Relatório

Balanço Social

2017

MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Ficha Técnica

Título

Relatório Balanço Social 2017

Edição

Município de Grândola

Rua José Pereira Barradas, 11, 7570-281 Grândola

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

Data

Maio 2018

Índice

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 12
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade 14
1.4. Distribuição por nível de escolaridade 15
1.5. Distribuição por antiguidade 17
1.6. Trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência 18
1.7. Distribuição por nacionalidade 18
2. Relações de Trabalho 19
2.1. Distribuição de trabalhadoras/es por relação jurídica de emprego 19
2.2. Distribuição do pessoal admitido ou regressado por cargo/carreira 20
2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es 21
2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal mas não ocupados 21
2.5. Mudanças de situação durante o ano 22
3. Horas Extraordinárias 23
4. Assiduidade 27
5. Segurança e Saúde no Trabalho 31
5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais 31
7. Relações Profissionais 39
8. Disciplina 40
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, 2013-2017 9
Gráfico 2: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por 1000 Habitantes, 2013-2016 9
Gráfico 3: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2017 10
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es da Carreira Técnico Superior, 2013-2016 10
Gráfico 5: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2013-2017 11
Gráfico 6: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2013-2017 11
Gráfico 7 - Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade, 2013-2017 12
Gráfico 8: Distribuição (Nº/%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2017 12
Gráfico 9: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2013-2017 13
Gráfico 10: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2013-2017 13
Gráfico 11: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2017 14
Gráfico 12: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2017 15
Gráfico 13: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2017 16
Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2017 16
Gráfico 15: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2016-2017 17
Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2017 19
Gráfico 17: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2017 20
Gráfico 18: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2017 21
Gráfico 19: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2017 22
Gráfico 20: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2017 23
Gráfico 21: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2017 23
Gráfico 22: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2013-2017 24
Gráfico 23: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2017 24
Gráfico 24: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2013-2017 25
Gráfico 25: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2017 25
Gráfico 26: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2017 26
Gráfico 27: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2013-2017 27
Gráfico 28: Distribuição (Nº/%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2017 27
Gráfico 29: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2017 28
Gráfico 30: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2013-2017 28
Gráfico 31: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2017 29
Gráfico 32: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2013-2017 30
Gráfico 33: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2013-2017 32
Gráfico 34: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2013-2017 32
Gráfico 35: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2013-2017 33
Gráfico 36: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2017 35

Gráfico 37: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2017 35
Gráfico 38: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2017 36
Gráfico 39: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2017 36
Gráfico 40: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2013-2017 37
Gráfico 41: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2013-2017 37
Gráfico 42: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2013-2017 37
Gráfico 43: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2013-2017 38
Gráfico 44: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2013-2017 39
Gráfico 45: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2013-2017 39
Gráfico 46: Encargos (%) com o Pessoal, 2017 40
Gráfico 47: Pirâmide Salarial, 2017 41
Gráfico 48: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2017 42
Gráfico 49: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2017 42
Gráfico 50: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2017 44
Gráfico 51: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2017 44
Gráfico 52: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2013-2017 45
Gráfico 53: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2017 45
Gráfico 54: Contratos de Prestação de Serviço (Nº/%), por Área ou Unidade Orgânica do Município, 2017 46
Gráfico 55: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2013-2017 46
Gráfico 56: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2013-2017 47

Índice de Quadros

Quadro 1: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Portadores de Deficiência, por Sexo e Carreira, 2017 18
Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2017 ... 18
Quadro 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2013-2017 20
Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2017 30
Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2017 30
Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2017 33
Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2017 34
Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2013-2017 38
Quadro 9: Painel de Indicadores, 2013-2017 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 reafectação de trabalhadoras/es pelas novas unidades orgânicas criadas, procedendo-se ainda, nos casos em que tal se considerou útil e justificável, à atribuição, a alguns quadros do Município, de funções de nível mais elevado por via da mobilidade intercarreiras prevista na lei.

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

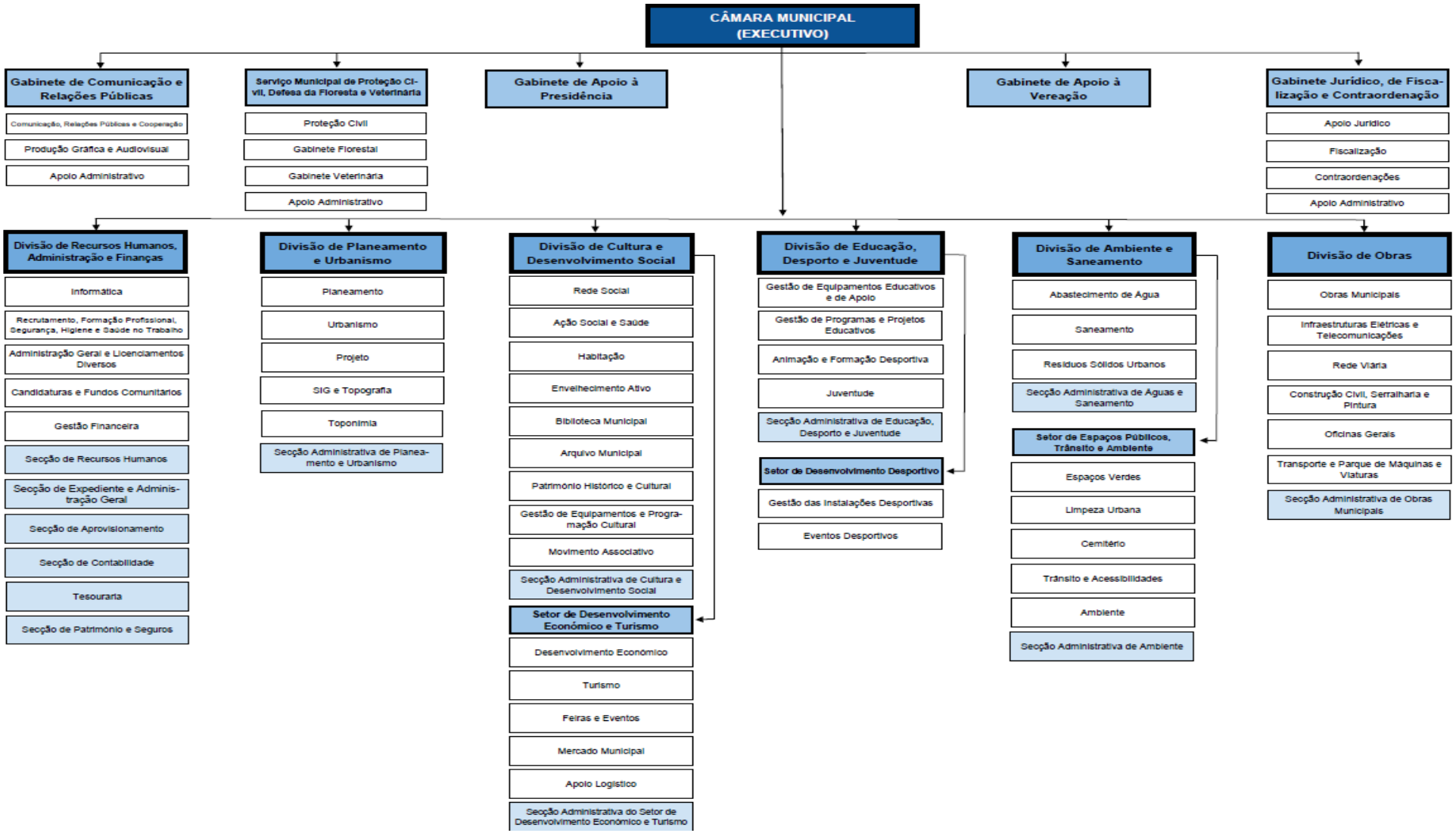
Nesse sentido, determinou o executivo municipal a elaboração do relatório do Balanço Social do Município de Grândola, com base na análise e no tratamento dos dados constantes nos quadros que o Município tem de remeter à Direção Geral das Autarquias Locais, por força da lei. Este passará a ser um documento 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 2018

O Presidente da Câmara

- António Figueira Mendes -

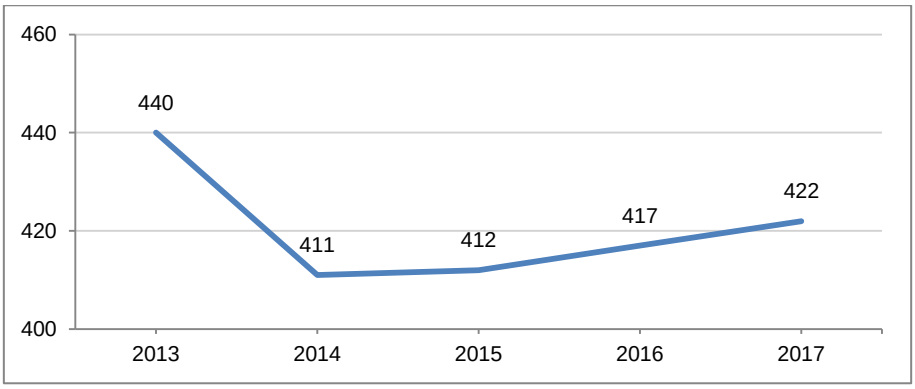
Organograma da Câmara Municipal de Grândola



1. Caracterização de Trabalhadoras e Trabalhadores

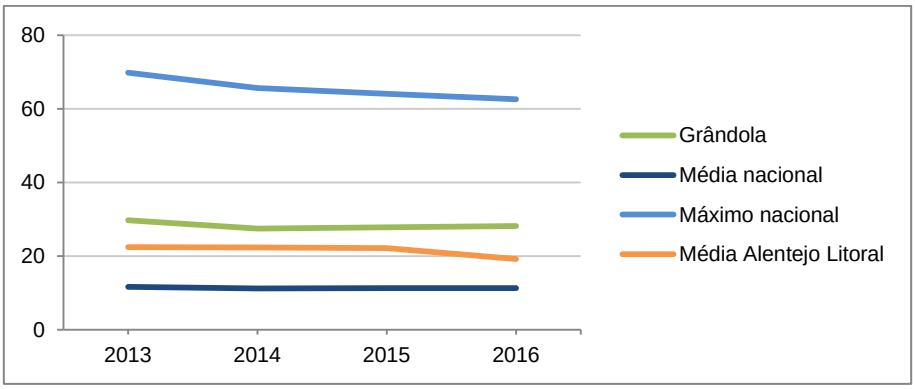
Em 31 de dezembro de 2017 o Município de Grândola apresentava um efetivo de 422 trabalhadoras e trabalhadores, representando um ligeiro acréscimo de 1,2% face ao momento homólogo de 2016.

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, 2013-2017



Em termos de território concelhio existia uma taxa de 28,85 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.[1]

Gráfico 2: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por 1000 Habitantes, 2013-2016

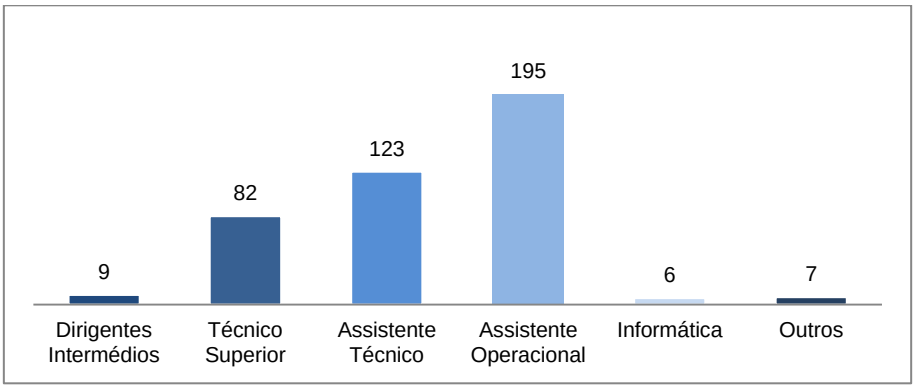


[1] Informação retirada do site www.portalmunicipal.pt. À data da elaboração do presente documento não se encontravam disponíveis dados referentes a 2017.

1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira

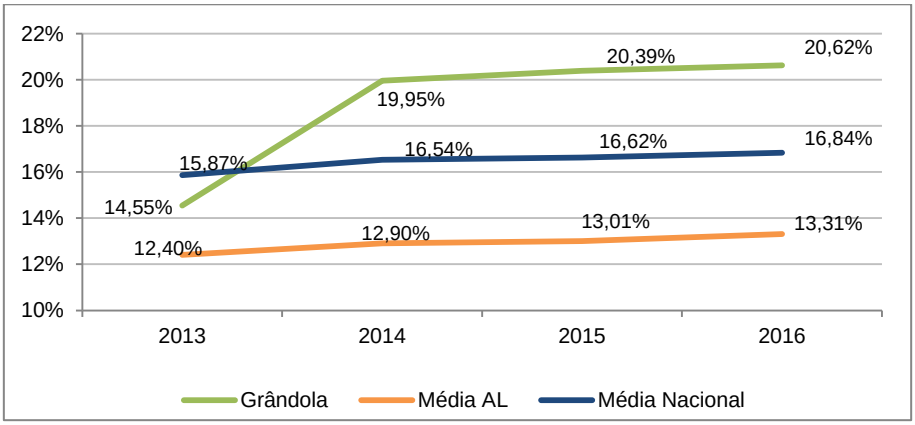
Analisando a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por carreira verifica-se que, dos seis grupos profissionais existentes, o grupo das/os assistentes operacionais detinha o maior peso relativo no total de efetivos, abrangendo 46,21% das/os trabalhadoras/es do Município. Seguem-se as carreiras de assistente técnica/o e de técnica/o superior com 29,15% e 19,43% das/os trabalhadoras/es, respetivamente.

Gráfico 3: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2017[2]



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

Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es da Carreira Técnico Superior, 2013-2016[3]



[2] 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).

[3] Informação retirada do site www.portalmunicipal.pt. À data da elaboração do presente documento não se encontravam disponíveis dados referentes a 2017.

Da comparação estabelecida resulta que desde o ano de 2014, inclusive, o Município 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, 2013-2017

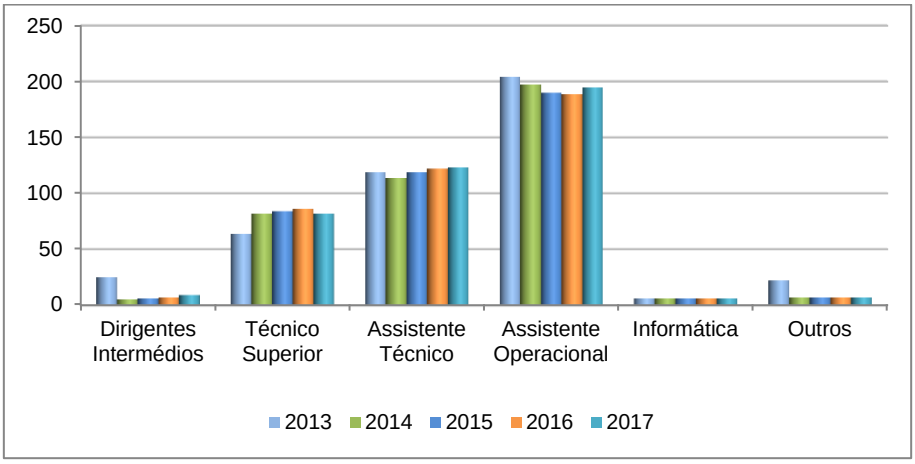
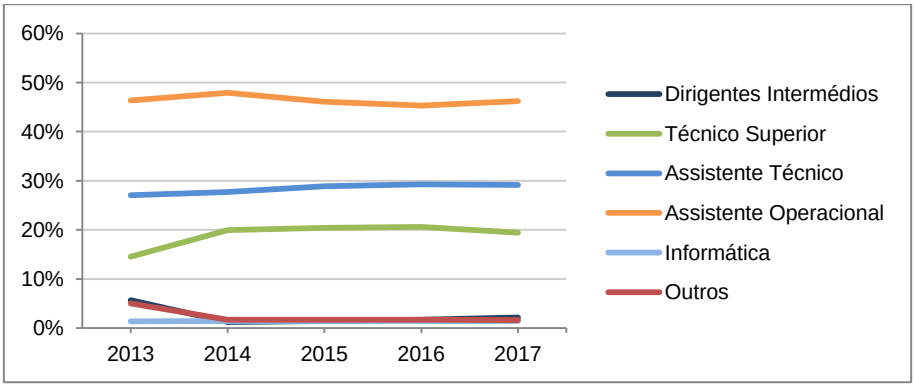


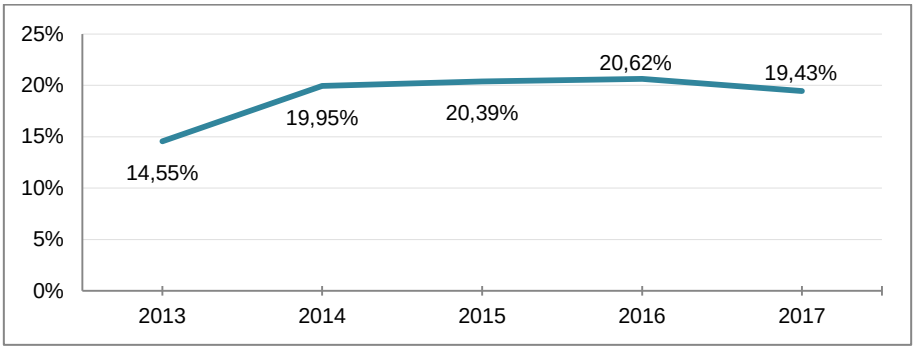
Gráfico 6: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2013-2017



Um dos aspetos mais relevantes, e que importa esclarecer, prende-se com a redução do número de cargos ocupados por dirigentes intermédios (64%). Esta alteração ocorreu no quadro da reestruturação dos serviços e devido ao cumprimento da legislação que regula os cargos de direção nas autarquias, justificando desta forma, o aumento do número de técnicas/os superiores (28,13%), uma vez que a grande maioria das/os dirigentes intermédias/os 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 2017 o valor de 19,43%.

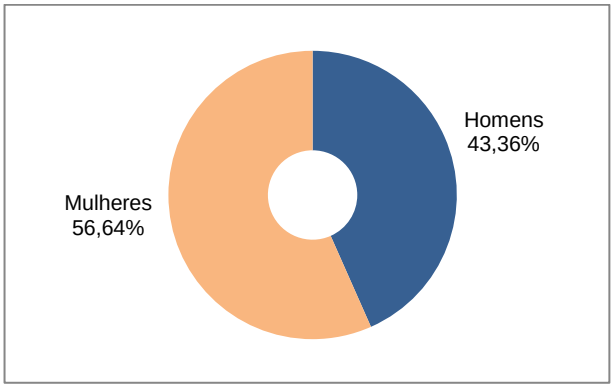
Gráfico 7 - Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade, 2013-2017



1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo

Com a divisão por sexo percebe-se que o universo de efetivos era, em 2017, predominantemente constituído por elementos do sexo feminino, contabilizando 239 mulheres, o que em números relativos traduz uma percentagem de 56,64% de mulheres e 43,36% de homens.

Gráfico 8: Distribuição (Nº/%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2017



Seguidamente ilustra-se a evolução do número de trabalhadoras/es no Município por sexo, demonstrando que a superioridade de efetivos do sexo feminino é um aspeto que tem caracterizado esta autarquia nos últimos anos.

Gráfico 9: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2013-2017

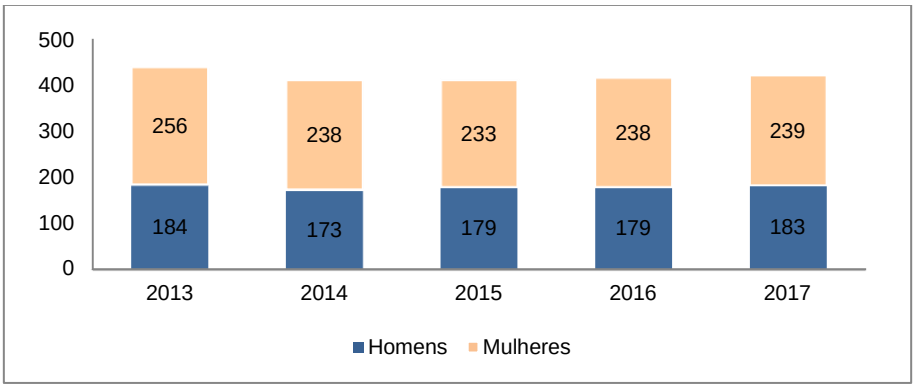
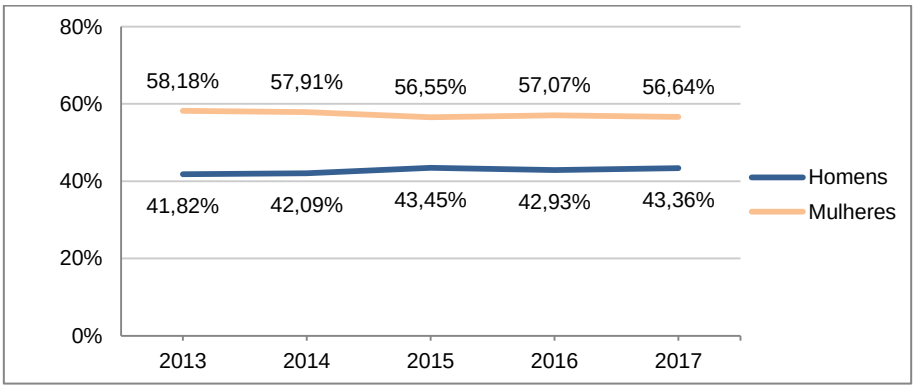
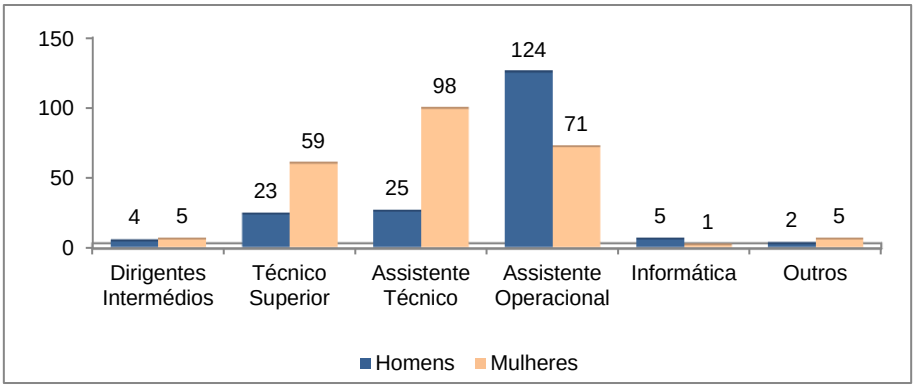


Gráfico 10: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2013-2017



Observando o gráfico anterior, que apresenta os resultados em termos relativos, verifica-se alguma inconstância, 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 2017 esta diferença cifrava-se nos 13,28pp.

Gráfico 11: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2017



Analisando na perspetiva da distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por carreira constata-se que:

. Na carreira de dirigente intermédia/o havia 56% de mulheres e 44% de homens;

. Na carreira de técnica/o superior em cada 60 técnicas/os, 43 eram mulheres;

. Na carreira de assistente técnica/o 80% eram mulheres e apenas 20% homens;

. Na carreira de assistente operacional em cada 100 trabalhadoras/es 64 eram homens;

. Na carreira de informática, do conjunto de 6 trabalhadoras/es, há apenas 1 mulher (17%);

. Por fim, em "Outros" manteve-se a prevalência de mulheres com 71%.

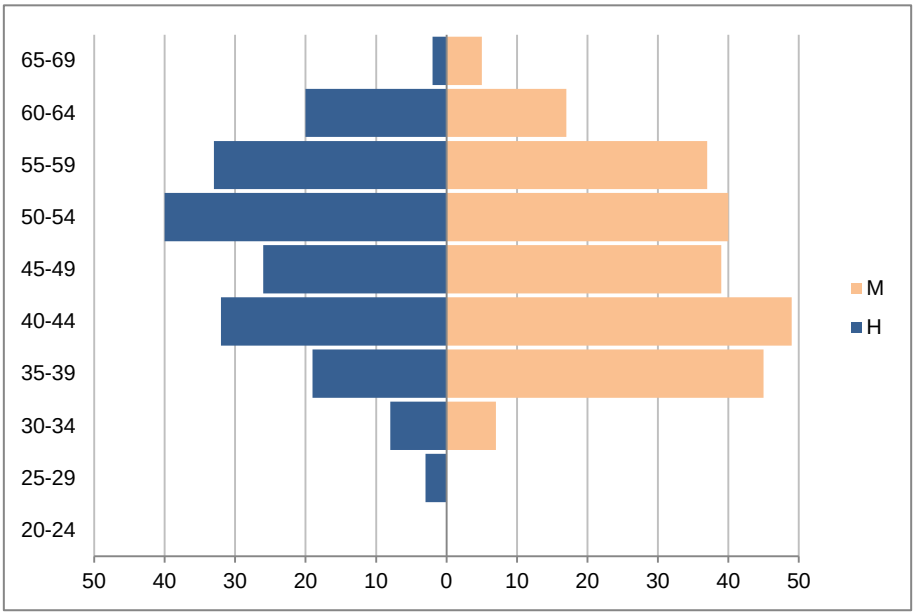
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade

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 40 aos 44 anos, com 81 trabalhadoras/es, logo seguida das faixas dos 50 aos 54 e dos 55 aos 59 anos, com 80 e 70 trabalhadoras/es, respetivamente.

Considerando a divisão por sexo verifica-se que era o escalão entre os 40 e os 44 anos que apresentava o maior número de mulheres (49), por sua vez, nos homens, era o escalão entre os 50 e os 54 anos que reunia o maior número de homens (40).

Gráfico 12: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2017



Em 2017, a idade média das/os trabalhadoras/es da autarquia era de 48,1 anos, com a média da idade das mulheres próxima dos 48 anos (47,52) e a dos homens muito próxima dos 49 anos (48,86).

Para além da idade média das/os trabalhadoras/es, existem outros indicadores passíveis de apurar que possibilitam chegar a conclusões mais sólidas, designadamente a taxa de envelhecimento[4] e a taxa de emprego jovem[5].

Deste modo, em 2017, a taxa de envelhecimento das/os trabalhadoras/es do Município situava-se nos 27,01%, representando um acréscimo de 2,79pp face ao ano anterior. Relativamente à taxa de emprego jovem não se registou a presença de qualquer trabalhador/a com idade compreendida entre os 20 e os 24 anos. Estes resultados demonstram que não existindo um rejuvenescimento do efetivo da autarquia o mesmo tende a ser naturalmente envelhecido.

1.4. Distribuição por nível de escolaridade

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

[4] Traduz o peso dos efetivos com 55 anos ou mais no total de trabalhadoras/es
[5] Traduz o peso dos efetivos entre os 20 e 24 anos no total de trabalhadoras/es

. 64 trabalhadoras/es possuíam escolaridade até ao 4º ano, inclusive, (15,17%);

. 105 trabalhadoras/es eram detentoras/es do 6º ou do 9º ano de escolaridade (24,88%);

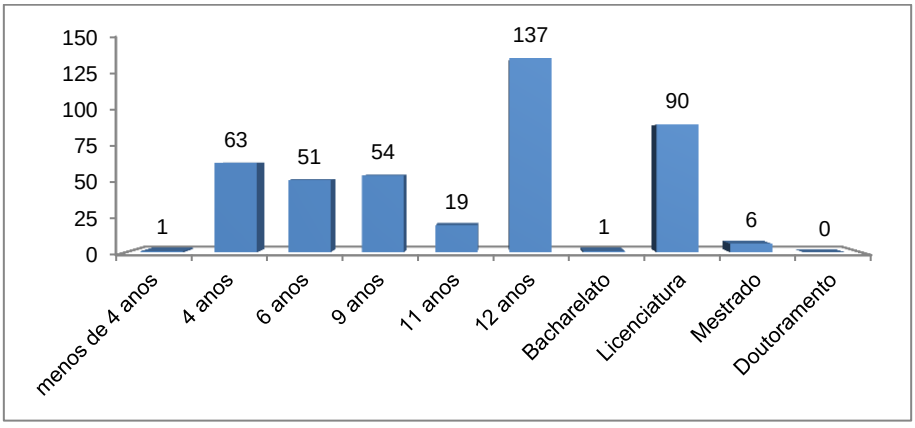
. 156 trabalhadoras/es tinham habilitações ao nível do 11º ou do 12º ano de escolaridade (36,97%);

. 97 trabalhadoras/es tinham formação superior (22,99%), dos quais 6 possuíam Mestrado.

Assim como em anos anteriores, o 12ºano manteve-se como o nível de ensino com maior número de trabalhadoras/es, com 1 em cada 3 trabalhadoras/es neste nível.

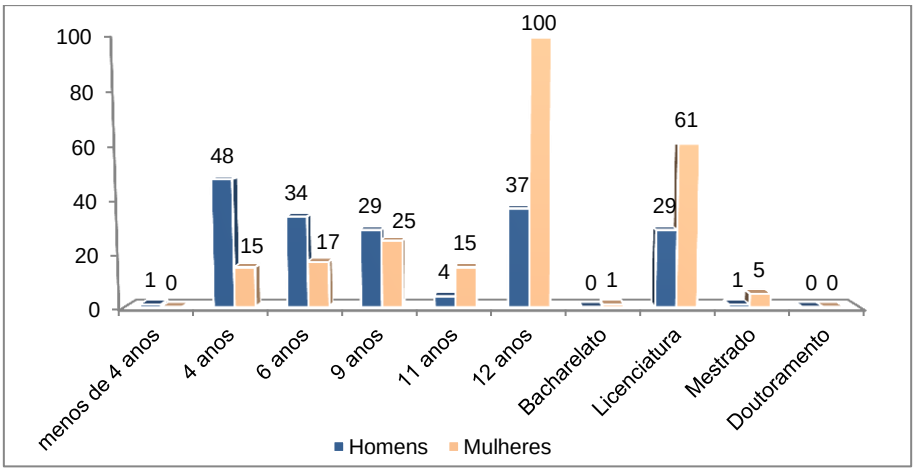
Tendo em conta os dados disponibilizados é possível inferir que, em termos médios, a escolaridade das/os trabalhadoras/es se situava nos 10,7 anos.

Gráfico 13: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2017



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, 2017



De acordo com o exposto é evidente a desigualdade entre homens e mulheres. Se até aos 9 anos de escolaridade prevalecem os homens, numa relação de 61,2% de homens para 23,85% de mulheres, nos níveis de ensino seguintes regista-se o inverso, assumindo as mulheres posição de destaque, sendo que 69,87% de mulheres tinham 12 ou mais anos de escolaridade, enquanto 63,39% dos homens tinham menos de 12 anos de escolaridade.

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

1.5. Distribuição por antiguidade

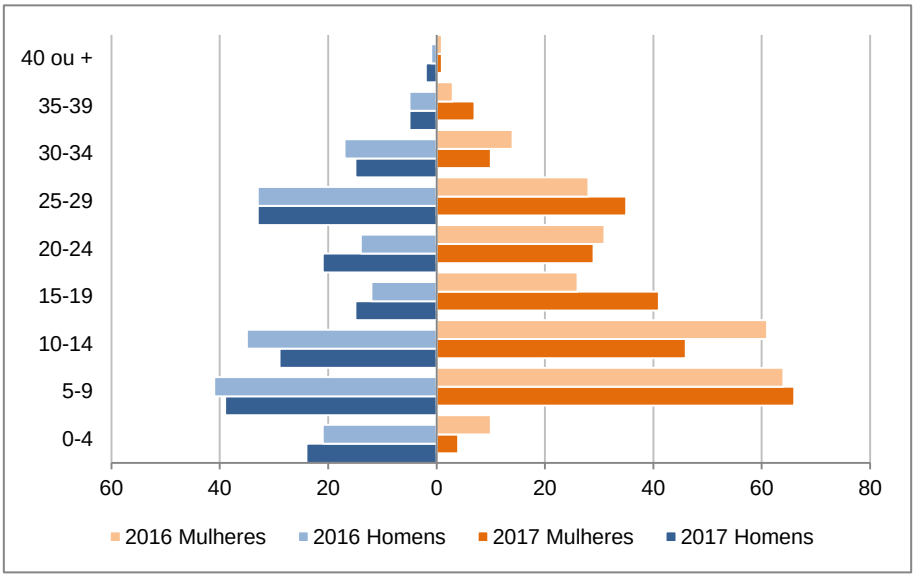
Apresenta-se de seguida a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município em função do número de anos de serviço na administração local.

Em 2017, na autarquia de Grândola o nível médio de antiguidade do efetivo era de 16,5 anos.

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 (24,88%).

No que se refere a este aspeto, é ainda de destacar o facto de que cerca de 32% das/os trabalhadoras/es municipais tinham 9 ou menos anos de antiguidade, enquanto 37,44% tinham mais de 20 anos de serviço.

Gráfico 15: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2016-2017



1.6. Trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência

O quadro seguinte apresenta o número de trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência, de acordo com o sexo e grupo profissional.

Quadro 1: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Portadores de Deficiência, por Sexo e Carreira, 2017

	Homens	Mulheres	TOTAL
Técnico Superior	0	1	**1**
Assistente Técnico	2	3	**5**
Assistente Operacional	4	3	**7**
TOTAL	**6**	**7**	**13**

Os dados expostos contabilizavam 13 trabalhadoras/es portadores de deficiência, sendo que destas/es 53,84% eram mulheres, existindo em termos de carreira, o predomínio de assistentes operacionais (53,84%).

1.7. Distribuição por nacionalidade

Outro elemento que consta nos dados do Balanço Social é a nacionalidade. Deste modo, apresenta-se no quadro a seguir o número de trabalhadoras/es de outras nacionalidades que não a portuguesa com vínculo ao Município de Grândola. Assim, no ano de 2017, havia no total 3 trabalhadoras/es estrangeiras/os, todas/os originárias/os de países da CPLP - *Comunidade dos Países de Língua Portuguesa* -, representando 0,71% do total de efetivos.

Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2017

	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**
TOTAL	**0**	**0**	**2**	**1**	**3**

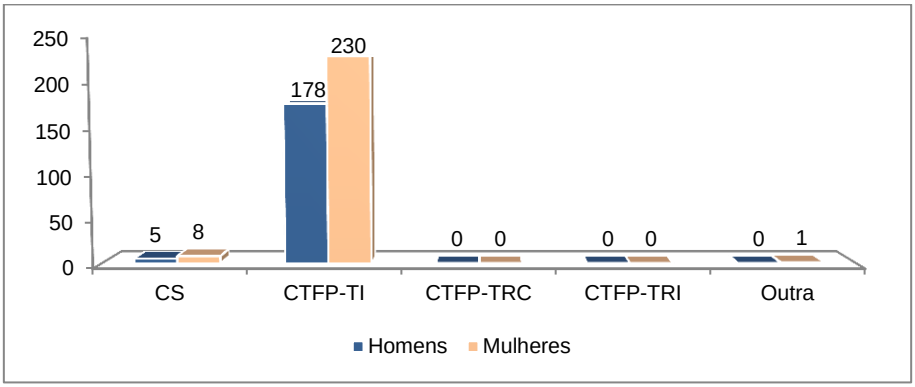
2. Relações de Trabalho

Este segmento versará sobre diversas dimensões, nomeadamente: 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 2017.

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

Dos 422 elementos que exerciam funções no Município de Grândola, 13 estavam nomeados em Comissão de Serviço (CS), 408 estavam em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFP-TI) e 1 integrava "Outra" modalidade de relação jurídica de emprego.

Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2017



Como se pode verificar, para além das comissões de serviço, que correspondem às chefias intermédias e à constituição dos gabinetes de apoio ao executivo municipal, 97% das/os trabalhadoras/es do Município tinham, em 2017, 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 Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2013-2017

	2013			2014			2015			2016			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
CS	12	17	**29**	3	6	**9**	4	6	**10**	3	8	**11**	5	8	**13**
CTFP-TI	170	225	**395**	170	232	**402**	174	225	**399**	175	227	**402**	178	230	**408**
CTFP-TRC	2	14	**16**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
CTFP-TRI	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
Outra	0	0	**0**	0	0	**0**	1	2	**3**	1	3	**4**	0	1	**1**
TOTAL	**184**	**256**	**440**	**173**	**238**	**411**	**179**	**233**	**412**	**179**	**238**	**417**	**183**	**239**	**422**

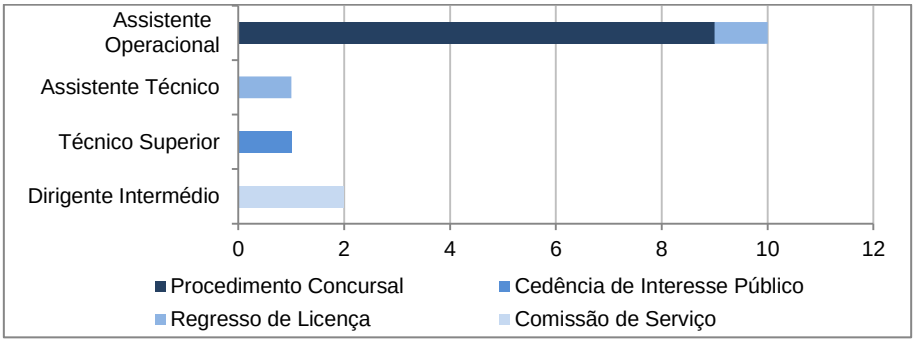
Da informação constante no quadro acima, importa dar nota do esforço realizado por parte do Município no sentido de solucionar os casos de menor estabilidade laboral, decorrentes de contratos a termo resolutivo certo (CTFP-TRC).

Até 2013, 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, deixando de ocorrer nos 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

Durante o ano em análise verificou-se a admissão de 14 trabalhadoras/es: 9 na sequência de "Procedimento Concursal"; 2 admissões por "Regresso de Licença"; 1 por "Cedência de Interesse Público" e 2 admissões por "Comissão de Serviço".

Gráfico 17: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2017



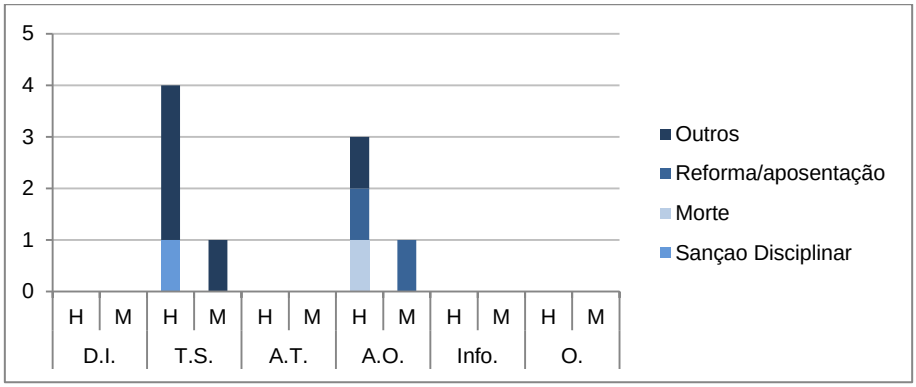
Das carreiras profissionais assinaladas a que registou maior entrada de trabalhadoras/es foi a de assistente operacional, representando 71,43% do total de entradas, sendo a Taxa Global de Admissões e Regressos de 3,32%.

2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es

No que diz respeito à saída de trabalhadoras/es houve o registo da saída de 9 pessoas (7 homens e 2 mulheres), sendo que destas 55,55% eram técnicas/os superiores.

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 5 saídas, representando 55,55% do total das saídas ocorridas.

Gráfico 18: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2017



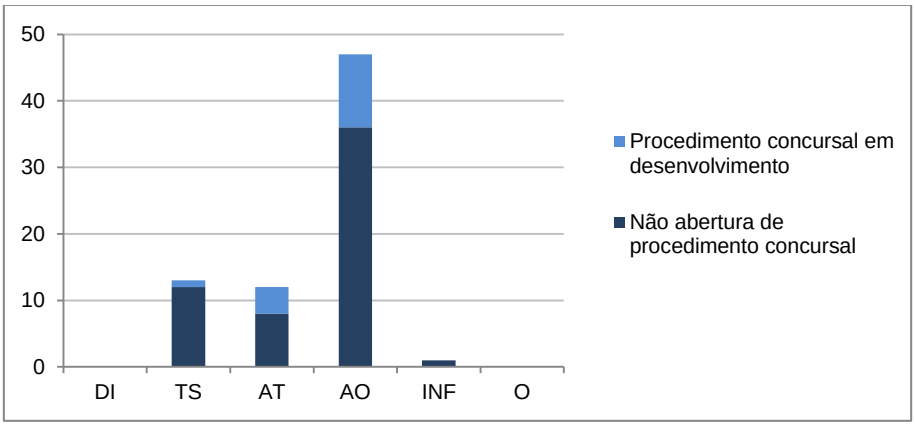
Outro motivo que vulgarmente justifica a saída de trabalhadoras/es é a reforma/aposentação, tendo-se registado nesse ano apenas 2 saídas de trabalhadoras/es da carreira de assistente operacional por este motivo.

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.

O gráfico seguinte indica quais os postos de trabalho que, apesar de previstos no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2017 não foram ocupados, indicando os motivos que justificaram a não ocupação.

Gráfico 19: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2017



De acordo com os dados, para o referido ano, houve 73 postos de trabalho previstos e não ocupados, sendo que em 78,08% 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 (21,92%) de não provimento de lugares resultaram de procedimentos concursais que se encontravam em desenvolvimento.

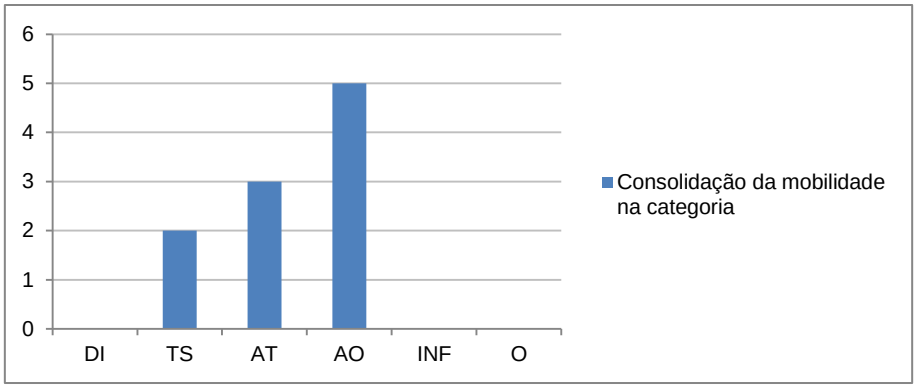
Dos 73 postos de trabalho não ocupados, 47 (64,38%) destinavam-se a lugares na carreira de assistente operacional.

2.5. Mudanças de situação durante o ano

Ao longo do ano em análise registaram-se 10 mudanças de situação, em que à semelhança do ano de 2016, ocorreram todas por efeito de "Consolidação da mobilidade na categoria".

Na divisão por carreiras, 2 das mudanças aconteceram na carreira de técnica/o superior; 3 na carreira de assistente técnica/o e 5 na carreira de assistente operacional.

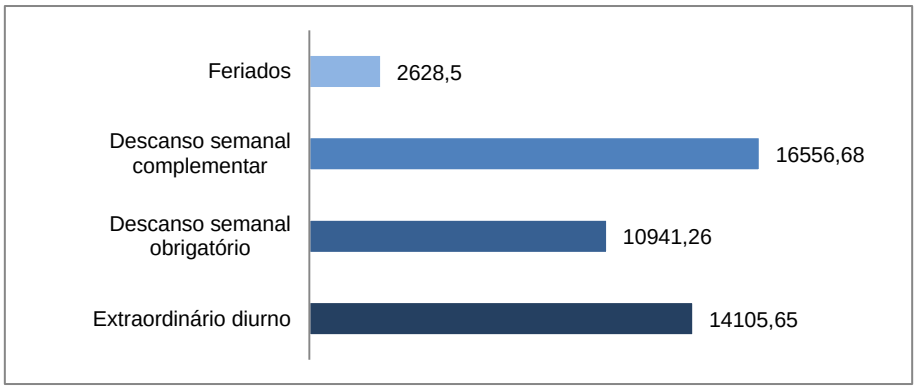
Gráfico 20: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2017



3. Horas Extraordinárias

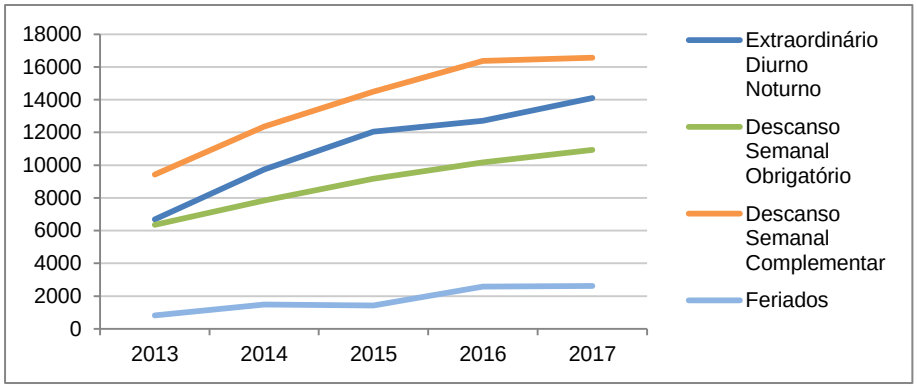
Procede-se agora à observação do trabalho realizado fora dos períodos normais de trabalho pelas/os trabalhadoras/es da autarquia de Grândola.

Gráfico 21: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2017



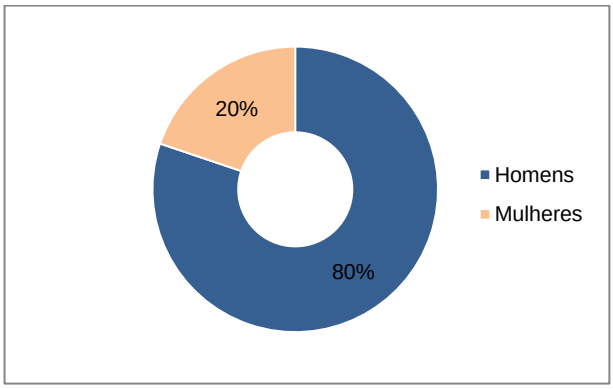
Conforme demonstrado, no decorrer do ano de 2017 o efetivo municipal efetuou um total de 44.232,1 horas extraordinárias, das quais 37% (16.556,7 horas) nos períodos de descanso semanal complementar (sábados), 25% (10.941,3 horas) em descanso semanal obrigatório (domingos) e 32% (14.105,7 horas) como trabalho extraordinário diurno. O trabalho extraordinário realizado em dias de feriado assume um peso residual de 6% (2.628,5 horas).

Gráfico 22: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2013-2017



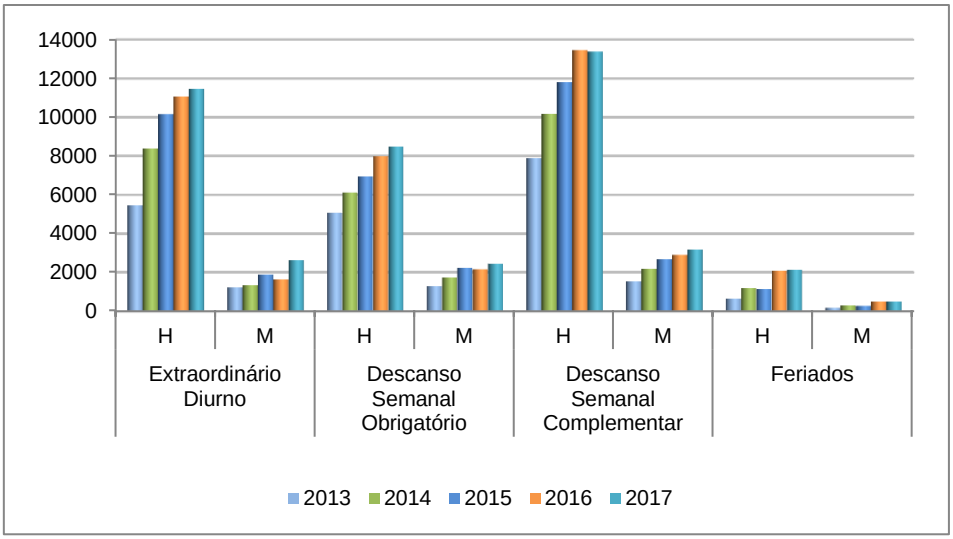
Em termos evolutivos os dados demonstram que, nos últimos cinco anos em análise, o número de horas de trabalho extraordinário tem aumentado progressivamente, um acréscimo de 90% face a 2013.

Gráfico 23: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2017



Na perspetiva de compreender o comportamento da distribuição de horas extras entre sexos, é manifesta a enorme desigualdade, distinguindo-se o efetivo masculino pela sua superioridade em número de horas, com um diferencial de 26.708,3 horas em relação às mulheres (homens - 35.470,2 horas, mulheres - 8.761,9 horas).

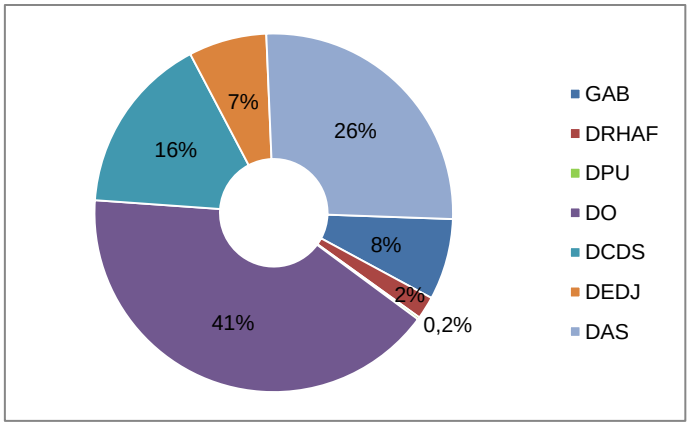
Gráfico 24: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2013-2017



Em termos médios, cada trabalhador/a efetuou, em 2017, cerca de 105 horas de trabalho extraordinário (104,82), representando um aumento de 97,92% em relação a 2013.

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

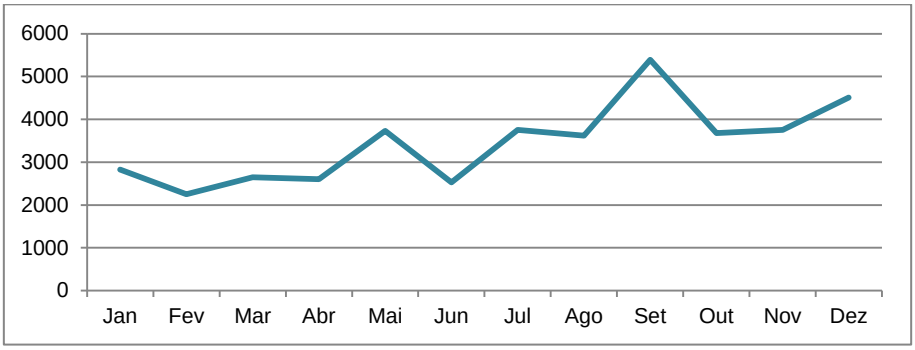
Gráfico 25: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2017



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 67% das horas a serem realizadas nestas unidades. Segue-se a Divisão de Cultura e Desenvolvimento Social com 16%.

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

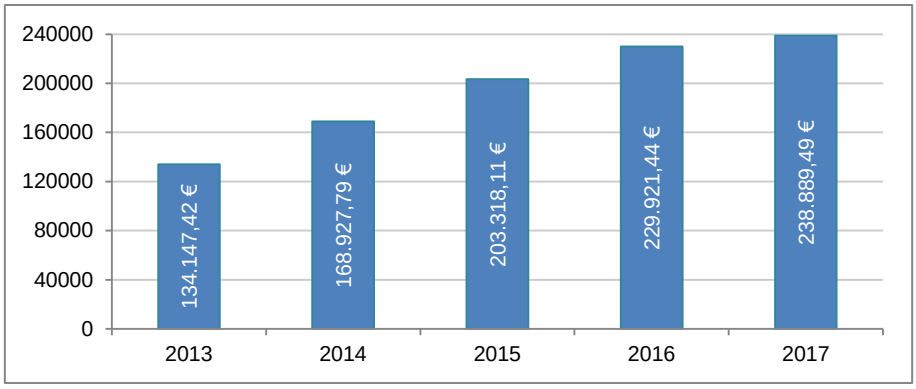
Gráfico 26: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2017



É assim notório o pico de horas registado no mês de setembro (13,05%), justificado sobretudo pelo evento anualmente realizado pelo Município – "Feira de Agosto" – que implica maior força de trabalho de diversos serviços.

Todo o trabalho suplementar realizado implicou para o Município um encargo no valor de 238.889,49 euros, para o pagamento de compensações das horas extraordinárias efetuadas.

Gráfico 27: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2013-2017



4. Assiduidade

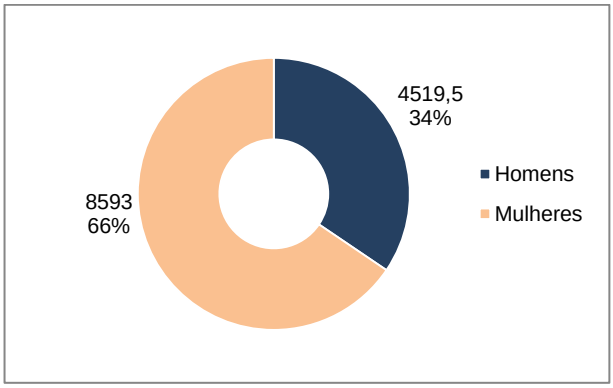
Analisa-se de seguida a assiduidade das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município de Grândola no decorrer do ano de 2017.

Assim, de acordo com os registos, houve um total de 13.112,5 dias de ausência ao trabalho, correspondendo a um acréscimo de 17,12% face ao ano precedente.

Em termos médios cada trabalhador/a do Município esteve ausente 31 dias.

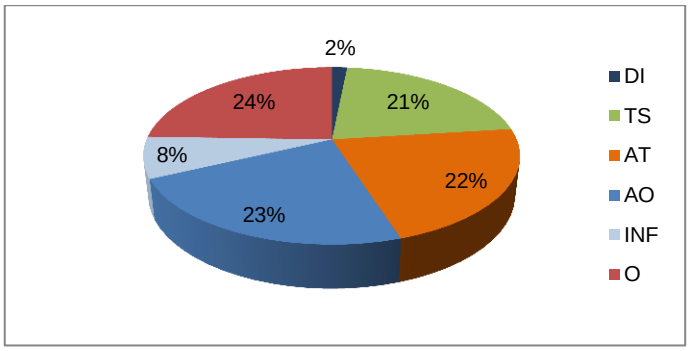
Na distribuição por sexo foram claramente as mulheres que reuniram o maior número de dias por ausência ao trabalho, com 36 dias em média, enquanto os homens registaram uma média de 25 dias de ausência.

Gráfico 28: Distribuição (Nº/%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2017



Do ponto de vista das carreiras, o comportamento das/os trabalhadoras/es no âmbito das ausências ao trabalho, demonstra-se pelo gráfico seguinte.

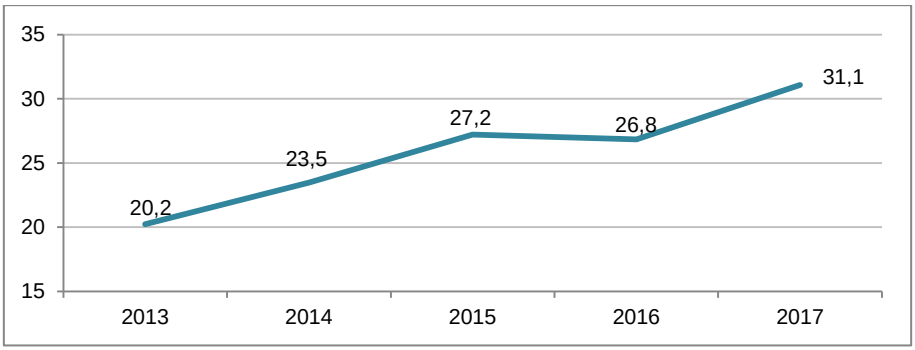
Gráfico 29: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2017



Percebe-se, então, que foi o pessoal integrado em "Outras" carreiras que registou o maior número médio de faltas, com cerca de 35 dias. Importa referir que este valor, bastante mais elevado que em anos anteriores nesta categoria profissional, justifica-se pelo motivo de 77,14% do total de dias de ausência (189 dias em 245) se dever a doença do/a trabalhador/a. Seguem-se as/os assistentes operacionais, com 32,8 dias de ausência; as/os assistentes técnicas/os com 31,4 dias; as/os técnicas/os superiores com 30,6 dias; o pessoal de informática com 10,7 dias e, finalmente, as/os dirigentes intermédias/os com 2,2 dias.

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 53,96% entre 2013 e 2017.

Gráfico 30: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2013-2017



Do total de dias de ausência,

. 6.684 dias (50,97%) deveram-se a "Doença", sendo aliás o motivo mais comum de ausência também em anos anteriores, permitindo estabelecer comparações e aferir que existiu um aumento de 24,09%, entre 2016 e 2017, passando de 5.386 dias para 6.684 dias de ausência;

. 2.743 dias (20,92%) deveram-se a "Outros motivos", representando um acréscimo de 33,93% face a 2016;

. 1.494 dias (11,39%) deveram-se a "Proteção na parentalidade", correspondendo a um decréscimo de 15,01% em relação ao ano anterior.

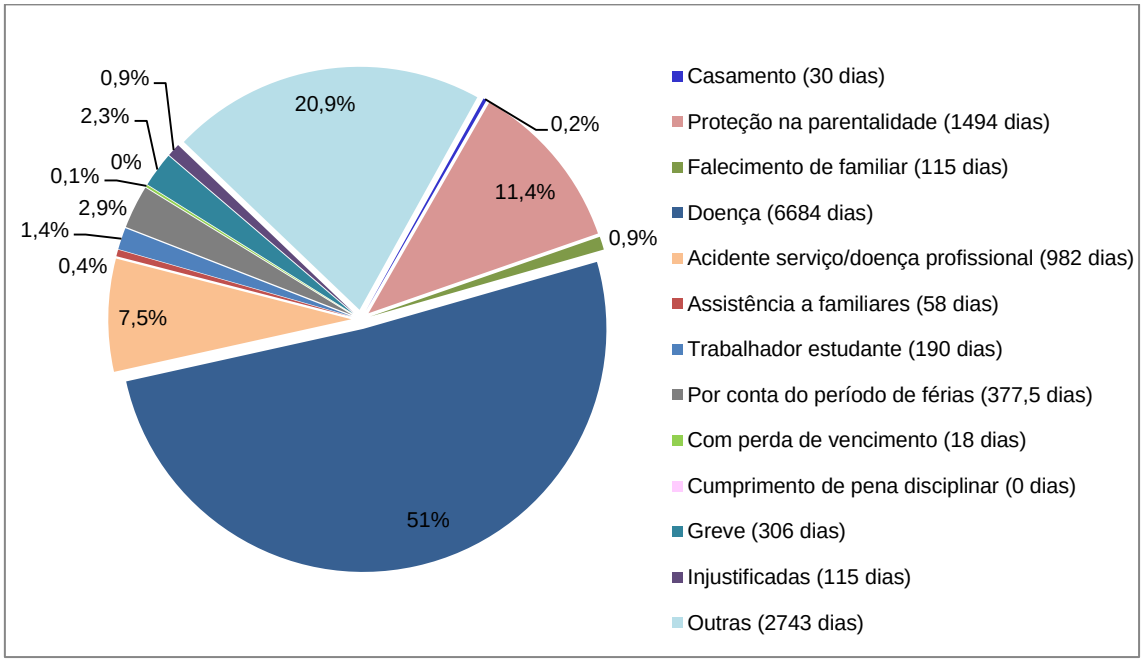
Entre as restantes justificações apresentadas poderão destacar-se as seguintes:

. "Acidente em serviço/doença profissional" – 7,49%

. "Por conta do período de férias" – 2,88%

. "Greve" – 2,33%

Gráfico 31: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2017



Perante os dados expostos, apresenta-se de seguida a taxa de absentismo[6] relativa ao ano de 2017, desagregada ainda por sexo e por carreira.

[6] n.º horas de ausência/ (potencial máximo anual (225 dias) x n.º de trabalhadoras/es)

Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2017

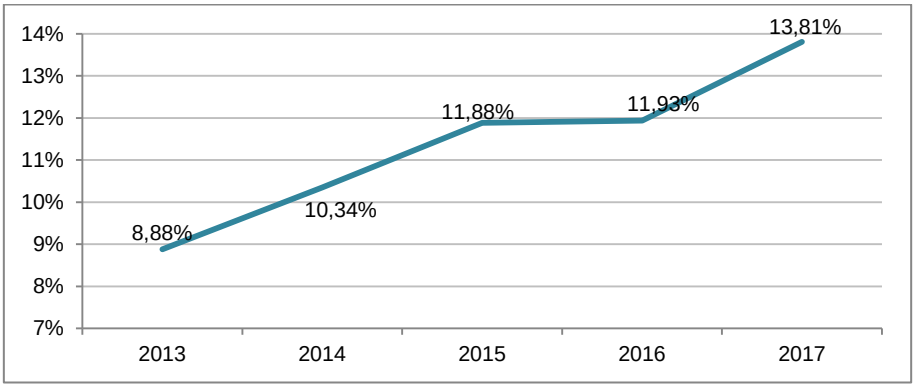
Taxa de Absentismo	Taxa de absentismo Homens	Taxa de absentismo Mulheres
13,81%	10,98%	15,98%

Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2017

Carreiras	Taxa de absentismo
Dirigente Intermédia/o	0,99%
Técnica/o Superior	13,63%
Assistente Técnica/o	13,98%
Assistente Operacional	14,58%
Informática	4,78%
Outras	15,56%

A fim de conhecer o comportamento da taxa de absentismo do efetivo do Município nos últimos cinco anos, apresenta-se através do gráfico seguinte o sentido da sua evolução, revelando que a tendência recente aponta para que o valor da taxa de absentismo assuma, desde 2013, um sentido ascendente, aumentando cerca de 5pp (2013-2017), atingindo no último ano o valor mais alto até então registado.

Gráfico 32: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2013-2017



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

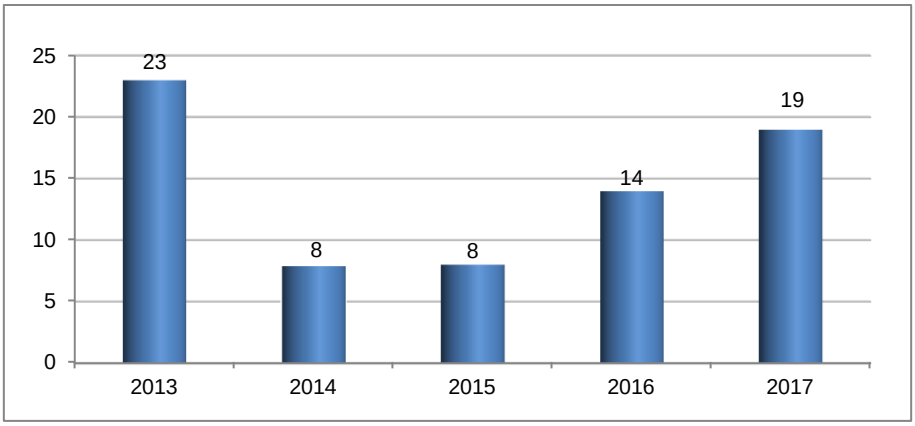
No decorrer do ano de 2017 registaram-se 16 acidentes de trabalho no local de trabalho, envolvendo 7 homens e 9 mulheres. Do total de acidentes, 3 resultaram num período de baixa superior a 30 dias, tendo sido perdidos um total de 342 dias de trabalho (homens – 220 dias; mulheres – 122 dias). Se a estes se somarem os dias de trabalho perdidos por acidentes decorridos nos anos anteriores (2.458 dias), verifica-se um total de 2.800 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 3 acidentes de trabalho (2 homens e 1 mulher), registando-se a perda de 120 dias de trabalho no ano, que somado aos dias dos anos anteriores resulta em 621 dias de trabalho perdidos.

Em média cada trabalhador/a acidentado/a teve 24,3 dias de baixa em consequência de acidentes de trabalho ocorridos *no local* ou *in itinere*.

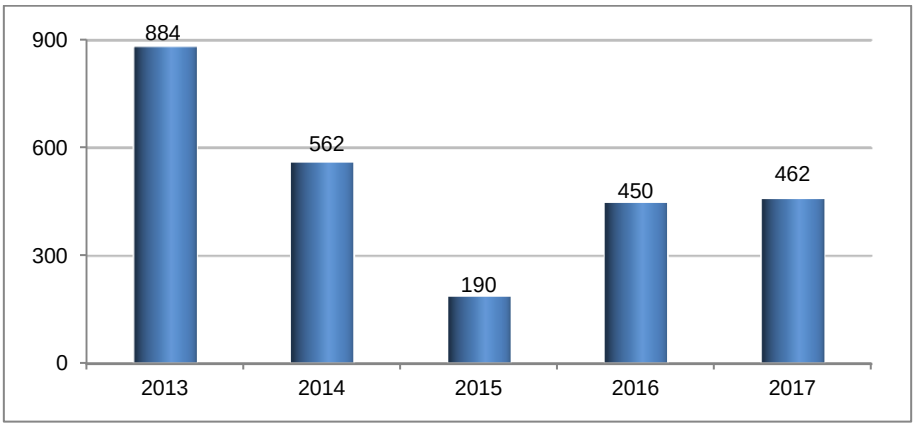
As representações gráficas seguintes espelham a evolução, no período entre 2013 e 2017, dos acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho e no percurso normal domicílio/local de trabalho, bem como a evolução do número de dias de trabalho perdidos decorrentes de baixas no ano de 2017 e nos anos anteriores.

Gráfico 33: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2013-2017



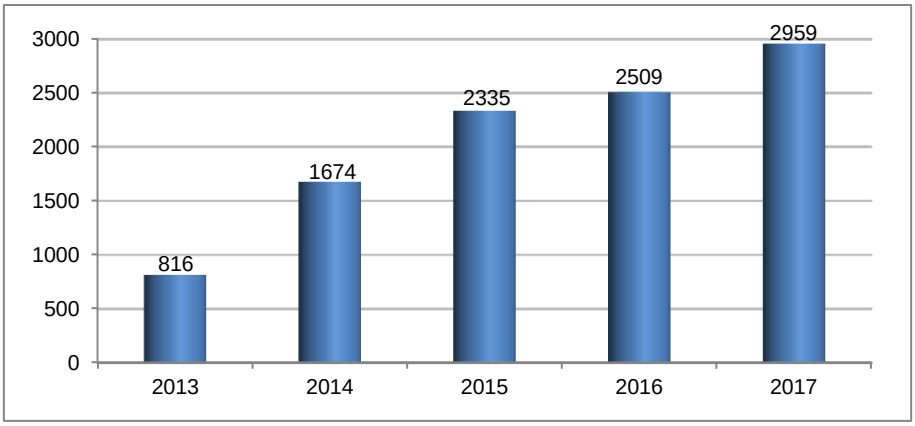
Assim, em 2017, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 3,79% e no percurso domicílio/local de trabalho de 0,71%.

Gráfico 34: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2013-2017



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, 2013-2017



À semelhança de anos anteriores, o Município desenvolveu ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, abrangendo apenas 11 trabalhadoras/es com as 5 ações realizadas.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais implica custos para o Município que, em 2017, ascenderam ao montante total de 42.811,46 euros, encontrando-se repartido pelas diferentes categorias conforme indica o quadro seguinte.

Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2017

	Valor (euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	21.000,00
Equipamentos de proteção	19.409,66
Formação em prevenção de riscos	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	2.401,82
Total	42.811,46

6. Formação profissional

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

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

Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2017

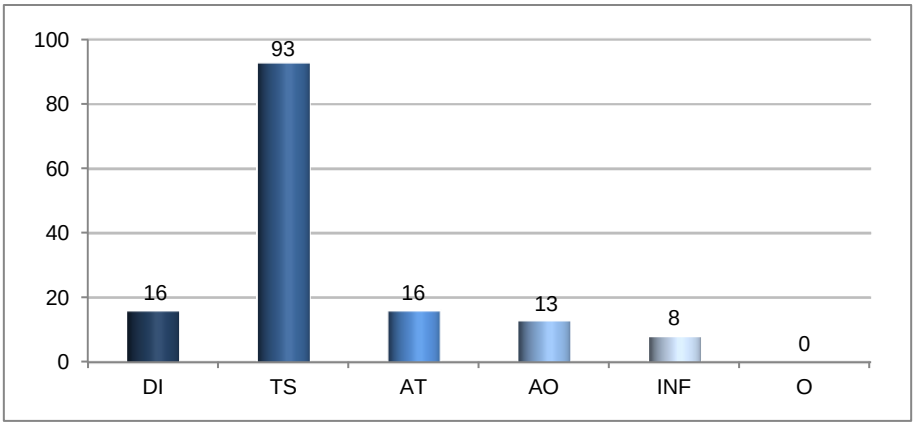
	Número de ações de formação/duração da ação			
	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
INTERNAS	1	0	0	0
EXTERNAS	60	3	0	0

Em 2017, 146 participantes frequentaram 64 ações de formação, perfazendo um total de 1.847 horas. 95,31% das ações frequentadas foram de “Curta Duração” (menos de 30 horas).

Os resultados permitem apurar uma taxa de participação em formação de 34,59%, valor que diminuiu consideravelmente em relação ao ano transato (54,19% - 226 participantes).

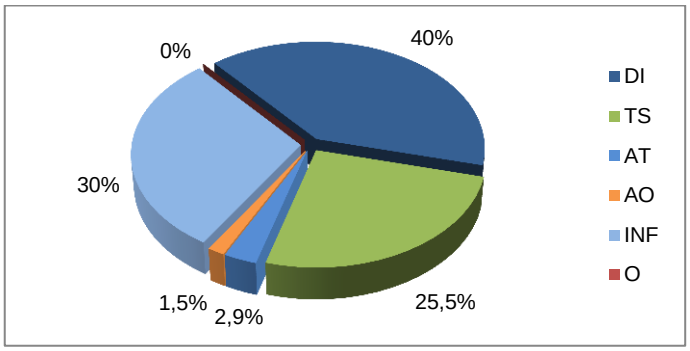
Nos gráficos seguintes são analisados, em termos absolutos e relativos, os dados referentes ao número de participantes em ações de formação por carreira.

Gráfico 36: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2017



Verifica-se que do total das/os trabalhadoras/es da autarquia que frequentaram ações de formação 63,7% estavam integradas/os na carreira de técnicas/os superiores; 10,96% na carreira de dirigentes intermédias/os; 10,96% na carreira de assistentes técnicas/os; 8,9% na carreira de assistentes operacionais e 5,48% na carreira de informática/o.

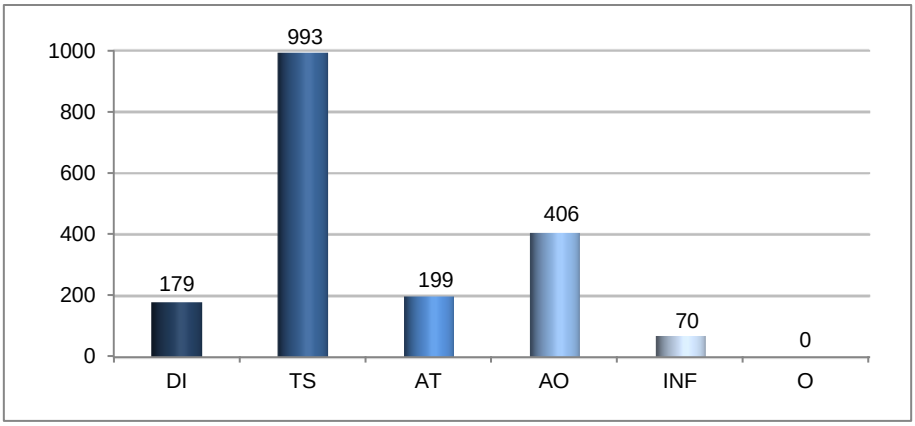
Gráfico 37: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2017



No gráfico anterior são apresentados os mesmos resultados, mas 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 dirigente intermédia/o que mais beneficiaram da frequência de ações de formação (1,8 ações por cada dirigente), seguindo-se as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informática/o (1,3 ações por trabalhador/a).

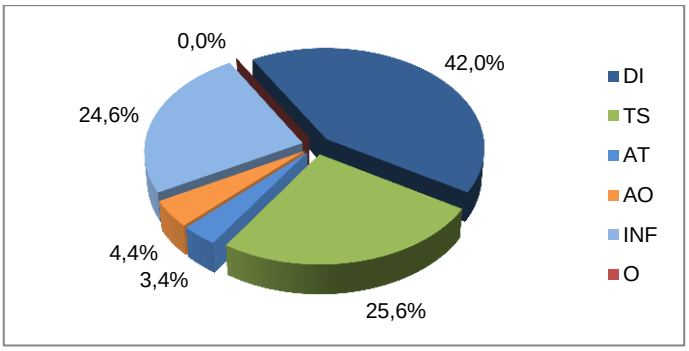
Apresenta-se agora, seguindo a mesma linha de análise, os resultados do número de horas despendidas em ações de formação por carreira.

Gráfico 38: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2017



Verifica-se, portanto, que as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores despenderam em ações de formação 53,76% do total de horas. Seguiram-se as/os assistentes operacionais com 21,98%; as/os assistentes técnicas/os com 10,77%; as/os dirigentes intermédias/os com 9,69% e, finalmente as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informáticas/os com 3,79% de horas despendidas em formação.

Gráfico 39: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2017



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 20 horas de formação. Seguem-se as/os técnicas/os superiores e as/os informáticas/os com cerca de 12 horas; as/os assistentes operacionais com 2,1 horas e, por último as/os assistentes técnicas/os com 1,6 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 40: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2013-2017

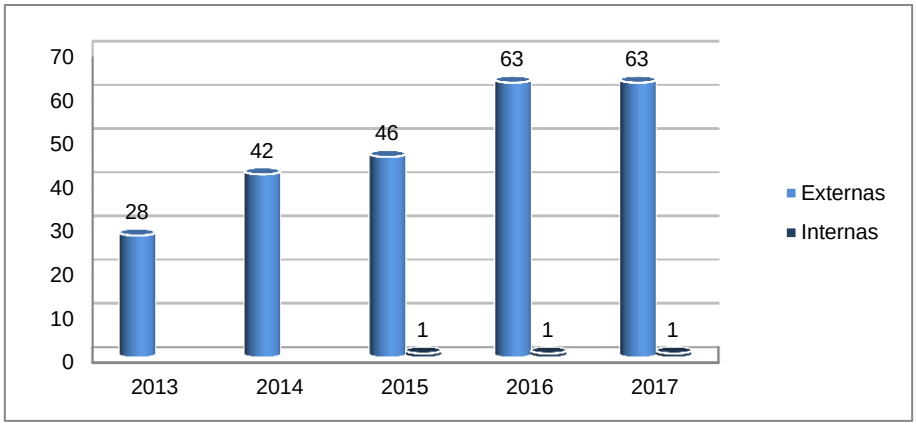


Gráfico 41: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2013-2017

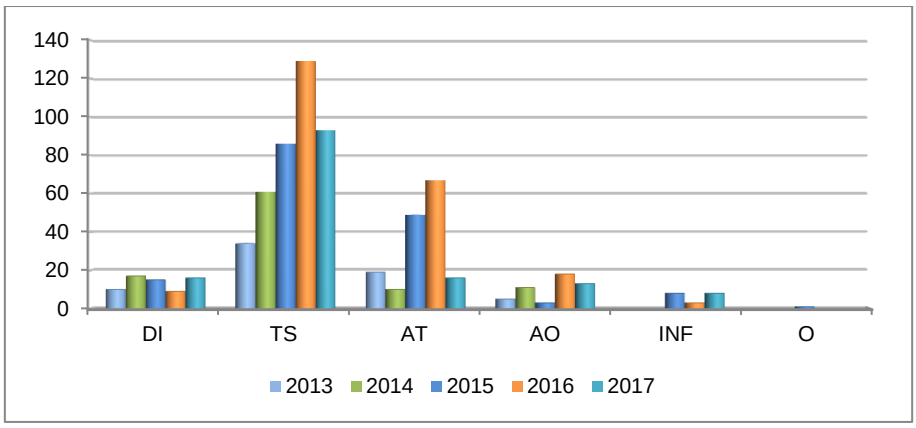
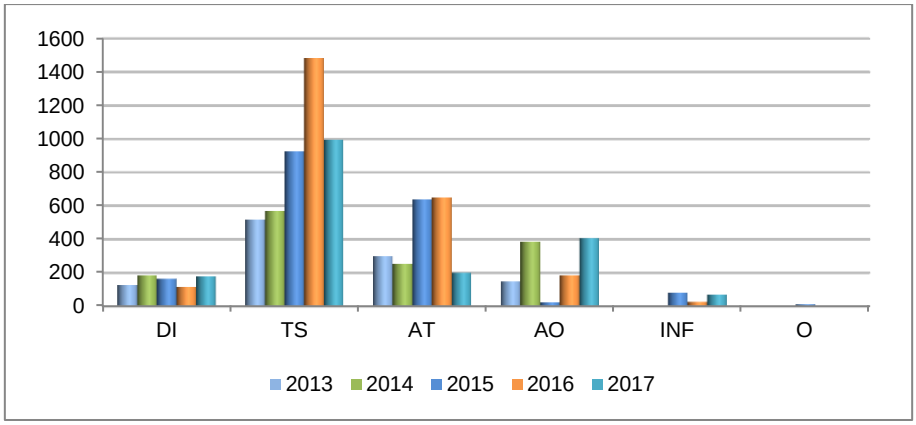
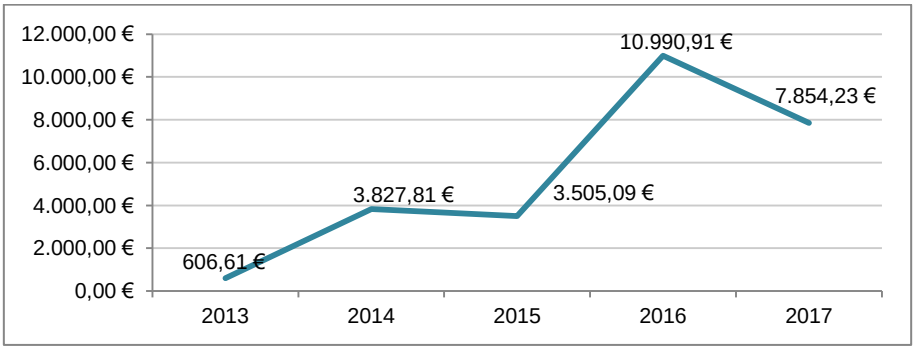


Gráfico 42: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2013-2017



Os encargos com formação externa têm oscilado nos últimos cinco anos, não permitindo a interpretação de uma tendência. Todavia, em 2017, comparativamente ao ano anterior, assistimos a uma redução da despesa com formação externa na ordem dos 29%, facto que resulta essencialmente da quebra do número de participantes em formação (35%).

Gráfico 43: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2013-2017



Em termos médios, a despesa anual em formação profissional externa por trabalhador/a situou-se nos 18,61 euros.

Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Despesa	1,38 €	9,31 €	8,51€	26,36€	18,61€

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 15%, uma redução de 2pp relativamente a 2016.

7. Relações Profissionais

À data de 31 de dezembro de 2017, existiam 218 trabalhadoras/es sindicalizadas/os no Município de Grândola, representando uma taxa de sindicalização de 51,66%.

Gráfico 44: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2013-2017

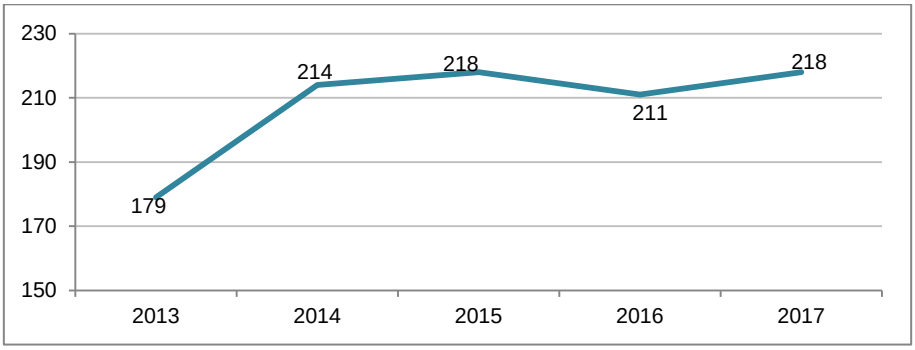
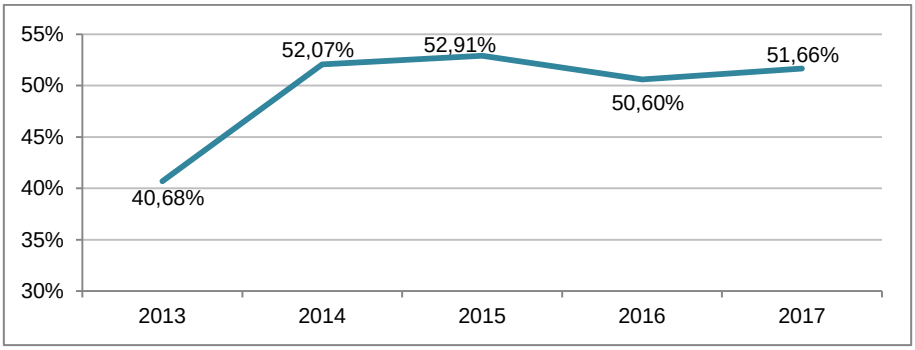


Gráfico 45: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2013-2017



Ao observar 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.

Entretanto, nos anos seguintes, não se verificaram grandes alterações, mantendo-se sempre acima dos 50% a taxa de trabalhadoras/es sindicalizadas/os.

8. Disciplina

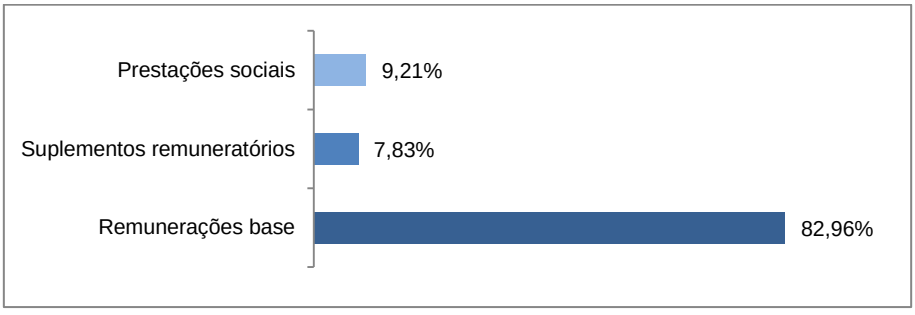
Relativamente a questões disciplinares, durante o ano de 2017, houve a assinalar 1 processo instaurado e 1 processo decidido (arquivado).

9. Encargos com o Pessoal

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

De acordo com os dados que constam no Balanço Social, em 2017, o Município de Grândola despendeu 6.366.220,50 euros com pessoal, o que representa 31,09% do total da despesa do Município (20.476.477,40 euros) e 38,37% da despesa corrente nesse ano (16.593.478,96 euros). Todavia, importa salientar que nesse montante não estão incluídos os encargos do Município com a Segurança Social, ADSE, entre outros, sendo o total de despesas com pessoal, de acordo com o Relatório de Gestão 2017, de 8.880.108,98 euros (correspondendo a 43,37% da despesa total e a 53,52% do total de despesas correntes do ano).

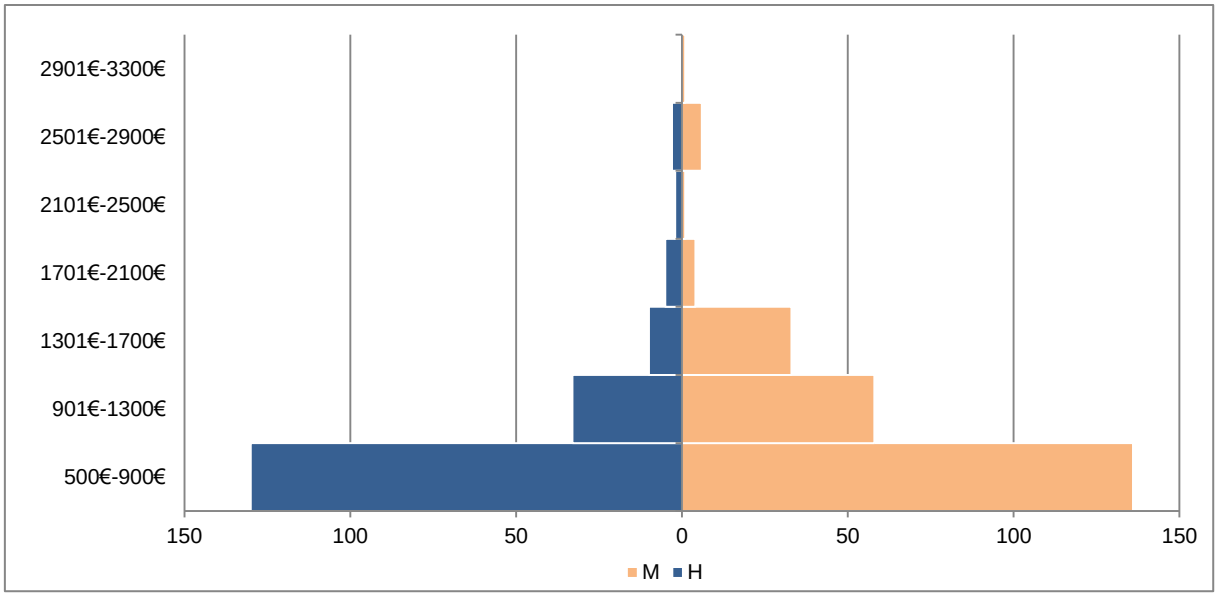
Gráfico 46: Encargos (%) com o Pessoal, 2017



9.1 Remunerações base

Em 2017 o Município despendeu um valor total de 5.281.170,1 euros com as remunerações base do seu efetivo, existindo 49 níveis remuneratórios, cujo valor mínimo era 557,00 euros e o valor máximo de 3.209,67 euros.

Gráfico 47: Pirâmide Salarial, 2017



Através da distribuição por escalão remuneratório, verifica-se a extrema representatividade do intervalo remuneratório entre os 500 e 900 euros, abrangendo a maioria do efetivo municipal (63,03%), sendo que 71% eram homens e 56,9% eram mulheres.

A remuneração ilíquida média das/os 422 trabalhadoras/es municipais era de 917,68 euros, havendo uma ligeira diferença entre o salário médio dos homens – 860,87 euros e das mulheres – 961,18 euros.

Contudo, dada a grande dispersão de valores remuneratórios a apresentação da sua simples média afigura-se como uma medida desajustada, não refletindo a real repartição. Dessa forma, os gráficos seguintes – *diagramas de extremos e quartis* – ajudam a descrever melhor a distribuição das remunerações das/os trabalhadoras/es municipais:

Gráfico 48: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2017

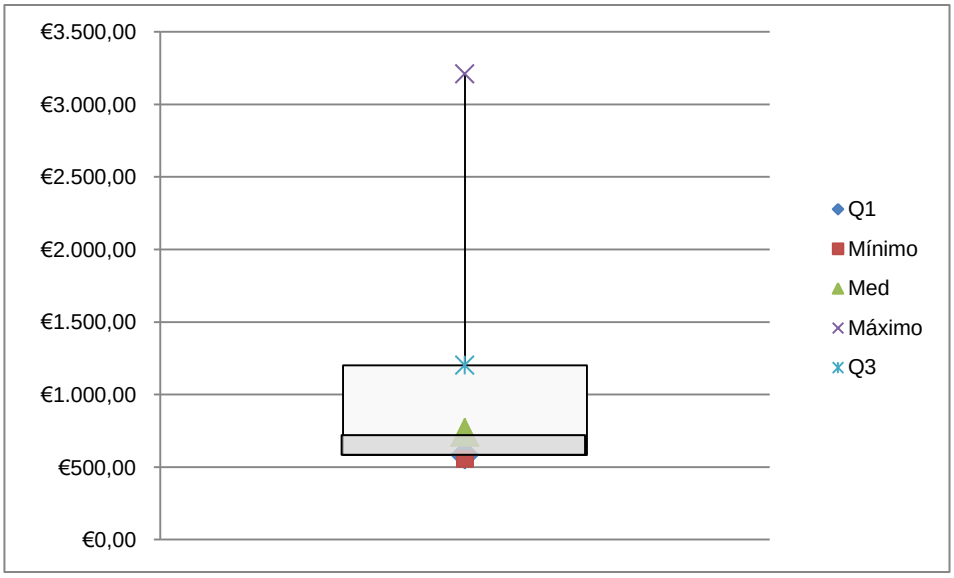
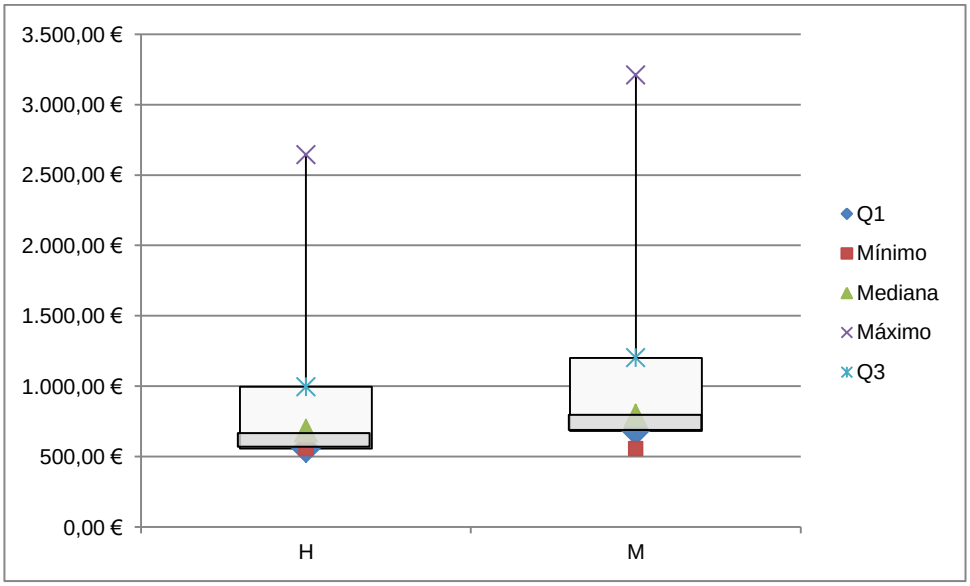


Gráfico 49: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2017



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 738,05 euros;

. 75% tinham uma remuneração base inferior ou igual a 1.201,48 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:

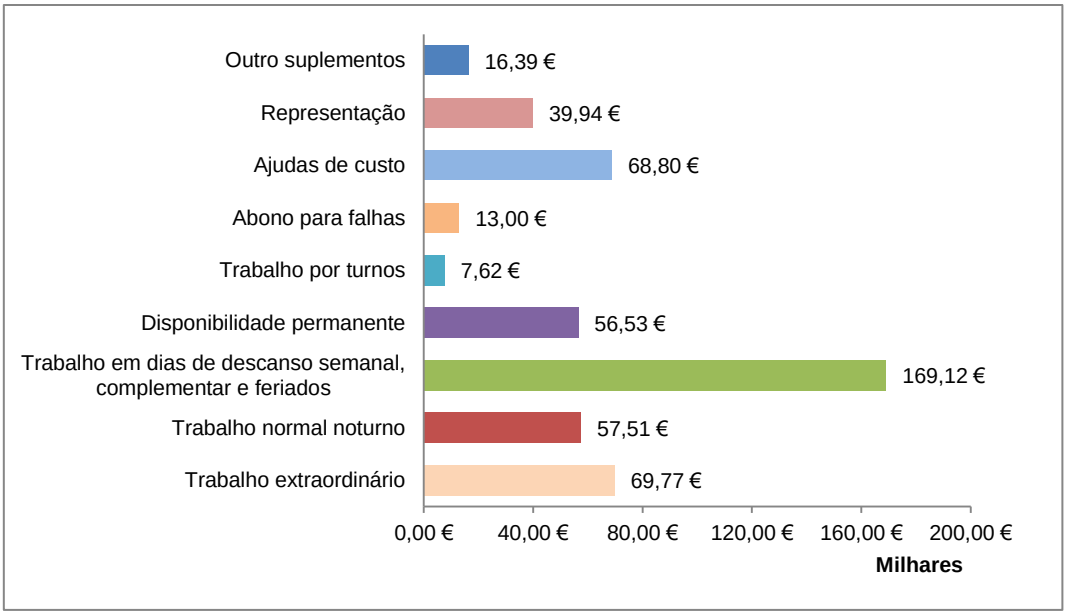
- Logo no 1.º quartil existem diferenças, algo significativas, entre homens e mulheres, revelando que 25% dos homens auferiam uma remuneração base igual a 557,00 euros, enquanto 25% das mulheres tinham uma remuneração base inferior a 683,13 euros;
- Também na mediana a diferença entre sexos é expressiva, ou seja, verifica-se que para o caso de 50% dos trabalhadores a sua remuneração base era inferior a 683,13 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 557,00 euros. Na separação por sexos também esta medida tem diferenças, sendo de 557,00 euros a remuneração que mais homens recebiam e de 683,13 euros para o caso das mulheres.

9.2. Suplementos remuneratórios

Em 2017, o Município despendeu um montante no valor de 498.691,38 euros em suplementos remuneratórios, registando-se um acréscimo relativamente a 2016 na ordem dos 10%.

Gráfico 50: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2017

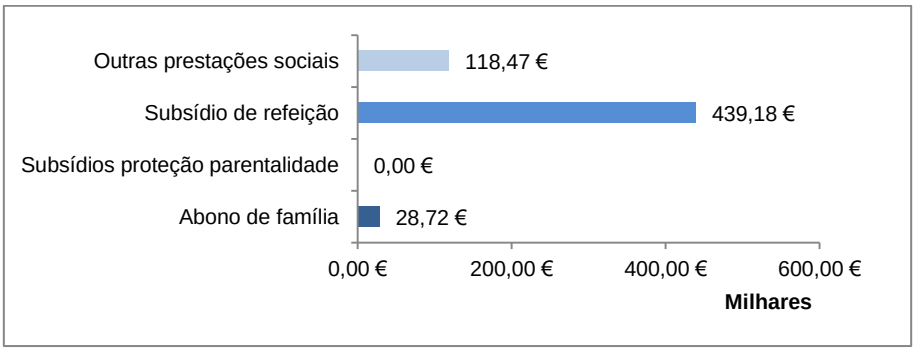


Dentro dos suplementos remuneratórios é de realçar o enorme peso (33,91%) assumido pela categoria "Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados". Do conjunto evidenciam-se, ainda, as categorias de despesas com "Trabalho extraordinário" (13,99%) e de despesas com "Ajudas de custo" (13,8%).

9.3. Prestações sociais

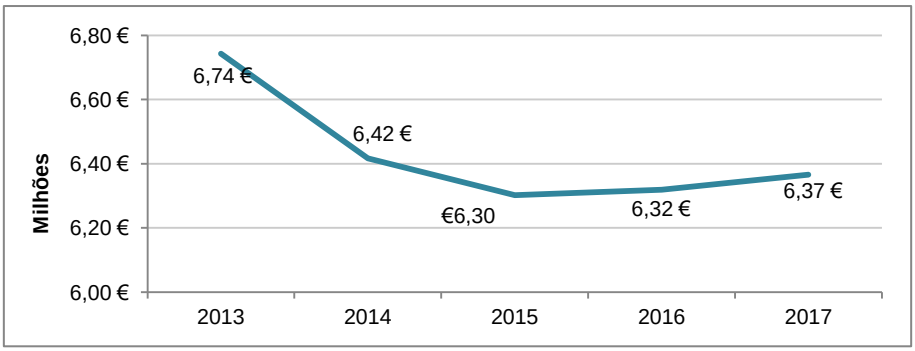
No que concerne às prestações sociais, estas envolveram um encargo no valor de 586.359,02 euros, destacando-se o "Subsídio de refeição" com um peso relativo de 74,9% no total das prestações sociais, tal como demonstra o gráfico seguinte.

Gráfico 51: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2017



9.4. Evolução dos encargos com pessoal

Gráfico 52: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2013-2017

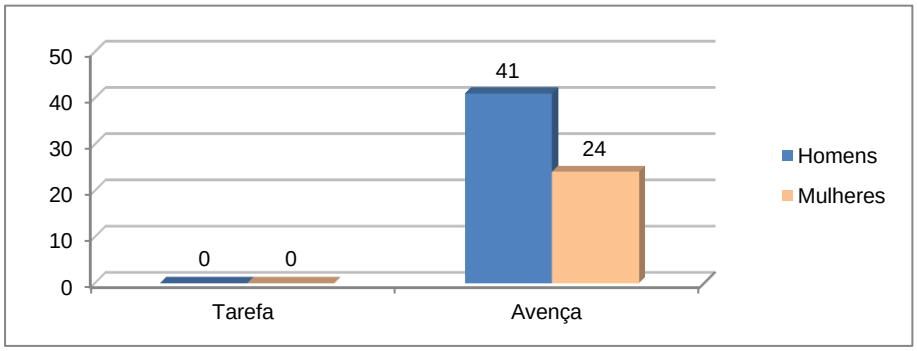


Após uma considerável quebra do volume monetário de encargos com o pessoal (441. 214,64€), entre 2013 e 2015, verifica-se, pelo segundo ano consecutivo, ainda que timidamente, a tendência para a inversão desse comportamento.

10. Prestações de Serviços

Perante necessidades dos serviços o Município de Grândola recorreu, no ano de 2017, a contratos de prestação de serviços, tendo nesse mesmo ano, 65 prestadoras/es de serviço.

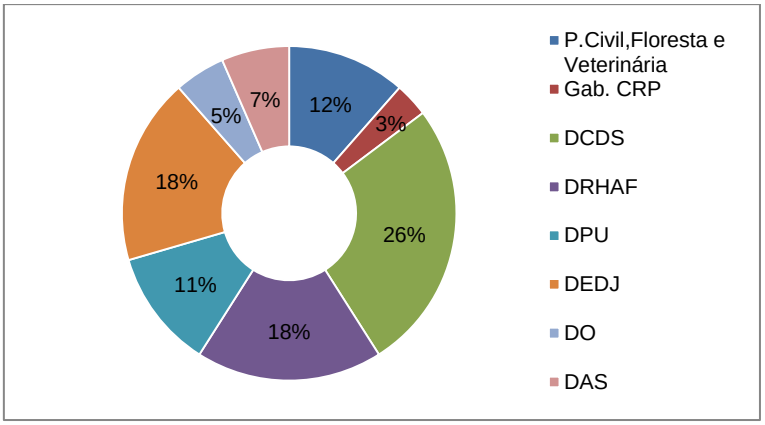
Gráfico 53: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2017



Tal como em anos anteriores, executaram-se unicamente prestações de serviços na modalidade de *avença*, dominando a tendência da contratação de pessoas do sexo masculino (63,07%).

Como forma de conhecer em que áreas estão integradas/os as/os prestadoras/es de serviço e sua dimensão, procedeu-se à criação do gráfico seguinte. Verifica-se, assim, que 26% das contratações realizadas corresponderam a necessidades decorrentes da atividade da Divisão de Cultura e Desenvolvimento Social. Além desta divisão, destaque também para a Divisão de Educação, Desporto e Juventude e Divisão de Recursos Humanos, Administração e Finanças, cada uma com 18% do total de contratações.

Gráfico 54: Contratos de Prestação de Serviço (Nº/%), por Área ou Unidade Orgânica do Município, 2017



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

Gráfico 55: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2013-2017

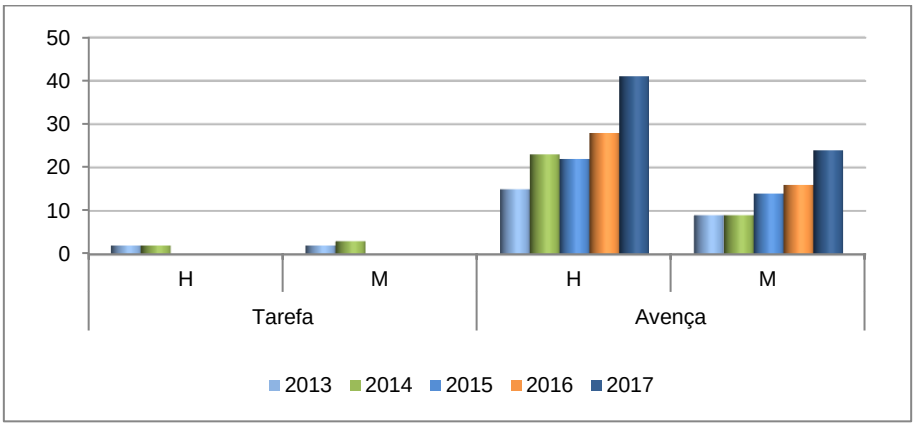
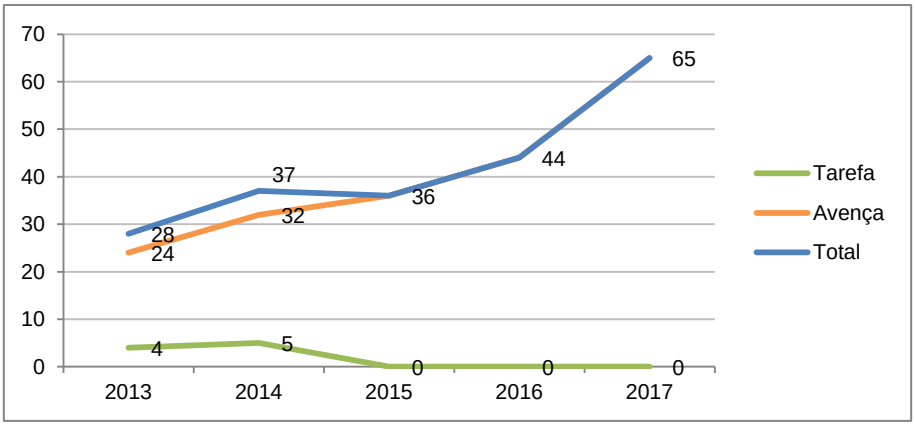


Gráfico 56: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2013-2017



Da evolução acima patente importa destacar, em termos de modalidade de contratação, a inexistência de contratos de *tarefa* nos últimos três anos, por oposição ao crescente número de contratos de *avença*, e que se fez notar substancialmente no último ano observado (47,72%), ascendendo às/aos 65 trabalhadoras/es contratadas/os.

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, 2013-2017

Indicadores 2017						Anos anteriores			
						2016	2015	2014	2013
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente / Total efetivos	X100	9 / 422	X 100	2,13%	1,68%	1,46%	1,22%	5,68%
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino / Total dirigentes	X100	5 / 9	X 100	55,56%	71,43%	50,0%	60,0%	56,0%
Taxa de tecnicidade	Técnicas/os superiores / Total efetivos	X100	82 / 422	X 100	19,43%	20,62%	20,39%	19,95%	14,55%
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes técnicas/os / Total efetivos	X100	123 / 422	X 100	29,15%	29,26%	28,88%	27,74%	27,05%
Taxa de pessoal operacional	Assistentes operacionais / Total efetivos	X100	195 / 422	X 100	46,21%	45,32%	46,12%	47,93%	46,36%
Taxa de masculinização	Número total homens / Total efetivos	X100	183 / 422	X 100	43,36%	42,93%	43,45%	42,09%	41,82%
Taxa de feminização	Número total mulheres / Total efetivos	X100	239 / 422	X 100	56,64%	57,07%	56,55%	57,91%	58,18%
Taxa de vinculação	Número trab. tempo indet. / Total efetivos	X100	408 / 422	X 100	96,68%	96,4%	96,84%	100%	96,36%
Taxa de contratados	Número trab. Contratadas/os / Total efetivos	X100	0 / 422	X 100	0%	0%	0%	0%	3,64%
Nível etário médio	Soma das idades / Total efetivos		H: 48,85	M: 47,52	Total: 48,1	Total: 47,25	Total: 46,37	Total: 45,73	Total: 44,91
Taxa de senioridade	N.º trab com mais de 55 anos / Total efetivos	X100	114 / 422	X 100	27,01%	24,22%	21,84%	19,22%	18,41%
Taxa de formação universitária	N.º trab. com formação univ. / Total efetivos	X100	97 / 422	X 100	22,99%	23,74%	23,06%	23,36%	25,23%
Taxa de formação básica	N.º trab. 1.º, 2.º e 3.º ciclos / Total efetivos	X100	169 / 422	X 100	40,05%	38,85%	38,59%	38,20%	38,41%

Taxa de evolução de efetivos	(Efetivos 2017-Efetivos 2016) / Efetivos 2016	X100	5 / 417	X 100	1,2%	1,21%	0,24%	-6,59%	-5,58%
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extraordinárias / Total efetivos		44232,1 / 422		104,82	100,28	90,16	76,45	52,96
Taxa de absentismo	Total dias ausência / (Dias úteis x Total efetivos)	X100	13112,5 / (225 x 422)	X100	13,81%	11,93%	11,88%	10,34%	8,88%
Remuneração média mensal	Remunerações base / (Total efetivos x 14)		5281170,1 / (422 x 14)		893,9	911,22	927,56	941,71	946,12

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 do Município de Grândola durante o ano de 2017, permitindo inferir que genericamente o/a trabalhador/a do Município:

- É mulher;
- Tem cerca de 48 anos;
- Pertence à carreira de assistente operacional;
- Tem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- Tem 10,7 anos de escolaridade;
- Tem 16,5 anos de antiguidade na Câmara;
- Efetua cerca de 8 horas mensais de trabalho extraordinário;
- Ausenta-se ao trabalho durante 31,1 dias por ano (sem contar com férias);
- Apresenta uma taxa de absentismo de 13,81%;
- Perde cerca de 8 dias de trabalho por ano devido a acidentes de trabalho ocorridos no ano ou em anos anteriores;
- Despende cerca de 4,4 horas em formação profissional ao longo do ano;
- É sindicalizada;
- Tem um vencimento mensal de 917,68 euros;
- Recebe 206,38 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 2018

Divisão de Recursos Humanos, Administração e Finanças