândola, representando 0,73% do total de efetivos.

Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2015

	EU		CPLP		TOTAL
	H	M	H	M	HM
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

Observando o quadro pode verificar-se que todas/os as/os trabalhadoras/es estrangeiras/os são originárias/os de países da CPLP - *Comunidade dos Países de Língua Portuguesa* -, sendo a sua maioria homens. Em termos de carreira é a categoria de assistente operacional que integra mais trabalhadoras/es estrangeiras/os (66,7%).

2. Relações de trabalho

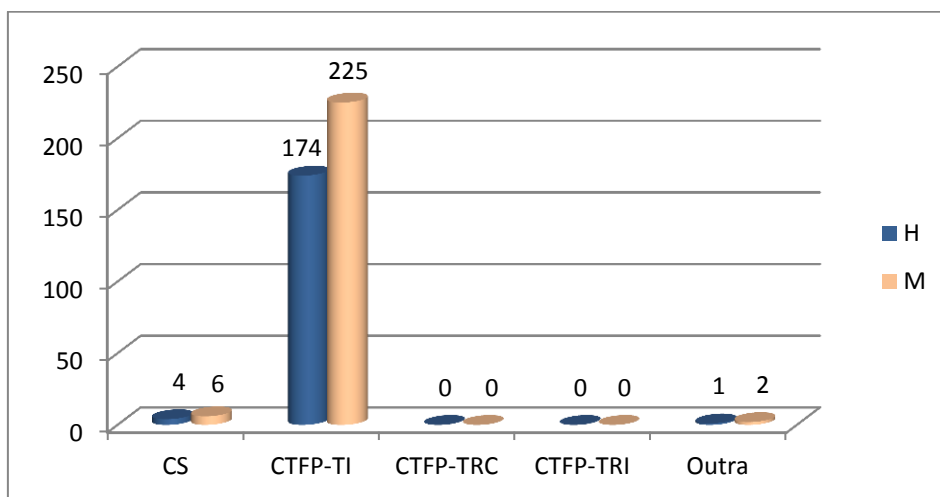
Neste segmento serão abordadas diversas dimensões, designadamente: a relação jurídica de emprego das/os trabalhadoras/es, o fluxo de entradas e de saídas e as mudanças de situação ocorridas ao longo do ano de 2015.

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

Com a entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR) e da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro (RCTFP), a realidade de efetivos da Câmara Municipal de Grândola passou a ser espelhada de forma diferente, correspondendo a novas modalidades de relação jurídica de emprego público.

Deste modo, a 31 de dezembro de 2015 do total de efetivos no município, 399 estavam em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFP-TI), 10 em Comissão de Serviço (CS) e 3 trabalhadoras/es integrados em “Outra” modalidade de relação jurídica.

Gráfico 17: Distribuição (Nº) de Trabalhadores, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2015



Para além das comissões de serviço correspondentes às chefias intermédias e à constituição dos gabinetes de apoio ao executivo municipal, 97% das/os trabalhadoras/es do município têm atualmente uma relação jurídica que é caracterizada pela maior estabilidade proporcionada pelos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Quadro 3: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2011-2015

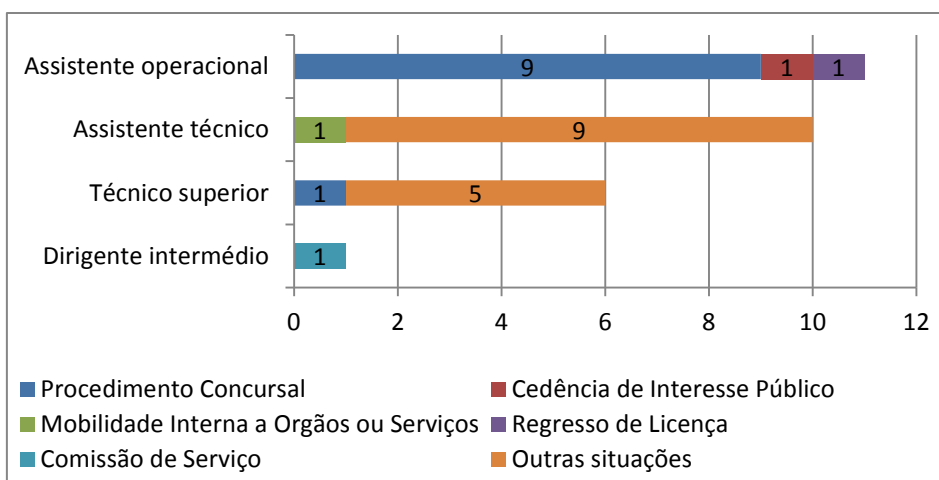
	2011			2012			2013			2014			2015		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
CS	12	20	32	12	19	31	12	17	29	3	6	9	4	6	10
CTFP-TI	173	215	388	176	223	399	170	225	395	170	232	402	174	225	399
CTFP-TRC	12	24	36	9	27	36	2	14	16	0	0	0	0	0	0
CTFP-TRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
TOTAL	197	259	456	197	269	466	184	256	440	173	238	411	179	233	412

Conforme se percebe pelos dados constantes no quadro anterior, ao longo dos últimos anos o município fez um grande esforço a fim de resolver as situações de menor estabilidade laboral decorrentes de contratos a termo resolutivo certo. Importa referir que as/os trabalhadoras/es que se encontravam nestas circunstâncias contratuais eram os docentes do Programa de Atividades de Enriquecimento Curricular que o município contratou diretamente até 2013, deixando de acontecer em anos seguintes.

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

Em 2015 verificou-se a admissão de 28 trabalhadoras/es: 10 na sequência de “Procedimento Concursal”; 1 admissão por “Cedência de Interesse Público”; pelo motivo “Mobilidade Interna” registou-se 1 admissão; 1 por “Regresso de Licença” e 1 por “Comissão de Serviço”. Quanto às “Outras Situações” (que abrangem Mobilidades Intercarreiras, regresso à carreira de origem por fim de mandato e por fim de comissão de serviço) registaram-se 14 admissões.

Gráfico 18: Distribuição (Nº) de Trabalhadores Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2015

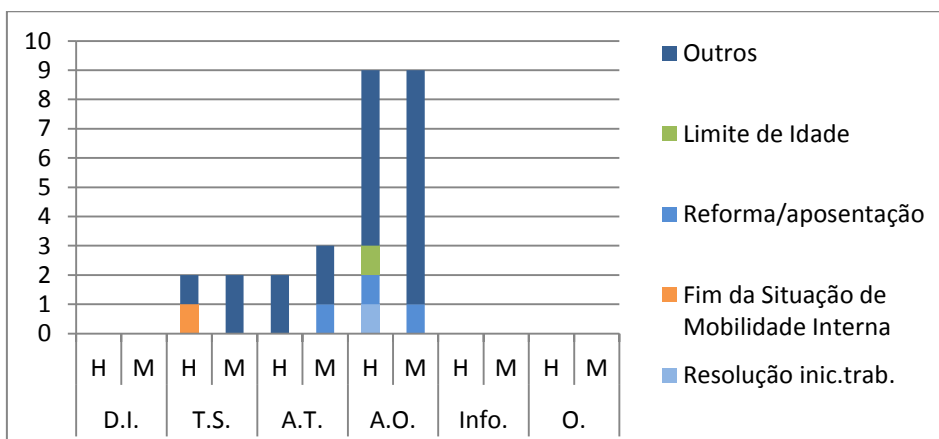


Das carreiras em análise a que regista maior entrada de trabalhadoras/es é a de Assistente Operacional, representando 39% do total de entradas, sendo a Taxa Global de Admissões e Regressos de 6,8%.

2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es

No ano de 2015 há registo da saída de 27 trabalhadoras/es do município de Grândola (13 homens e 14 mulheres), sendo que destes 66% eram assistentes operacionais. O motivo para a saída que se destaca pela maior representatividade corresponde à categoria “Outros” (Licenças sem remuneração; Mudanças de Carreira/Cargo e Procedimentos Concursais para outras Entidades) com 21 saídas, representando 77,8% do total das saídas ocorridas.

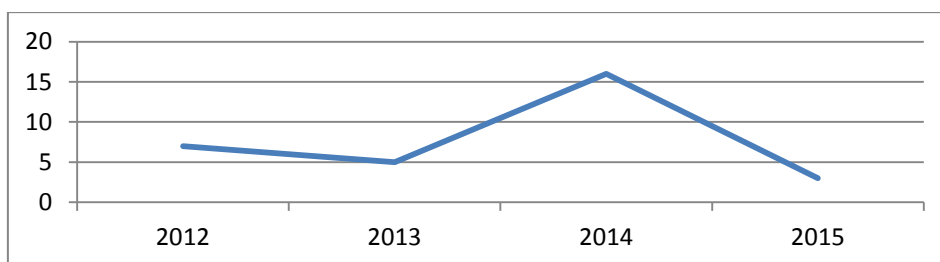
Gráfico 19: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadores, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2015



Um outro motivo que comumente justifica a saída de muitas/os trabalhadoras/es é a reforma/aposentação, por essa razão revela-se pertinente apresentar neste contexto como tem sido a sua evolução desde 2012 até 2015².

O ano de 2014 surge assim como a exceção, uma vez que, o registo do número de saídas por reforma/aposentação mais que triplicou face ao ano anterior, decrescendo mais de 80% em 2015 para o valor mais baixo até então assinalado (3 saídas).

Gráfico 20: Evolução (Nº) de Aposentações, 2012-2015



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

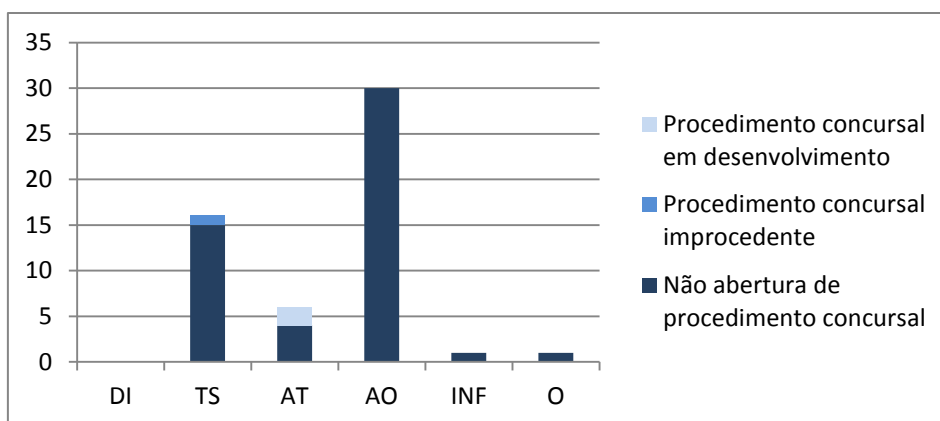
Os postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Câmara Municipal decorrem da necessidade de dotar os diversos serviços municipais com os recursos humanos imprescindíveis ao desenvolvimento das atividades decorrentes das atribuições do Município.

Para o ano de 2015 houve 54 postos de trabalho previstos e não ocupados, sendo que em 94,4% das situações não foi aberto procedimento concursal para a ocupação dos lugares, uma consequência da limitação imposta à contratação de recursos humanos a que as autarquias têm estado sujeitas. As restantes situações (5,6%) de não provimento de lugares reverteram de procedimentos concursais improcedentes ou de procedimentos concursais que se encontravam ainda a decorrer.

Dos 54 postos de trabalho não ocupados 30 (56%) destinavam-se a lugares na carreira de assistente operacional.

² Não houve registo de reformas/aposentações em 2011

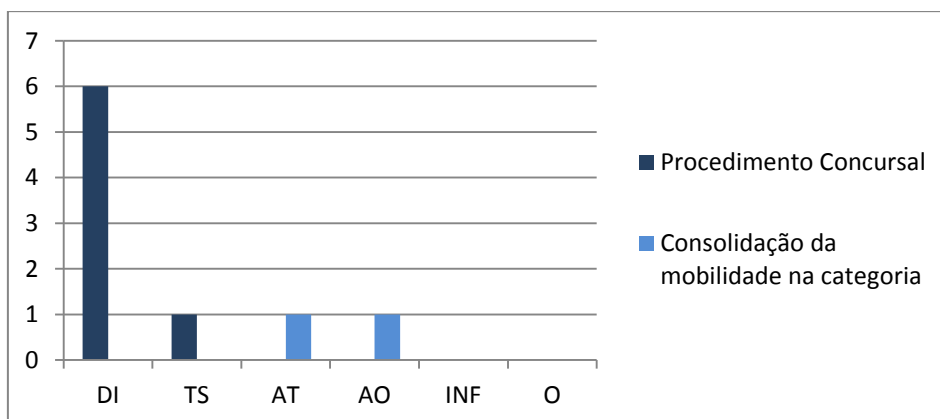
Gráfico 21: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2015



2.5. Mudanças de situação durante o ano

Em 2015 registaram-se 9 mudanças de situação durante o ano, 6 na carreira de dirigente intermédio e 1 na carreira de técnica/o superior, decorrentes de procedimento concursal e 2 mudanças nas carreiras de assistente técnico/o e assistente operacional por efeitos de consolidação da mobilidade na categoria.

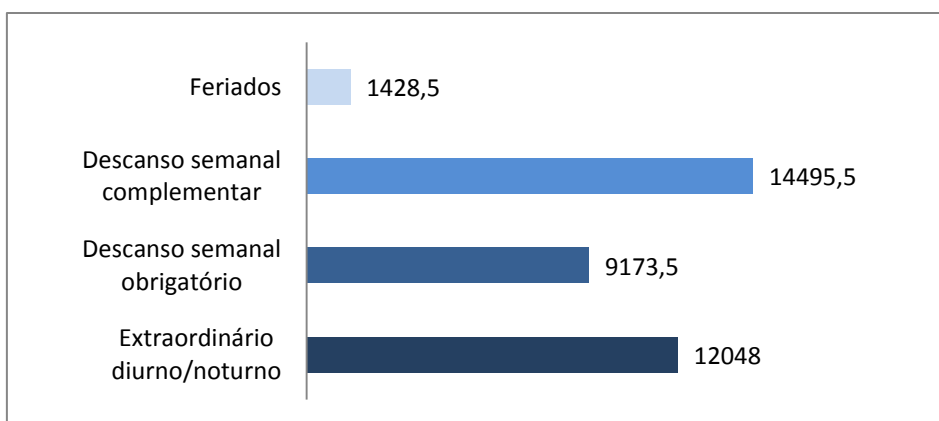
Gráfico 22: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2015



3. Horas Extraordinárias

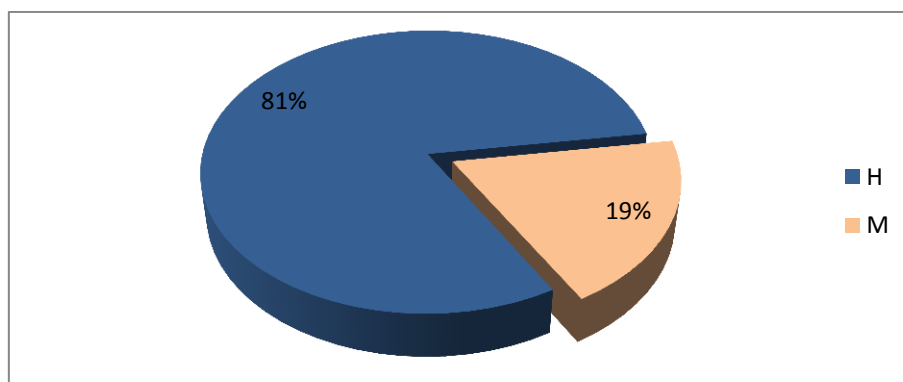
No presente capítulo proceder-se-á à análise do trabalho realizado fora dos períodos normais de trabalho pelas/os trabalhadoras/es do município de Grândola e que lhes conferiram uma compensação económica e em tempo.

Gráfico 23: Horas (Nº) de Realização de Trabalho Extraordinário, 2015



Deste modo durante o ano de 2015 as/os trabalhadoras/es da autarquia efetuaram um total de 37.145,5 horas extraordinárias, das quais 39% (14.495,5 horas) nos períodos de descanso semanal complementar (sábados) e 25% (9.173,5 horas) em descanso semanal obrigatório (domingos). Também o trabalho extraordinário diurno/noturno assume um enorme peso (32%), correspondendo aliás à categoria em que mais horas de trabalho extraordinário foram realizadas comparativamente ao ano anterior, um acréscimo de 24%.

Gráfico 24: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2015



Relativamente à distribuição de horas extras entre homens e mulheres é evidente a enorme discrepância, distinguindo-se o efetivo masculino pela sua superioridade em número de horas com um diferencial de cerca de 23.000 horas em relação às mulheres (homens - 30.070 horas, mulheres - 7075,5).

Gráfico 25: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2011-2015

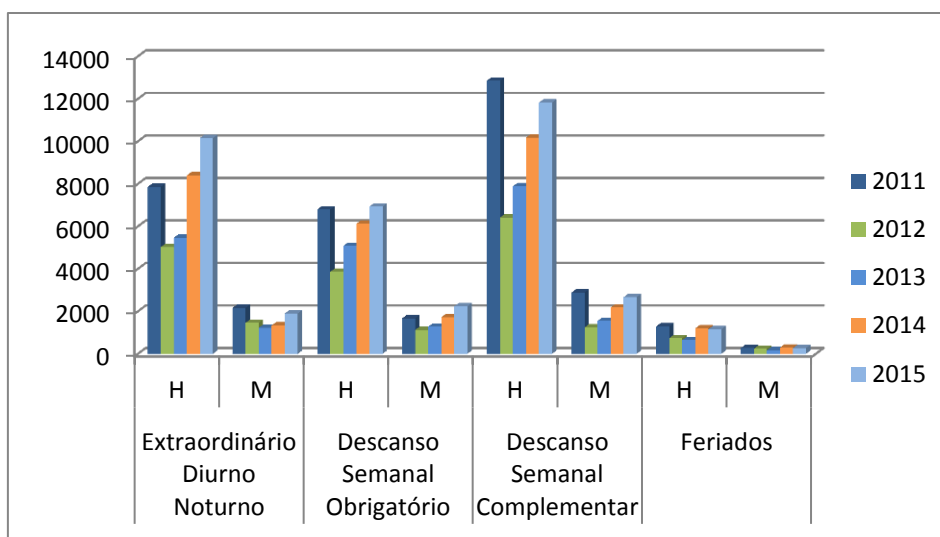
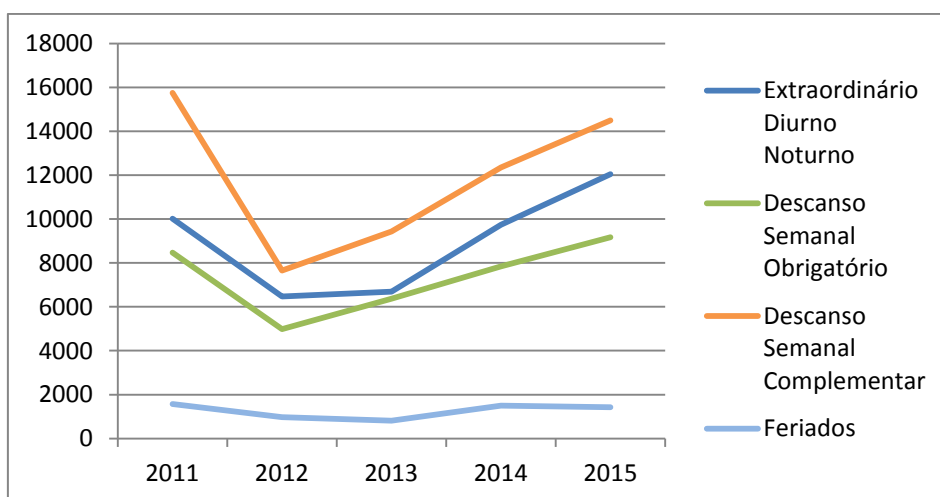


Gráfico 26: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2011-2015

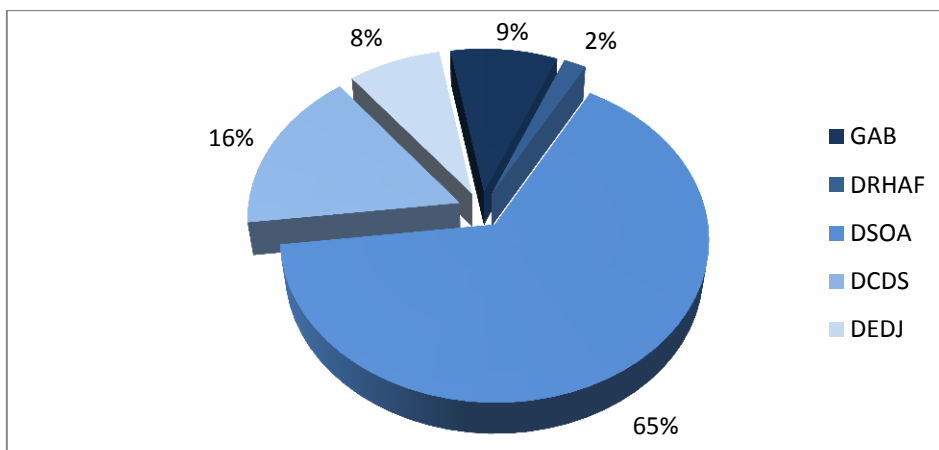


Em termos evolutivos os dados demonstram que embora tenha existido entre 2011 e 2012 um acentuado decréscimo do número de horas extraordinárias, como consequência das medidas de contenção assumidas à época, a realidade é que nos últimos 3 anos a tendência ganhou um outro sentido, adotando um crescimento significativo, terminando 2015 com valores equiparados aos de 2011.

Em média cada trabalhador/a municipal realizou, em 2015, cerca de 90 horas extraordinárias (90,15), o que representa um aumento de mais de 100% (109,09%) em relação a 2012 (ano em que se registou a média de horas mais baixa, 43).

Reveste-se ainda útil conhecer o volume total de horas extraordinárias realizadas pelos efetivos de cada unidade orgânica que constitui a autarquia de Grândola.

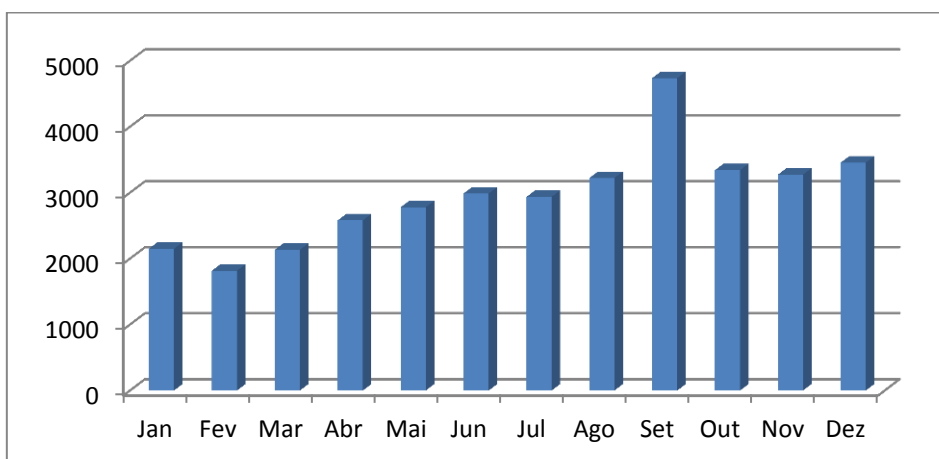
Gráfico 27: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2015



Nesse sentido é claro e evidente que são as/os trabalhadoras/es da Divisão de Saneamento, Obras e Ambiente que acumulam maior volume de horas de trabalho extraordinário, contribuindo para a contagem total de horas extraordinárias do município com 65% das horas a serem realizadas nesta unidade. Seguem-se a Divisão de Cultura e Desenvolvimento Social e os Gabinetes criados na nova estrutura, com 16% e 9%, respetivamente.

A distribuição mensal das horas extraordinárias permite uma observação mais detalhada, possibilitando compreender de que forma se processa a repartição das horas realizadas ao longo do ano.

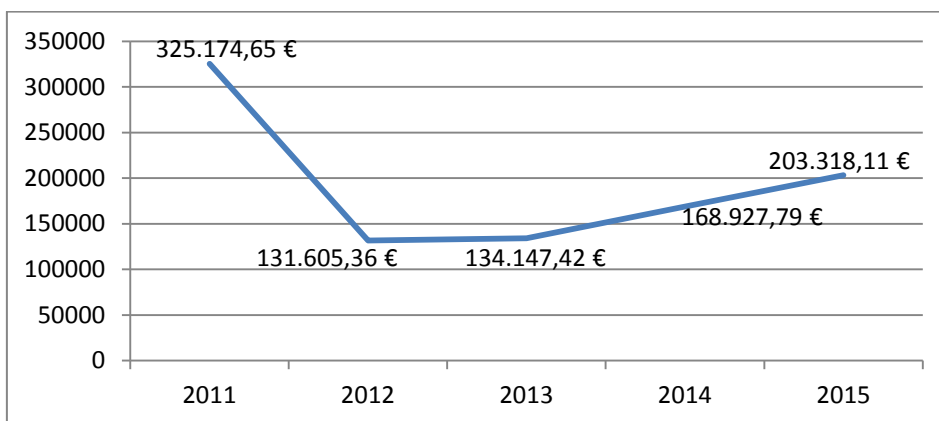
Gráfico 28: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2015



No caso concreto do município de Grândola pela realização do evento anual da “Feira de Agosto” que exige necessariamente dadas as circunstâncias maior força de trabalho, os meses que antecedem e sucedem a mesma 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 13% do total de horas extraordinárias do ano.

O trabalho suplementar implicou um encargo para o município no valor de 203.318,11 euros, um valor que tem vindo a crescer de maneira consistente desde 2012, apesar de ter havido uma diminuição do valor/hora do trabalho extraordinário a partir de 2013.

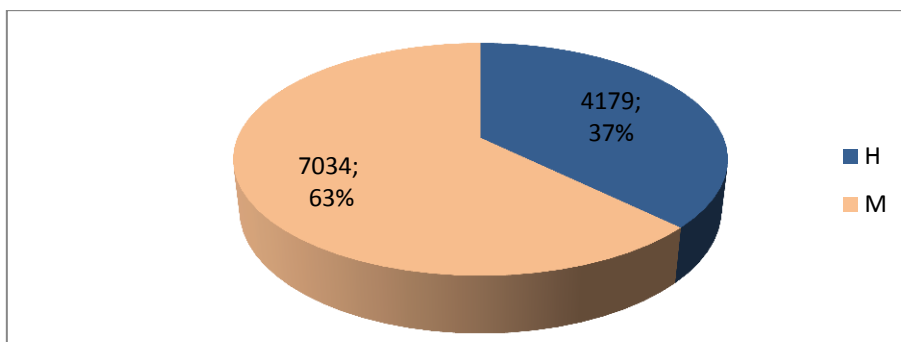
Gráfico 29: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2011-2015



4. Assiduidade

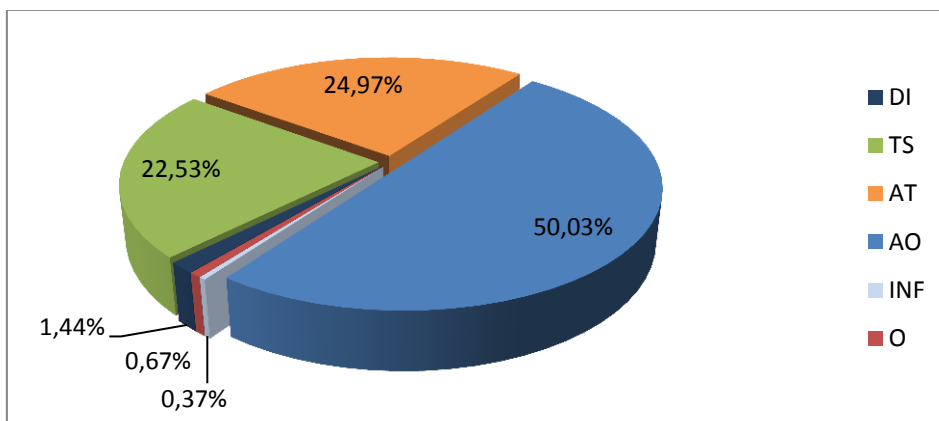
Nesta fase será analisada a assiduidade das/os trabalhadoras/es do município de Grândola ao longo do ano de 2015. Os gráficos seguintes mostram a distribuição destas ausências, por sexo e por carreira.

Gráfico 30: Distribuição (Nº e %) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2015



Durante o ano de 2015 registou-se um total de 11.213 dias de ausência ao trabalho, pelo que em termos médios cada trabalhador/a do município esteve ausente 27,2 dias. Para este resultado há um contributo ligeiramente maior das mulheres, com 30 dias de ausência, enquanto os homens registam uma média de 23,3 dias.

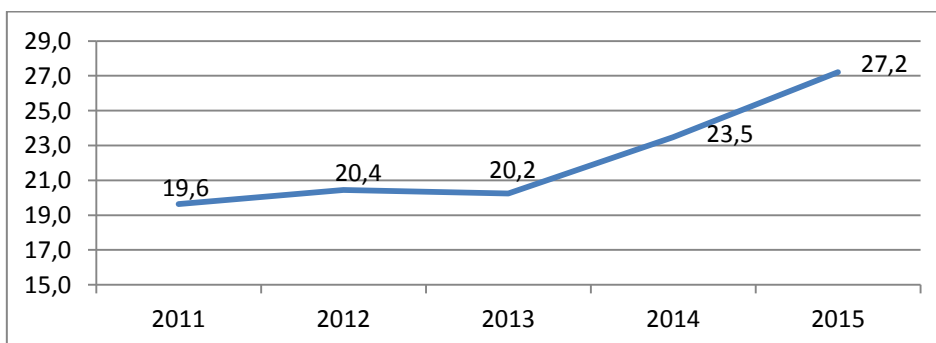
Gráfico 31: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2015



Em termos de carreiras são as/os técnicas/os superiores que registam um maior número médio de ausências ao trabalho, com cerca de 30 dias. Seguem-se as/os assistentes operacionais, com 29,5 dias de ausência, as/os dirigentes intermédias/os com 27 dias, as/os assistentes técnicas/os com 23,5 dias, o pessoal de outras carreiras com 11 dias de ausência e, finalmente, o pessoal da carreira de informática com 7 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 assistentes técnicas/os, com uma ligeira diminuição de 0,8%. O aumento mais significativo é registado na carreira de dirigentes intermédias/os, passando de uma média de 12,8 dias de ausência em 2014, para 26,8 em 2015.

Na comparação entre anos verifica-se que em anos mais recentes o número médio de dias de ausência ascendeu de forma considerável, registando-se um aumento de 35% entre 2013 e 2015.

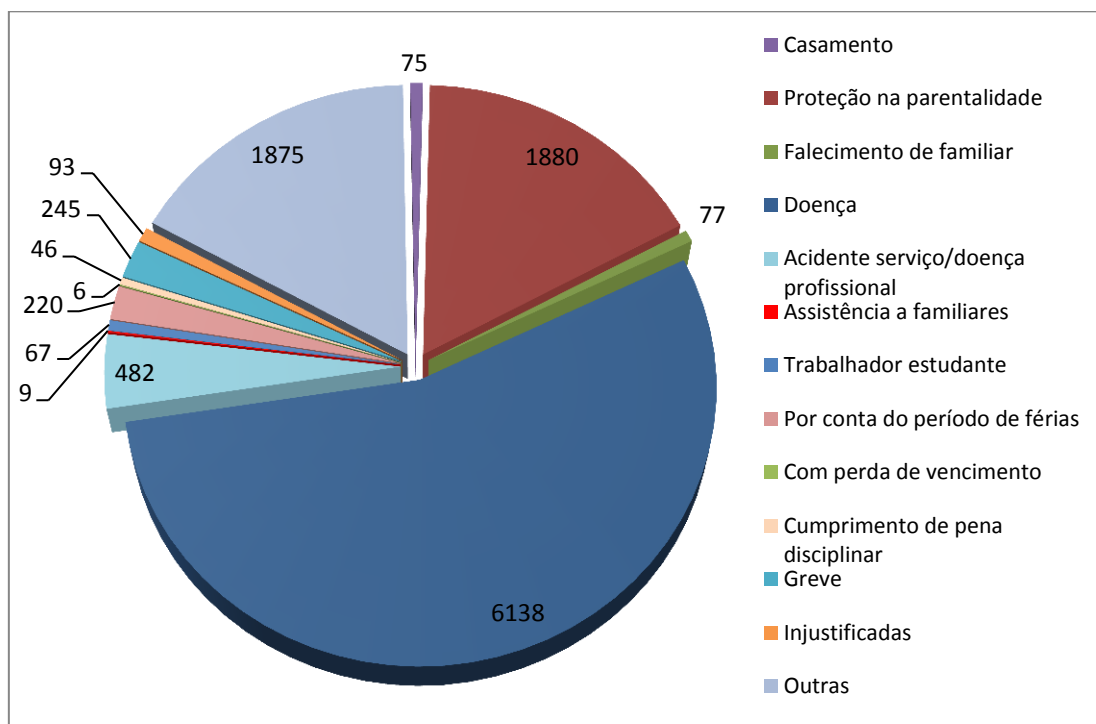
Gráfico 32: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2011-2015



O motivo predominante que justifica as ausências ao trabalho está relacionado com a “Doença” com um peso relativo de 54,74%. Este é aliás tradicionalmente o principal motivo de ausência tendo o sido já em 2014, permitindo assim estabelecer comparações e aferir que existiu um aumento significativo (35%), passando de 4548 dias para 6138 dias de ausência.

Para além desta razão segue-se a “Proteção na parentalidade”, com 16,77% e um conjunto de justificações agrupadas em “Outras”, com 16,72%. Entre as restantes justificações apresentadas destaque para as que têm a ver diretamente com “Greve”, um motivo justificativo de ausência que não existiu em 2014, mas que em 2015 surgiu com algum peso, na medida em que se somaram 245 dias de ausência ao trabalho (2,18%).

Gráfico 33: Distribuição (Nº) das Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2015



Na sequência do exposto anteriormente apresentam-se agora as taxas de absentismo respeitantes ao ano em análise (n.º horas de ausência/(potencial máximo anual(229 dias) x n.º de trabalhadoras/es)).

Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2015

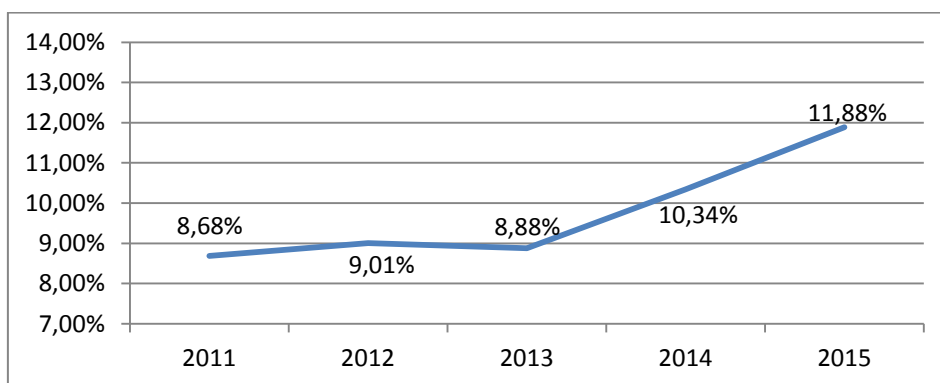
Taxa de Absentismo	Taxa de absentismo Homens	Taxa de absentismo Mulheres
11,88%	10,19%	13,18%

Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2015

Carreiras	Taxa de absentismo
Dirigente intermédia/o	11,72%
Técnica/o superior	13,13%
Assistente técnica/o	10,27%
Assistente Operacional	12,89%
Informática	3,06%
Outras	4,68%

A fim de conhecer o comportamento da taxa de absentismo do efetivo do município e de forma a estabelecer comparações, apresenta-se seguidamente o seu sentido evolutivo nos últimos anos (2011 e 2015).

Gráfico 34: Evolução da Taxa de Absentismo, 2011-2015



Verifica-se assim, como mostra o gráfico, que a tendência recente aponta para que a taxa de absentismo assuma um sentido ascendente, aumentando 3pp entre 2013 e 2015.

5. Segurança e Saúde no Trabalho

No presente capítulo será abordado o tema da segurança e saúde laboral. A segurança no trabalho aparece como o 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/os trabalhadoras/es.

5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais

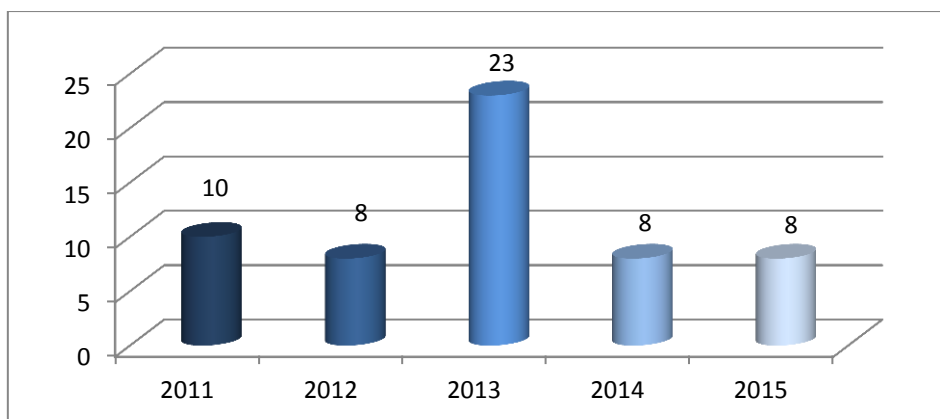
No decorrer do ano de 2015 registaram-se 7 acidentes de trabalho, no local de trabalho, envolvendo 3 homens e 4 mulheres. Apenas um dos acidentes resultou num período de baixa superior a 30 dias, tendo sido perdidos um total de 173 dias de trabalho (homens – 150 dias; mulheres – 23 dias). Se a estes acrescerem os dias de trabalho perdidos por acidentes decorridos nos anos anteriores (1.961 dias) verifica-se um total de 2.134 dias de trabalho perdidos em 2015 por acidentes de trabalho no local de trabalho.

Há ainda a assinalar a ocorrência de 1 acidente de trabalho no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho (*in itinere*), registando-se a perda de 17 dias de trabalho no ano, que somado aos dias dos anos anteriores resulta em 391 dias de trabalho perdidos.

Em média cada trabalhador/a acidentado/a teve 23,75 dias de baixa em consequência de acidentes de trabalho ocorridos.

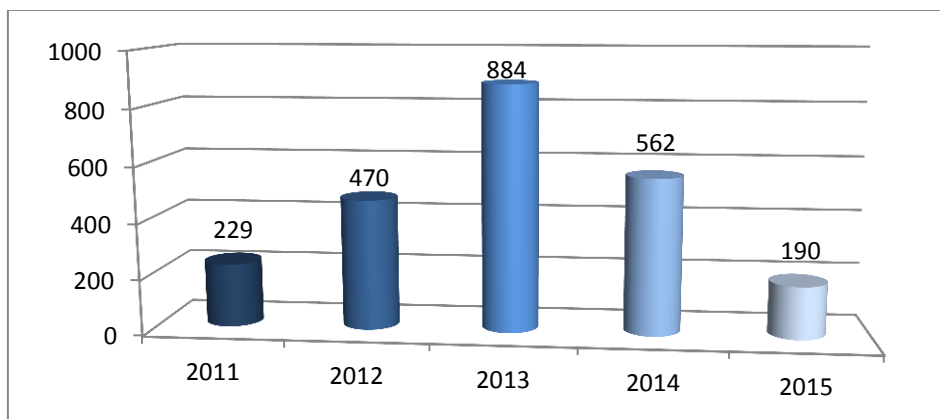
Os gráficos seguintes apresentam a evolução de 2011 a 2015 dos acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho e no percurso normal domicílio/local de trabalho (*in itinere*), bem como a evolução do número de dias de trabalho perdidos decorrentes de baixas no ano e nos anos anteriores.

Gráfico 35: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2011-2015



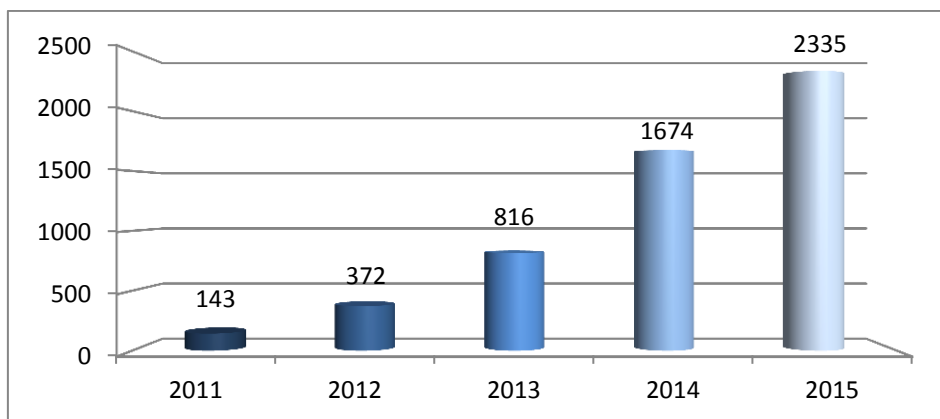
Em termos práticos, no ano de 2015, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 1,7% e no percurso domicílio/local de trabalho de 0,2%.

Gráfico 36: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2011-2015



Note-se a enorme redução alcançada em 2015 do número de dias perdidos por ano, um decréscimo de 66% relativamente a 2014.

Gráfico 37: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2011-2015



Como é norma no município têm sido desenvolvidas ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho. No ano em análise realizaram-se 6 ações abrangendo 41 trabalhadoras/es.

Para a prevenção de acidentes e doenças profissionais o município despendeu um custo total de 39.698,46€, encontrando-se distribuído pelas diferentes categorias conforme ilustrado no quadro seguinte.

Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2015

	Valor (euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	21.000,00
Equipamentos de proteção	14.609,92
Formação em prevenção de riscos	5,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	4.083,54
Total	39.698,46

6. Formação profissional

É sobejamente reconhecida a importância da formação profissional no desenvolvimento dos recursos humanos, como instrumento de adaptação aos processos de mudança organizacional. Sendo cada vez mais comuns os problemas de complexidade crescente, decorrentes dos novos desafios da descentralização, da modernização administrativa e de novos processos de trabalho, torna-se absolutamente necessário preparar os trabalhadores para a aceitação e adaptação aos novos quadros de mudança. Deste modo, para que exista um acompanhamento constante é essencial uma atualização e reciclagem de competências e conhecimentos, obtidos pelo recurso à formação profissional.

Em 2015, 162 trabalhadoras/es do município frequentaram 47 ações de formação, realçando-se o facto do total das ações frequentadas serem de “Curta Duração” (menos de 30 horas), perfazendo um total de 1.839 horas.

Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2015

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	1	0	0	0
EXTERNAS	46	0	0	0

Acresce ainda mencionar que o número total de participantes em ações de formação aumentou comparativamente a 2014, registando no ano em análise uma taxa de participação em formação de 39%.

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

Gráfico 38: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2015

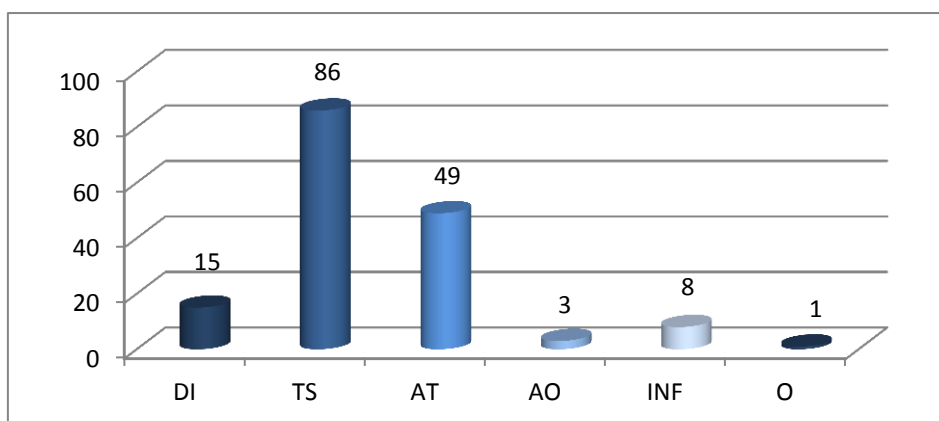
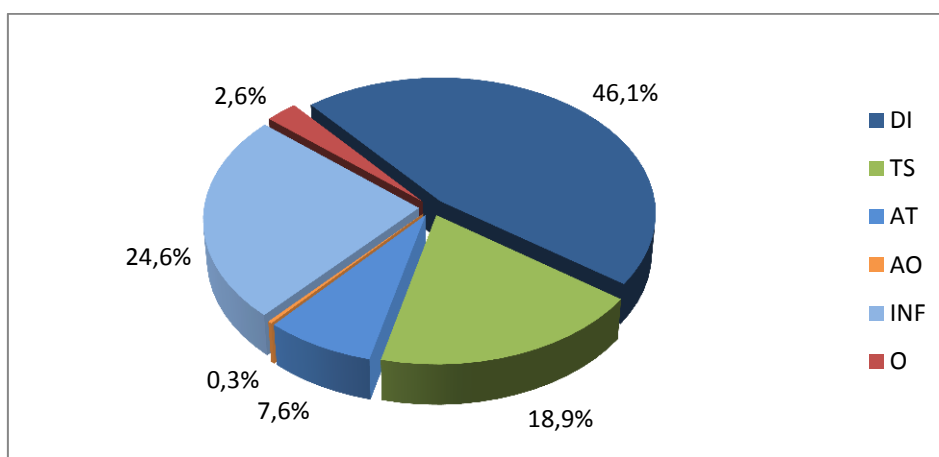


Gráfico 39: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2015



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 2015, agrupadas/os por carreiras. Verifica-se que 53,1% das/os trabalhadoras/es estão integradas/os na carreira de técnicas/os superiores, 30,2% na carreira de assistentes técnicas/os, 9,3% na carreira de dirigentes intermédias/os, 4,9% na carreira de informática, 1,9% na carreira de assistentes operacionais e somente 0,6% em outras carreiras.

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. Percebe-se, assim, que foram as/os trabalhadoras/es da carreira de dirigentes intermédias/os que mais beneficiaram, em 2015, da frequência de ações de formação (2,5 por cada dirigente), seguindo-se as/os trabalhadoras/es integrados na carreira de informática (1,3 por trabalhador/a) e as/os técnicas/os superiores (1 ação de formação por trabalhador/a).

Apresenta-se agora, seguindo a mesma linha de análise, os resultados para 2015 do número de horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira.

Gráfico 40: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2015

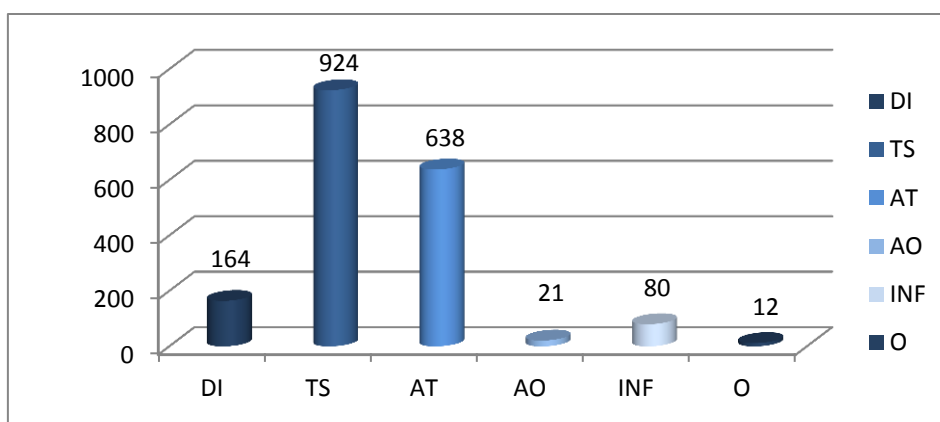
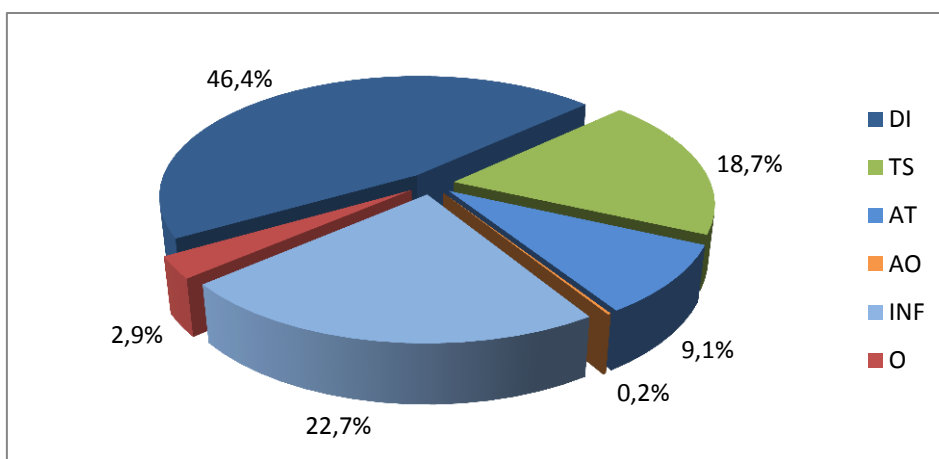


Gráfico 41: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2015



A partir do primeiro gráfico verifica-se que as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores despenderam em ações de formação 50,2% do total de horas. Seguiram-se as/os assistentes técnicas/os com 34,7%, as/os dirigentes intermédias/os com 8,9%, as/os informáticas/os com 4,4%, as/os assistentes operacionais com 1,1% e, finalmente as/os trabalhadoras/es integradas/os em outras carreira com 0,7% de horas despendidas em formação.

Em termos médios os dados apontam para que tenham sido as/os dirigentes intermédias/os a usufruir de mais horas de formação, tendo cada um/a recebido cerca de 27 horas de formação. Seguindo-se as/os informáticas/os com 13 horas, as/os técnicas/os superiores com cerca de 11 horas cada, os assistentes técnicos com 5 horas, as/os trabalhadoras/es de outras carreiras com aproximadamente 2 horas e, por último, os assistentes operacionais com cerca de 0,1 horas de formação anual cada.

Seguidamente são apresentadas algumas representações gráficas que permitem ter uma leitura comparativa e evolutiva, demonstrando a realidade do município face à temática da formação.

Gráfico 42: Comparação (Nº) de Ações de Formação Externas, 2011-2015

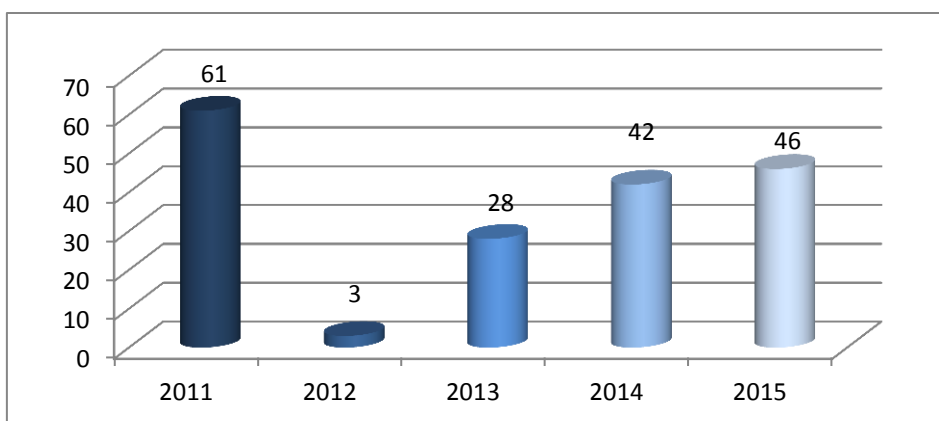


Gráfico 43: Evolução (Nº) de Trabalhadores que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2011-2015

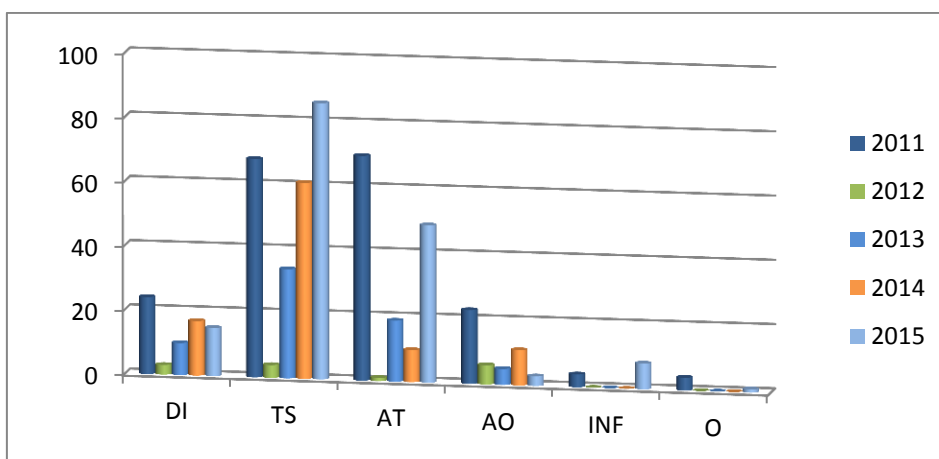
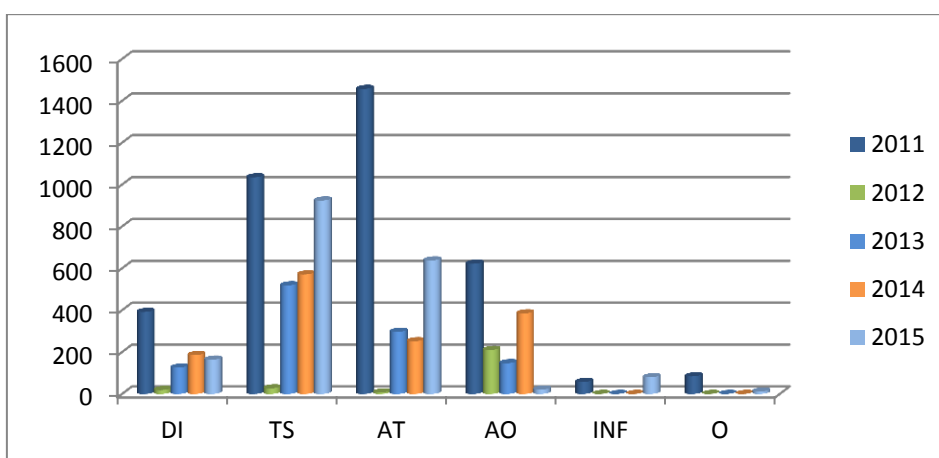
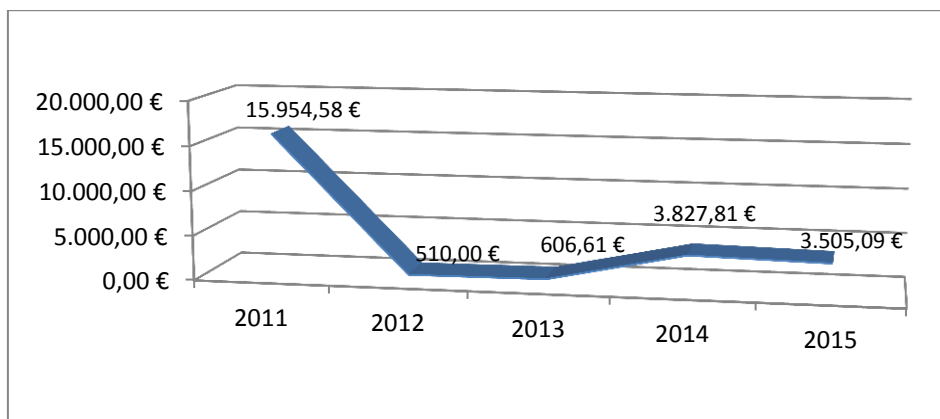


Gráfico 44: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2011-2015



Para concluir importa referir que foram despendidos pelo município de Grândola 6.337,47 euros em formação, dos quais 3.505,09 euros em formação externa.

Gráfico 45: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2011-2015



Em termos médios a despesa anual em formação profissional externa cifrou-se em 8,51 euros por trabalhador/a.

Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Despesas	34,99 €	1,09 €	1,38 €	9,31 €	8,51€

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 0,10%, um aumento ainda que residual de 0,04pp relativamente a 2014.

7. Relações profissionais

De acordo com os dados, existem 218 trabalhadoras/es sindicalizadas/os, representando uma taxa de sindicalização de 52,91%. Os gráficos seguintes indicam como tem sido a evolução do número de trabalhadoras/es sindicalizadas/os nos últimos cinco anos.

Gráfico 46: Evolução (Nº) de Trabalhadores Sindicalizados, 2011-2015

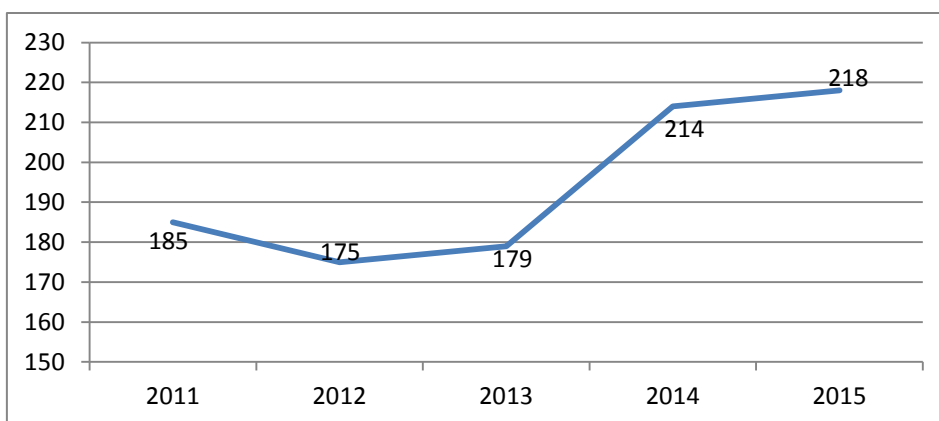
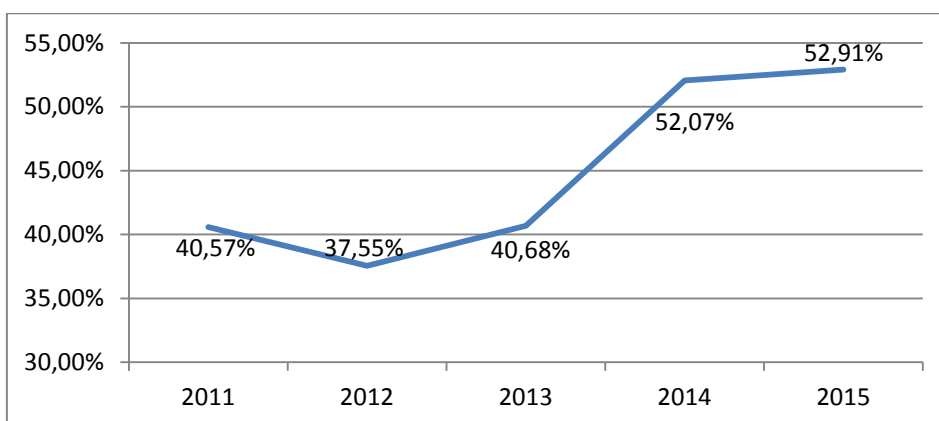


Gráfico 47: Evolução (%) de Trabalhadores Sindicalizados, 2011-2015



A este respeito há que assinalar o aumento significativo (20%) de trabalhadoras/es sindicalizadas/os no ano de 2014, um incremento justificado pela eventual conjuntura económica/social, bem como pelo facto de nesse mesmo ano terem sido celebrados os Acordos Coletivos de Empregador Público, que possibilitaram a redução do horário de 40 horas para 35 horas. Em 2015 a tendência crescente manteve-se ainda que com menor expressão.

8. Disciplina

Em termos disciplinares há a assinalar apenas 1 processo instaurado durante o ano de 2015.

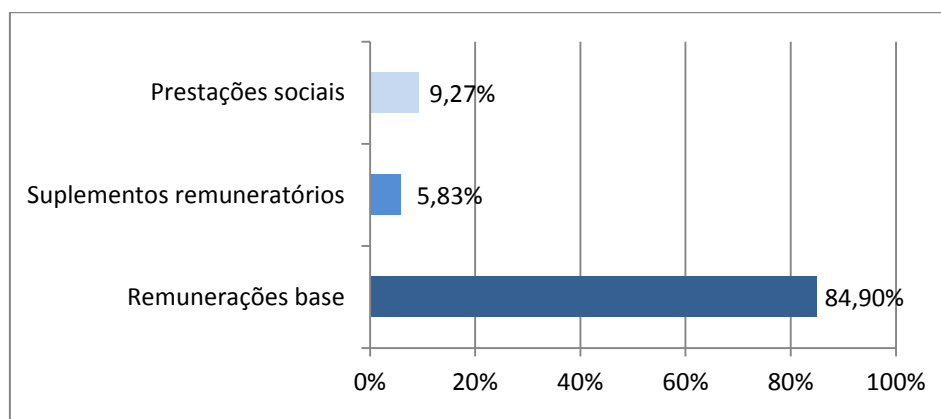
9. Encargos com o pessoal

É objetivo neste capítulo apresentar não somente e de forma genérica as questões relativas aos encargos com o pessoal, como também demonstrar o reflexo do estudo referente aos vencimentos das/os trabalhadoras/es do município.

De acordo com os dados que constam no Balanço Social em 2015 o município de Grândola despendeu 6.301.669,95 euros com pessoal, o que representa 34,57% do total da despesa do município em 2015 (18.229.702,37 euros) e 40,81% da despesa corrente nesse ano (15.441.360,77 euros). No entanto, importa salientar que neste montante não estão incluídos os encargos do município com a Segurança Social, ADSE, entre outros, sendo o total de despesas com pessoal em 2015, de acordo com o Relatório de Gestão, de 8.662.634,93 euros (correspondendo a 47,52% da despesa total e a 56,10% do total de despesas correntes do ano).

Do montante total de encargos com pessoal referido no Balanço Social perto de 85% corresponderam às remunerações base, mantendo-se como a rubrica de encargo com maior peso. No que diz respeito aos restantes 15%, cerca de 6% correspondiam a suplementos remuneratórios e perto de 9% a prestações sociais. Dentro dos suplementos remuneratórios é de realçar a tendência de subida dos encargos com trabalho extraordinário, que corresponderam em 2015 a 203.318,11 euros, quando em 2014 correspondiam a 168.927,79 euros. Relativamente às prestações sociais sobressai a diminuição acentuada (41%) dos subsídios no âmbito da parentalidade.

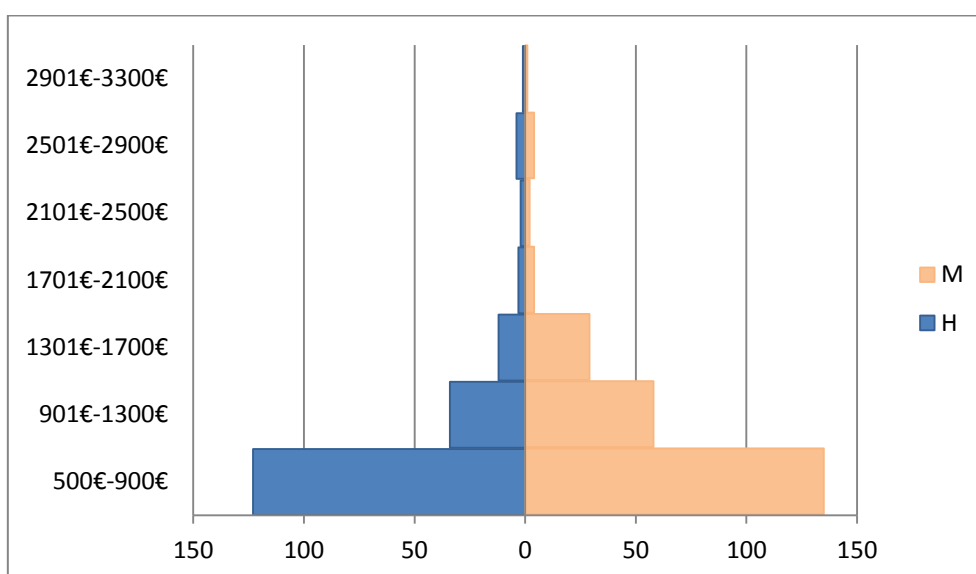
Gráfico 48: Encargos (€) com o Pessoal, 2015



9.1 Remunerações base

Em 2015 o município despendeu um montante de 5.350.188,35 euros com as remunerações base das/os suas/seus trabalhadoras/es, existindo 51 níveis remuneratórios, cujo valor mínimo é 505,00 euros e o valor máximo de 3.209,67 euros. A grande amplitude do leque salarial do município é retratada pela seguinte pirâmide salarial.

Gráfico 49: Pirâmide Salarial, 2015



Comparativamente ao ano anterior não se verificaram alterações de maior na estrutura remuneratória da Câmara de Grândola, mantendo-se o intervalo remuneratório entre os 500 e os 900 euros como o mais expressivo abrangendo cerca de 63% do total de trabalhadoras/es (69% de homens e 58% de mulheres).

A remuneração ilíquida média a 31 de dezembro de 2015 das/os trabalhadoras/es municipais era de 910,46 euros, havendo uma ligeira diferença entre o salário médio dos homens – 880,86 euros – e das mulheres – 933,20 euros.

Todavia, perante a imensa dispersão de valores remuneratórios a apresentação da sua simples média afigura-se como uma medida desadequada, não refletindo a análise real desta distribuição. Desta forma, para melhor descrever a distribuição das remunerações das/os trabalhadoras/es municipais procedeu-se à criação dos diagramas de extremos e quartis que se apresentam.

Gráfico 50: Distribuição (€) das Remunerações dos Trabalhadores, 2015

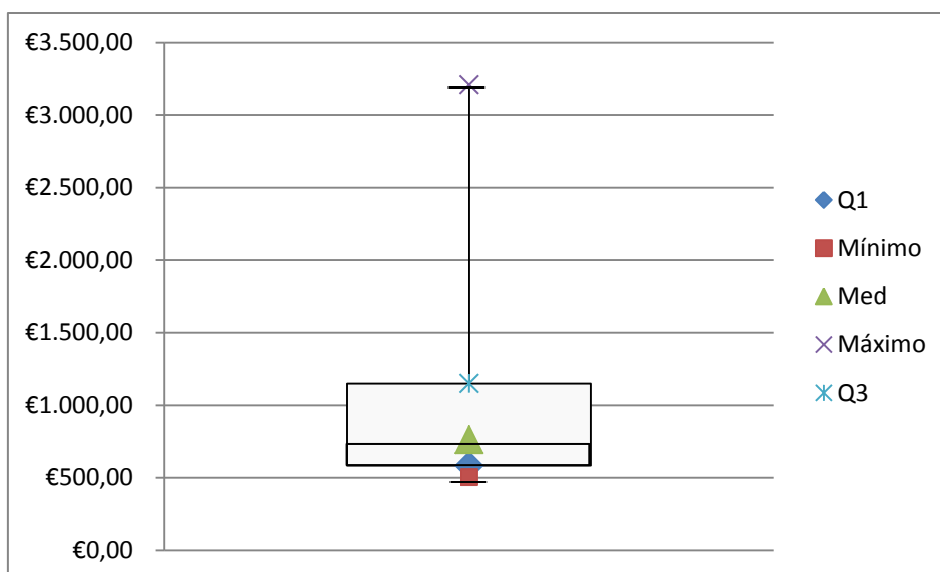
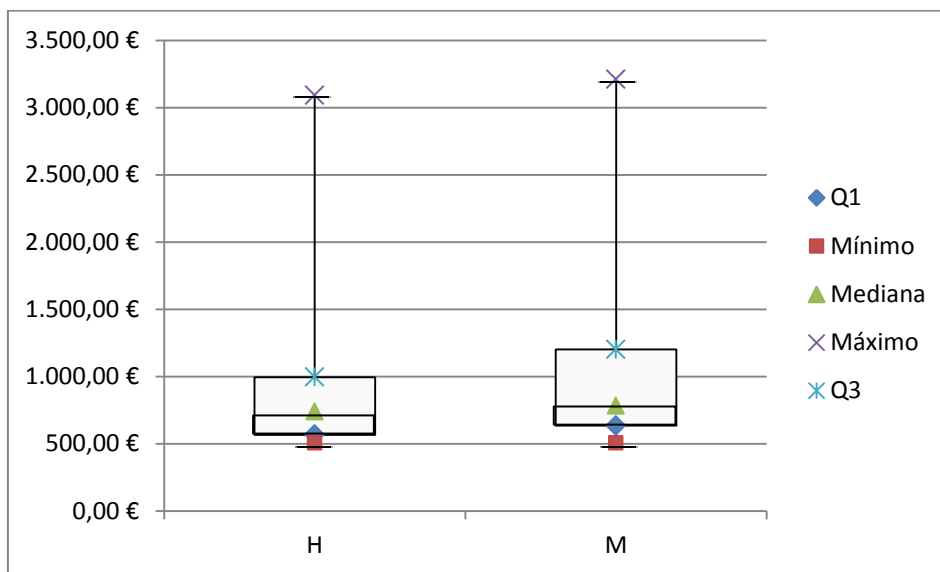


Gráfico 51: Distribuição (€) das Remunerações dos Trabalhadores, por Sexo, 2015



Pela análise do primeiro diagrama 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.

No segundo diagrama com informação mais detalhada é possível analisar comparativamente as remunerações base das trabalhadoras e dos trabalhadores do município verificando-se que:

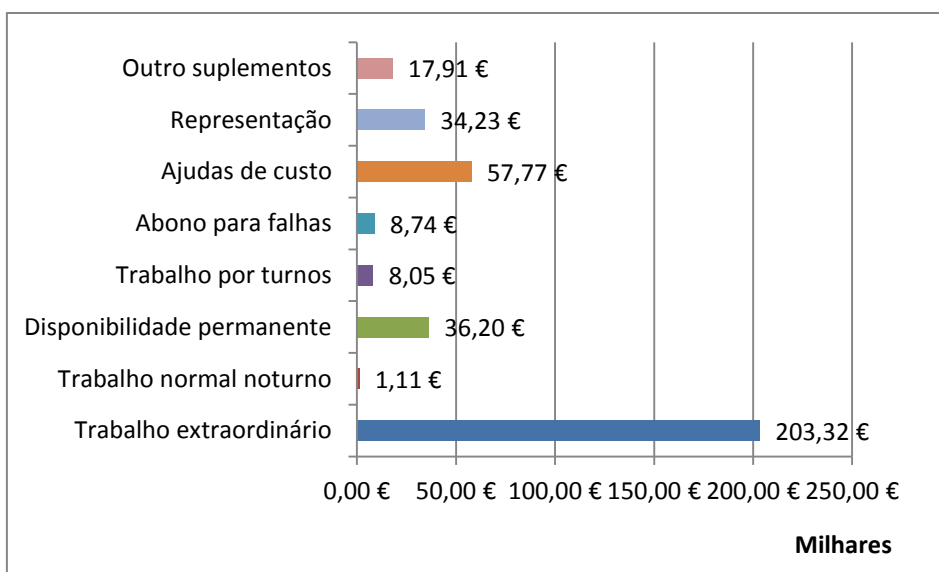
- Em termos do 1.º quartil apesar de pouco significativas existem diferenças entre homens e mulheres, revelando que 25% dos homens auferem uma remuneração base inferior a 566,42 euros, enquanto 25% das mulheres tem uma remuneração base inferior 635,07 euros;
- Quanto à mediana a diferença entre sexos é ainda mais residual, ou seja, verifica-se que para o caso de 50% dos trabalhadores a sua remuneração base é inferior a 738,05 euros, sendo esse valor de 782,69 euros para 50% mulheres trabalhadoras;
- 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;
- 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 recebida por um homem.

Para concluir e completar a análise salarial das/os trabalhadoras/es do município importa referir que a moda das remunerações base, isto é, a remuneração que mais trabalhadoras/es auferem é de 683,13 euros. Na separação por sexos também esta medida tem diferenças, sendo de 505,00 euros a remuneração que mais homens recebem e de 683,13 euros para o caso das mulheres.

9.2. Suplementos remuneratórios

Em 2015 o município despendeu um montante de 367.332,38 euros em suplementos remuneratórios, registando-se conforme anteriormente referido um acréscimo relativamente a 2014 na ordem dos 8,9%.

Gráfico 52: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios dos Trabalhadores, 2015

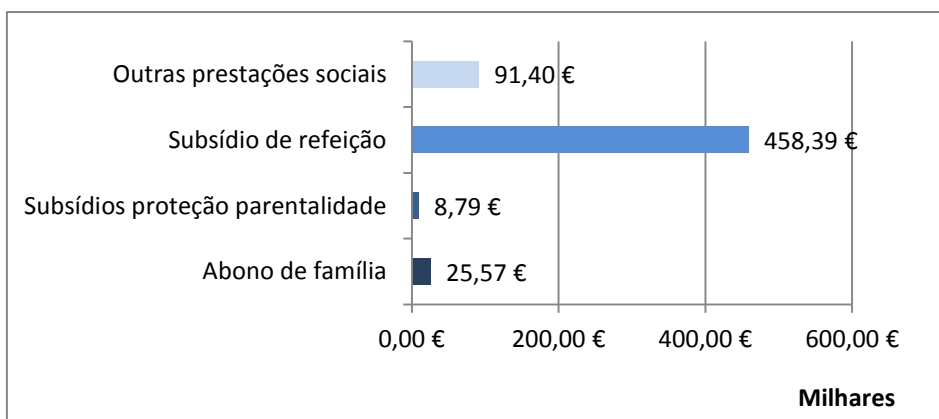


Ao nível das diversas categorias de suplementos remuneratórios, mais uma vez tal como em anos anteriores, o trabalho extraordinário surge em destaque abrangendo mais de 55% do montante total destinado aos suplementos remuneratórios. Evidenciam-se ainda no conjunto as despesas com ajudas de custo (15,73%) e as despesas de disponibilidade permanente (9,85%).

9.3. Prestações sociais

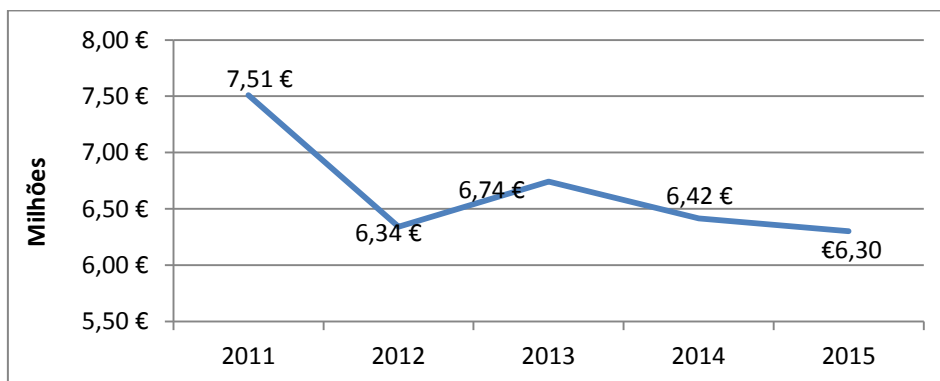
O total das Prestações Sociais, em 2015, representou um encargo de 584.149,22 euros, destacando-se o subsídio de refeição com um peso relativo de 78,47% face às restantes prestações sociais, conforme demonstrado no gráfico seguinte.

Gráfico 53: Distribuição (€) das Prestações Sociais dos Trabalhadores, 2015



9.4. Evolução dos encargos com pessoal

Gráfico 54: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2011-2015

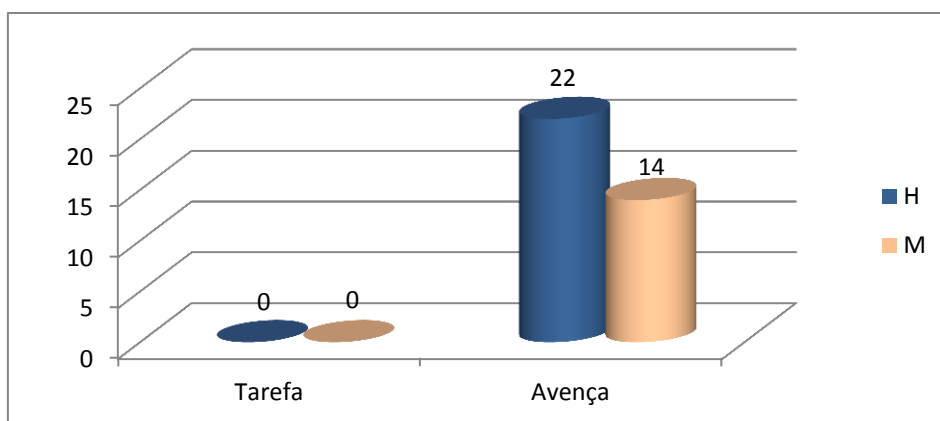


O presente gráfico mostra a evolução dos encargos com pessoal ao longo dos últimos cinco anos. Nota para a manifesta redução de encargos em 2012 imposta pelo orçamento de Estado, não permitindo o pagamento dos subsídios de férias e de natal, repostos a partir de 2013. Contudo, o ano de 2015 evidencia-se por registar o menor valor de encargo com as/os trabalhadoras/es do município (6.301.669,95 euros), resultado de uma redução próxima dos 3% do total de encargos com remunerações e prestações sociais, bem como pela inexistência de despesa com “outros encargos” que existiam em 2014 (representando nesse ano 1,07% (68.678,3 euros) do total de encargos anuais).

10. Prestações de serviços

A fim de reforçar a atividade municipal e de minorar as necessidades dos serviços o município de Grândola recorreu a contratos de prestação de serviços, tendo em 2015 36 prestadoras/es de serviço.

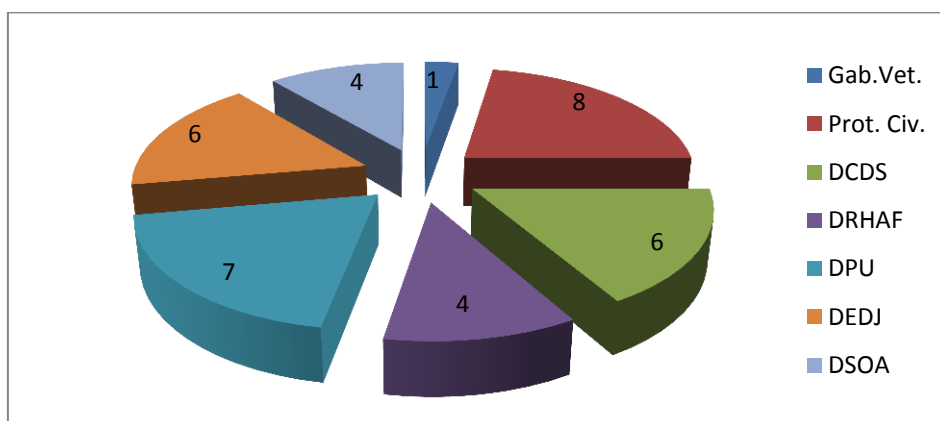
Gráfico 55: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2015



Ao contrário de anos anteriores em 2015 registaram-se somente prestações de serviços na modalidade de avença, prevalecendo a tendência da contratação de pessoas do sexo masculino (61,1%).

De forma a conhecer em que áreas estão integradas/os as/os prestadoras/es de serviço é apresentada posteriormente a distribuição das/os mesmas/os pelas diferentes áreas ou unidades orgânicas do município. Consta-se assim que 25% das contratações corresponde a necessidades decorrentes da atividade do Gabinete de Veterinária e do Gabinete de Proteção Civil.

Gráfico 56: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Unidade Orgânica do Município, 2015



A fim de entender qual tem sido a evolução da realidade do município em termos de contratos de prestação de serviço apresenta-se seguidamente a representação gráfica referente ao hiato temporal 2011-2015.

Gráfico 57: Comparação dos Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Sexo e Modalidade de Contratação, 2011-2015

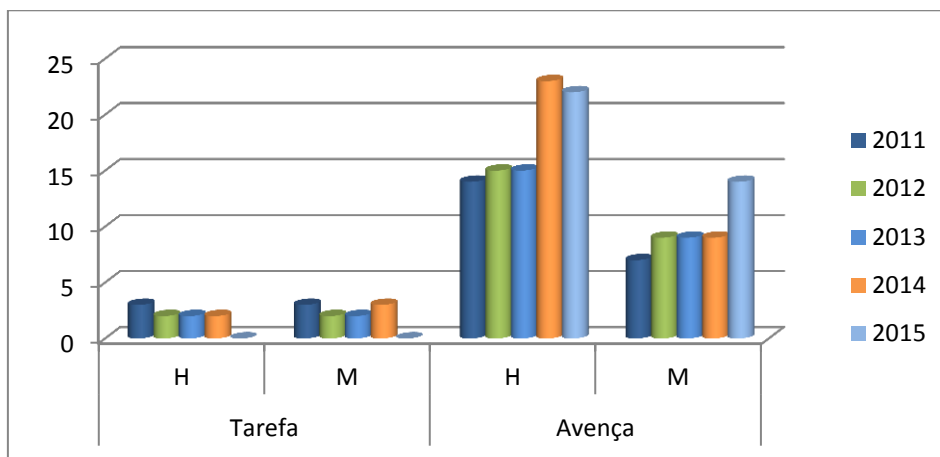
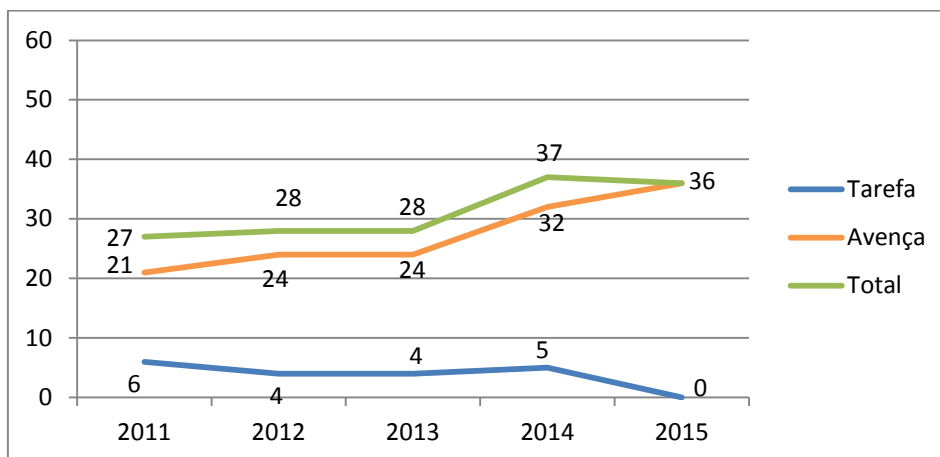


Gráfico 58: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2011-2015



Resumidamente a partir da leitura dos dados verifica-se até 2013 uma distribuição constante do número de contratos de prestação de serviço, que viria a ser alterada no ano seguinte pelo assinalável crescimento de contratos na modalidade de avença. Já em 2015 apesar do número total de contratos de prestação de serviço se manter praticamente inalterado, o facto é que deixaram de existir trabalhadoras/es contratadas/os na modalidade de tarefa.

11. 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 ao nível da gestão de recursos humanos do município de Grândola.

Quadro 9: Painel de Indicadores, 2011-2015

Indicadores 2015						Anos anteriores			
						2014	2013	2012	2011
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente	X100	6	X 100	1,46%	1,22%	5,68%	5,58%	5,83%
	Total efetivos		412						
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino	X100	3	X 100	50,0%	60,0%	56,0%	57,69%	57,69%
	Total dirigentes		6						
Taxa de tecnicidade	Técnicas/os superiores	X100	84	X 100	20,39%	19,95%	14,55%	13,95%	14,35%
	Total efetivos		412						
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes técnicas/os	X100	119	X 100	28,88%	27,74%	27,05%	25,11%	26,46%
	Total efetivos		412						
Taxa de pessoal operacional	Assistentes operacionais	X100	190	X 100	46,12%	47,93%	46,36%	47,42%	48,88%
	Total efetivos		412						
Taxa de masculinização	Número total homens	X100	179	X 100	43,45%	42,09%	41,82%	42,27%	43,20%
	Total efetivos		412						
Taxa de feminização	Número total mulheres	X100	233	X 100	56,55%	57,91%	58,18%	57,73%	56,80%
	Total efetivos		412						
Taxa de vinculação	Número trab. tempo indet.	X100	399	X 100	96,84%	100%	96,36%	92,27%	92,11%
	Total efetivos		412						
Taxa de contratados	Número trab. Contratadas/os	X100	0	X 100	0%	0%	3,64%	7,73%	7,89%
	Total efetivos		412						
Nível etário médio	Soma das idades		H	M	Total	Total	Total	Total	Total
	Total efetivos		47,35	45,62	46,37	45,73	44,91	43,59	43,30
Taxa de senioridade	N.º trab com mais de 55 anos	X100	90	X 100	21,84%	19,22%	18,41%	15,02%	14,25%
	Total efetivos		412						

Relatório Balanço Social 2015

Taxa de formação universitária	N.º trab. com formação univ.	X100	95	X 100	23,06%	23,36%	25,23%	25,32%	23,46%
	Total efetivos		412						
Taxa de formação básica	N.º trab. 1.º, 2.º e 3.º ciclos	X100	159	X 100	38,59%	38,20%	38,41%	38,84%	41,01%
	Total efetivos		412						
Taxa de evolução de efetivos	(Efetivos 2015-Efetivos 2014)	X100	1	X 100	0,24%	-6,59%	-5,58%	2,19%	6,54%
	Efetivos 2014		412						
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extraordinárias	37145,5		90,16	76,45	52,96	43,12	78,49	
	Total efetivos	412							
Taxa de absentismo	Total dias ausência	X100	11213	X100	11,88%	10,34%	8,88%	9,01%	8,68%
	(Dias úteis x Total efetivos)		(229 x 412)						
Remuneração média mensal	Remunerações base	5350188,35		927,56	941,71	946,12	960,41	1027,51	
	(Total efetivos x 14)	(412 x 14)							

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

Os dados e indicadores apresentados no Balanço Social espelham o planeamento e a gestão de recursos humanos da Câmara Municipal de Grândola ao longo do ano de 2015, permitindo inferir que genericamente a/o trabalhador/a do município:

- 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 15 anos de antiguidade na Câmara;
- Efetua cerca de 7 horas mensais de trabalho extraordinário;
- Ausenta-se ao trabalho durante 27,2 dias por ano (sem contar com férias);
- Apresenta uma taxa de absentismo de 11,88%;
- Perde cerca de 6 dias de trabalho por ano devido a acidentes de trabalho ocorridos no ano ou em anos anteriores;
- Despende 2,5 horas em formação profissional ao longo do ano;
- É sindicalizada;
- Tem um vencimento mensal de 910,46 euros;
- Recebe 185,53 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