

RELATÓRIO BALANÇO SOCIAL

2019



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA



GRÂNDOLA
M U N I C Í P I O

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório Balanço Social 2019

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

Junho 2020

Índice

Mensagem	7
Organograma da Câmara Municipal de Grândola	9
1. CARACTERIZAÇÃO DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES	10
1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira	11
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 com deficiência	18
1.7. Distribuição por nacionalidade	19
2. RELAÇÕES DE TRABALHO	20
2.1. Distribuição de trabalhadoras/es por relação jurídica de emprego	20
2.2. Distribuição do pessoal admitido ou regressado por cargo/carreira	21
2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es	22
2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal mas não ocupados	22
2.5. Mudanças de situação durante o ano	23
3. HORAS EXTRAORDINÁRIAS	24
4. ASSIDUIDADE	27
5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	32
5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais	32
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	35
7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	40
8. DISCIPLINA	41
9. ENCARGOS COM O PESSOAL	42
9.1. Remunerações base	43
9.2. Suplementos remuneratórios	45
9.3. Prestações sociais	46
9.4. Evolução dos encargos com pessoal	47
10. PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS	48
11. PAINEL DE INDICADORES	50
12. CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DO/A TRABALHADOR/A DO MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA	52
Notas Finais	53

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, 2015-2019	10
Gráfico 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2019.....	11
Gráfico 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2015-2019	11
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2015-2019.....	12
Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2019	12
Gráfico 6: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2015-2019.....	13
Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2015-2019	13
Gráfico 8: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2019	13
Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2019	14
Gráfico 10: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2019	16
Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato), 2015-2019	16
Gráfico 12: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2019	17
Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2018-2019	18
Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2019	20
Gráfico 15: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2019	21
Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2019	22
Gráfico 17: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2019	23
Gráfico 18: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2019	23
Gráfico 19: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2019.....	24
Gráfico 20: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2015-2019.....	25
Gráfico 21: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2019.....	25
Gráfico 22: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2015-2019	25
Gráfico 23: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2019.....	26
Gráfico 24: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2015-2019	26
Gráfico 25: Distribuição (%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2019	27
Gráfico 26: Distribuição (Nº) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2019	28
Gráfico 27: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2019.....	28
Gráfico 28: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2015-2019.....	28
Gráfico 29: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2019	29
Gráfico 30: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2015-2019	31
Gráfico 31: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2015-2019	33
Gráfico 32: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2015-2019	33
Gráfico 33: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2015-2019....	34
Gráfico 34: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2019	36
Gráfico 35: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2019.....	36
Gráfico 36: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2019	37
Gráfico 37: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2019	37
Gráfico 38: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2015-2019.....	38
Gráfico 39: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2015-2019	38

Gráfico 40: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2015-2019	38
Gráfico 41: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2015-2019.....	39
Gráfico 42: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2015-2019	40
Gráfico 43: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2015-2019.....	40
Gráfico 44: Encargos (%) com o Pessoal, 2019	42
Gráfico 45: Pirâmide Salarial, 2019	43
Gráfico 46: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2019	44
Gráfico 47: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2019	44
Gráfico 48: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2019.....	46
Gráfico 49: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2019	46
Gráfico 50: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2015-2019	47
Gráfico 51: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2019	48
Gráfico 52: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2015-2019	49
Gráfico 53: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2015-2019	49

Índice de Tabelas

Tabela 1: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es com Deficiência, por Sexo e Carreira, 2019.....	18
Tabela 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2019.....	19
Tabela 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2015-2019	21
Tabela 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2019	30
Tabela 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2019.....	30
Tabela 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2019	34
Tabela 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2019	35
Tabela 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2015-2019	39
Tabela 9: Painel de Indicadores, 2015-2019	50

MENSAGEM

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

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

Pelas razões anteriormente referidas e tendo em conta a crescente especificação do trabalho autárquico, decorrente de um aumento exponencial das suas atribuições e responsabilidades sociais, a gestão dos recursos humanos 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, 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.

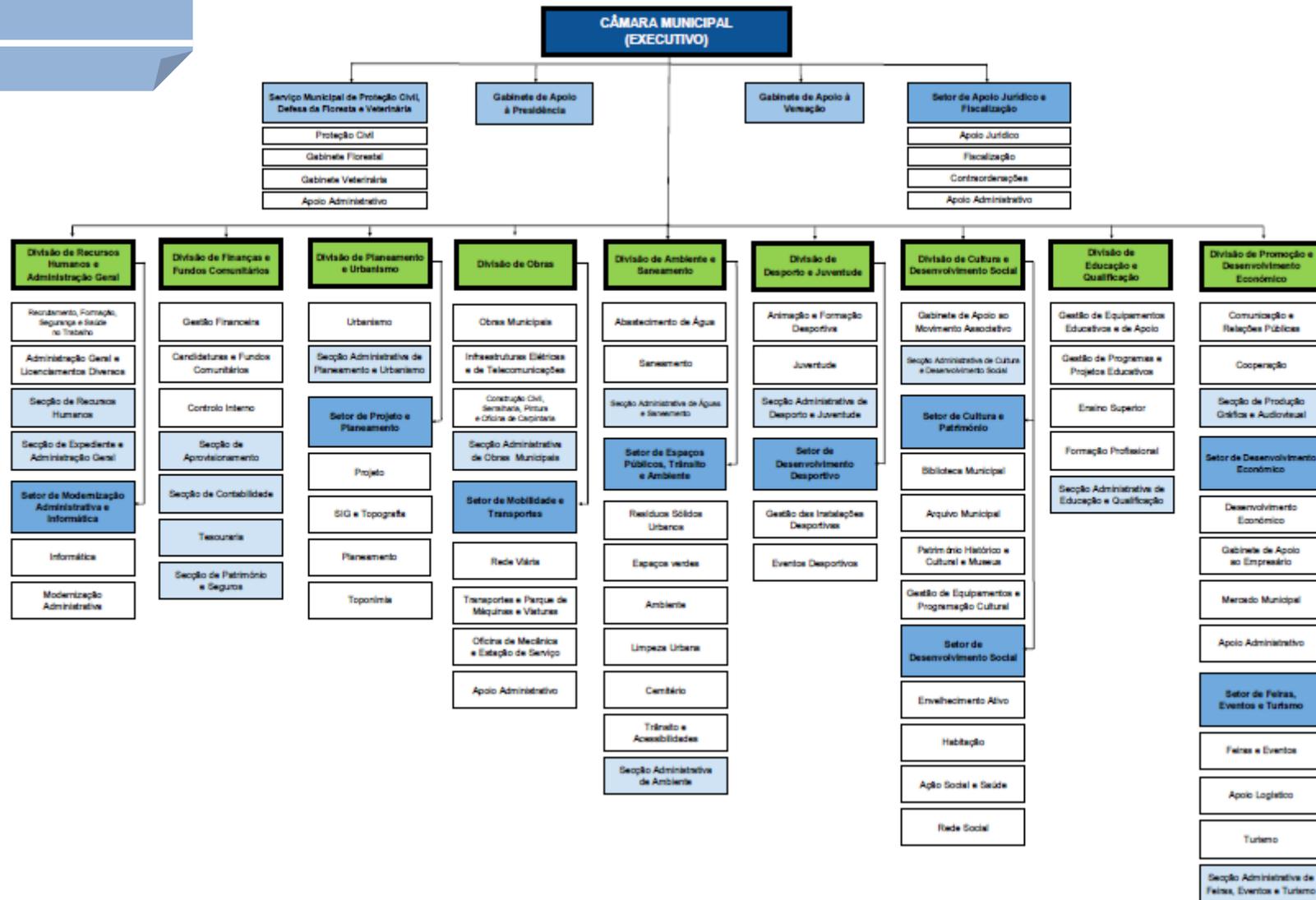
Nesse sentido, determinou o executivo municipal a elaboração do relatório do Balanço Social do Município de Grândola, com base na análise e no tratamento dos dados constantes nos quadros que o Município tem de remeter à Direção Geral das Autarquias Locais, por força da lei. Este passará a ser um documento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

junho de 2020

O Presidente da Câmara

- António Figueira Mendes -

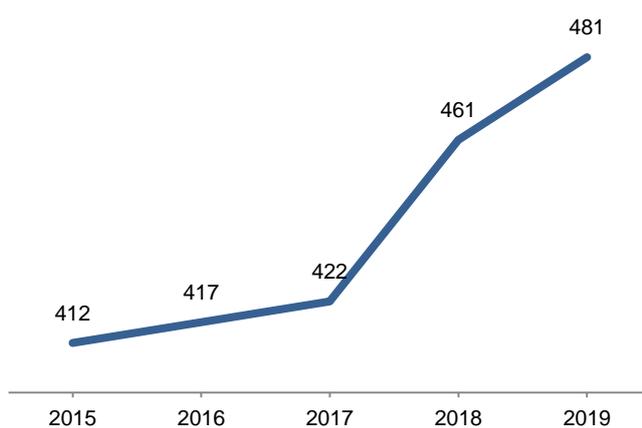
ORGANOGRAMA



1. CARACTERIZAÇÃO DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES

Em 31 de dezembro de 2019 encontravam-se a desempenhar funções no Município de Grândola 481 trabalhadoras e trabalhadores, representando um acréscimo de 4,3% face ao ano transato.

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, 2015-2019

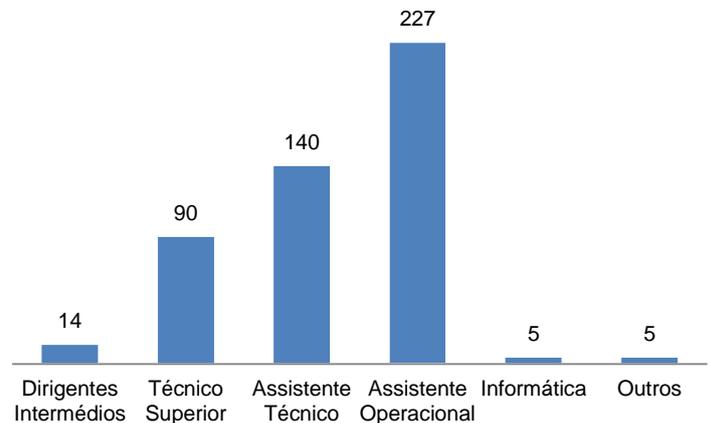


Nos últimos cinco anos a evolução do número de trabalhadoras/es tem sido crescente, expressando-se com maior veemência no ano de 2018, momento em que ocorreu a integração das/os trabalhadoras/es com vínculo laboral precário, ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários. Esta medida permitiu regularizar a situação destas/es trabalhadoras/es, que desempenhavam funções que correspondiam a necessidades permanentes da autarquia.

1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira

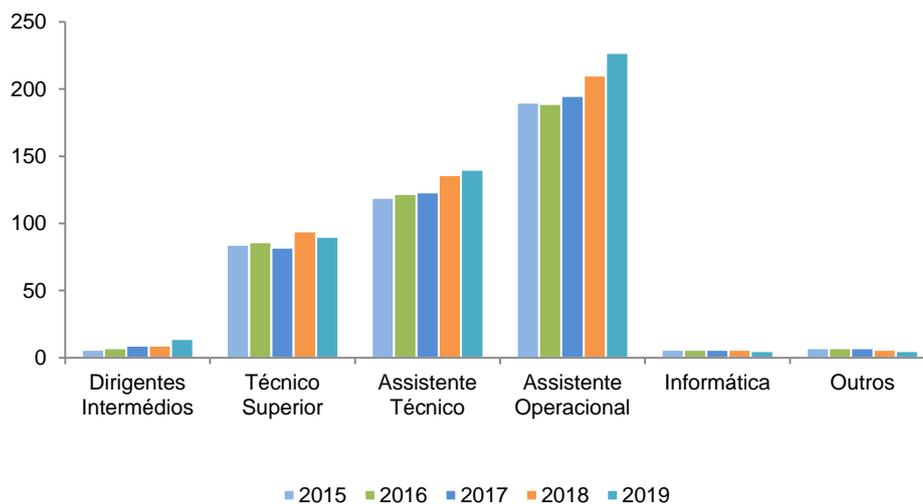
Analisando a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por carreira verifica-se que, dos seis grupos profissionais existentes, o grupo das/os assistentes operacionais detinha o maior peso relativo no total de efetivos, abrangendo 47,2% das/os trabalhadoras/es do Município. Seguem-se as carreiras de assistente técnica/o e de técnica/o superior com 29,1% e 18,7% das/os trabalhadoras/es, respetivamente.

Gráfico 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2019



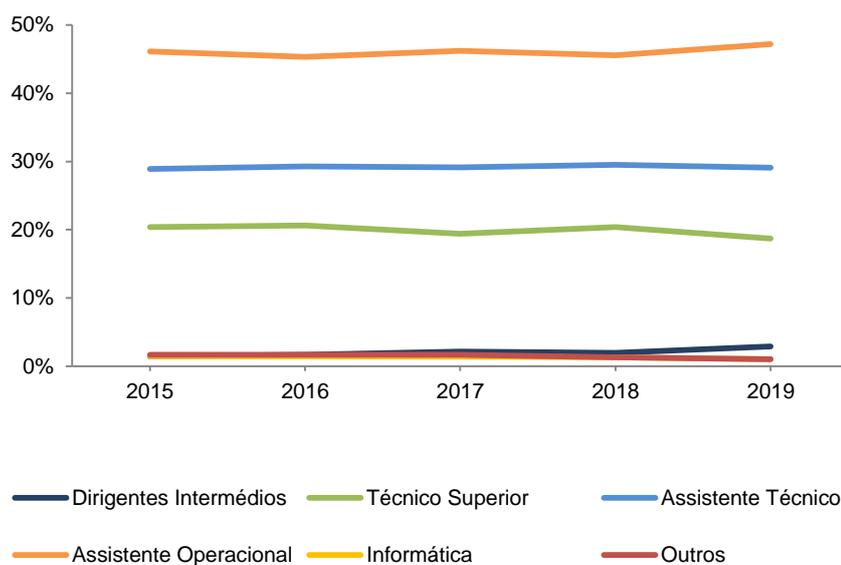
Ainda no âmbito da distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira, apresenta-se de seguida a situação evolutiva, nos últimos cinco anos, em valores numéricos e percentuais.

Gráfico 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2015-2019¹



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

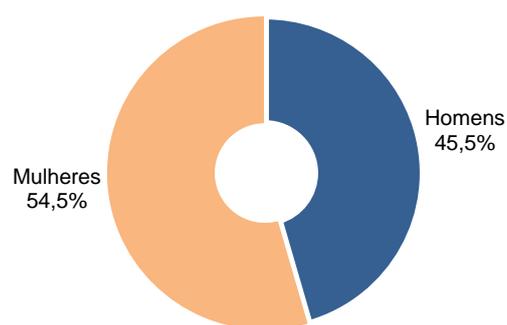
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2015-2019



1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo

Com a divisão por sexo percebe-se que o universo de efetivos era, maioritariamente, constituído por elementos do sexo feminino, contabilizando-se no total das/os 481 trabalhadoras/es 262 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 54,5%.

Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2019



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

Gráfico 6: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2015-2019

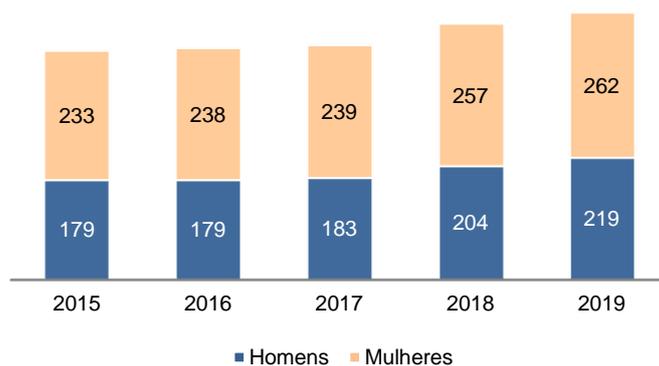
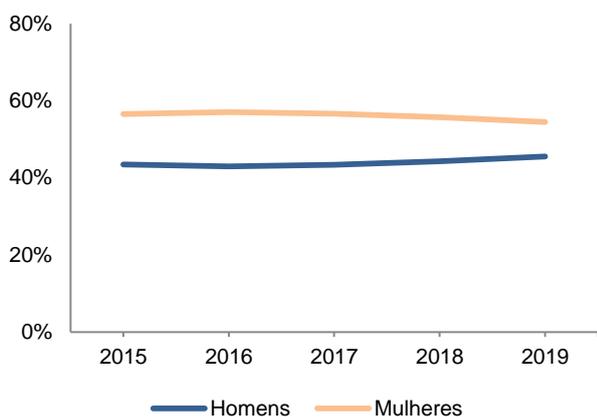
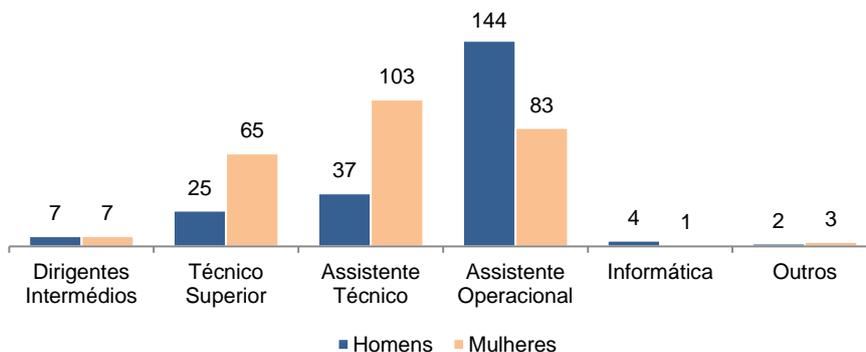


Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2015-2019



Os resultados demonstram que, no último ano, a diferença entre mulheres e homens se estreitou, traduzindo-se num índice de masculinidade de 83,6%, ou seja, por cada 100 mulheres existiam 83 homens, enquanto em 2015 esta proporção era de 76,8%.

Gráfico 8: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2019



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

- . Na carreira de dirigente intermédia/o havia 50% de mulheres e 50% de homens;
- . Na carreira de técnica/o superior em cada 70 técnicas/os, 50 eram mulheres;
- . Na carreira de assistente técnica/o 74% eram mulheres e apenas 26% homens;
- . Na carreira de assistente operacional inverte-se a tendência e em cada 100 trabalhadoras/es 63 eram homens;
- . Na carreira de informática, do conjunto de 5 trabalhadoras/es, havia apenas 1 mulher (20%);
- . Por fim, em “Outros” manteve-se a prevalência de mulheres com 60%.

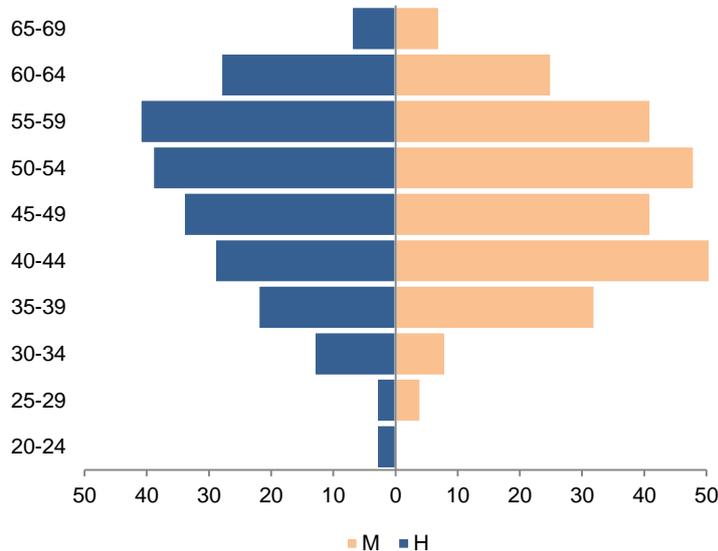
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade

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 representatividade era a dos 50 aos 54 anos, com 87 trabalhadoras/es, logo seguida das faixas dos 40 aos 44 e dos 55 aos 59 anos, com 85 e 82 trabalhadoras/es, respetivamente.

Atentando à divisão por sexo verifica-se que o escalão entre os 40 e os 44 anos apresentava o maior número de mulheres (56), enquanto nos homens era o escalão entre os 55 e os 59 anos, com 41 elementos.

Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2019



Em 2019, a idade média das/os trabalhadoras/es da autarquia situava-se praticamente nos 49 anos (48,7), com a média da idade das mulheres nos 48 anos (48,3) e a dos homens nos 49 anos (49,1).

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

Deste modo, para o ano em observação, a taxa de envelhecimento das/os trabalhadoras/es do Município situava-se nos 30,9%, representando um acréscimo de 3,4pp face ao ano anterior, enquanto a taxa de emprego jovem se ficou pelos 0,6%, correspondendo à presença de apenas 3 trabalhadoras/es 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

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

- . 61 trabalhadoras/es possuíam escolaridade até ao 4º ano, inclusive, (12,6%);
- . 123 trabalhadoras/es eram detentoras/es do 6º ou do 9º ano de escolaridade (25,5%);
- . 187 trabalhadoras/es tinham habilitações de nível secundário - 11º ou 12º ano de escolaridade (38,8%);
- . 110 trabalhadoras/es tinham formação superior (22,9%), dos quais 9 possuíam Mestrado e 1 Doutoramento.

Em termos médios, a escolaridade das/os trabalhadoras/es era de 10,7 anos.

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

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

Gráfico 10: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2019

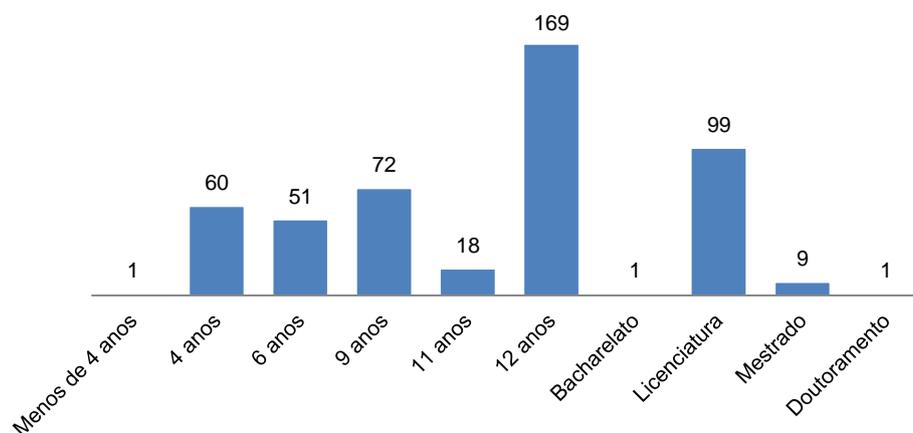
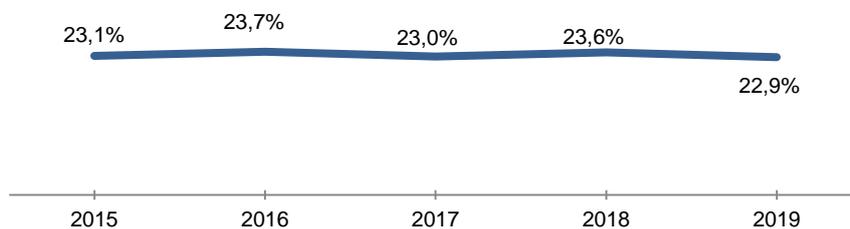


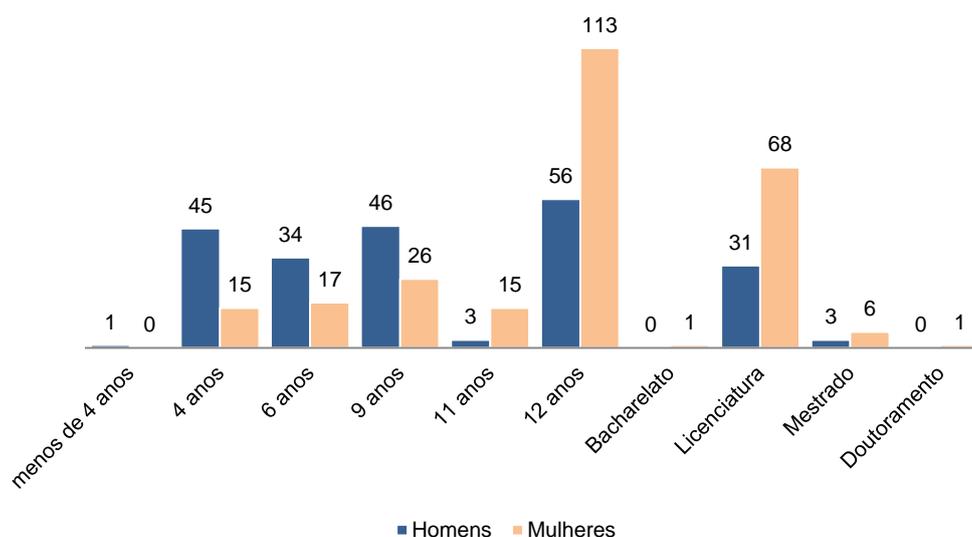
Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato)⁴, 2015-2019



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

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

Gráfico 12: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2019



É manifesta a desigualdade entre homens e mulheres no que concerne às habilitações. Se até aos 9 anos de escolaridade (inclusive) prevaleciam os homens, numa relação de 57,5% de homens para 22,1% de mulheres, nos níveis de ensino seguintes registou-se o inverso, assumindo as mulheres posição de destaque: 72,1% de mulheres tinham 12 ou mais anos de escolaridade, enquanto 58,9% 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

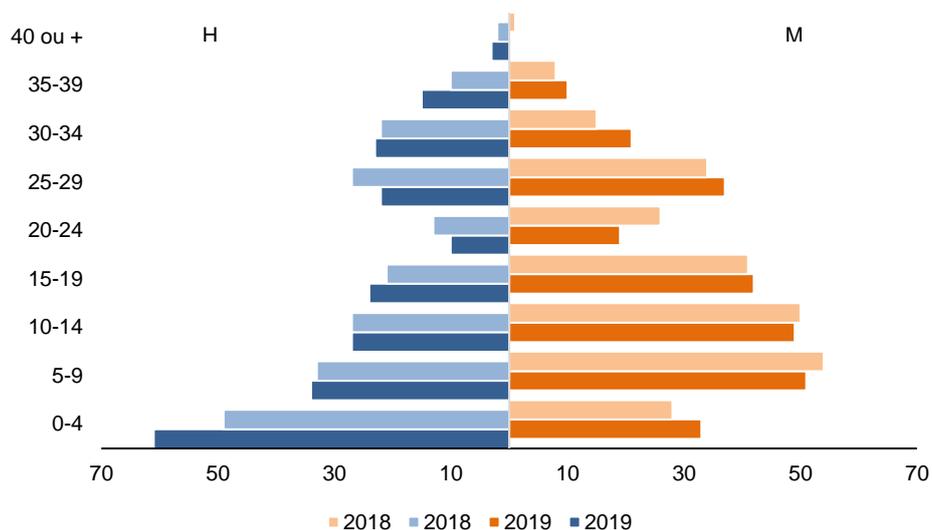
Apresenta-se de seguida a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município em função do número de anos de serviço na administração local.

Em 2019, na autarquia de Grândola o nível médio de antiguidade do efetivo era de 15,6 anos.

A partir da observação da pirâmide de antiguidade é possível identificar que a faixa de antiguidade mais representativa situava-se nos 0-4 anos, reunindo 19,5% de trabalhadoras/es.

No que se refere a este aspeto, é ainda de destacar que cerca de 37,2% das/os trabalhadoras/es municipais tinham 9 ou menos anos de antiguidade, enquanto 33,2% tinham mais de 20 anos de serviço.

Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2018-2019



1.6. Trabalhadoras/es com deficiência

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

Tabela 1: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es com Deficiência, por Sexo e Carreira, 2019

	Homens	Mulheres	TOTAL
Dirigente Intermédio	0	0	0
Técnico Superior	0	1	1
Assistente Técnico	2	5	7
Assistente Operacional	4	5	9
TOTAL	6	11	17

Os dados contabilizavam 17 trabalhadoras/es com deficiência, sendo que destas/es 64,7% eram mulheres existindo, em termos de carreira, uma predominância de assistentes operacionais (52,9%).

1.7. Distribuição por nacionalidade

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

Tabela 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2019

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

No ano de 2019 havia no total 2 trabalhadoras/es estrangeiras/os originárias/os de países da CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, representando 0,4% do total de efetivos.

2. RELAÇÕES DE TRABALHO

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

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

Dos 481 elementos que exerciam funções na Câmara Municipal de Grândola 96,3% estavam em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFP-TI) e 3,7% estavam nomeados em Comissão de Serviço (CS).

Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2019

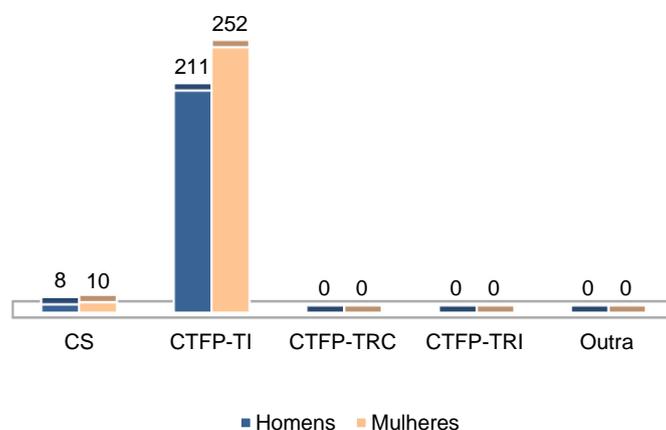


Tabela 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2015-2019

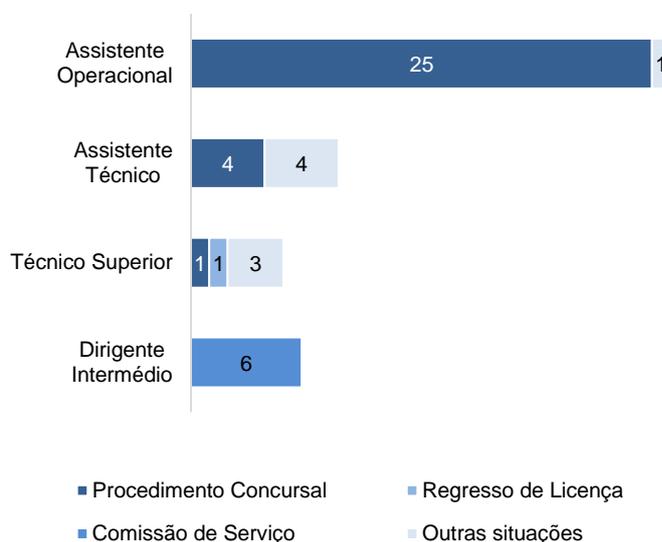
	2015			2016			2017			2018			2019		
	H	M	Total												
CS	4	6	10	3	8	11	5	8	13	5	8	13	8	10	18
CTFP-TI	174	225	399	175	227	402	178	230	408	199	248	447	211	252	463
CTFP-TRC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CTFP-TRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	1	2	3	1	3	4	0	1	1	0	1	1	0	0	0
TOTAL	179	233	412	179	238	417	183	239	422	204	257	461	219	262	481

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

Durante o ano em análise verificou-se a admissão de 45 trabalhadoras/es: 30 por via de Procedimento Concursal, 1 por Regresso de Licença, 6 por Comissão de Serviço e 8 admissões por Outras Situações.

Das carreiras profissionais assinaladas a que registou maior entrada de trabalhadoras/es foi a de assistente operacional, comportando 57,8% do total de entradas, sendo a Taxa Global de Admissões e Regressos de 9,4%.

Gráfico 15: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2019

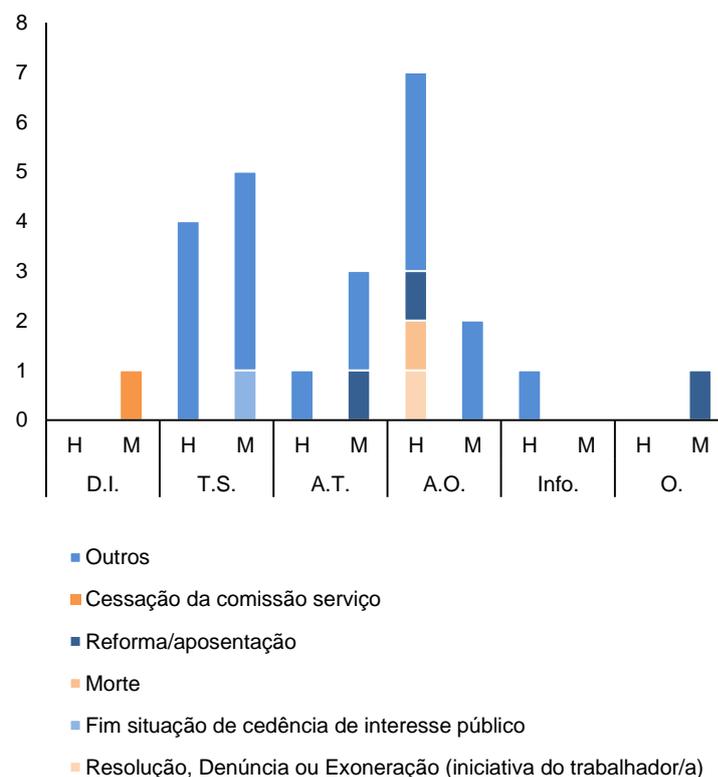


2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es

No ano de 2019 houve o registo da saída de 25 trabalhadoras/es. 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 18 saídas, representando 72% do total das saídas ocorridas.

Outro motivo que comumente justifica a saída de trabalhadoras/es é a reforma/aposentação, tendo-se registado nesse ano 3 saídas de trabalhadoras/es por este motivo.

Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2019

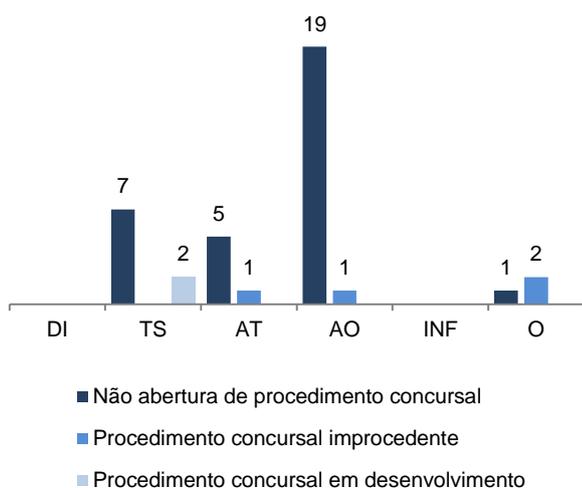


2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal mas não ocupados

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 2019 não foram ocupados, assinalando os motivos que justificaram a não ocupação.

Gráfico 17: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2019



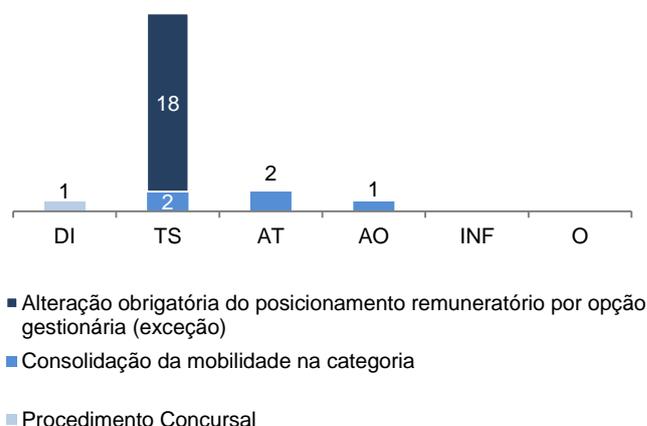
De acordo com os dados, para o referido ano, houve 38 postos de trabalho previstos e não ocupados, sendo que em 84,2% das situações não foi aberto procedimento de concurso para a ocupação dos lugares. As restantes situações de não provimento de lugares resultaram de procedimentos de concurso improcedentes (10,5%) ou de procedimentos que se encontravam ainda a decorrer (5,3%).

Dos 38 postos de trabalho não ocupados, 20 (52,6%) destinavam-se a lugares na carreira de assistente operacional.

2.5. Mudanças de situação durante o ano

Ao longo do ano registaram-se 24 mudanças de situação, das quais 75% ocorreram por efeito da alteração obrigatória do posicionamento remuneratório. Os restantes casos aconteceram por via de consolidação da mobilidade na categoria (20,8%) ou através de procedimento de concurso (4,2%).

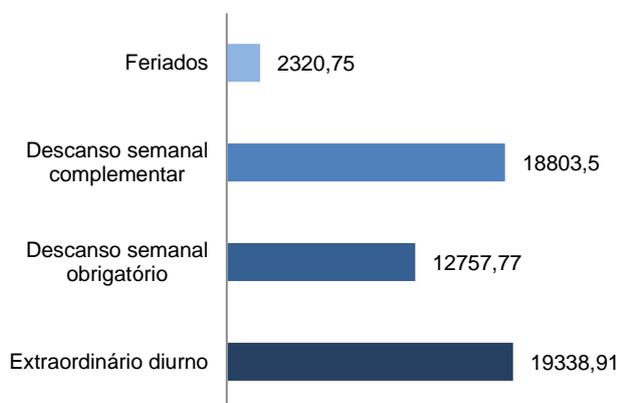
Gráfico 18: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2019



3. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

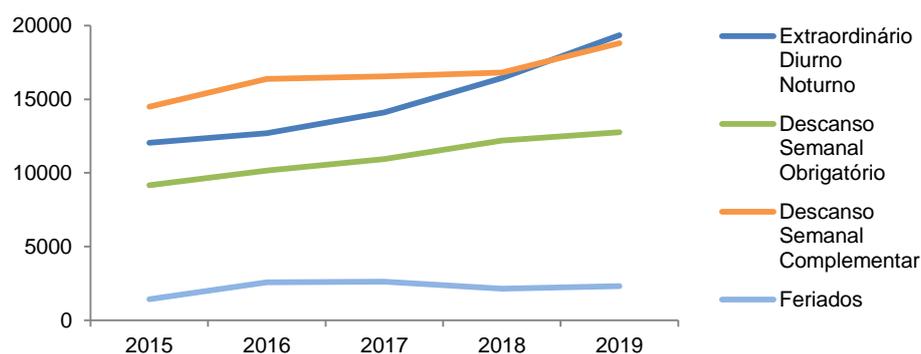
Procede-se agora à observação do trabalho realizado fora dos períodos normais de trabalho pelas/os trabalhadoras/es da autarquia de Grândola.

Gráfico 19: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2019



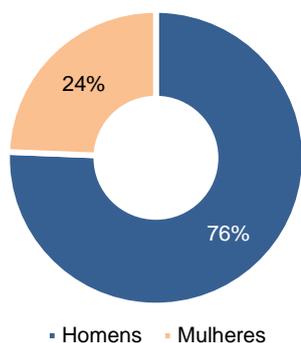
Conforme demonstrado, no decorrer do ano de 2019, o efetivo municipal efetuou um total de 53.220,9 horas extraordinárias, das quais 36,3% (19.338,9 horas) como trabalho extraordinário diurno, 35,3% (18.803,5 horas) nos períodos de descanso semanal complementar (sábados) e 24% (12.757,8 horas) em dias de descanso semanal obrigatório (domingos). O trabalho extraordinário realizado em dias de feriado assume um peso residual de 4,4% (2.320,75 horas).

Gráfico 20: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2015-2019



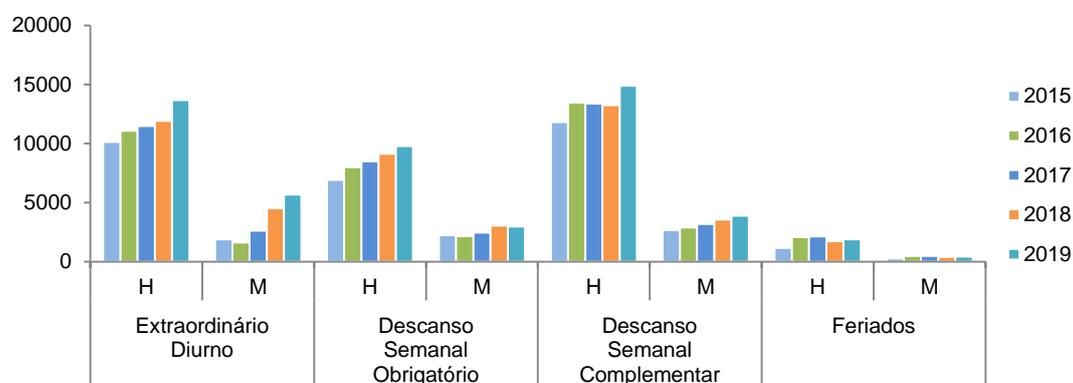
No que diz respeito à evolução anual os dados demonstram que, nos últimos cinco anos em análise, o número total de horas de trabalho extraordinário tem aumentado progressivamente, um acréscimo de 43,2% face a 2015.

Gráfico 21: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2019



Na perspectiva de compreender o comportamento da distribuição de horas extras entre sexos, é manifesta a enorme disparidade, distinguindo-se o efetivo masculino pela sua superioridade em número de horas, com um diferencial de 27.286,1 horas em relação às mulheres (homens - 40.253,5 horas; mulheres - 12.967,4 horas).

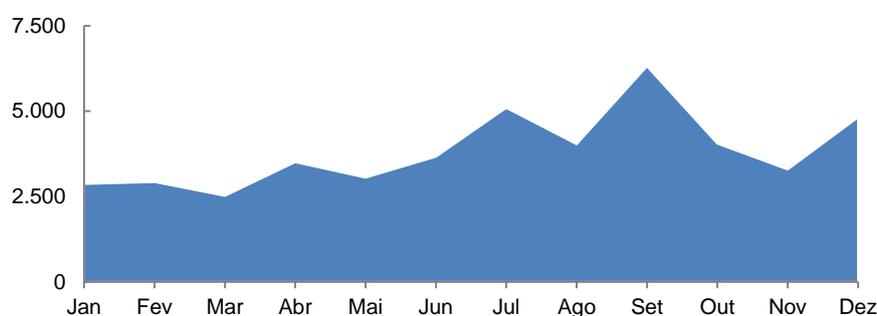
Gráfico 22: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2015-2019



Em termos médios, cada trabalhador/a efetuou, em 2019, cerca de 110 horas de trabalho extraordinário (110,6), representando um aumento de 22,7% em relação a 2015.

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 23: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2019



É assim notório o pico de horas registado no mês de setembro (13,6%), justificado sobretudo pela iniciativa anualmente realizada pelo Município – Feira de Agosto – que implica maior força de trabalho de diversos setores.

Todo o trabalho suplementar realizado implicou para o Município um encargo no valor de 332.781,42 euros para o pagamento de compensações das horas extraordinárias efetuadas.

Gráfico 24: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2015-2019



4. ASSIDUIDADE

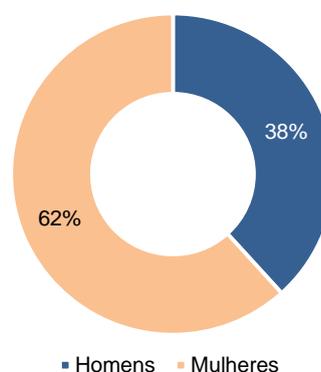
Analisa-se de seguida a assiduidade das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município de Grândola no decorrer do ano de 2019.

De acordo com os registos, houve um total de 15.017,5 dias de ausência ao trabalho, correspondendo a um acréscimo relevante de 15,2% face ao ano precedente.

Em termos médios cada trabalhador/a do Município esteve ausente 31,2 dias.

Na distribuição por sexo foram claramente as mulheres que reuniram o maior número de dias por ausência ao trabalho, com 35 dias em média, enquanto os homens registaram uma média de 26 dias de ausência.

Gráfico 25: Distribuição (%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2019



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

Gráfico 26: Distribuição (Nº) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2019

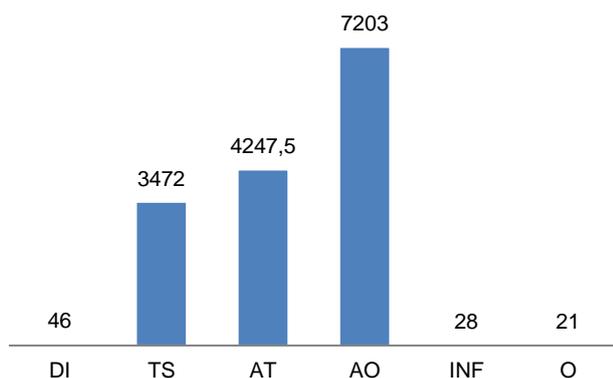
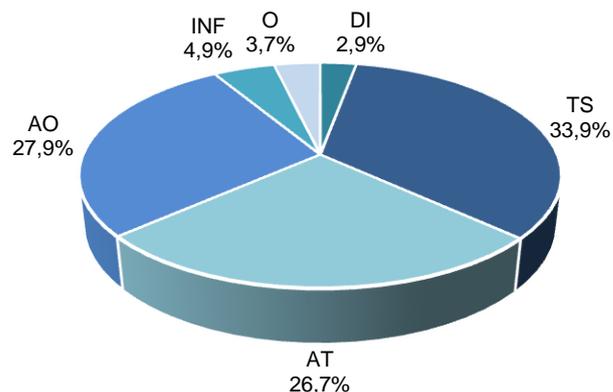


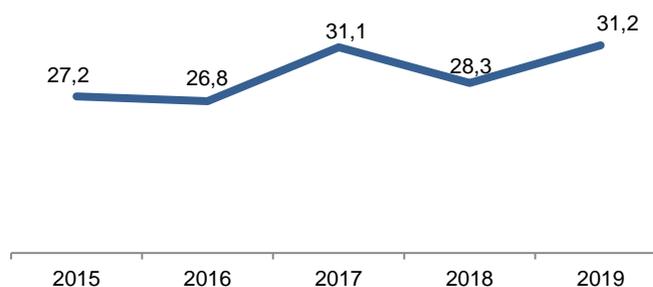
Gráfico 27: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2019



Embora tenham sido as/os assistentes operacionais a registar o maior número de ausências ao trabalho (7.203 dias), a verdade é que em termos relativos, ou seja, tendo em consideração o número total de trabalhadoras/es integrados em cada uma das carreiras, verifica-se que foi o pessoal integrado na carreira de técnica/o superior que registou o maior número médio de faltas, com cerca de 38 dias. Seguem-se as/os assistentes operacionais, com 31 dias de ausência; as/os assistentes técnicas/os com 30 dias; o pessoal de informática com 5 dias de ausência; o pessoal integrado em “Outras” com 4 dias e, por fim, as/os dirigentes intermédias/os com 3 dias.

Na comparação entre anos percebe-se, pela linha irregular traçada no gráfico, a dificuldade em estabelecer uma tendência quanto a este fator comportamental. Todavia é possível aferir que no espaço temporal de cinco anos o número médio de dias de ausência ascendeu de forma significativa, registando-se um aumento de 15% entre 2015 e 2019.

Gráfico 28: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2015-2019



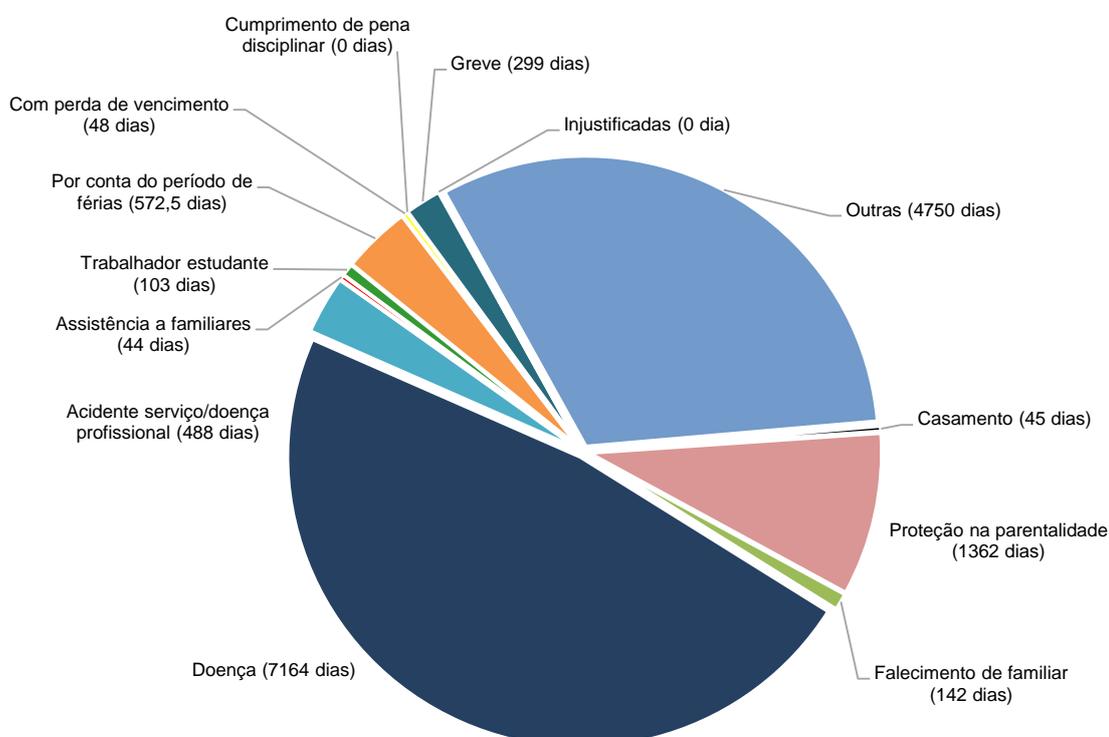
Do total de dias de ausência:

- . 7.164 dias (47,7%) deveram-se a “Doença”, sendo aliás o motivo mais comum de ausência também em anos anteriores, permitindo estabelecer comparações e aferir que existiu um acréscimo de 19,3%, entre 2018 e 2019, passando de 6.003 dias para 7.164 dias de ausência;
- . 4.750 dias (31,6%) deveram-se a “Outros motivos”, representando um acréscimo de 57,4% face a 2018;
- . 1.362 dias (9%) deveram-se a “Proteção na parentalidade”, correspondendo a um decréscimo de 42,5% em relação ao ano anterior.

Entre as demais justificações apresentadas destacam-se as seguintes:

- . “Por conta do período de férias” – 3,8%
- . “Acidente em serviço/doença profissional” – 3,2%
- . “Greve” – 1,9%

Gráfico 29: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2019



Perante os dados expostos, apresenta-se de seguida a taxa de absentismo⁵ relativa ao ano de 2019, desagregada ainda por sexo e por carreira.

Tabela 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2019

Taxa de Absentismo	Taxa de absentismo Homens	Taxa de absentismo Mulheres
14%	11,7%	15,8%

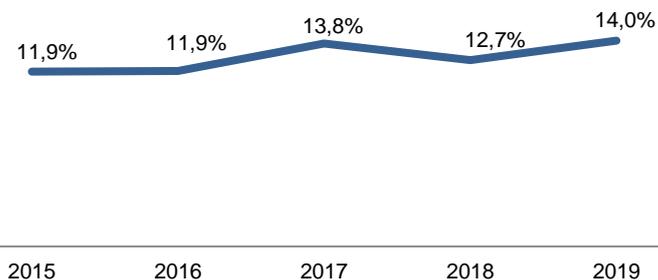
Tabela 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2019

Carreiras	Taxa de absentismo
Dirigente Intermédia/o	1,47%
Técnica/o Superior	17,30%
Assistente Técnica/o	13,61%
Assistente Operacional	14,23%
Informática	2,51%
Outras	1,88%

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

A taxa de absentismo do efetivo do Município nos últimos cinco anos representada no gráfico seguinte, revela pelo movimento da sua linha em sentido tendencialmente ascendente uma propensão para um comportamento de menor assiduidade.

Gráfico 30: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2015-2019



5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

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

5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais

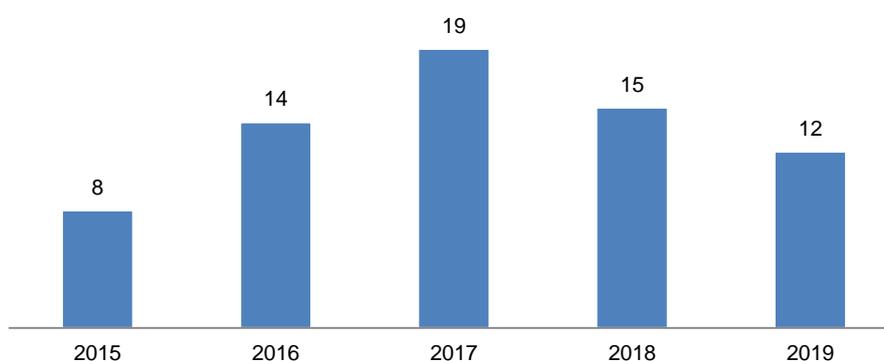
No decorrer do ano de 2019 registaram-se 10 acidentes de trabalho no local de trabalho, envolvendo 7 homens e 3 mulheres. Do total de acidentes, 3 resultaram num período de baixa superior a 30 dias, 6 com baixa entre 4 a 30 dias e 1 acidente com baixa entre 1 a 3 dias, tendo sido perdidos um total de 228 dias de trabalho (homens – 205 dias; mulheres – 23 dias). Se a estes se somarem os dias de trabalho perdidos por acidentes decorridos nos anos anteriores (2.869 dias), verifica-se um total de 3.097 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 (1 homem e 1 mulher), registando-se a perda de 81 dias de trabalho no ano, que somado aos dias dos anos anteriores (636 dias) resulta em 717 dias de trabalho perdidos.

Em média cada trabalhador/a acidentado/a teve 25,7 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 2015 e 2019, 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 2019 e nos anos anteriores.

Gráfico 31: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2015-2019



Em 2019, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 2,1% e no percurso domicílio/local de trabalho de 0,4%.

Gráfico 32: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2015-2019

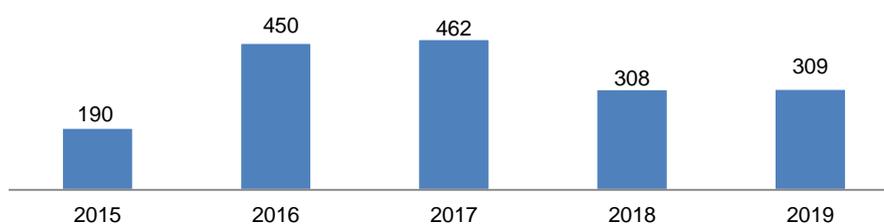
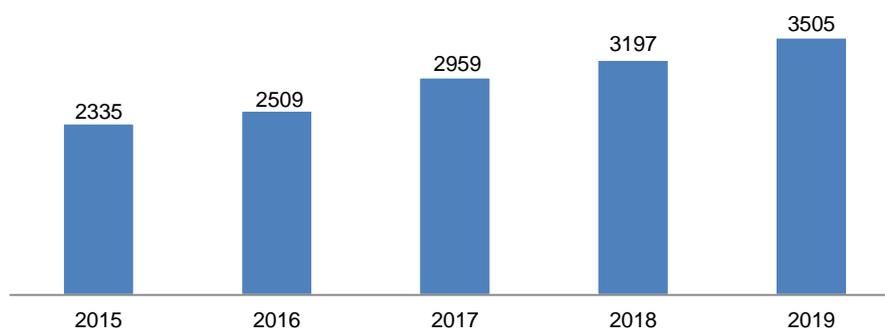


Gráfico 33: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2015-2019



À semelhança de anos anteriores, o Município desenvolveu ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, abrangendo 108 trabalhadoras/es com as 21 ações realizadas.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais implica custos para o Município que, em 2019, ascenderam ao montante total de 94.287,72 euros, encontrando-se repartido por diferentes categorias, conforme indica a tabela seguinte.

Tabela 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2019

	Valor (euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	21.000,00
Equipamentos de proteção	35.808,47
Formação em prevenção de riscos	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	37.479,25
Total	94.287,72

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, obtidos pelo recurso à formação profissional.

Tabela 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2019

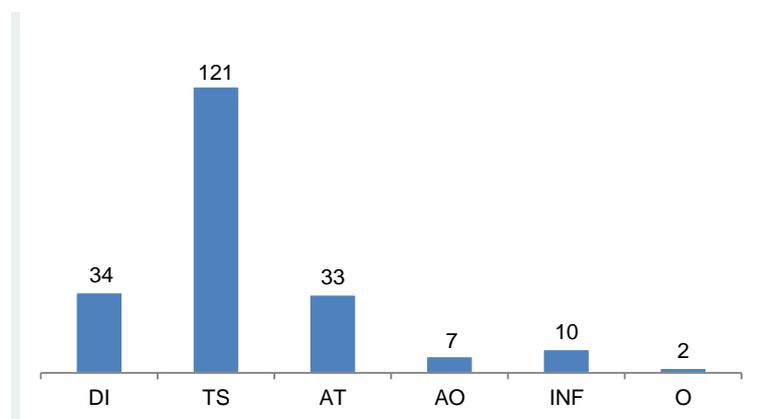
Número de ações de formação/duração da ação				
	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
INTERNAS	0	0	0	0
EXTERNAS	57	0	0	0

Em 2019, 207 participantes frequentaram 57 ações de formação, todas de “Curta Duração” (menos de 30 horas), perfazendo um total de 2.488,5 horas de formação.

Os resultados permitem apurar uma taxa de participação em formação de 43%, valor que diminuiu em relação ao ano transato (47,5% - 219 participantes).

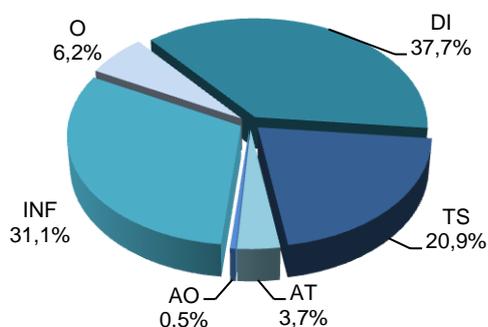
Nos gráficos seguintes são analisados, em termos absolutos e relativos, os dados referentes ao número de participantes em ações de formação por carreira.

Gráfico 34: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2019



Verifica-se que do total das/os trabalhadoras/es da autarquia que frequentaram ações de formação 58,4% estavam integradas/os na carreira de técnicas/os superiores; 16,4% na carreira de dirigentes intermédias/os; 15,9% na carreira de assistentes técnicas/os; 4,8% na carreira de informática/o; 3,3% na carreira de assistentes operacionais e 0,9% na carreira “outros”.

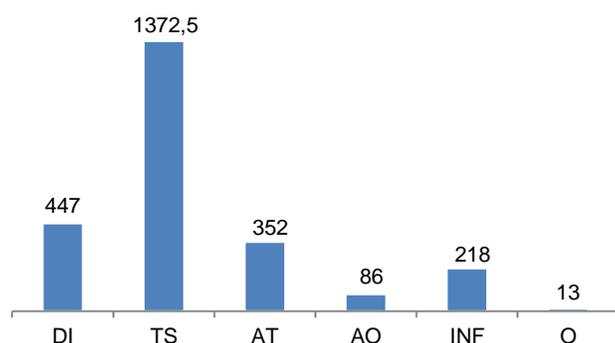
Gráfico 35: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2019



Neste gráfico 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 (2,4 ações por cada dirigente), seguindo-se as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informática/o (2 ações por trabalhador/a).

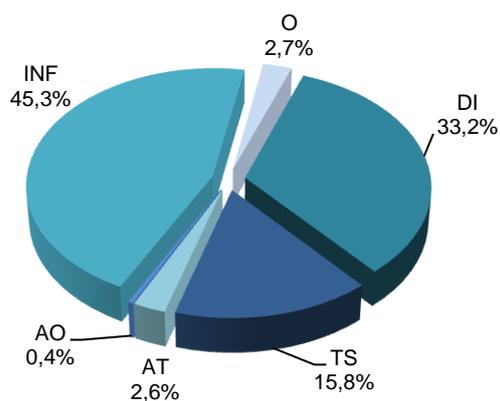
Apresenta-se agora, seguindo a mesma linha de análise, os resultados do número de horas despendidas em ações de formação por carreira.

Gráfico 36: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2019



Verifica-se, portanto, que as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores despenderam em ações de formação 55,1% do total de horas. Seguiram-se as/os dirigentes intermédias/os com 17,9%; as/os assistentes técnicas/os com 14,1%; as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informáticas/os com 8,7%; as/os assistentes operacionais com 3,4%; e, finalmente as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de “outros” com 0,5% de horas despendidas em formação.

Gráfico 37: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2019



No que diz respeito a médias os dados apontam para que tenham sido as/os informáticas/os a usufruir de mais horas de formação, tendo cada um/a recebido cerca de 43 horas de formação. Seguem-se as/os dirigentes intermédias/os com 32 horas; as/os técnicas/os superiores com 15 horas; as/os trabalhadoras/es da categoria “outros” com 2,6 horas; as/os assistentes técnicas/os com 2,5 horas e, por último as/os assistentes operacionais com 0,3 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 38: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2015-2019

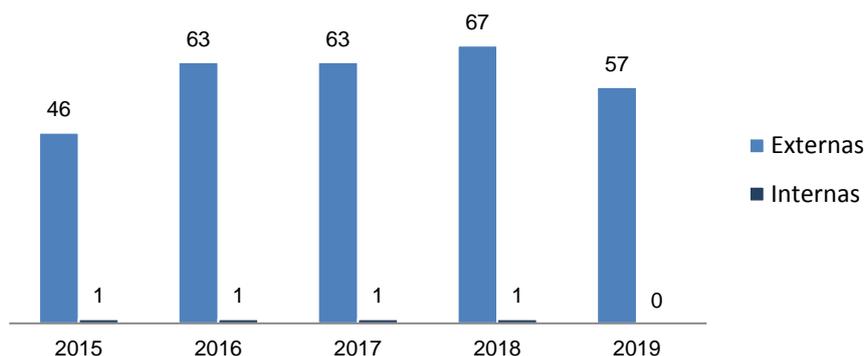


Gráfico 39: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2015-2019

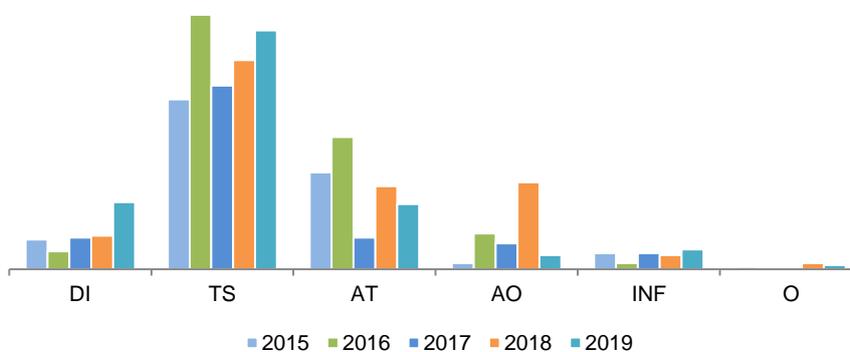
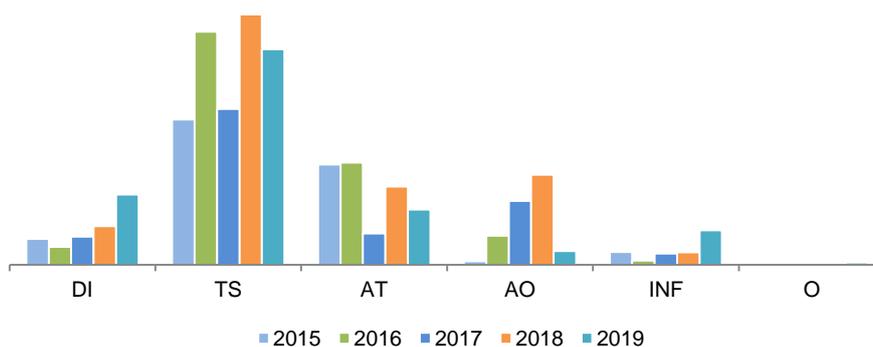
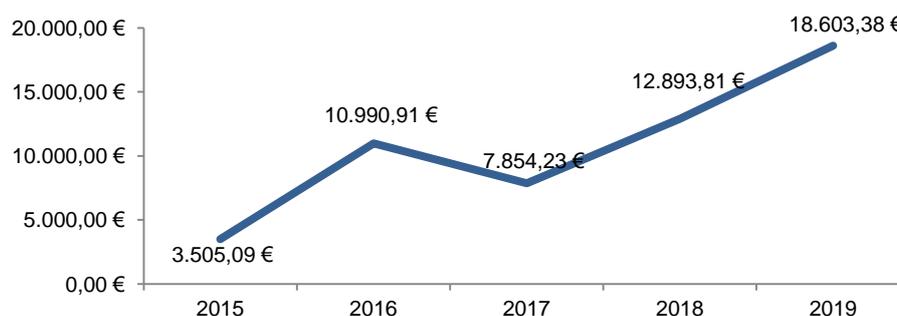


Gráfico 40: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2015-2019



O acesso a formação implica, na sua grande maioria, que estejam envolvidos custos e, neste aspeto, constata-se que nos dois últimos anos os encargos com formação externa aumentaram de forma expressiva, ultrapassando os 400% face ao ano 2015.

Gráfico 41: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2015-2019



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 25% representando um aumento de 6pp relativamente a 2018.

Em termos médios, a despesa anual em formação profissional externa por trabalhador/a situou-se nos 38,68 euros.

Tabela 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2015-2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Despesa	8,51€	26,36€	18,61€	27,97€	38,68€

7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

À data de 31 de dezembro de 2019, existiam 221 trabalhadoras/es sindicalizadas/os no Município de Grândola, correspondendo a uma taxa de sindicalização de 45,9%.

Gráfico 42: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2015-2019

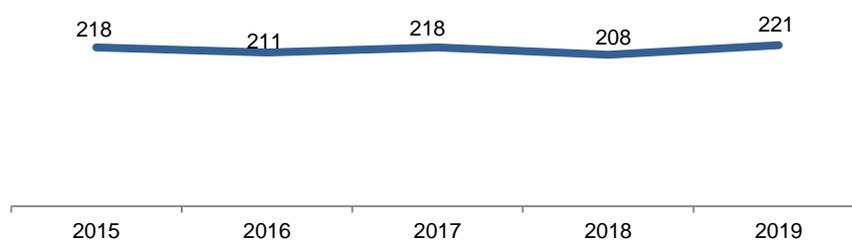
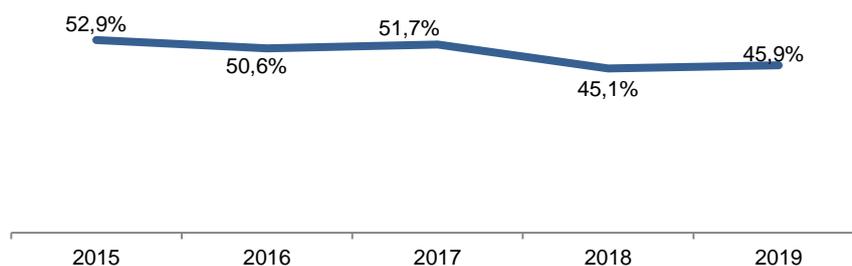


Gráfico 43: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2015-2019



8. DISCIPLINA

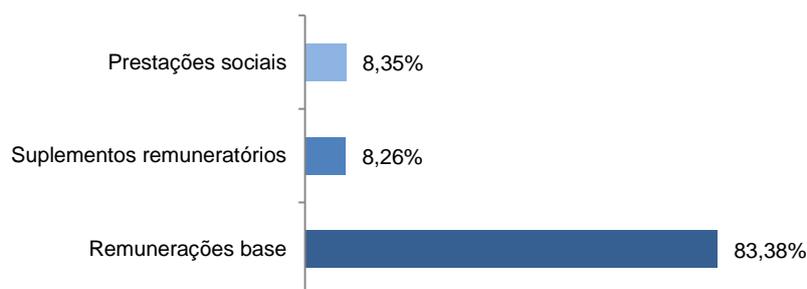
Relativamente a questões disciplinares não houve qualquer processo instaurado durante o ano de 2019.

9. ENCARGOS COM O PESSOAL

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

Em conformidade com os dados do Balanço Social, em 2019, o Município de Grândola despendeu 7.567.066,77 euros com pessoal, o que representa 27,3% do total da despesa do Município (27.688.672,36 euros) e 40,2% da despesa corrente nesse ano (18.821.617,92 euros). Todavia, importa salientar que nesse montante não estão incluídos os encargos do Município com a Segurança Social, a ADSE, entre outros, sendo o total de despesas com pessoal, de acordo com o Relatório de Gestão 2019, de 10.281.032,99 euros (correspondendo a 37,1% da despesa total e a 54,6% do total de despesas correntes do ano).

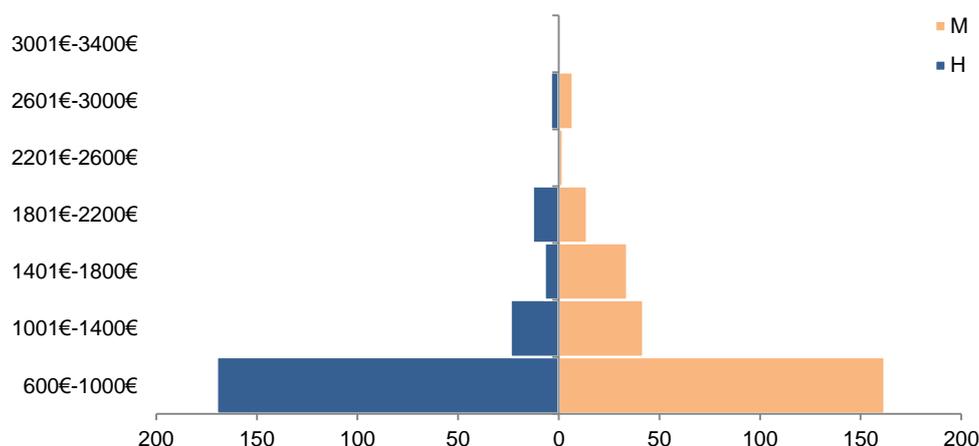
Gráfico 44: Encargos (%) com o Pessoal, 2019



9.1 Remunerações base

Em 2019 o Município dispendeu um valor total de 6.309.752,97 euros com as remunerações base do seu efetivo, existindo 36 níveis remuneratórios, cujo valor mínimo era 635,07 euros e o valor máximo de 3.364,14 euros.

Gráfico 45: Pirâmide Salarial, 2019



Através da distribuição por escalão remuneratório, verifica-se a extrema representatividade do intervalo remuneratório entre os 600 e 1000 euros, abrangendo a maioria do efetivo municipal (69%), sendo que 77,6% eram homens e 61,8% eram mulheres.

A remuneração líquida média das/os 481 trabalhadoras/es municipais era de 971,38 euros, havendo uma diferença relevante entre o salário médio dos homens – 902,64 euros e das mulheres – 1.028,84 euros.

No entanto, atendendo à 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 – auxiliam a descrever melhor a distribuição das remunerações das/os trabalhadoras/es.

Gráfico 46: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2019

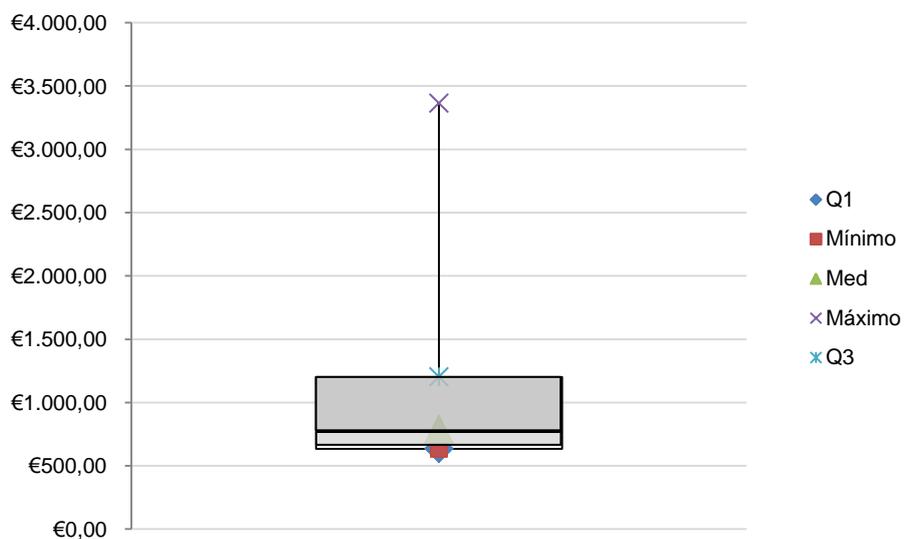
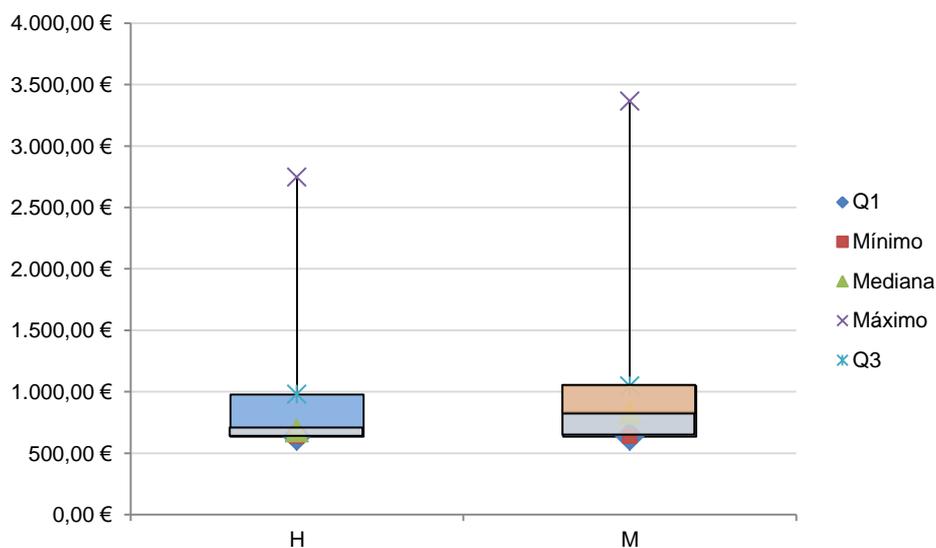


Gráfico 47: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2019



A análise ao primeiro diagrama indica que:

- 25% das/os trabalhadoras/es do Município auferiam remunerações base inferiores ou iguais a 635,07 euros;
- 50% tinham remunerações inferiores ou iguais a 789,54 euros;
- 75% auferiam uma remuneração base inferior ou igual a 1.201,48 euros.

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

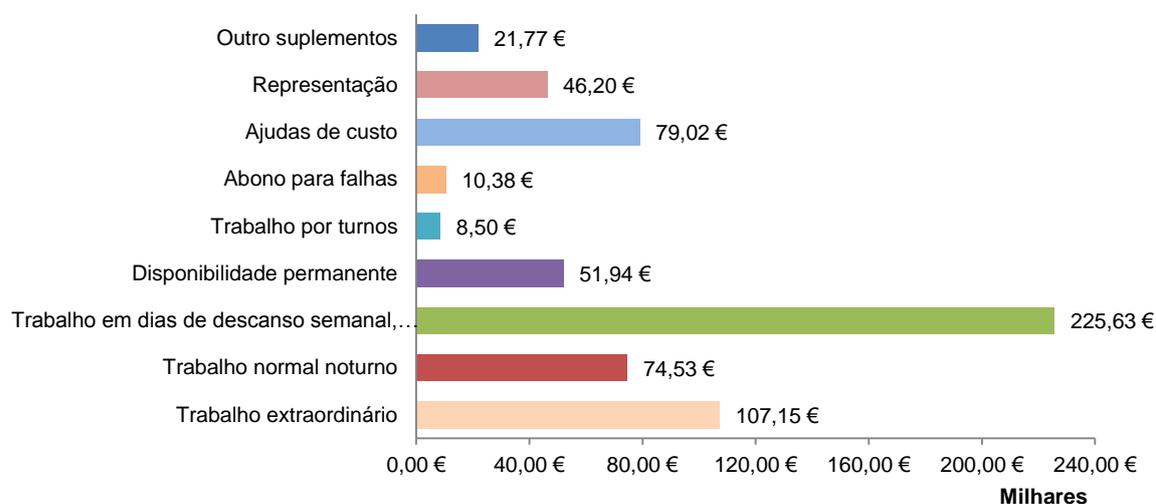
- . No 1.º quartil não existe qualquer diferença entre homens e mulheres, revelando que 25% dos homens e 25% das mulheres auferiam uma remuneração base igual a 635,07 euros;
- . Na mediana a diferença entre sexos é expressiva, ou seja, verifica-se que para o caso de 50% dos trabalhadores a sua remuneração base era inferior a 683,13 euros, sendo esse valor de 825,61 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 977,49 euros, a mesma percentagem de trabalhadoras tinha uma remuneração base inferior a 1.047,00 euros;
- . A remuneração base mais elevada do Município (3.364,14 euros) era auferida por uma mulher.

Para concluir a análise salarial das/os trabalhadoras/es do Município refira-se que a moda das remunerações base, isto é, a remuneração que mais trabalhadoras/es auferiam era de 635,07 euros.

9.2. Suplementos remuneratórios

Em 2019, o Município despendeu um montante no valor de 625.115,74 euros em suplementos remuneratórios, registando-se um acréscimo relativamente a 2018 na ordem dos 8,8%.

Gráfico 48: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2019

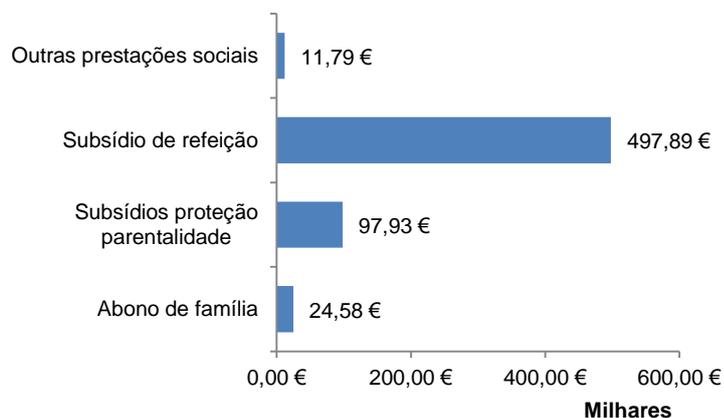


Do conjunto de suplementos remuneratórios destaca-se o enorme peso (36,1%) assumido pela categoria “Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados”. Evidenciam-se, ainda, as categorias de despesas com “Trabalho extraordinário” (17,1%) e de despesas com “Ajudas de custo” (12,6%).

9.3. Prestações sociais

No que concerne às prestações sociais estas envolveram um encargo no valor de 632.198,06 euros, destacando-se o “Subsídio de refeição” com um peso relativo de 78,7% no total das prestações sociais, tal como demonstra o gráfico.

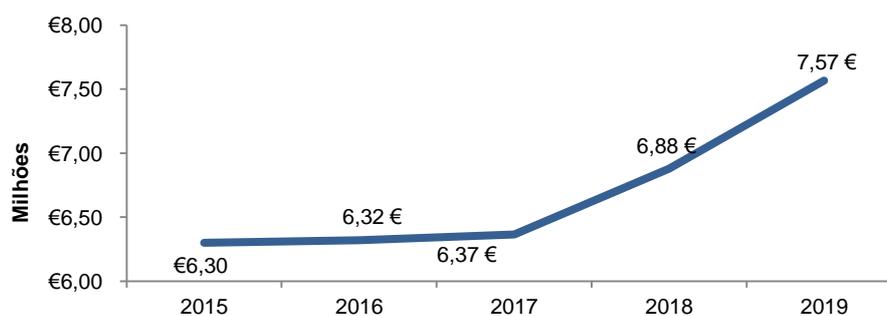
Gráfico 49: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2019



9.4. Evolução dos encargos com pessoal

Observando a linha evolutiva do valor despendido em encargos com pessoal é deveras expressivo o montante atingido nos dois últimos anos, quando comparado com anos anteriores, ascendendo a mais de meio milhão de euros (em 2018 e 2019). Importa compreender que esta alteração surgiu por via de dois processos – o Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários e o processo de descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública – que ocorreram em 2018 e que, naturalmente, têm reflexos nestes valores.

Gráfico 50: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2015-2019

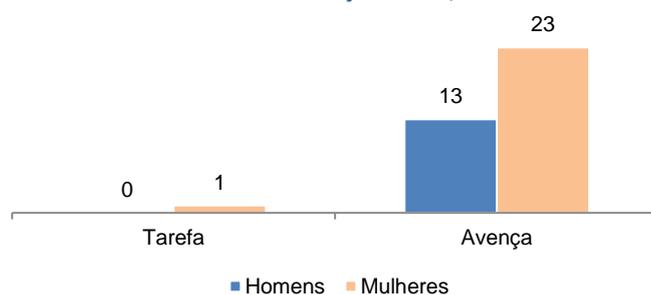


10. PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS

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

Em 2019 havia 37 prestadoras/es de serviço e, como se verifica, 97,2% destes contratos foram realizados na modalidade de avença, revelando-se a distribuição por sexo dissemelhante (35,1% de homens – 64,9% de mulheres).

Gráfico 51: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2019



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 52: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2015-2019

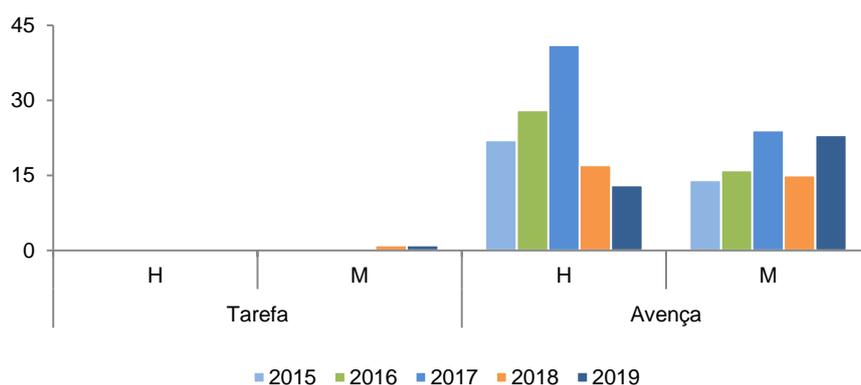
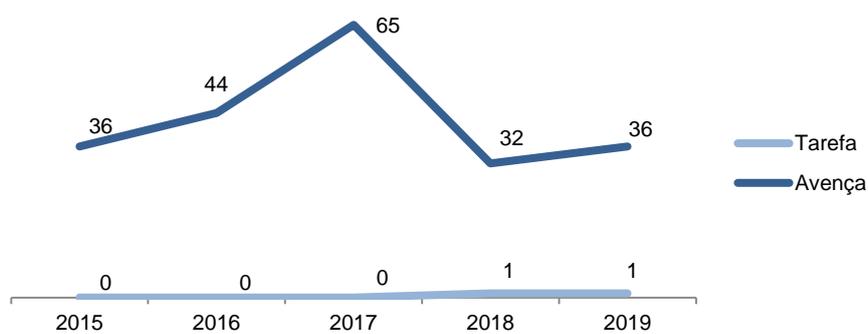


Gráfico 53: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2015-2019



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

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 no que diz respeito à gestão de recursos humanos do Município de Grândola.

Tabela 9: Painel de Indicadores, 2015-2019

Indicadores 2019						Anos anteriores			
						2018	2017	2016	2015
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente	X100	14	X 100	2,91%	1,95%	2,13%	1,68%	1,46%
	Total efetivos		481						
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino	X100	7	X 100	50,00%	55,56%	55,56%	71,43%	50,0%
	Total dirigentes		14						
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	Técnicas/os superiores	X100	90	X 100	18,71%	20,39%	19,43%	20,62%	20,39%
	Total efetivos		481						
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	Nº Trab c/ habilitação superior	X100	110	X 100	22,87%	23,64%	22,99%	23,74%	23,06%
	Total efetivos		481						
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes técnicas/os	X100	140	X 100	29,11%	29,5%	29,15%	29,26%	28,88%
	Total efetivos		481						
Taxa de pessoal operacional	Assistentes operacionais	X100	227	X 100	47,19%	45,55%	46,21%	45,32%	46,12%
	Total efetivos		481						
Taxa de masculinização	Número total homens	X100	219	X 100	45,53%	44,25%	43,36%	42,93%	43,45%
	Total efetivos		481						

Taxa de feminização	Número total mulheres	X100	262	X 100	54,47%	55,75%	56,64%	57,07%	56,55%
	Total efetivos		481						
Taxa de vinculação	Número trab. tempo indet.	X100	463	X 100	96,26%	96,96%	96,68%	96,4%	96,84%
	Total efetivos		481						
Taxa de contratados	Número trab. Contratadas/os	X100	0	X 100	0%	0%	0%	0%	0%
	Total efetivos		481						
Nível etário médio	Soma das idades		H	M	Total	Total	Total	Total	Total
	Total efetivos		49,14	48,39	48,73	48,05	48,1	47,25	46,37
Taxa de senioridade	N.º trab com mais de 55 anos	X100	149	X 100	30,98%	27,55%	27,01%	24,22%	21,84%
	Total efetivos		481						
Taxa de formação universitária	N.º trab. com formação univ.	X100	110	X 100	22,87%	23,64%	22,99%	23,74%	23,06%
	Total efetivos		481						
Taxa de formação básica	N.º trab. 1.º, 2.º e 3.º ciclos	X100	184	X 100	38,25%	37,09%	40,05%	38,85%	38,59%
	Total efetivos		481						
Taxa de evolução de efetivos	(Efetivos 2019-Efetivos 2018)	X100	20	X 100	4,3%	9,2%	1,2%	1,21%	0,24%
	Efetivos 2018		461						
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extraordinárias		53220,9		110,64	103,25	104,82	100,28	90,16
	Total efetivos		481						
Taxa de absentismo	Total dias ausência	X100	15017,5	X100	14,00%	12,68%	13,81%	11,93%	11,88%
	(Dias úteis x Total efetivos)		(223 x 481)						
Remuneração média mensal	Remunerações base		6309752,97		936,99	883,45	893,9	911,22	927,56
	(Total efetivos x 14)		(481 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 do Município de Grândola durante o ano de 2019, 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 15,6 anos de antiguidade na Câmara;
- Efetua cerca de 7,9 horas mensais de trabalho extraordinário;
- Ausenta-se ao trabalho durante 31,2 dias por ano (sem contar com férias);
- Apresenta uma taxa de absentismo de 14,00%;
- Perde cerca de 7,9 dias de trabalho por ano devido a acidentes de trabalho ocorridos no ano ou em anos anteriores;
- Despende cerca de 5,1 horas em formação profissional ao longo do ano;
- É sindicalizada;
- Tem um vencimento mensal de 971,38 euros;
- Recebe 209,83 euros mensais em suplementos remuneratórios.

Notas Finais

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

Grândola, junho de 2020