



# Relatório

## Balanço Social

### 2016

**CÂMARA MUNICIPAL DE GRÂNDOLA**





## Ficha Técnica

### Título

Relatório Balanço Social 2016

### 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

Mai 2017



## Índice

Índice de Gráficos.....	III
Índice de Quadros .....	V
Introdução.....	6
Organograma da Câmara Municipal de Grândola.....	8
1. Caracterização de trabalhadoras e trabalhadores .....	9
1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira .....	10
1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo .....	13
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade.....	15
1.4. Distribuição por nível de escolaridade .....	16
1.5. Distribuição por antiguidade .....	18
1.6. Trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência .....	19
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 .....	31
5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais.....	31
6. Formação profissional .....	34
7. Relações profissionais .....	38
8. Disciplina .....	39
9. Encargos com o pessoal .....	40
9.1 Remunerações base .....	40
9.2. Suplementos remuneratórios .....	43
9.3. Prestações sociais.....	44
9.4. Evolução dos encargos com pessoal .....	45
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 Trabalhadoras/es, 2012-2016 .....	9
Gráfico 2: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por 1000 Habitantes, 2012-2016 .....	9
Gráfico 3: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2016 .....	10
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es da Carreira Técnico Superior, 2012-2016 .....	10
Gráfico 5: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2012-2016 .....	11
Gráfico 6: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2012-2016.....	12
Gráfico 7 - Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade, 2012-2016.....	12
Gráfico 8: Distribuição (Nº/%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2016.....	13
Gráfico 9: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2012-2016 .....	13
Gráfico 10: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2012-2016.....	14
Gráfico 11: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2016 .....	14
Gráfico 12: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2016 .....	15
Gráfico 13: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2016.....	17
Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2016.....	17
Gráfico 15: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2015-2016.....	18
Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2016.....	20
Gráfico 17: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2016 .....	22
Gráfico 18: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2016 .....	22
Gráfico 19: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2016..	23
Gráfico 20: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2016.....	24
Gráfico 21: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2016 .....	24
Gráfico 22: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2012-2016 .....	25
Gráfico 23: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2016 .....	25
Gráfico 24: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2012-2016 .....	26
Gráfico 25: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2016.....	26
Gráfico 26: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2016.....	27
Gráfico 27: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2012-2016 .....	27
Gráfico 28: Distribuição (Nº/%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2016 .....	28
Gráfico 29: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2016.....	28
Gráfico 30: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2012-2016.....	29
Gráfico 31: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2016.....	30
Gráfico 32: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2012-2016.....	31
Gráfico 33: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2012-2016.....	32
Gráfico 34: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2012-2016.....	33
Gráfico 35: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2012-2016.....	33

Gráfico 36: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2016 .....	35
Gráfico 37: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2016.....	35
Gráfico 38: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2016 .....	36
Gráfico 39: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2016.....	36
Gráfico 40: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2012-2016 .....	37
Gráfico 41: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2012-2016 .....	37
Gráfico 42: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2012-2016.....	37
Gráfico 43: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2012-2016....	38
Gráfico 44: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2012-2016 .....	39
Gráfico 45: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2012-2016 .....	39
Gráfico 46: Encargos (%) com o Pessoal, 2016.....	40
Gráfico 47: Pirâmide Salarial, 2016 .....	41
Gráfico 48: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2016.....	42
Gráfico 49: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2016.....	42
Gráfico 50: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2016 .....	44
Gráfico 51: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2016 .....	44
Gráfico 52: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2012-2016 .....	45
Gráfico 53: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2016.....	45
Gráfico 54: Contratos de Prestação de Serviço (Nº/%), por Área ou Unidade Orgânica do Município, 2016 .....	46
Gráfico 55: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2012-2016.....	46
Gráfico 56: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2012-2016.....	47

## Índice de Quadros

Quadro 1: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Portadores de Deficiência, por Sexo e Carreira, 2016.....	19
Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2016... 19	
Quadro 3: Evolução (Nº) de Trabalhadores, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2012-2016 .....	21
Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2016 .....	30
Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2016.....	30
Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2016 .....	34
Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2016 .....	34
Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2012-2016 .....	38
Quadro 9: Painel de Indicadores, 2012-2016.....	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 trabalhadoras e os trabalhadores das autarquias o garante da necessária estabilidade governativa e da continuidade das ações estruturantes da administração municipal, contribuindo ainda para a qualidade e justeza das decisões com base na experiência acumulada e na prática da atividade autárquica.

Pelas razões anteriormente referidas e tendo em conta a crescente especificação do trabalho autárquico, decorrente de um aumento exponencial das suas atribuições e responsabilidades sociais, a gestão dos recursos humanos 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 executivo municipal à reestruturação dos serviços autárquicos e à reafecção de trabalhadoras/es pelas novas unidades orgânicas criadas, realizadas durante o ano de 2016, 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 cidadãs e pelos cidadãos e pelos membros do órgão deliberativo torna-se imperioso disponibilizar a informação mais relevante no que respeita à organização do Município, devidamente tratada e estruturada para uma fácil apreensão e análise.

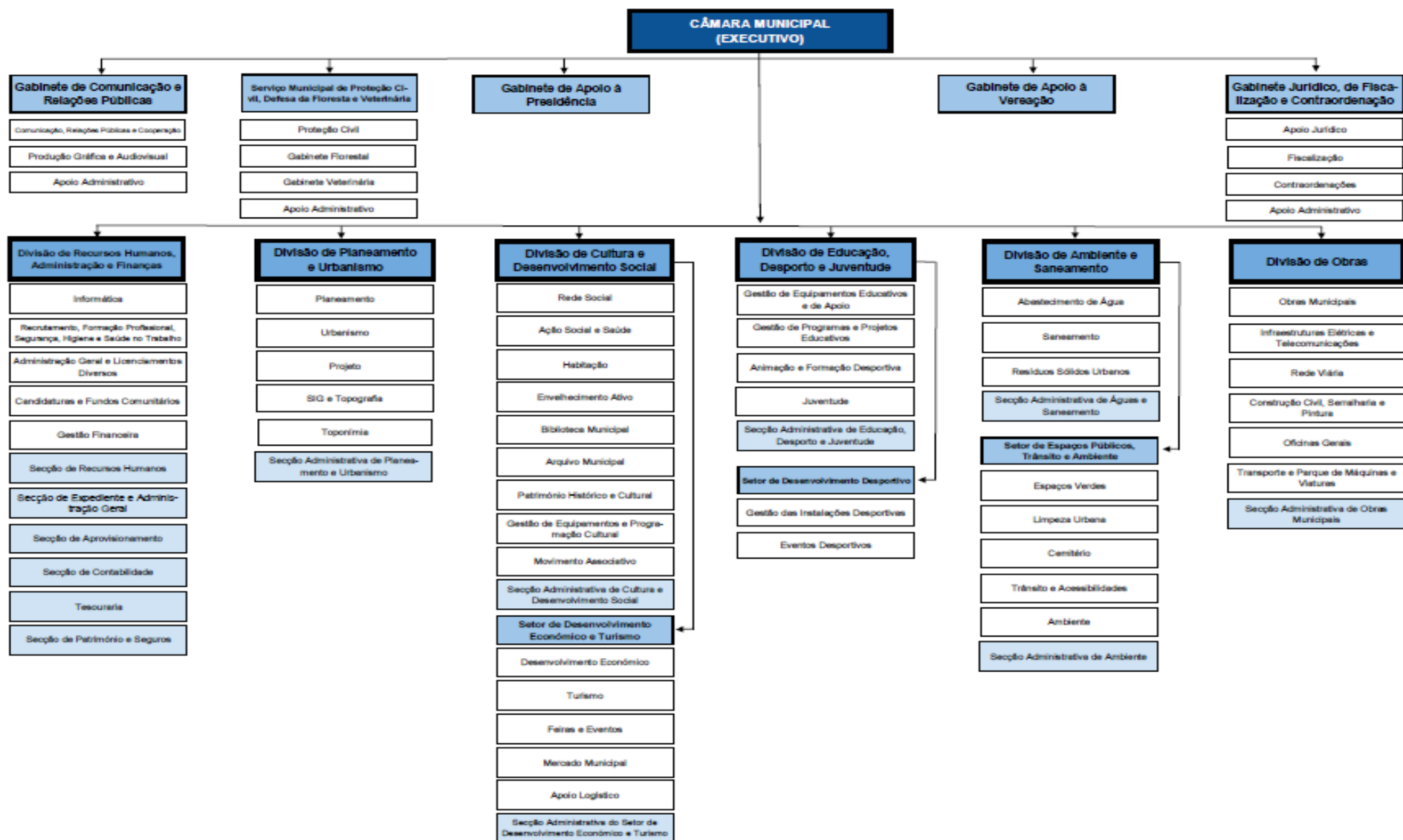
Nesse sentido, determinou o executivo municipal a elaboração do relatório do Balanço Social do Município de Grândola, com base na análise e no tratamento dos dados constantes nos quadros que o Município tem de remeter à Direção Geral das Autarquias Locais, por força da lei. Este passará a ser um documento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

maio de 2017

O Presidente da Câmara

- António Figueira Mendes -

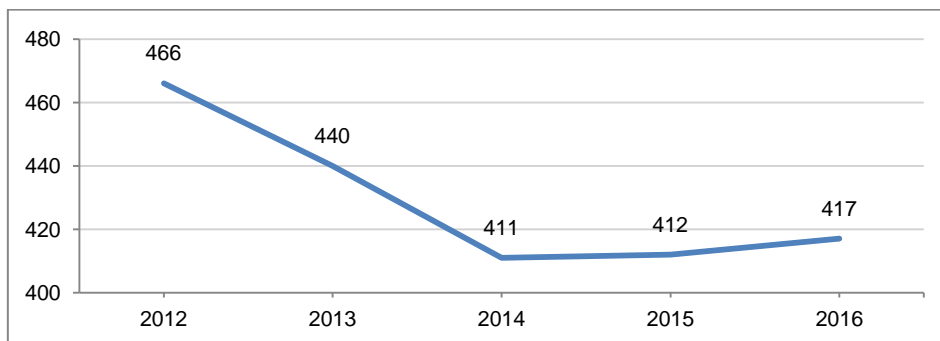
Organograma da Câmara Municipal de Grândola



## 1. Caracterização de trabalhadoras e trabalhadores

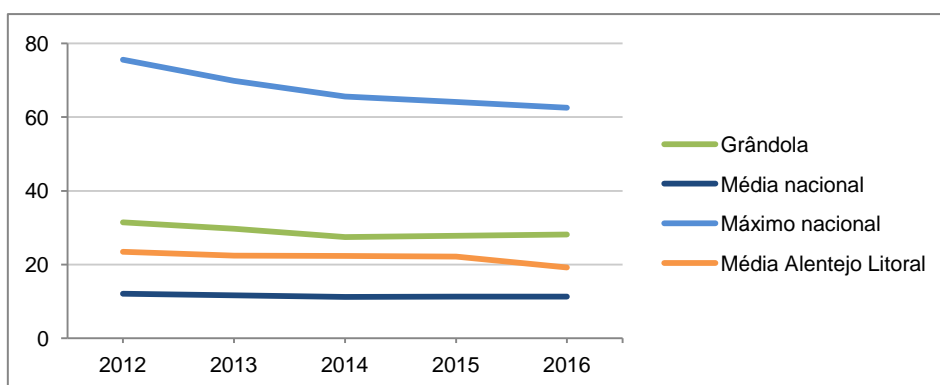
A 31 de dezembro de 2016 a Câmara Municipal de Grândola apresentava um efetivo de 417 trabalhadoras e trabalhadores, representando um acréscimo de 1,21% face a momento homólogo do ano anterior.

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, 2012-2016



Em termos de território concelhio existia uma taxa de 28,15 trabalhadoras/es por cada 1000 habitantes, valor superior à média nacional de 11,34 trabalhadoras/es por 1000 habitantes, mas significativamente inferior ao valor máximo nacional de 62,55/1000.<sup>1</sup>

Gráfico 2: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por 1000 Habitantes, 2012-2016

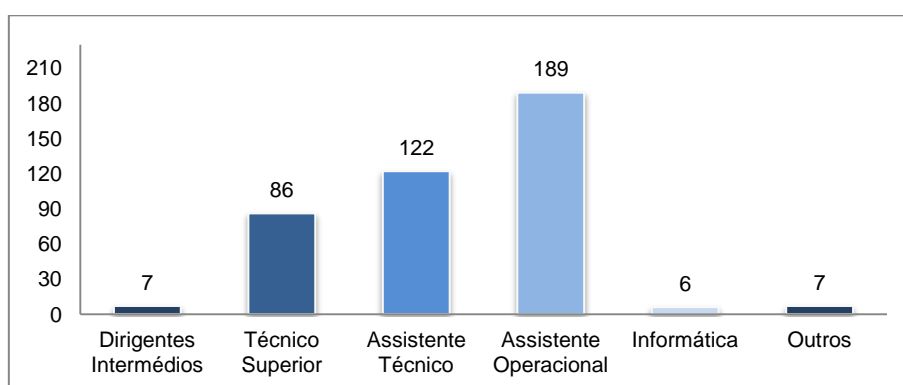


<sup>1</sup> Informação retirada do site [www.portalmunicipal.pt](http://www.portalmunicipal.pt)

## 1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira

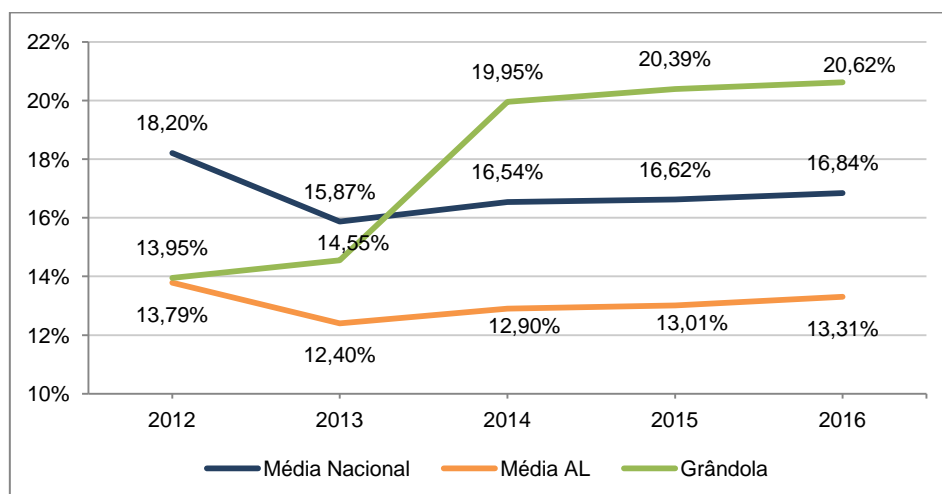
Observando a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por carreira verifica-se que, dos seis grupos profissionais existentes, o grupo profissional das/os assistentes operacionais detinha o maior peso relativo no total de efetivos, abrangendo 45,32% das/os trabalhadoras/es do Município. Seguem-se as carreiras de assistente técnica/o e de técnica/o superior com 29,26% e 20,62% das/os trabalhadoras/es, respetivamente.

Gráfico 3: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2016<sup>2</sup>



No caso concreto da carreira de técnica/o superior, apresenta-se de seguida uma comparação com a situação a nível nacional e a nível da sub-região do Alentejo Litoral.

Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es da Carreira Técnico Superior, 2012-2016



<sup>2</sup> Refira-se que na categoria "Outros" estão contempladas/os trabalhadoras/es pertencentes a carreiras subsistentes e não revistas (chefe de serviço de administração escolar, encarregada/o de pessoal auxiliar, encarregada/o de brigada de serviços de limpeza e pessoal afeto aos gabinetes de apoio às/aos eleitas/os).

Da comparação estabelecida resulta que desde o ano de 2014, inclusive, a Câmara Municipal de Grândola tem registado valores acima da média, quer nacional, quer da sub-região. De facto, nos últimos três anos o cenário tem vindo tendencialmente a alterar-se, acentuando-se a diferença entre estes territórios, uma diferença com maior expressão quando comparada a realidade de Grândola com a média da sub-região (7,3pp).

A tendência crescente do número de técnicas/os superiores é reveladora de uma maior especialização do trabalho autárquico. Porém, é essencial considerar também a imprescindível disponibilização de serviços essenciais em áreas determinantes para a qualidade de vida das populações, como sejam a limpeza pública, o saneamento, a manutenção de espaços verdes, entre outras.

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

**Gráfico 5: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2012-2016**

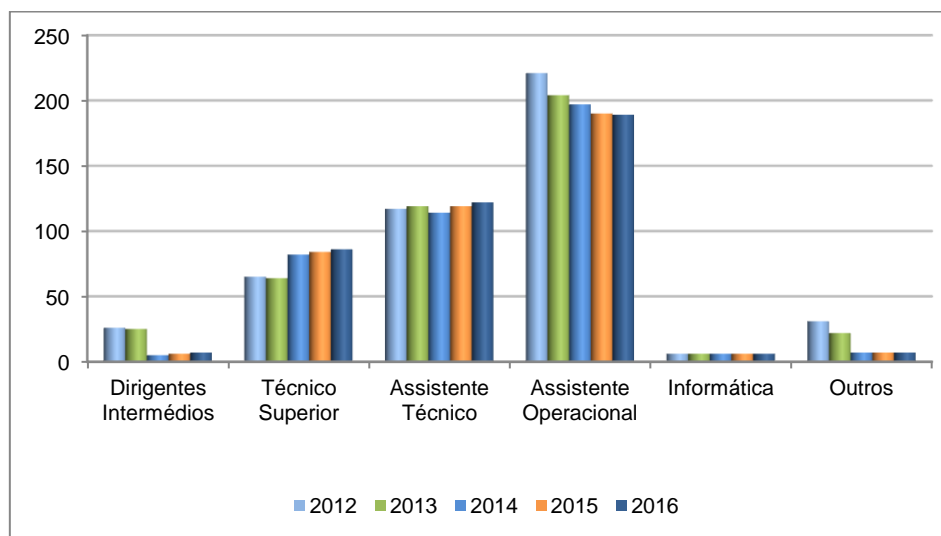
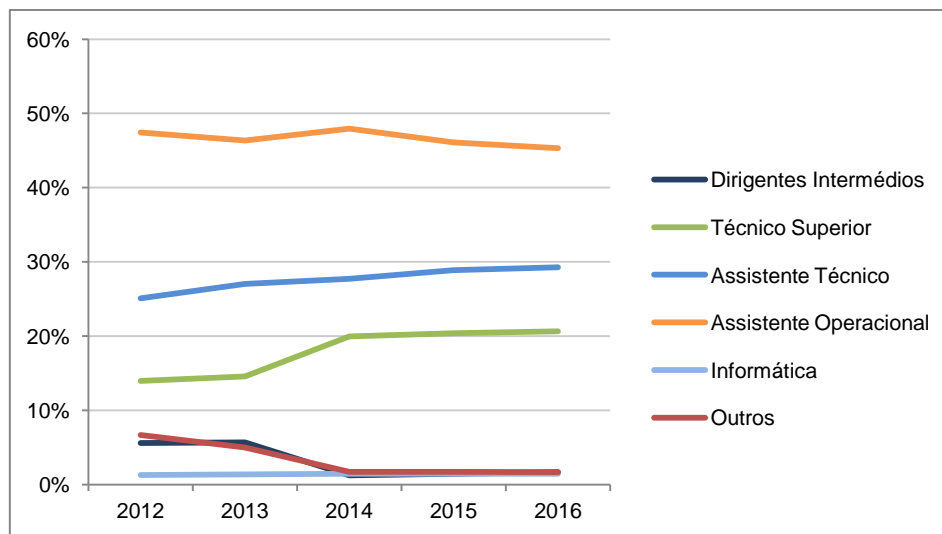


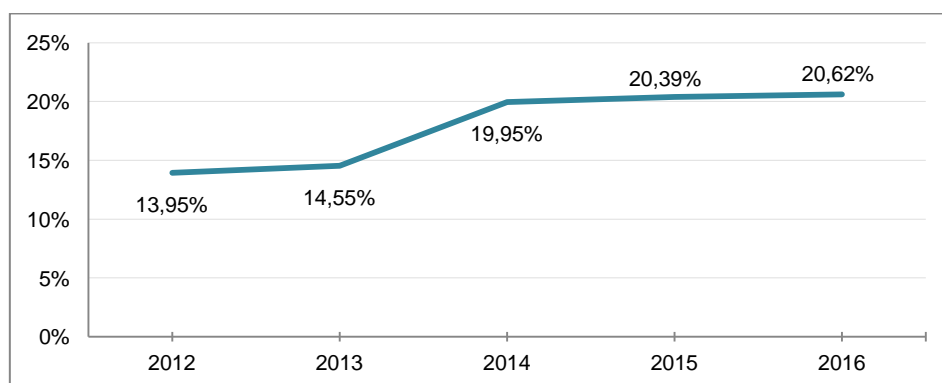
Gráfico 6: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2012-2016



Um dos aspetos mais relevantes, e que importa esclarecer, prende-se com a redução do número de cargos ocupados como dirigentes intermédios (73,08%). Esta alteração ocorreu no quadro da reestruturação dos serviços e devido ao cumprimento imediato da legislação que regula os cargos de direção nas autarquias, justificando desta forma, o aumento do número de técnicas/os superiores (32,31%), uma vez que a grande maioria das/os dirigentes intermédios provinha daquela carreira.

Toda a reestruturação reflete-se inevitavelmente no valor da taxa de tecnicidade – relação entre técnicas/os superiores e o total de efetivos – que registava em 2016 o valor mais elevado até à data (20,62%).

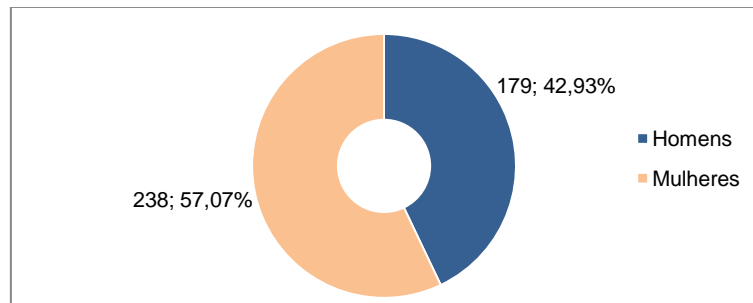
Gráfico 7 - Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade, 2012-2016



## 1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo

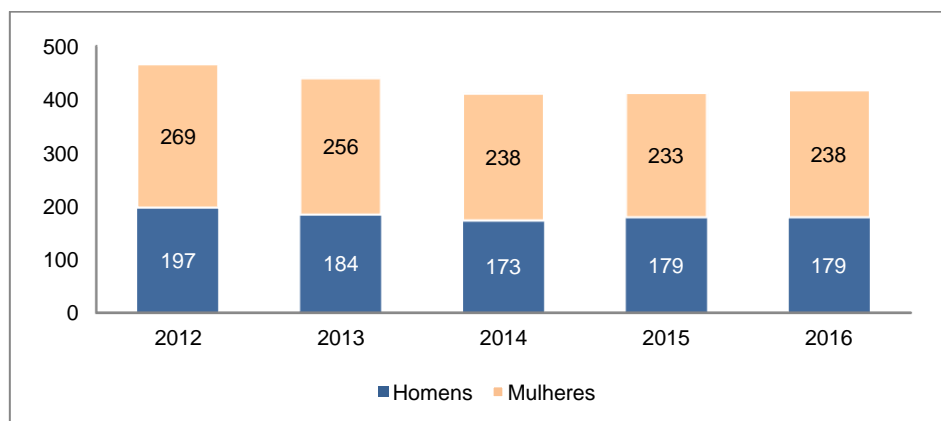
Na divisão por sexo, em 2016, conservava-se a predominância do sexo feminino com 238 mulheres em 417 efetivos do Município, o que em números relativos traduz uma percentagem de 57,07% de mulheres e 42,93% de homens.

Gráfico 8: Distribuição (Nº/%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2016



O gráfico seguinte ao retratar a evolução do número de trabalhadoras/es no Município, por sexo, permite comprovar a tradicional superioridade nesta autarquia do sexo feminino sobre o sexo masculino.

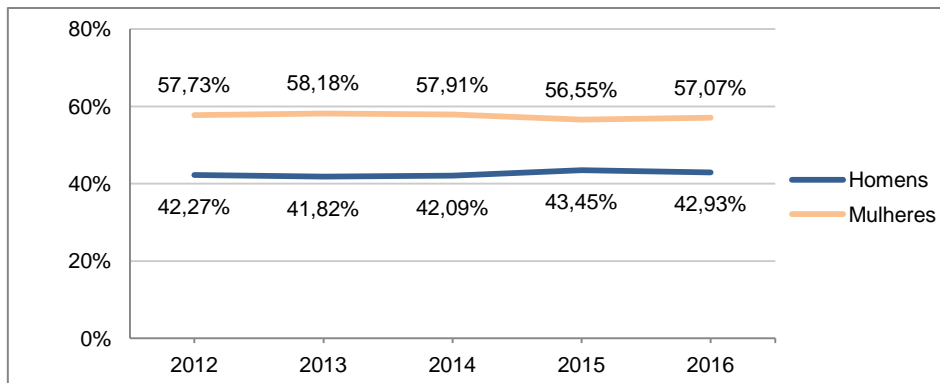
Gráfico 9: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2012-2016



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

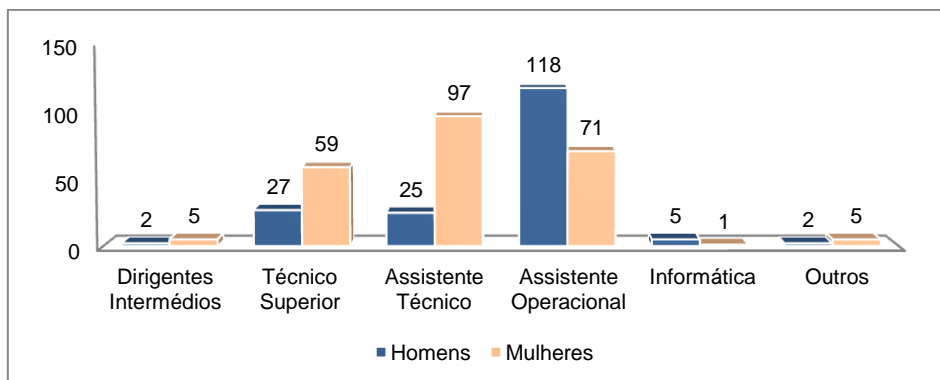


Gráfico 10: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2012-2016



Todavia, quando a mesma leitura é feita em termos relativos a interpretação não é assim tão linear, revelando-se difícil identificar uma tendência na evolução em ambos os sexos. No entanto, importa destacar os valores obtidos em 2013, ano em que se registou a mais elevada taxa de feminização (58,18%), assinalando-se desse modo a maior diferença entre a percentagem de mulheres e homens (16,36pp). Já em 2016 esta diferença cifrava-se nos 14,14pp.

Gráfico 11: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2016



Analisando na perspetiva da distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por carreira verifica-se que, a maioria dos grupos profissionais, era sobretudo constituída por mulheres, sendo o diferencial entre sexos maior nas carreiras de técnica/o superior e assistente técnica/o. Esta diferença inverte-se na carreira de assistente operacional, passando os homens a assumir maior representatividade, numa relação de 62% de homens para 38% de mulheres.

Resumidamente, da análise do gráfico anterior, constata-se que:

- . Na carreira de dirigente intermédio havia 71% de mulheres e 29% de homens;
- . Na carreira de técnica/o superior em cada 60 técnicas/os, 41 eram mulheres;
- . Na carreira de assistente técnica/o 80% eram mulheres e apenas 20% homens;
- . Na carreira de assistente operacional inverte-se a tendência e em cada 100 trabalhadoras/es 62 eram homens;
- . Na carreira de informática acentua-se esta diferença com apenas 1 mulher no conjunto de 6 trabalhadoras/es (17%);
- . Por fim, em “Outros” havia novamente a prevalência de mulheres com 71%.

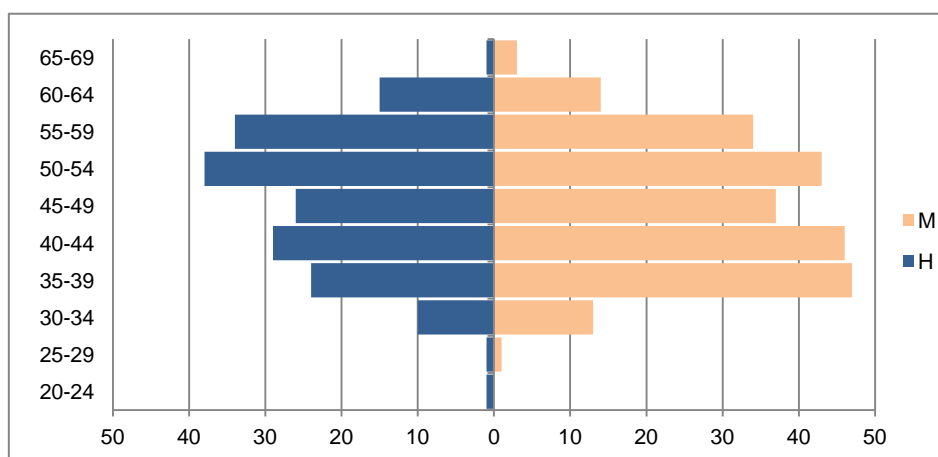
### 1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade

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

O desenho da sua estrutura indica que a faixa etária com maior número de trabalhadoras/es era a dos 50 aos 54 anos, com 81 trabalhadoras/es, logo seguida das faixas dos 40 aos 44 e dos 35 aos 39 anos, com 75 e 71 trabalhadoras/es, respetivamente.

Atendendo à divisão por sexo verifica-se que era o escalão entre os 35 e os 39 anos que apresentava o maior número de mulheres (47), enquanto nos homens era o escalão entre os 50 e os 54 anos que reunia o maior número de homens (38).

Gráfico 12: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2016



Em 2016, a idade média das/os trabalhadoras/es da autarquia era de 47,25 anos (um aumento de 0,8 anos relativamente a 2015), com a média da idade das mulheres próxima dos 47 anos (46,62) e a dos homens ligeiramente superior a 48 anos (48,08).

Além da idade média das/os trabalhadoras/es, existem outros indicadores possíveis de observar que permitem chegar a conclusões mais sólidas, designadamente o índice de envelhecimento<sup>3</sup> e a taxa de emprego jovem<sup>4</sup>.

Deste modo, em 2016, o índice de envelhecimento das/os trabalhadoras/es do Município situava-se nos 24,22%, representando um acréscimo de 2,38% face ao ano anterior. Relativamente à taxa de emprego jovem manteve-se sem alterações, apresentando um valor bastante residual de 0,24%. Estes resultados demonstram que não existindo um rejuvenescimento do efetivo da autarquia o mesmo tende a ser envelhecido.

#### 1.4. Distribuição por nível de escolaridade

No que concerne às qualificações académicas, as/os trabalhadoras/es encontravam-se distribuídas/os da seguinte forma:

- . 65 trabalhadoras/es possuíam escolaridade até ao 4º ano, inclusive, (15,59%);
- . 97 trabalhadoras/es eram detentoras/es do 6º ou do 9º ano de escolaridade (23,26%);
- . 156 trabalhadoras/es tinham habilitações ao nível do 11º ou do 12º ano de escolaridade (37,41%);
- . 99 trabalhadoras/es tinham formação superior (23,74%), dos quais 4 possuíam Mestrado.

É de referir que o número de trabalhadoras/es detentoras/es de habilitações até ao 9º ano de escolaridade (inclusive) e o grupo habilitacional com formação superior têm vindo a aumentar nos últimos anos. O 12ºano manteve-se como o nível de ensino com maior número de trabalhadoras/es do Município, sendo que 1 em cada 3 trabalhadoras/es possuía este nível.

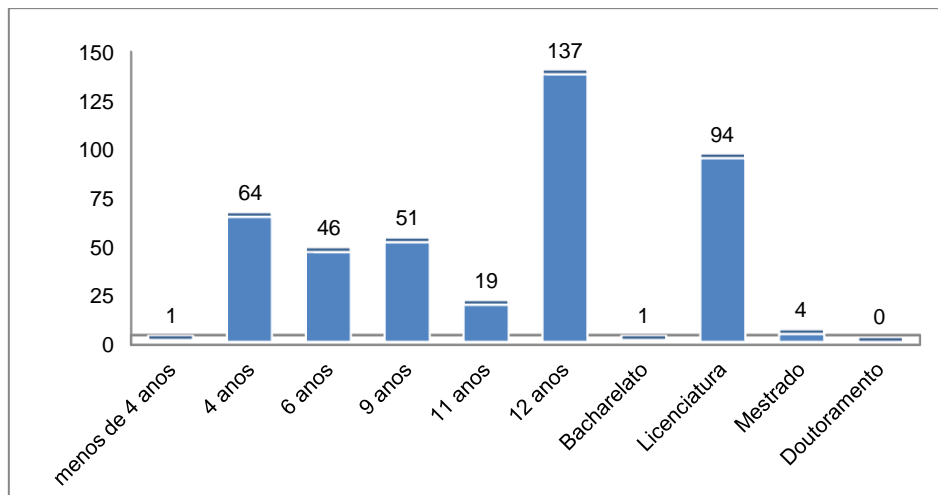
Os dados permitem aferir assim que, em termos médios, a escolaridade das/os trabalhadoras/es era de 10,6 anos.

---

<sup>3</sup> Traduz o peso dos efetivos com 55 anos ou mais no total de trabalhadoras/es

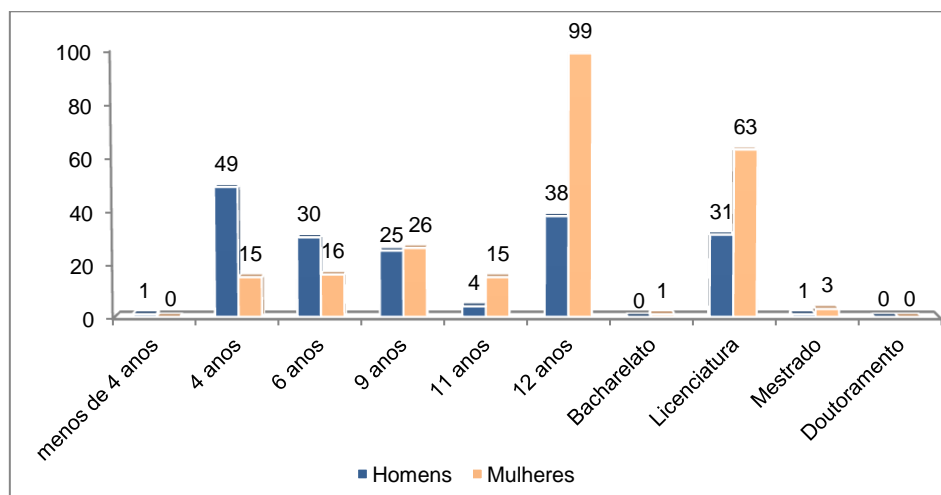
<sup>4</sup> Traduz o peso dos efetivos entre os 20 e 24 anos no total de trabalhadoras/es

Gráfico 13: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2016



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

Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2016



De acordo com o exposto é manifesta a diferença entre homens e mulheres no que respeita às habilitações literárias. De facto, até aos 6 anos de escolaridade prevaleciam os homens, numa relação de 45% de homens para 13% de mulheres. Nos níveis de ensino seguintes passou 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 61% dos homens tinham menos de 12 anos de escolaridade. Este facto reflete-se na média de escolaridade que era de 9 anos nos homens e de 12 anos nas mulheres.

## 1.5. Distribuição por antiguidade

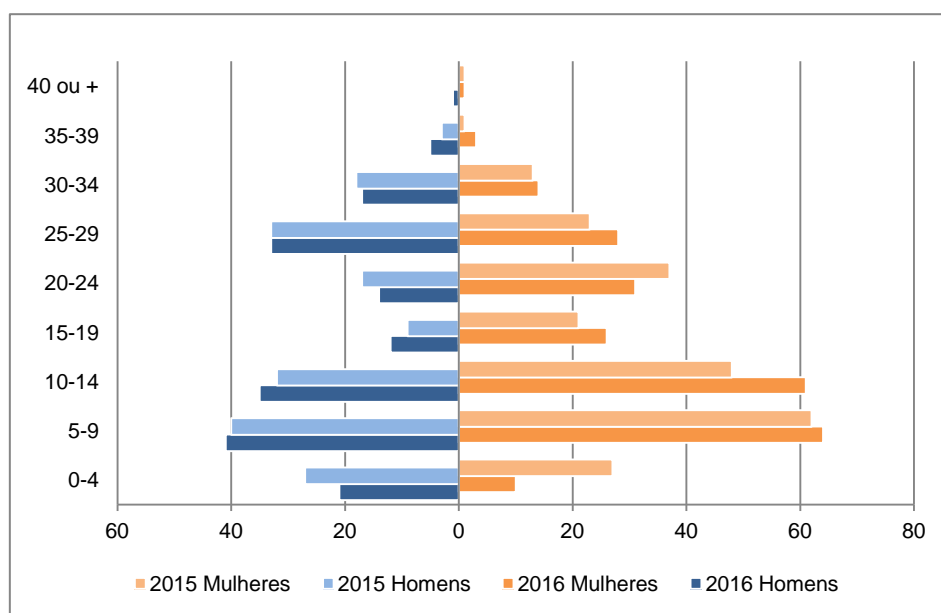
É apresentada de seguida a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município em função do número de anos de serviço na administração local.

Na autarquia de Grândola o nível médio de antiguidade dos efetivos era de 15,8 anos, sendo a antiguidade dos trabalhadores ligeiramente superior à das trabalhadoras municipais – 16,3 e 15,4 anos, respetivamente.

A partir da observação da pirâmide de antiguidade é possível identificar que a faixa de antiguidade dos 5 aos 9 anos era a que reunia mais trabalhadoras/es (25,18%).

A pirâmide permite ainda observar que decresceu, entre anos, o número de efetivos da autarquia que exercia funções na administração local há menos de 4 anos. Esta redução que ultrapassou os 42% (42,59%) deixa antever que poderá estar condicionado o rejuvenescimento da estrutura laboral.

Gráfico 15: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2015-2016



## 1.6. Trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência

Através do quadro seguinte é apresentado o número de trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência, de acordo com o sexo e grupo profissional que integravam a 31 de dezembro de 2016.

Quadro 1: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Portadores de Deficiência, por Sexo e Carreira, 2016

	Homens	Mulheres	TOTAL
Técnico Superior	0	1	1
Assistente Técnico	2	2	4
Assistente Operacional	6	3	9
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>

Verifica-se, portanto, que das/os 14 trabalhadoras/es portadores de deficiência havia uma predominância masculina (57,14%), sendo sobretudo a carreira de assistente operacional a que integrava mais de metade destas/es trabalhadoras/es (64,28%).

## 1.7. Distribuição por nacionalidade

De acordo com os dados constantes no Balanço Social, a 31 de dezembro de 2016, havia 3 trabalhadoras/es de outras nacionalidades que não a portuguesa com vínculo ao Município de Grândola, representando 0,72% do total de efetivos.

Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2016

	EU		CPLP		TOTAL
	H	M	H	M	HM
Dirigentes Intermédios	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	1	0	1
Assistente Técnico	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	0	0	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

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%).

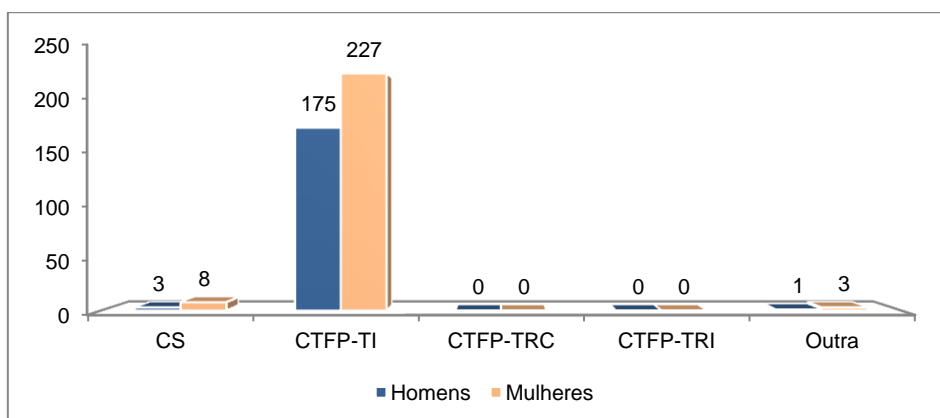
## 2. Relações de trabalho

Neste capítulo serão abordadas diversas dimensões, designadamente: a relação jurídica de emprego das trabalhadoras e dos trabalhadores, o fluxo de entradas e de saídas e as mudanças de situação ocorridas ao longo do ano de 2016.

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

Dos 417 elementos que exerciam funções na Câmara Municipal de Grândola, 11 estavam nomeados em Comissão de Serviço (CS), 402 estavam em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFP-TI) e 4 integravam “Outra” modalidade de relação jurídica de emprego.

Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2016



Além das comissões de serviço correspondentes às chefias intermédias e à constituição dos gabinetes de apoio ao executivo municipal, 96% das/os trabalhadoras/es do Município tinham, em 2016, uma relação jurídica de emprego 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, 2012-2016**

	2012			2013			2014			2015			2016		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
<b>CS</b>	12	19	<b>31</b>	12	17	<b>29</b>	3	6	<b>9</b>	4	6	<b>10</b>	3	8	<b>11</b>
<b>CTFP-TI</b>	176	223	<b>399</b>	170	225	<b>395</b>	170	232	<b>402</b>	174	225	<b>399</b>	175	227	<b>402</b>
<b>CTFP-TRC</b>	9	27	<b>36</b>	2	14	<b>16</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>CTFP-TRI</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Outra</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	1	2	<b>3</b>	1	3	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>269</b>	<b>466</b>	<b>184</b>	<b>256</b>	<b>440</b>	<b>173</b>	<b>238</b>	<b>411</b>	<b>179</b>	<b>233</b>	<b>412</b>	<b>179</b>	<b>238</b>	<b>417</b>

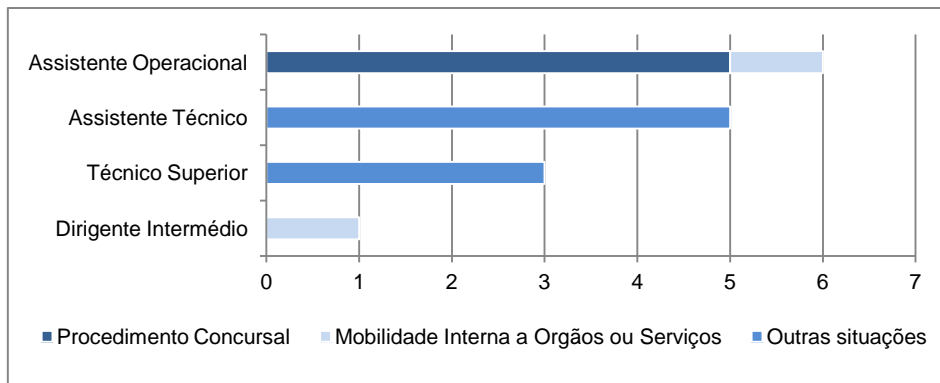
Na análise do quadro anterior, importa salientar o esforço realizado por parte do Município a fim de resolver as situações de menor estabilidade laboral, decorrentes de contratos a termo resolutivo certo. As/os trabalhadoras/es que se encontravam nestas circunstâncias contratuais eram as/os docentes do Programa de Atividades de Enriquecimento Curricular que o Município contratou diretamente até 2013, deixando de acontecer em anos seguintes, passando essa contratação a ser feita diretamente pelo Agrupamento de Escolas de Grândola.

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

Ao longo do ano em observação verificou-se a admissão de 15 trabalhadoras/es: 5 na sequência de “Procedimento Concursal”; 2 admissões por “Mobilidade Interna a Órgãos ou Serviços”; e 8 admissões por “Outras Situações” (que abrangem Mobilidades Intercarreiras, regresso à carreira de origem por fim de mandato e por fim de comissão de serviço).



Gráfico 17: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2016



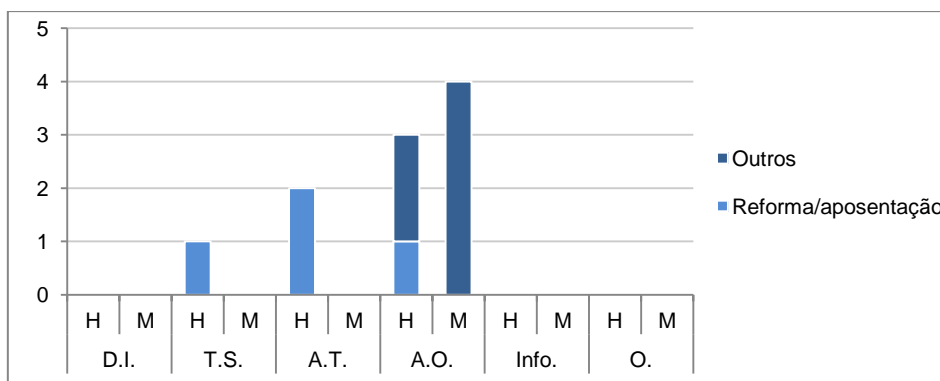
Das carreiras profissionais assinaladas a que registou maior entrada de trabalhadoras/es foi a de Assistente Operacional, representando 40% do total de entradas, sendo a Taxa Global de Admissões e Regressos de 3,59%.

### 2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es

Durante o ano de 2016 houve o registo da saída de 10 trabalhadoras/es do Município de Grândola (6 homens e 4 mulheres), sendo que destes 70% eram assistentes operacionais.

O motivo de saída que se destaca pela sua maior representatividade corresponde à categoria “Outros” (Licenças sem remuneração; Mudanças de Carreira/Cargo e Procedimentos Concursais para outras Entidades) com 6 saídas, representando 60% do total das saídas ocorridas.

Gráfico 18: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2016



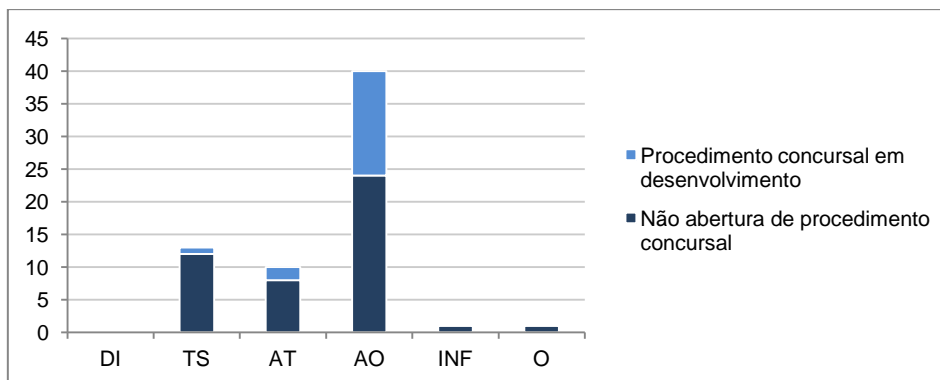
Outro motivo que vulgarmente justifica a saída de trabalhadoras/es é a reforma/aposentação, tendo-se registado nesse ano 4 saídas de trabalhadores do sexo masculino por este motivo.

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

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

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

Gráfico 19: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2016



Para o ano de 2016 houve 65 postos de trabalho previstos e não ocupados, sendo que em 70,77% 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 (29,23%) de não provimento de lugares resultaram de procedimentos concursais que se encontravam em desenvolvimento.

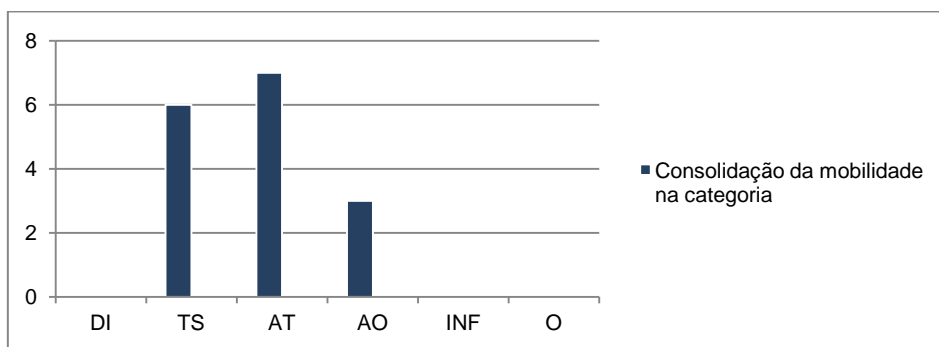
Dos 65 postos de trabalho não ocupados 40 (61,53%) destinavam-se a lugares na carreira de assistente operacional.

## 2.5. Mudanças de situação durante o ano

Durante o ano em observação houve a registar 16 mudanças de situação, mais 7 que em 2015. Contudo, ao contrário dos anos anteriores, todas as mudanças ocorreram por efeito de consolidação da mobilidade na categoria.

Na divisão por carreiras, 6 mudanças aconteceram na carreira de técnica/o superior; 7 na carreira de assistente técnica/o e 3 na carreira de assistente operacional.

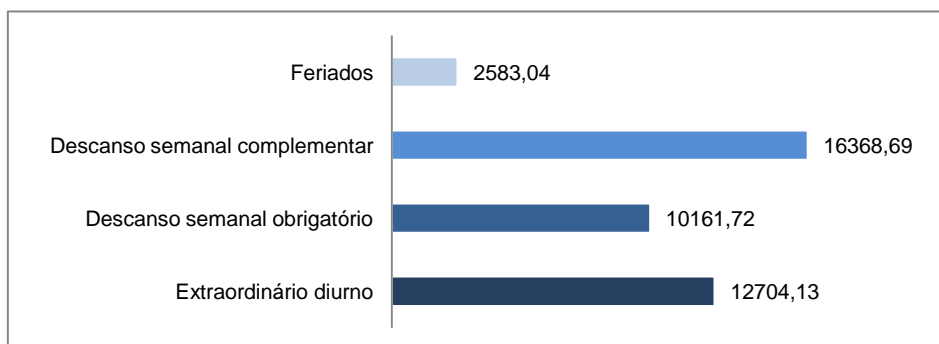
Gráfico 20: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2016



## 3. Horas Extraordinárias

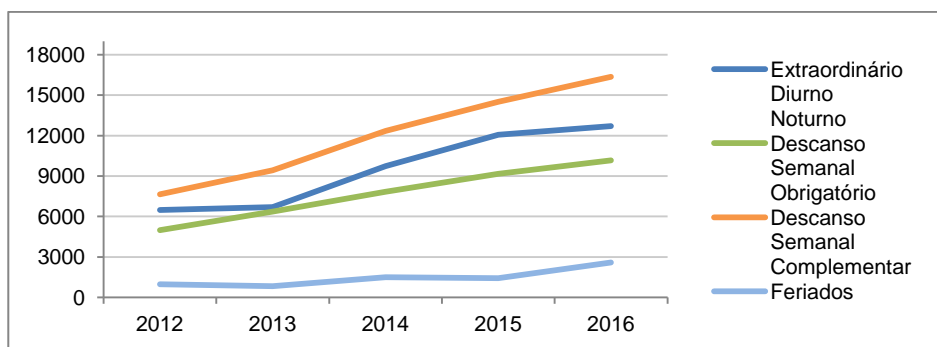
Neste segmento será analisado o trabalho realizado pelas/os trabalhadoras/es do Município de Grândola fora dos períodos normais de trabalho, o que lhes conferiu uma compensação económica e em tempo.

Gráfico 21: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2016



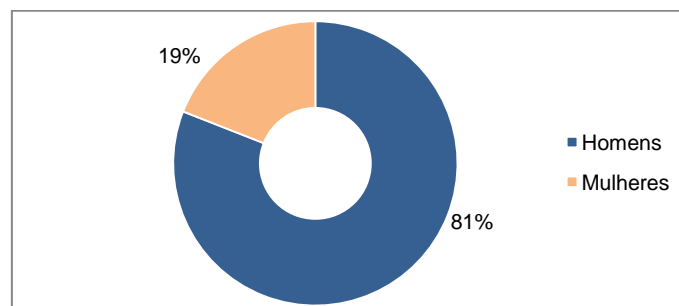
Assim sendo, no decorrer do ano de 2016, o efetivo da autarquia realizou um total de 41.817,6 horas extraordinárias, das quais 39% (16.368,7 horas) nos períodos de descanso semanal complementar (sábados), 24% (10.161,7 horas) em descanso semanal obrigatório (domingos) e 30% (12.704,1 horas) como trabalho extraordinário diurno. O trabalho extraordinário realizado em dias de feriado assume um peso residual de 6% (2.583 horas), todavia, corresponde à categoria em que mais horas de trabalho extraordinário foram realizadas comparativamente ao ano anterior, um acréscimo de 81%.

Gráfico 22: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2012-2016



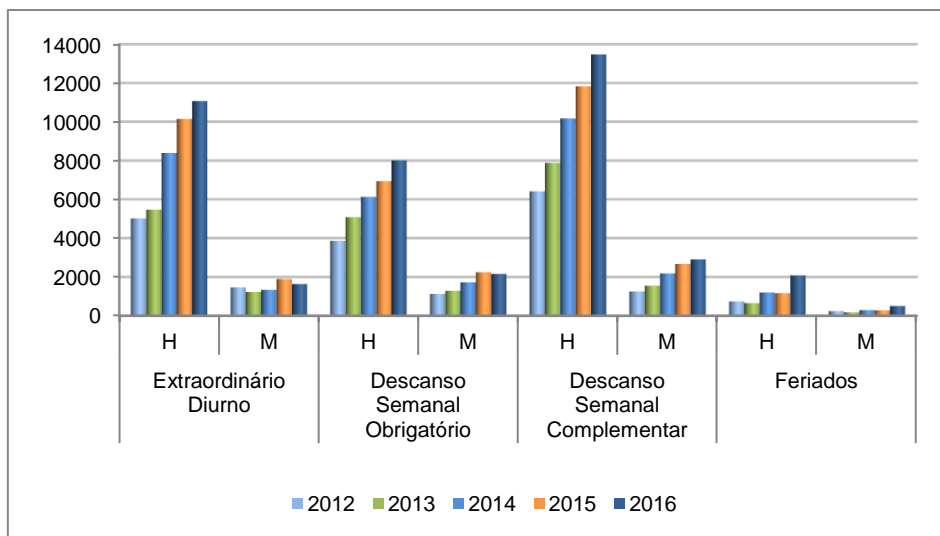
Em termos evolutivos os dados demonstram que, nos últimos cinco anos em análise, o número de horas de trabalho extraordinário tem aumentado progressivamente. Um acréscimo, entre 2012 e 2016, que ultrapassou os 100% (108%).

Gráfico 23: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2016



Em relação à distribuição de horas extras entre sexos é evidente a enorme desigualdade, distinguindo-se o efetivo masculino pela sua superioridade em número de horas com um diferencial de 27.431,4 horas em relação às mulheres (homens - 34.624,5 horas, mulheres - 7.193,1 horas).

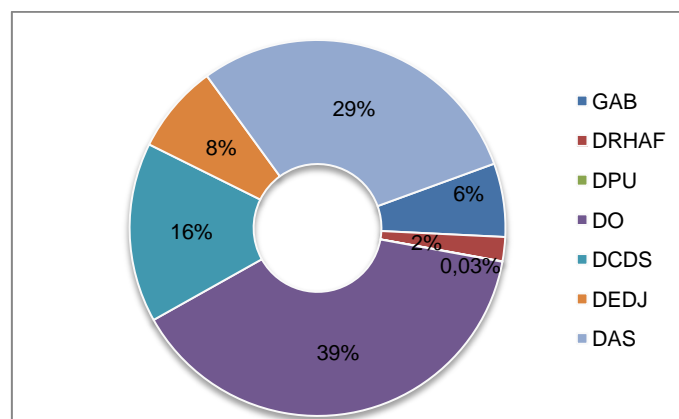
Gráfico 24: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2012-2016



Em termos médios, cada trabalhador/a efetuou, em 2016, cerca de 100 horas de trabalho extraordinário (100,28), o que representa um aumento de 132,56% em relação a 2012 (ano em que se registou a média de horas mais baixa, 43 horas).

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

Gráfico 25: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2016

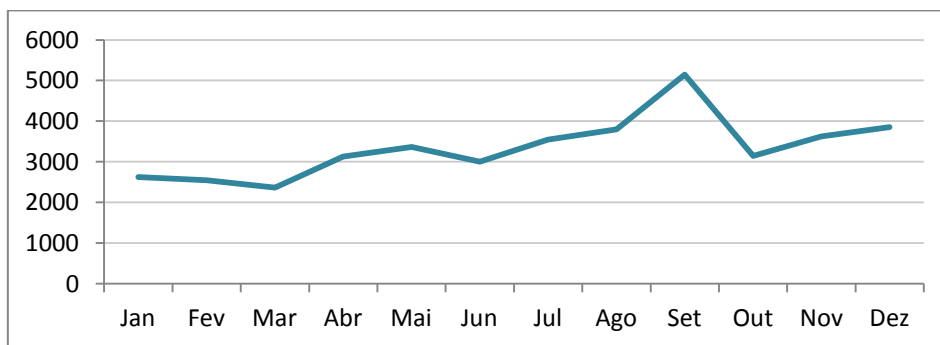


Nesse sentido, em conformidade com os dados apresentados, verifica-se que foram essencialmente as/os trabalhadoras/es da Divisão de Obras e da Divisão de Ambiente e Saneamento que acumularam maior volume de horas de trabalho extraordinário, contribuindo

para a contagem total de horas extras do Município com 68% das horas a serem realizadas nestas unidades. Segue-se a Divisão de Cultura e Desenvolvimento Social com 16%.

A partir da distribuição mensal das horas de trabalho extraordinário efetuadas é possível obter uma análise mais pormenorizada da situação, permitindo compreender de que forma se processou a repartição das horas realizadas ao longo do ano.

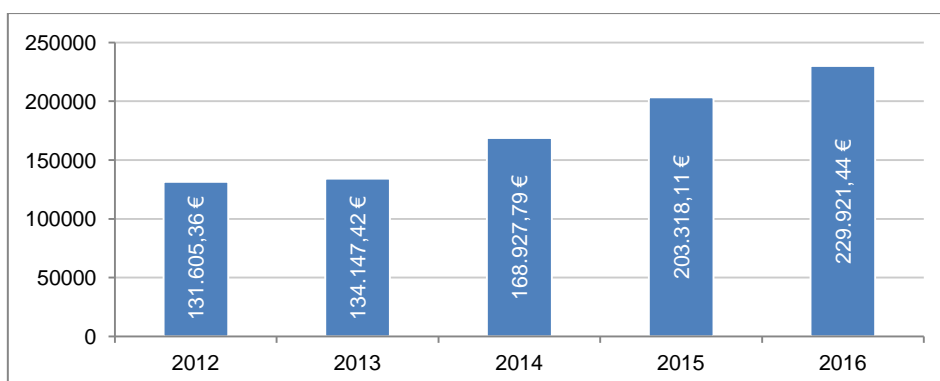
**Gráfico 26: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2016**



O pico de horas registado no mês de setembro (12,81%) está sobretudo diretamente relacionado com o evento anual da “Feira de Agosto”. Este é um evento que implica maior força de trabalho, registando-se também por essa razão nos meses que antecedem e sucedem o mesmo o maior volume de horas extraordinárias.

Como compensação do trabalho suplementar efetuado em 2016 o Município despendeu uma quantia no valor de 229.921,44 euros, um montante que tem vindo a aumentar de forma consistente desde 2012, apesar do valor/hora do trabalho extraordinário ter diminuído a partir de 2013.

**Gráfico 27: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2012-2016**



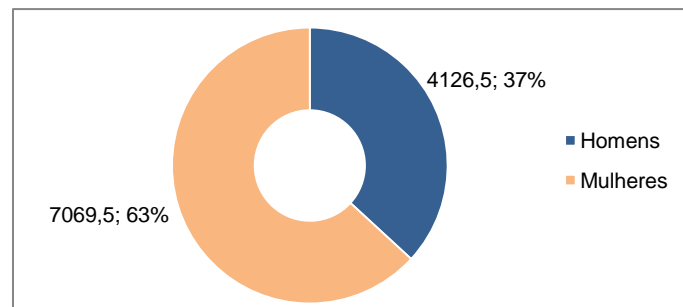
## 4. Assiduidade

Neste novo capítulo será analisada a assiduidade das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município de Grândola no decorrer do ano de 2016.

Deste modo, segundo os dados registados, houve um total de 11.196 dias de ausência ao trabalho, correspondendo a um decréscimo de 0,15% face ao ano precedente.

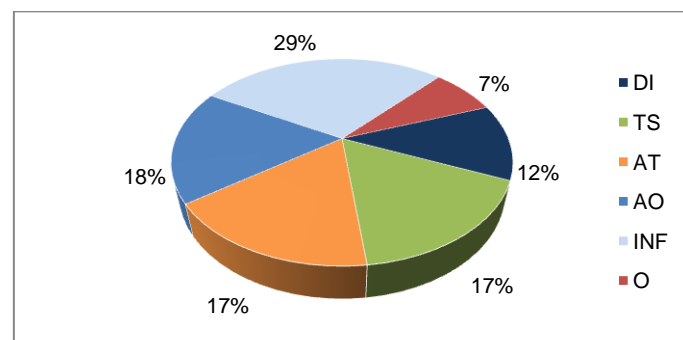
Em termos médios cada trabalhador/a do Município esteve ausente 26,8 dias. Para este resultado houve um contributo ligeiramente maior das mulheres, com 29,7 dias em média de ausência, enquanto os homens registaram uma média de 23,1 dias.

Gráfico 28: Distribuição (Nº/%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2016



Na perspetiva de, em termos de carreiras, perceber qual o comportamento das/os trabalhadoras/es no âmbito das ausências ao trabalho, demonstra-se pelo gráfico seguinte, que foi o pessoal da carreira de informática que registou o maior número médio de faltas, com cerca de 45 dias. Importa referir que este valor, bastante mais elevado que em anos anteriores nesta categoria profissional, justifica-se pelo motivo de cerca de 67% do total de dias de ausência (179 dias em 269) se dever a doença do/a trabalhador/a.

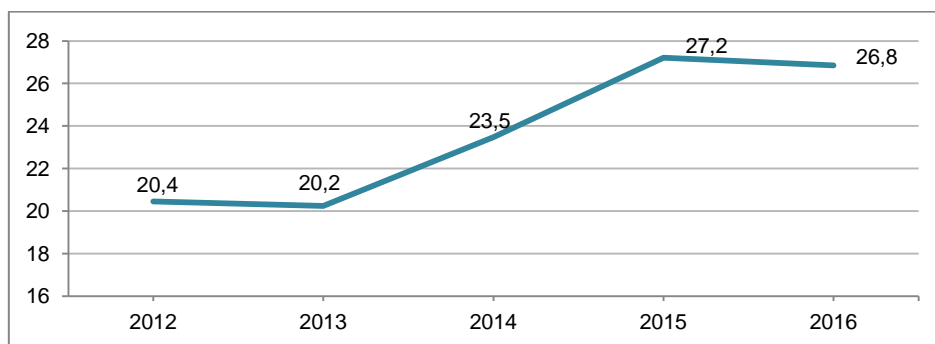
Gráfico 29: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2016



Seguem-se as/os assistentes operacionais, com 27,8 dias de ausência; as/os assistentes técnicas/os com 26,4 dias; as/os técnicas/os superiores com 26 dias; as/os dirigentes intermédias/os com 18,5 dias e, finalmente, o pessoal de outras carreiras com 11,7 dias de ausência.

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. Em 2016, ainda que sem grande impacto, registou-se uma discreta redução do número médio de dias de ausência.

Gráfico 30: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2012-2016



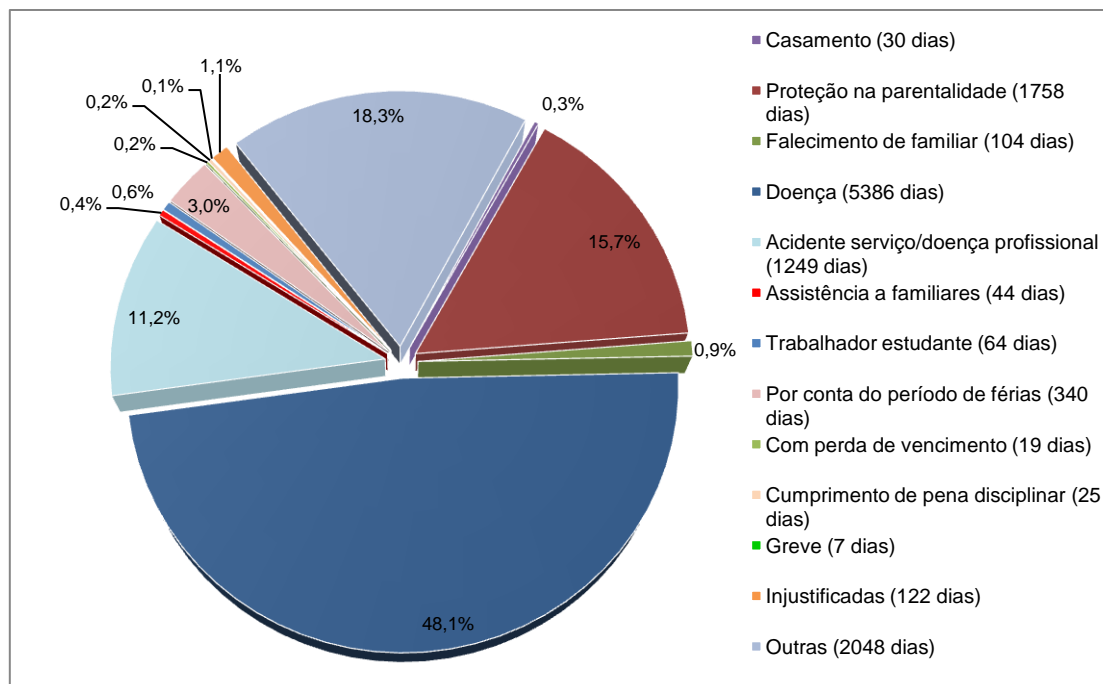
Do total de dias de ausência,

- . 5.386 dias (48,11%) deveram-se a “Doença”, sendo aliás o motivo mais comum de ausência também em anos anteriores, permitindo estabelecer comparações e aferir que existiu uma diminuição de 12%, entre 2015 e 2016, passando de 6.138 dias para 5.386 dias de ausência;
- . 2.048 dias (18,29%) deveram-se a “Outros motivos”, representando um acréscimo de 9,23% face a 2015;
- . 1.758 dias (15,7%) deveram-se a “Proteção na parentalidade”, correspondendo a um decréscimo de 6,5% em relação ao ano anterior.

Entre as restantes justificações apresentadas destaque para as que têm a ver com “Acidente em serviço/doença profissional” que, em 2016, surgiram com algum peso, na medida em que se somaram 1.249 dias de ausência ao trabalho (11,16%), um acréscimo de 159% face ao ano anterior.



Gráfico 31: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2016



Face ao exposto, apresenta-se de seguida a taxa de absentismo<sup>5</sup> respeitante ao ano em análise, tanto a nível global, bem como por sexo e por carreiras.

Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2016

Taxa de Absentismo	Taxa de absentismo Homens	Taxa de absentismo Mulheres
11,93%	10,25%	13,20%

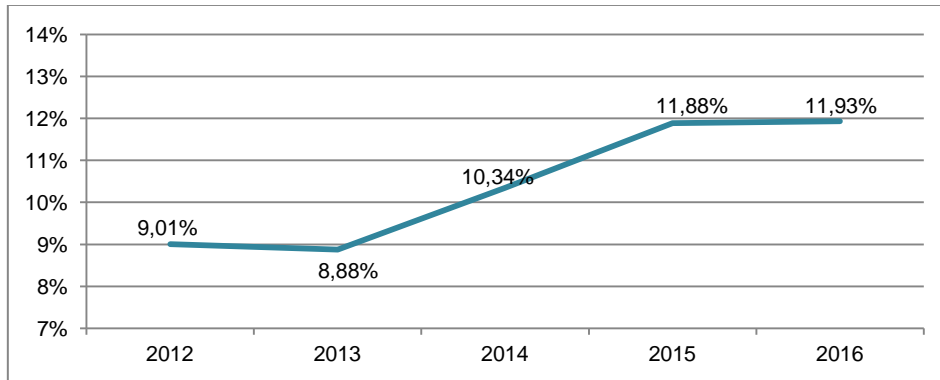
Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2016

Carreiras	Taxa de absentismo
Dirigente Intermédia/o	8,25%
Técnica/o Superior	11,56%
Assistente Técnica/o	11,74%
Assistente Operacional	12,36%
Informática	19,93%
Outras	5,21%

<sup>5</sup> n.º horas de ausência/ (potencial máximo anual (225 dias) x n.º de trabalhadoras/es)

Com o objetivo de retratar o sentido da evolução deste indicador, apresenta-se o seguinte gráfico, revelando que a tendência recente aponta para que a taxa de absentismo assuma, desde 2013, um sentido ascendente, aumentando cerca de 3pp (2013-2016).

Gráfico 32: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2012-2016



## 5. Segurança e Saúde no Trabalho

A segurança no trabalho surge 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 trabalhadoras e dos trabalhadores.

### 5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais

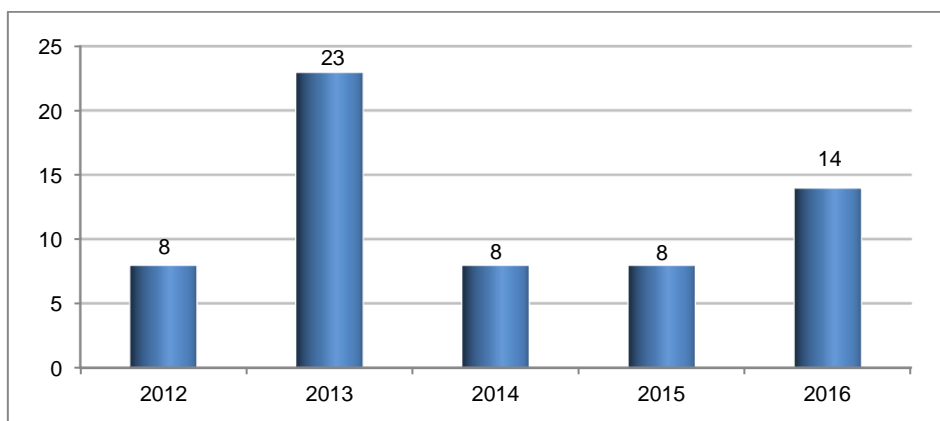
Durante o ano de 2016 registaram-se 12 acidentes de trabalho no local de trabalho, envolvendo 5 homens e 7 mulheres. Do total de acidentes, 3 resultaram num período de baixa superior a 30 dias, tendo sido perdidos um total de 340 dias de trabalho (homens – 131 dias; mulheres – 209 dias). Se a estes se somarem os dias de trabalho perdidos por acidentes decorridos nos anos anteriores (2.118 dias), verifica-se um total de 2.458 dias de trabalho perdidos por acidentes no local de trabalho.

Para além dos acidentes no local de trabalho há a contabilizar também os acidentes ocorridos no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho (*in itinere*). Nesta categoria assinalaram-se 2 acidentes de trabalho, registando-se a perda de 110 dias de trabalho no ano, que somado aos dias dos anos anteriores resulta em 501 dias de trabalho perdidos.

Em média cada trabalhador/a acidentado/a teve 32 dias de baixa em consequência de acidentes de trabalho ocorridos no local ou *in itinere*.

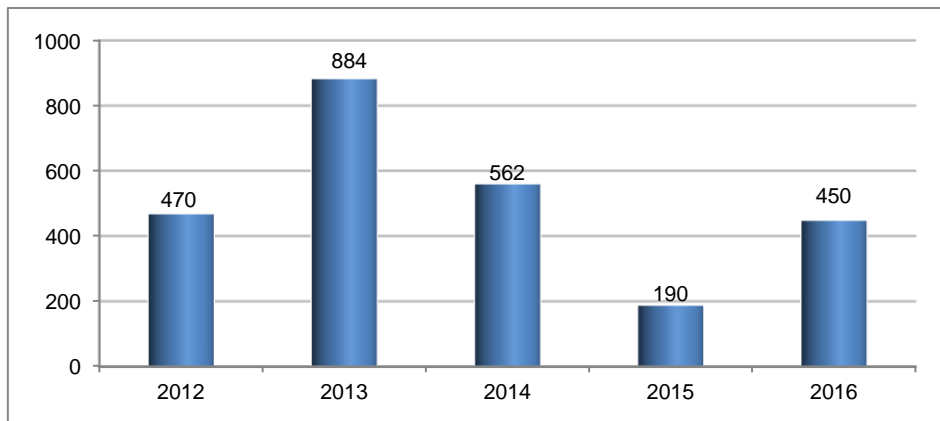
As representações gráficas seguintes espelham a evolução, no período entre 2012 e 2016, dos acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho e no percurso normal domicílio/local de trabalho, bem como a evolução do número de dias de trabalho perdidos decorrentes de baixas no ano de 2016 e nos anos anteriores.

Gráfico 33: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2012-2016



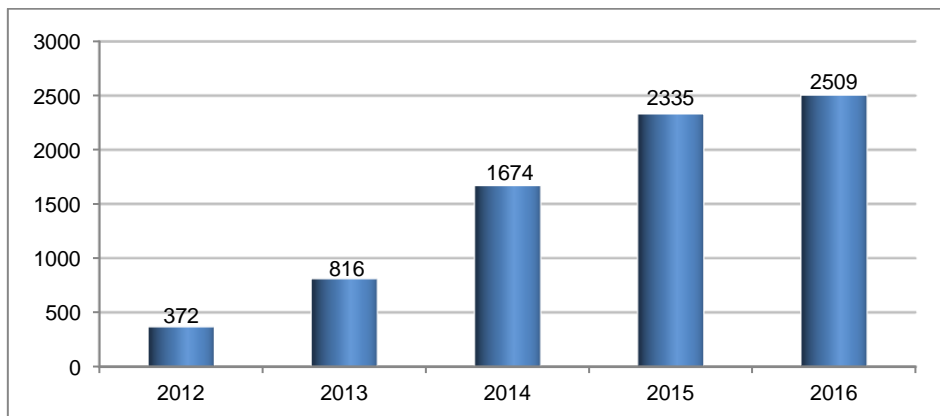
No ano de 2016, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 2,88% e no percurso domicílio/local de trabalho de 0,48%.

Gráfico 34: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2012-2016



Embora, em 2015, tenha havido uma enorme redução do número de dias perdidos por acidente de trabalho, a tendência inverteu-se no ano seguinte registando-se um acréscimo de 137%.

Gráfico 35: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2012-2016



Assim como em anos anteriores, o Município desenvolveu ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho. No ano em análise realizaram-se 11 ações abrangendo 64 trabalhadoras/es.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais implica custos para o Município que, em 2016, ascenderam ao montante total de 41.138,06 euros, encontrando-se repartido pelas diferentes categorias conforme ilustra o quadro seguinte.

Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2016

	Valor (euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	24.540,58
Equipamentos de proteção	13.667,15
Formação em prevenção de riscos	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	2.930,33
<b>Total</b>	<b>41.138,06</b>

## 6. Formação profissional

A formação constitui um imperativo para o desenvolvimento contínuo das competências dos recursos humanos de qualquer instituição, assumindo-se como instrumento de adaptação aos processos de mudança organizacional.

Deste modo, para que possa existir um acompanhamento constante e as/os trabalhadoras/es se sintam preparadas/os para a aceitação e adaptação aos novos quadros de mudança é essencial uma atualização e reciclagem de competências e conhecimentos, obtidos pelo recurso à formação profissional.

Assim sendo, em 2016, 226 trabalhadoras/es do Município frequentaram 64 ações de formação, perfazendo um total de 2.459 horas, dando nota de que 62 das ações frequentadas foram de “Curta Duração” (menos de 30 horas).

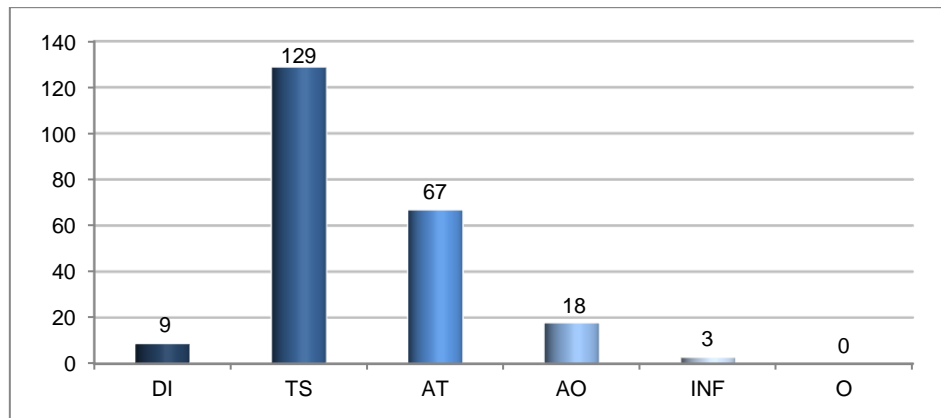
Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2016

	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	61	1	1	0

Resulta destes dados uma taxa de participação em formação de 54,19%, um valor que tem aumentado progressivamente nos últimos anos.

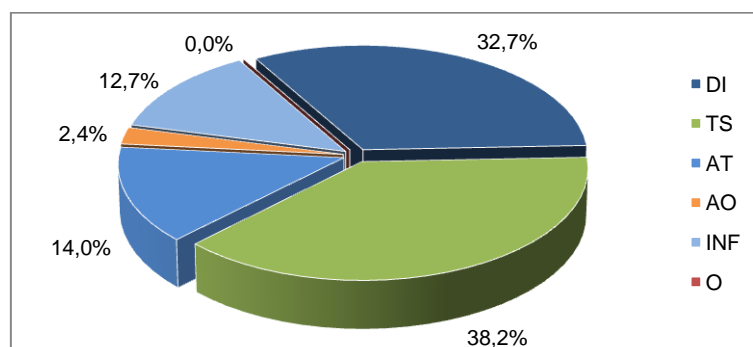
Nos gráficos seguintes são analisados, em termos absolutos e relativos, os dados referentes ao número de participantes em ações de formação por carreira.

**Gráfico 36: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2016**



Verifica-se que do total das/os trabalhadoras/es da autarquia que frequentaram ações de formação 57,1% estavam integradas/os na carreira de técnicas/os superiores, 29,6% na carreira de assistentes técnicas/os, 8% na carreira de assistentes operacionais, 4% na carreira de dirigentes intermédias/os e 1,3% na carreira de informática/o.

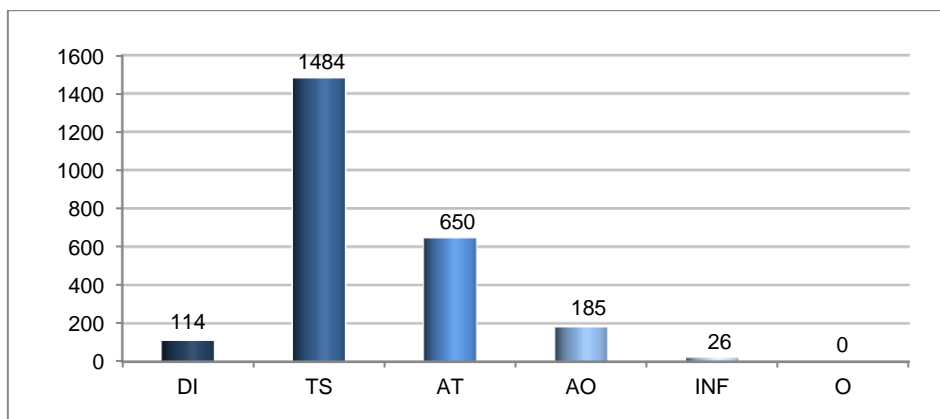
**Gráfico 37: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2016**



No gráfico anterior são apresentados os mesmos resultados 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 técnicas/os superiores que mais beneficiaram, em 2016, da frequência de ações de formação (1,5 ação por cada técnica/o), seguindo-se as/os trabalhadoras/es integrados na carreira de dirigente intermédia/o (1,3 ação por dirigente).

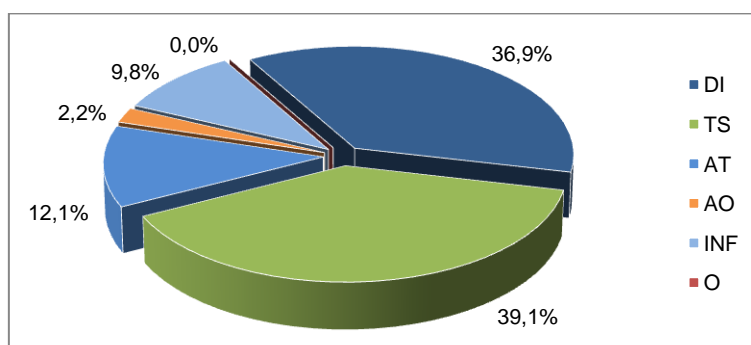
Apresenta-se agora, seguindo a mesma linha de análise, os resultados para 2016 do número de horas despendidas em ações de formação por carreira.

**Gráfico 38: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2016**



Verifica-se, portanto, que as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores despenderam em ações de formação 60,3% do total de horas. Seguiram-se as/os assistentes técnicas/os com 26,4%, as/os assistentes operacionais com 7,5%, as/os dirigentes intermédias/os com 4,6% e, finalmente as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informáticas/os com 1,1% de horas despendidas em formação.

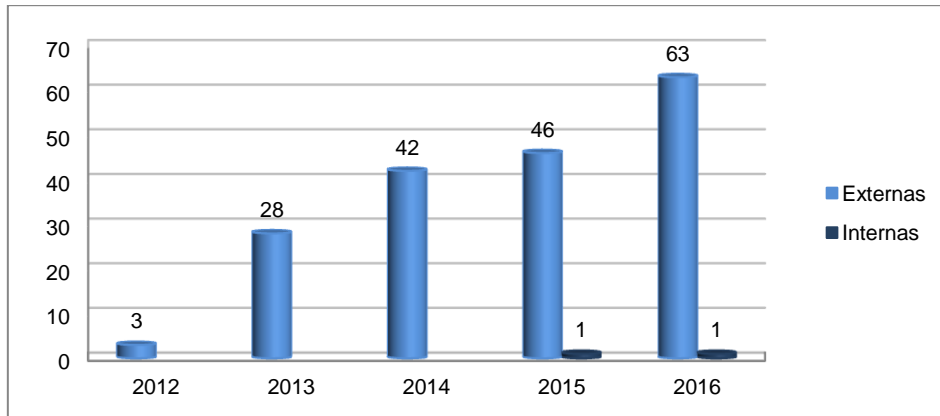
**Gráfico 39: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2016**



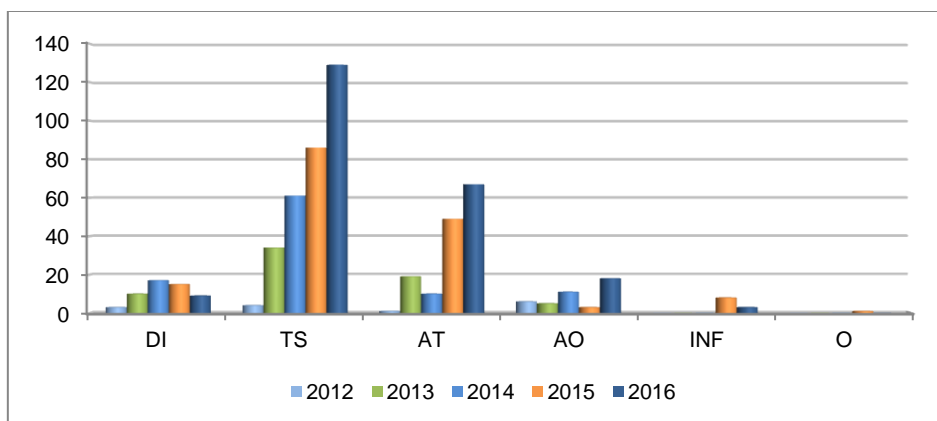
Em termos médios os dados apontam para que tenham sido as/os técnicas/os superiores a usufruir de mais horas de formação, tendo cada um/a recebido cerca de 17 horas de formação. Seguindo-se as/os dirigentes intermédias/os com 16 horas, as/os assistentes técnicas/os com 5 horas, as/os informáticas/os com 4 horas e, por último, as/os assistentes operacionais com 1 hora de formação anual cada.

Apresentam-se agora alguns gráficos que proporcionam uma interpretação do sentido evolutivo da realidade do Município face à temática da formação.

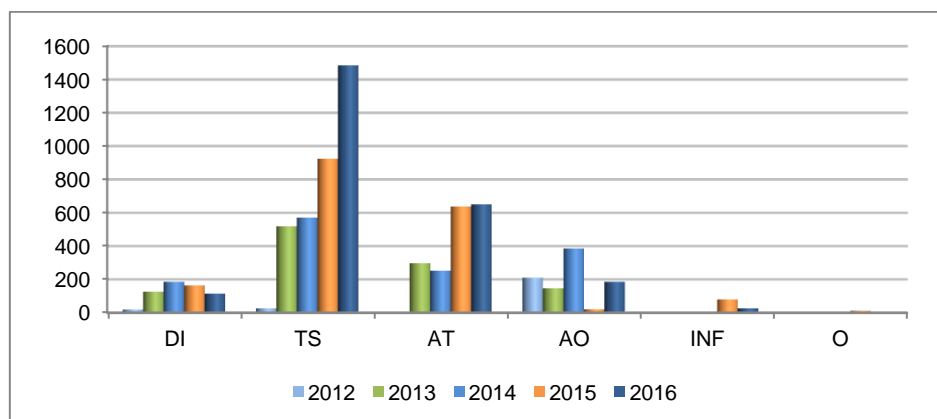
**Gráfico 40: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2012-2016**



**Gráfico 41: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2012-2016**



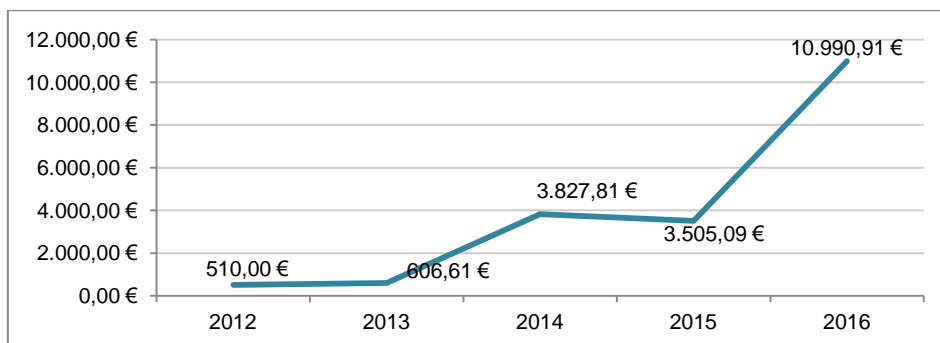
**Gráfico 42: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2012-2016**





Os encargos com formação externa atingiram em 2016 o valor mais elevado desde 2012, despendendo o Município de Grândola 10.990,91 euros.

**Gráfico 43: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2012-2016**



Em termos médios, a despesa anual em formação profissional externa cifrou-se em 26,36 euros por trabalhador/a.

**Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2012-2016**

	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Despesas</b>	1,09 €	1,38 €	9,31 €	8,51€	26,36€

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 17%, um aumento de 7pp relativamente a 2015.

## 7. Relações profissionais

À data de 31 de dezembro de 2016, existiam 211 trabalhadoras/es sindicalizadas/os no Município de Grândola, representando uma taxa de sindicalização de 50,6%.

Os gráficos seguintes traduzem a evolução do número de trabalhadoras/es sindicalizadas/os nos últimos cinco anos.

Gráfico 44: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2012-2016

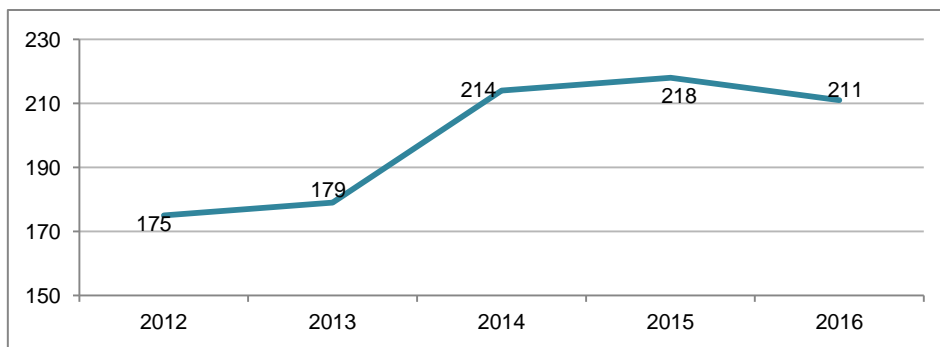
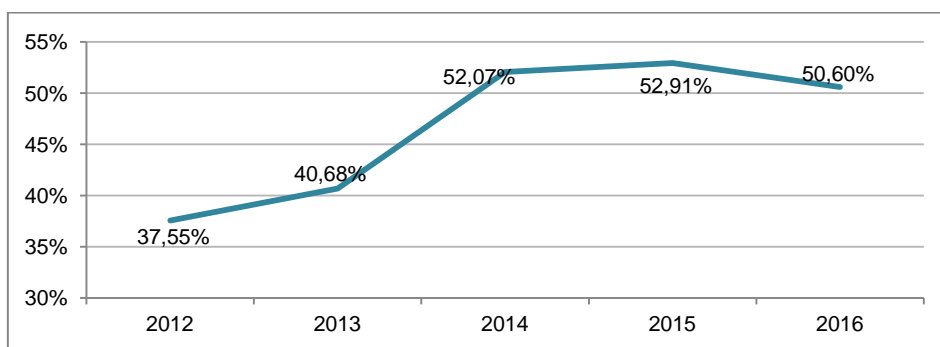


Gráfico 45: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2012-2016



Observando a tendência da evolução do número de trabalhadoras/es sindicalizadas/os, destaca-se o ano de 2014 por registar o aumento mais significativo (20%). Um acréscimo que se justifica pela eventual conjuntura económica e social, assim como pelo facto de nesse mesmo ano terem sido celebrados os Acordos Coletivos de Empregador Público, que permitiram a redução do horário laboral de 40 horas para 35 horas.

Contudo, a tendência crescente nos últimos anos que caracterizava esta condição inverteu-se, diminuindo no último ano, ainda que ligeiramente (3,2%), o número de efetivos sindicalizados.

## 8. Disciplina

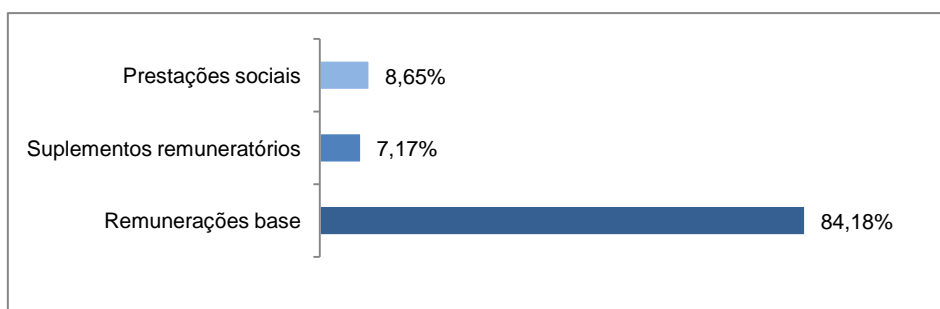
Relativamente a questões disciplinares, durante o ano de 2016, houve a assinalar 1 processo instaurado e 1 processo decidido com despedimento por facto imputável ao trabalhador.

## 9. Encargos com o pessoal

No presente capítulo serão abordados alguns aspetos referentes aos encargos com o pessoal, procedendo-se com especial detalhe à análise das remunerações das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município.

Cruzando a informação inscrita em Balanço Social com os resultados apurados no Relatório de Gestão 2016, o Município de Grândola despendeu 6.319.510,69 euros com pessoal, correspondendo a 31,99% do total da despesa do Município (19.752.897,29 euros) e 39,69% à despesa corrente nesse ano (15.919.592,48 euros).

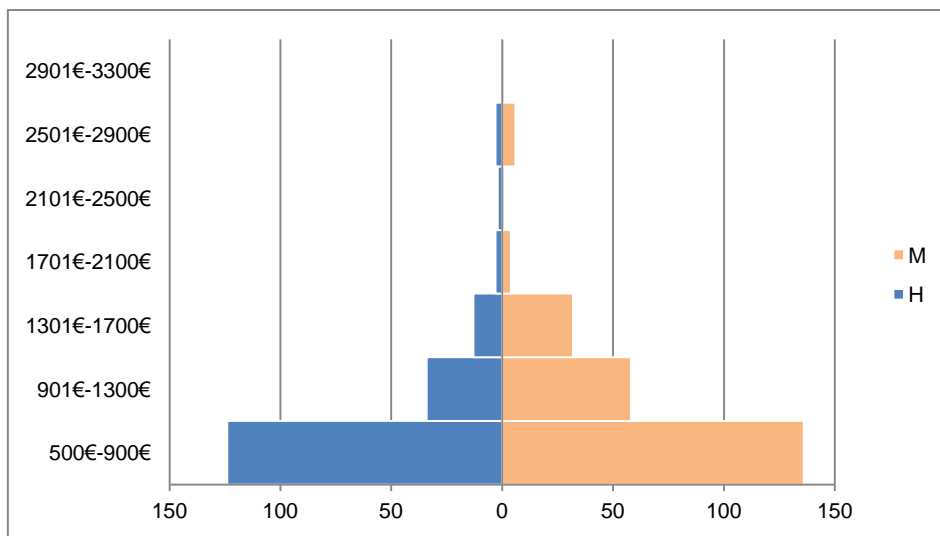
Gráfico 46: Encargos (%) com o Pessoal, 2016



### 9.1 Remunerações base

Para o ano em observação o Município despendeu um valor total de 5.319.703,44 euros com as remunerações base do seu efetivo, existindo 52 níveis remuneratórios, cujo valor mínimo era 530,00 euros e o valor máximo de 3.209,67 euros.

Gráfico 47: Pirâmide Salarial, 2016



Estabelecendo a comparação com o ano transato não se verificaram alterações significativas na estrutura remuneratória da autarquia de Grândola, conservando-se o intervalo remuneratório entre os 500 e os 900 euros como o mais representativo, abrangendo a maioria do efetivo municipal (62,35%), sendo que 69,3% eram homens e 57,1% eram mulheres.

A remuneração ilíquida média das/os trabalhadoras/es municipais era de 913,59 euros, havendo alguma diferença entre o salário médio dos homens – 862,43 euros – e das mulheres – 952,07 euros. Porém, em face da grande amplitude de remunerações, a apresentação da sua simples média afigura-se como uma medida desajustada, não espelhando a verdadeira repartição. Por esta razão, e a fim de melhor retratar a distribuição das remunerações das/os trabalhadoras/es municipais foram elaborados os seguintes diagramas de extremos e quartis.

Gráfico 48: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2016

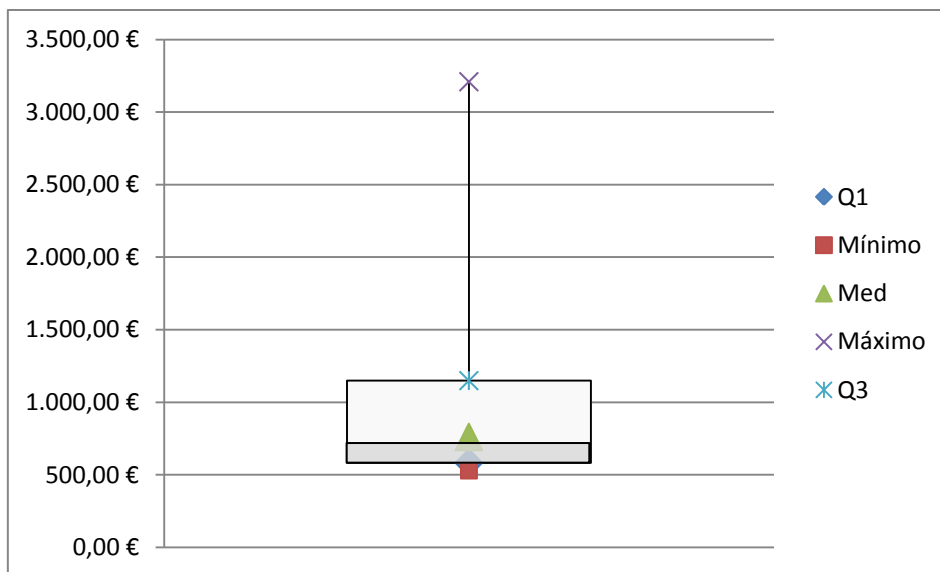
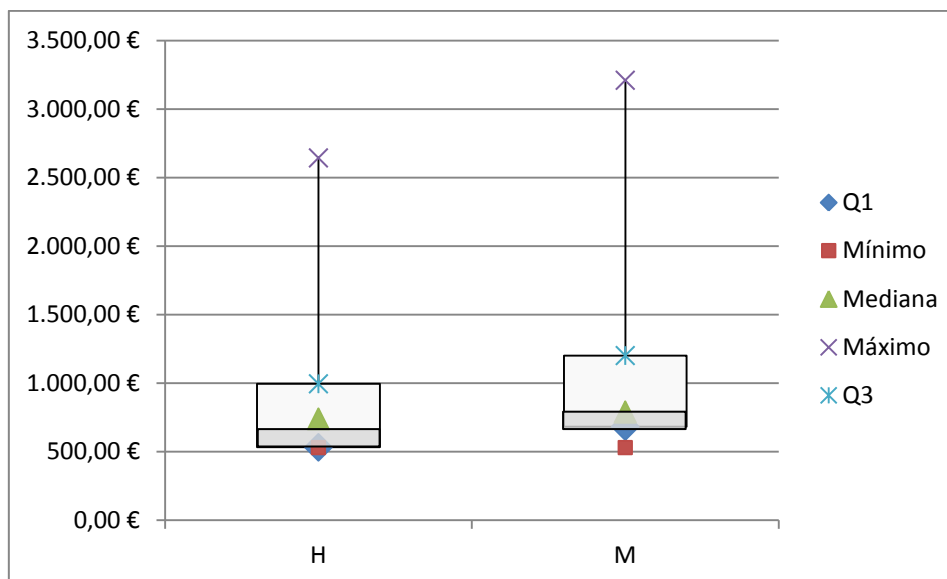


Gráfico 49: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2016



Pela análise do primeiro diagrama verifica-se que:

- 25% das/os trabalhadoras/es do Município auferiam remunerações base inferiores ou iguais a 583,58 euros;
- 50% auferiam remunerações inferiores ou iguais a 762,09 euros;
- 75% tinham 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:

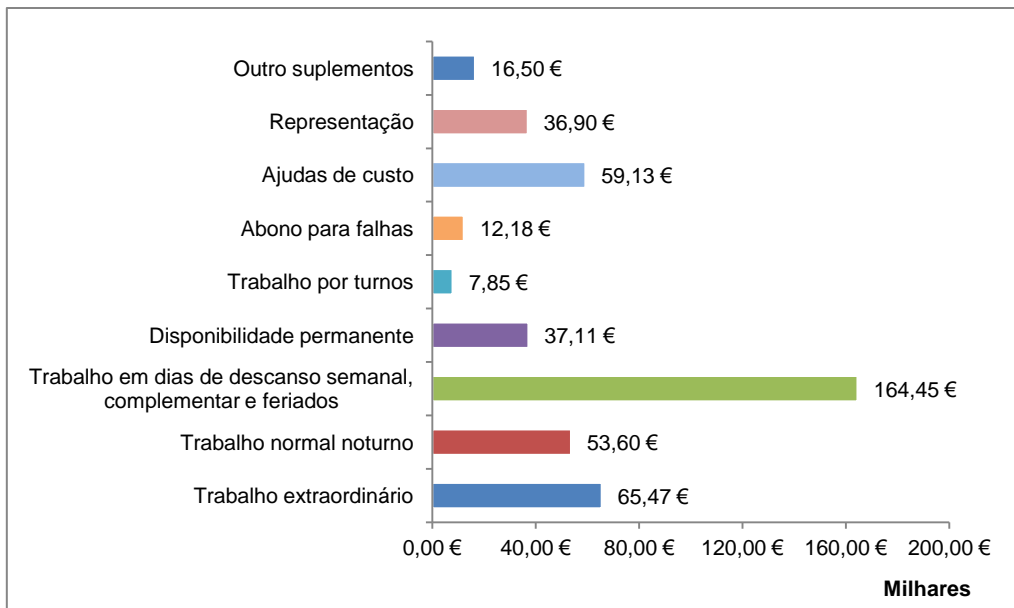
- . Logo no 1.º quartil existem diferenças, algo significativas, entre homens e mulheres, revelando que 25% dos homens auferiam uma remuneração base inferior a 532,08 euros, enquanto 25% das mulheres tinham uma remuneração base inferior a 683,13 euros;
- . Quanto à mediana a diferença entre sexos é mais residual, ou seja, verifica-se que para o caso de 50% dos trabalhadores a sua remuneração base era inferior a 738,05 euros, sendo esse valor de 789,54 euros para 50% das mulheres trabalhadoras;
- . Já em relação ao 3.º quartil, verifica-se que enquanto 75% dos trabalhadores tinham uma remuneração base inferior a 995,51 euros, a mesma percentagem de trabalhadoras tinha uma remuneração base inferior a 1.201,48 euros;
- . A remuneração base mais elevada do Município (3.209,67 euros) era auferida por uma mulher.

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 auferiam era de 683,13 euros. Na separação por sexos também esta medida tem diferenças, sendo de 530,00 euros a remuneração que mais homens recebiam e de 683,13 euros para o caso das mulheres.

## 9.2. Suplementos remuneratórios

No ano de 2016, o Município despendeu um montante no valor de 453.197,40 euros em suplementos remuneratórios, registando-se um acréscimo relativamente a 2015 na ordem dos 23,4%.

Gráfico 50: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2016

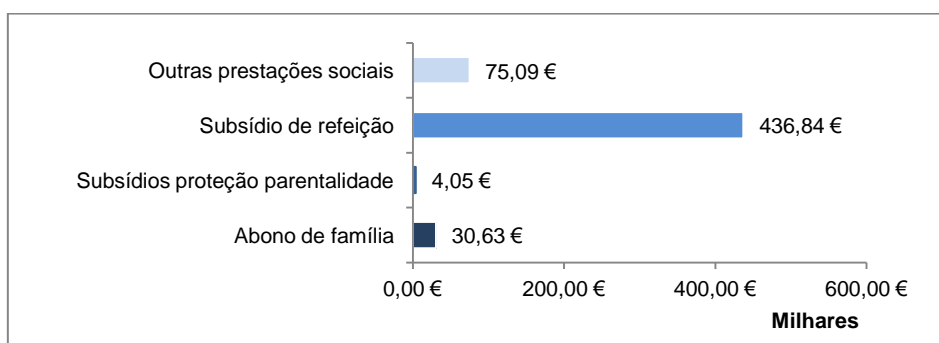


Dentro dos suplementos remuneratórios é de realçar o enorme peso (36%) assumido pela categoria “Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados”. Ao nível das restantes categorias evidenciam-se, ainda, no conjunto, as despesas com “Trabalho extraordinário” (14,45%) e as despesas com “Ajudas de custo” (13,05%).

### 9.3. Prestações sociais

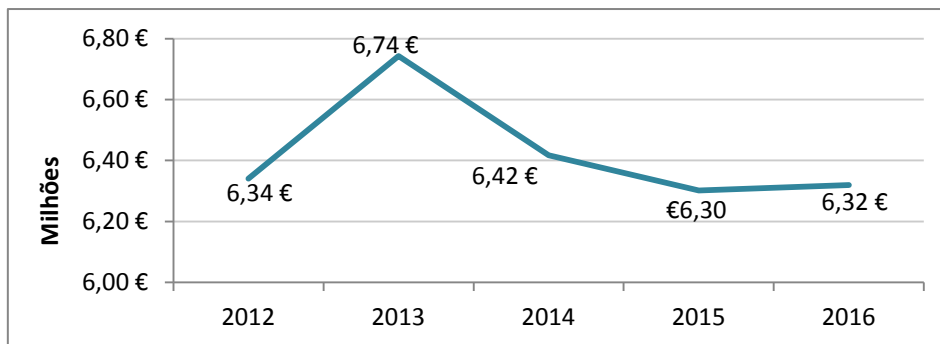
Relativamente às prestações sociais implicaram um encargo no valor de 546.609,85 euros, evidenciando-se o “Subsídio de refeição” com um peso relativo de 79,92% no total das prestações sociais, tal como demonstra o gráfico seguinte.

Gráfico 51: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2016



## 9.4. Evolução dos encargos com pessoal

Gráfico 52: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2012-2016



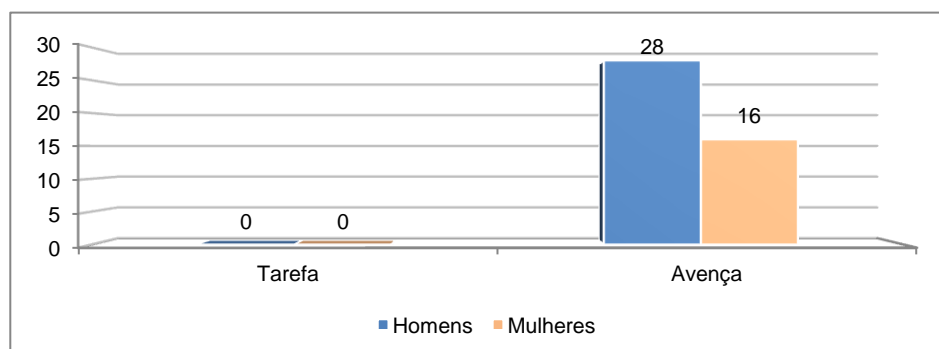
Após algumas oscilações relevantes ao nível do volume monetário de encargos com o pessoal, motivadas pela reposição do pagamento dos subsídios de férias e de natal, verifica-se que nos anos mais recentes este valor se manteve sem grandes variações.

Ainda assim, é de referir que para o valor atingido em 2016 (6.319.510,69 euros) contribuiu o aumento em 23,4%, comparativamente a 2015, dos encargos relativos a suplementos remuneratórios.

## 10. Prestações de serviços

O Município de Grândola com o objetivo de fazer face a necessidades dos serviços recorreu, no ano de 2016, a contratos de prestação de serviços, tendo nesse ano 44 prestadoras/es de serviço.

Gráfico 53: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2016

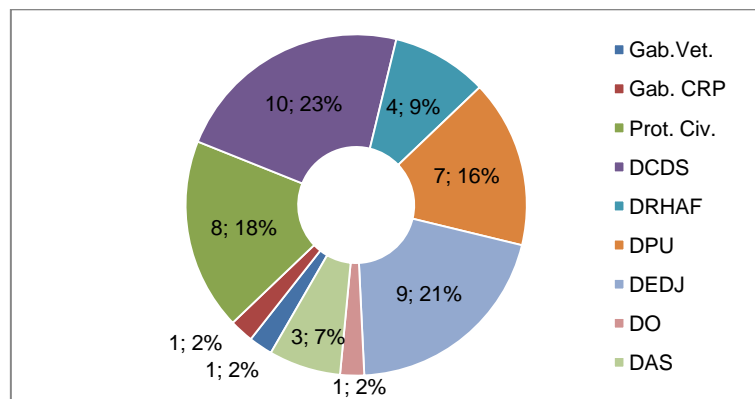




Assim como no ano anterior, em 2016, executaram-se exclusivamente prestações de serviços na modalidade de avença, predominando a tendência da contratação de pessoas do sexo masculino (63,64%).

A fim de compreender quais as áreas em que estão integradas/os as/os prestadoras/es de serviço e sua dimensão, procedeu-se à criação do gráfico seguinte. Verifica-se, então, que 22% das contratações corresponde a necessidades decorrentes da atividade de três áreas: Gabinete de Veterinária, Gabinete de Comunicação e Relações Públicas e do Gabinete de Proteção Civil. No âmbito das divisões destaque para a Divisão de Cultura e Desenvolvimento Social, com 10 contratações (23%).

Gráfico 54: Contratos de Prestação de Serviço (Nº/%), por Área ou Unidade Orgânica do Município, 2016



Para perceber como tem sido a evolução, nos últimos cinco anos, dos contratos de prestação de serviço apresenta-se o seguinte gráfico.

Gráfico 55: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2012-2016

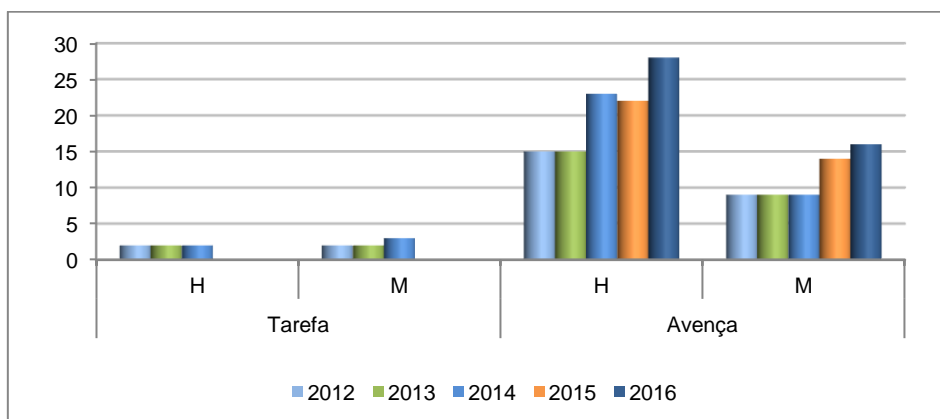
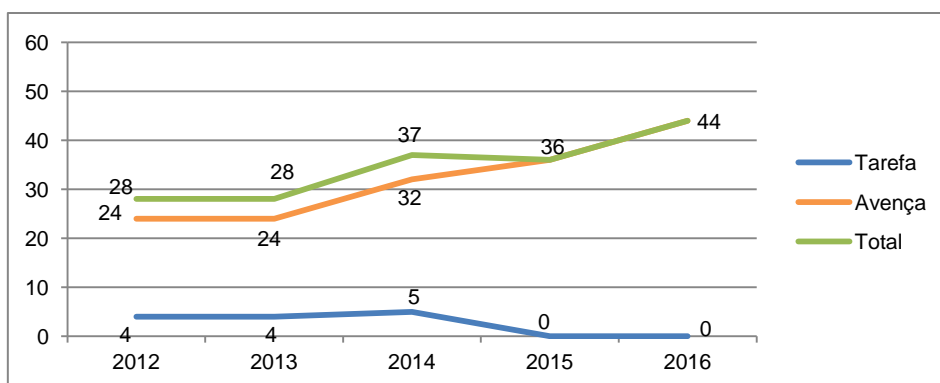


Gráfico 56: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2012-2016



Em suma, verifica-se até 2013 uma distribuição constante do número de contratos de prestação de serviço, alterada nos anos seguintes pelo assinalável crescimento de contratos na modalidade de avença.

Em 2016, registou-se novamente um acréscimo do número total de contratos de prestação de serviço (22,22%), única e exclusivamente na modalidade de avença.

## 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, 2012-2016

Indicadores 2016						Anos anteriores			
						2015	2014	2013	2012
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente	X100	7	X 100	1,68%	1,46%	1,22%	5,68%	5,58%
	Total efetivos		417						
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino	X100	5	X 100	71,43%	50,0%	60,0%	56,0%	57,69%
	Total dirigentes		7						
Taxa de tecnicidade	Técnicas/os superiores	X100	86	X 100	20,62%	20,39%	19,95%	14,55%	13,95%
	Total efetivos		417						
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes técnicas/os	X100	122	X 100	29,26%	28,88%	27,74%	27,05%	25,11%
	Total efetivos		417						
Taxa de pessoal operacional	Assistentes operacionais	X100	189	X 100	45,32%	46,12%	47,93%	46,36%	47,42%
	Total efetivos		417						
Taxa de masculinização	Número total homens	X100	179	X 100	42,93%	43,45%	42,09%	41,82%	42,27%
	Total efetivos		417						
Taxa de feminização	Número total mulheres	X100	238	X 100	57,07%	56,55%	57,91%	58,18%	57,73%
	Total efetivos		417						
Taxa de vinculação	Número trab. tempo indet.	X100	402	X 100	96,4%	96,84%	100%	96,36%	92,27%
	Total efetivos		417						
Taxa de contratados	Número trab. Contratadas/os	X100	0	X 100	0%	0%	0%	3,64%	7,73%
	Total efetivos		417						
Nível etário médio	Soma das idades		H	M	Total	Total	Total	Total	Total
	Total efetivos		48,08	46,62	47,25	46,37	45,73	44,91	43,59
Taxa de senioridade	N.º trab com mais de 55 anos	X100	101	X 100	24,22%	21,84%	19,22%	18,41%	15,02%
	Total efetivos		417						
Taxa de formação universitária	N.º trab. com formação univ.	X100	99	X 100	23,74%	23,06%	23,36%	25,23%	25,32%
	Total efetivos		417						
Taxa de formação básica	N.º trab. 1.º, 2.º e 3.º ciclos	X100	162	X 100	28,85%	38,59%	38,20%	38,41%	38,84%
	Total efetivos		417						

Taxa de evolução de efetivos	(Efetivos 2016-Efetivos 2015)	X100	5	X 100	1,21%	0,24%	-6,59%	-5,58%	2,19%
	Efetivos 2015		412						
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extraordinárias	41817,6			100,28	90,16	76,45	90,16	76,45
	Total efetivos	417							
Taxa de absentismo	Total dias ausência	X100	11196	X100	11,93%	11,88%	10,34%	8,88%	9,01%
	(Dias úteis x Total efetivos)		(225 x 417)						
Remuneração média mensal	Remunerações base	5319703,44			911,22	927,56	941,71	946,12	960,41
	(Total efetivos x 14)	(417 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 durante o ano de 2016, permitindo inferir que genericamente o/a trabalhador/a do Município:

- É mulher;
- Tem cerca de 47 anos;
- Pertence à carreira de assistente operacional;
- Tem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- Tem 10,6 anos de escolaridade;
- Tem 16 anos de antiguidade na Câmara;
- Efetua cerca de 8 horas mensais de trabalho extraordinário;
- Ausenta-se ao trabalho durante 26,8 dias por ano (sem contar com férias);
- Apresenta uma taxa de absentismo de 11,93%;
- Perde cerca de 6 dias de trabalho por ano devido a acidentes de trabalho ocorridos no ano ou em anos anteriores;
- Despende cerca de 6 horas em formação profissional ao longo do ano;
- É sindicalizada;
- Tem um vencimento mensal de 913,59 euros;
- Recebe 192,43 euros mensais em suplementos remuneratórios.

## Notas Finais

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

Grândola, maio de 2017

Divisão de Recursos Humanos, Administração e Finanças