

**Relatório**

**Balanco Social**

**2018**

**CÂMARA MUNICIPAL DE GRÂNDOLA**





## Ficha Técnica

### Título

Relatório Balanço Social 2018

### Edição

Câmara Municipal de Grândola

Rua José Pereira Barradas, 11, 7570-281 Grândola

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

### Data

Junho 2019



## Índice

Introdução .....	7
Organograma da Câmara Municipal de Grândola .....	9
1. Caracterização de Trabalhadoras e Trabalhadores .....	11
1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira .....	12
1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo .....	13
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade .....	15
1.4. Distribuição por nível de escolaridade.....	16
1.5. Distribuição por antiguidade.....	18
1.6. Trabalhadoras/es com deficiência .....	19
1.7. Distribuição por nacionalidade .....	20
2. Relações de Trabalho.....	21
2.1. Distribuição de trabalhadoras/es por relação jurídica de emprego .....	21
2.2. Distribuição do pessoal admitido ou regressado por cargo/carreira .....	22
2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es .....	23
2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal mas não ocupados .....	23
2.5. Mudanças de situação durante o ano.....	24
3. Horas Extraordinárias .....	25
4. Assiduidade.....	29
5. Segurança e Saúde no Trabalho .....	33
5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais .....	33
6. Formação profissional .....	35
7. Relações Profissionais.....	41
8. Disciplina.....	42
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.....	51
12. Caracterização genérica do/a trabalhador/a do Município de Grândola.....	53
Notas Finais.....	54

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, 2014-2018.....	11
Gráfico 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2018.....	12
Gráfico 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2014-2018.....	12
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2014-2018.....	13
Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2018.....	13
Gráfico 6: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2014-2018.....	14
Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2014-2018.....	14
Gráfico 8: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2018.....	15
Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2018.....	16
Gráfico 10: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2018.....	17
Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato), 2014-2018.....	17
Gráfico 12: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2018.....	18
Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2017-2018.....	19
Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2018.....	21
Gráfico 15: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2018.....	22
Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2018.....	23
Gráfico 17: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2018.....	24
Gráfico 18: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2018.....	25
Gráfico 19: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2018.....	25
Gráfico 20: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2014-2018.....	26
Gráfico 21: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2018.....	26
Gráfico 22: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2014-2018.....	27
Gráfico 23: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2018.....	27
Gráfico 24: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2018.....	28
Gráfico 25: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2014-2018.....	28
Gráfico 26: Distribuição (%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2018.....	29
Gráfico 27: Distribuição (Nº) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2018.....	29
Gráfico 28: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2018.....	30
Gráfico 29: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2014-2018.....	30
Gráfico 30: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2018.....	31
Gráfico 31: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2014-2018.....	32
Gráfico 32: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2014-2018.....	34
Gráfico 33: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2014-2018.....	34
Gráfico 34: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2014-2018.....	35
Gráfico 35: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2018.....	36
Gráfico 36: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2018.....	37
Gráfico 37: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2018.....	37
Gráfico 38: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2018.....	38
Gráfico 39: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2014-2018.....	39
Gráfico 40: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2014-2018.....	39
Gráfico 41: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2014-2018.....	39
Gráfico 42: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2014-2018.....	40
Gráfico 43: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2014-2018.....	41
Gráfico 44: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2014-2018.....	41
Gráfico 45: Encargos (%) com o Pessoal, 2018.....	42

Gráfico 46: Pirâmide Salarial, 2018 .....	43
Gráfico 47: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2018 .....	44
Gráfico 48: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2018 .....	44
Gráfico 49: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2018 .....	46
Gráfico 50: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2018 .....	47
Gráfico 51: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2014-2018 .....	47
Gráfico 52: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2018 .....	48
Gráfico 53: Contratos de Prestação de Serviço (%), por Área ou Unidade Orgânica do Município, 2018 .....	49
Gráfico 54: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2014-2018.....	49
Gráfico 55: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2014-2018 .....	50

### Índice de Quadros

Quadro 1: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es com Deficiência, por Sexo e Carreira, 2018.....	19
Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2018 .....	20
Quadro 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2014-2018 .....	22
Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2018 .....	32
Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2018 .....	32
Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2018 .....	35
Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2018 .....	36
Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2014-2018 .....	40
Quadro 9: Painel de Indicadores, 2014-2018 .....	51





## Introdução

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

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

Pelas razões anteriormente referidas e tendo em conta a crescente especificação do trabalho autárquico, decorrente de um aumento exponencial das suas atribuições e responsabilidades sociais, a gestão dos recursos humanos assume um papel primordial na governação municipal, com o objetivo de promover uma distribuição equilibrada e parcimoniosa dos recursos humanos pelas múltiplas tarefas e serviços que o órgão executivo do Município tem de desempenhar, para assegurar a qualidade, a eficácia e a eficiência do serviço público.

Foram estas as razões que determinaram a prioridade dada pelo executivo municipal à reestruturação dos serviços autárquicos e à reafecção de trabalhadoras/es pelas novas unidades orgânicas criadas, 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.

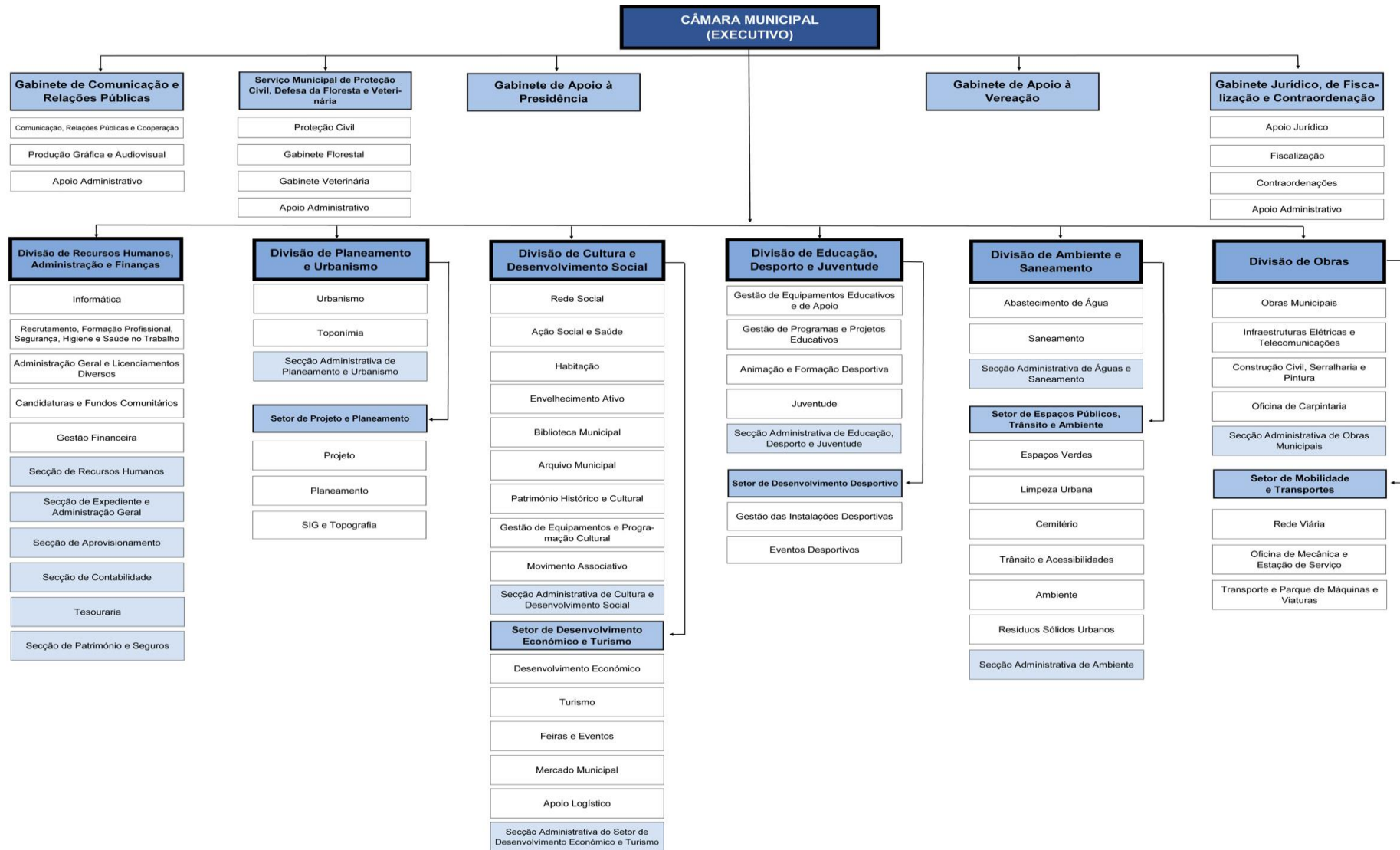
Nesse sentido, determinou o executivo municipal a elaboração do relatório do Balanço Social do Município de Grândola, com base na análise e no tratamento dos dados constantes nos quadros que o Município tem de remeter à Direção Geral das Autarquias Locais, por força da lei. Este passará a ser um documento 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 2019

O Presidente da Câmara

- António Figueira Mendes -

### Organograma da Câmara Municipal de Grândola

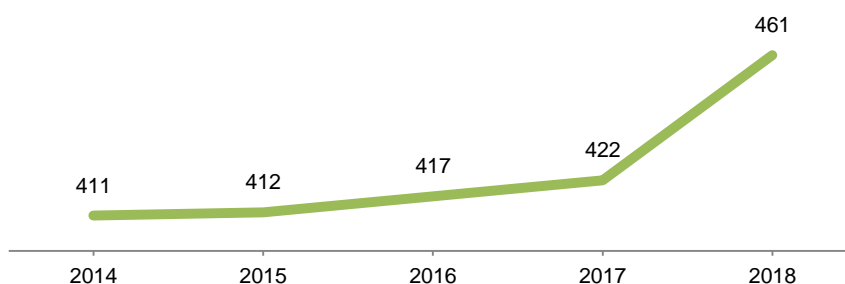




## 1. Caracterização de Trabalhadoras e Trabalhadores

Em 31 de dezembro de 2018 encontravam-se a desempenhar funções na Câmara Municipal de Grândola 461 trabalhadoras e trabalhadores, representando um acréscimo de 9,2% face ao ano transato.

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, 2014-2018

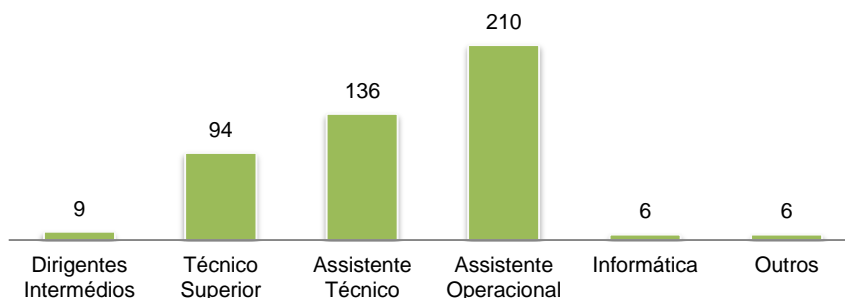


Nos últimos cinco anos a evolução do número de trabalhadoras/es tem sido tendencialmente crescente, expressando-se com maior veemência no último ano, momento em que ocorreu a integração das/os trabalhadoras/es com vínculo laboral precário ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos 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

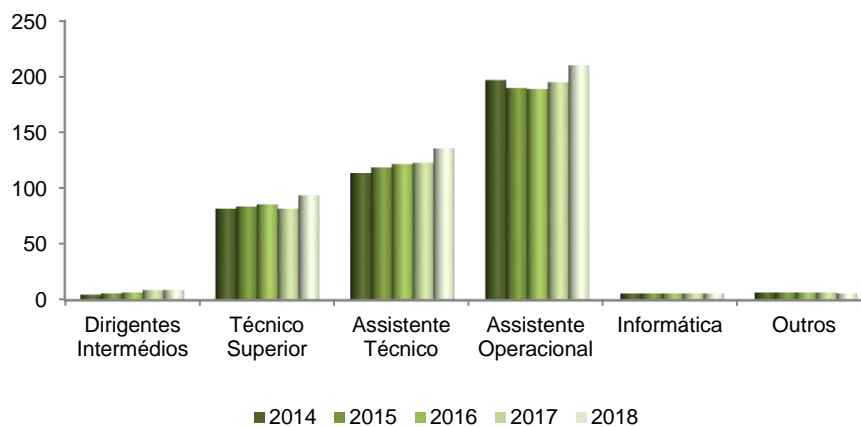
Analisando a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por carreira verifica-se que, dos seis grupos profissionais existentes, o grupo das/os assistentes operacionais detinha o maior peso relativo no total de efetivos, abrangendo 45,5% das/os trabalhadoras/es do Município. Seguem-se as carreiras de assistente técnica/o e de técnica/o superior com 29,5% e 20,4% das/os trabalhadoras/es, respetivamente.

Gráfico 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2018<sup>1</sup>



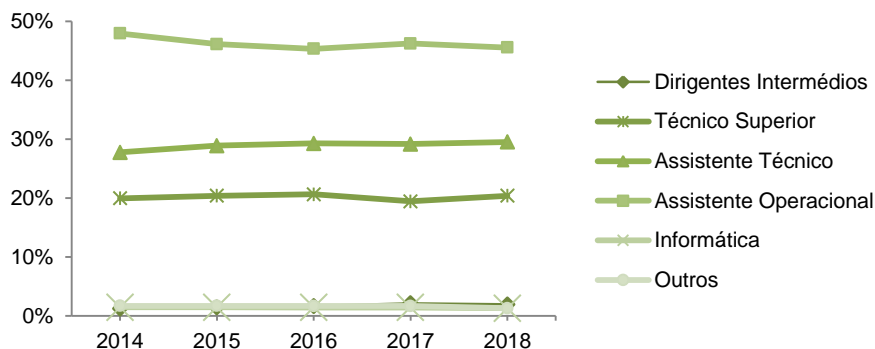
Ainda no âmbito da distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira, apresenta-se de seguida a situação evolutiva, nos últimos cinco anos, em valores numéricos e percentuais.

Gráfico 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2014-2018



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

Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2014-2018



Como se percebe, em 2018, houve um aumento, em valores absolutos, de trabalhadoras/es nas carreiras de assistente operacional, assistente técnica/o e técnica/o superior. Este facto está, inevitavelmente, associado à execução do referido Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários, cujo objetivo visou a integração no mapa de pessoal de todos os elementos que anteriormente desempenhavam funções nas três referidas carreiras, mediante vínculo laboral precário.

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

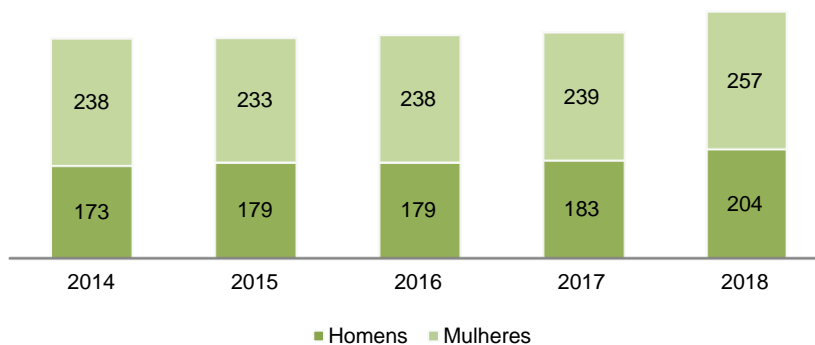
Com a divisão por sexo percebe-se que o universo de efetivos era, predominantemente, constituído por elementos do sexo feminino, contabilizando-se no total das/os 461 trabalhadoras/es 257 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 55,7%.

Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2018

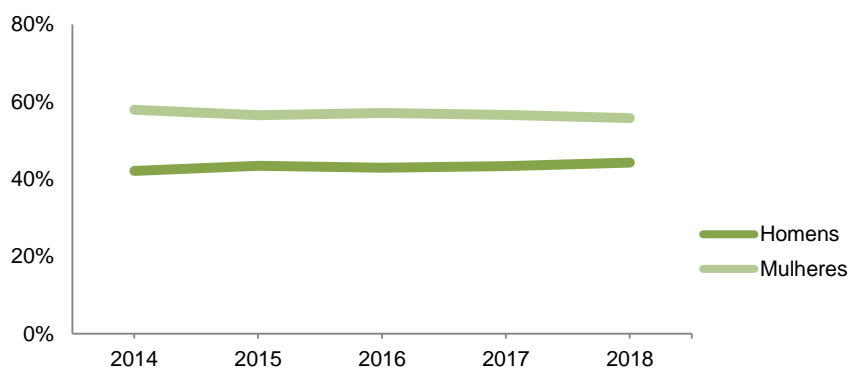


Os gráficos infra traduzem a evolução do número de trabalhadoras/es do Município por sexo, demonstrando que a superioridade de efetivos do sexo feminino é um aspeto que tem caracterizado esta autarquia nos últimos anos.

**Gráfico 6: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2014-2018**



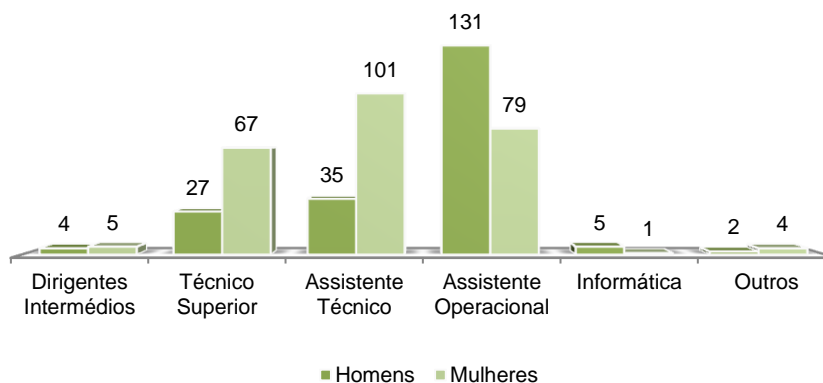
**Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2014-2018**



Os resultados demonstram que, no último ano, a diferença entre mulheres e homens se estreitou, traduzindo-se num índice de masculinidade de 79%, ou seja, por cada 100 mulheres existiam 79 homens, enquanto em 2014 esta proporção era de 73%.



Gráfico 8: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2018



Analisando na perspetiva da distribuição de trabalhadoras/es por carreira e sexo, 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 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 62 eram homens;
- . Na carreira de informática, do conjunto de 6 trabalhadoras/es, havia apenas 1 mulher (17%);
- . Por fim, em “Outros” manteve-se a prevalência de mulheres com 67%.

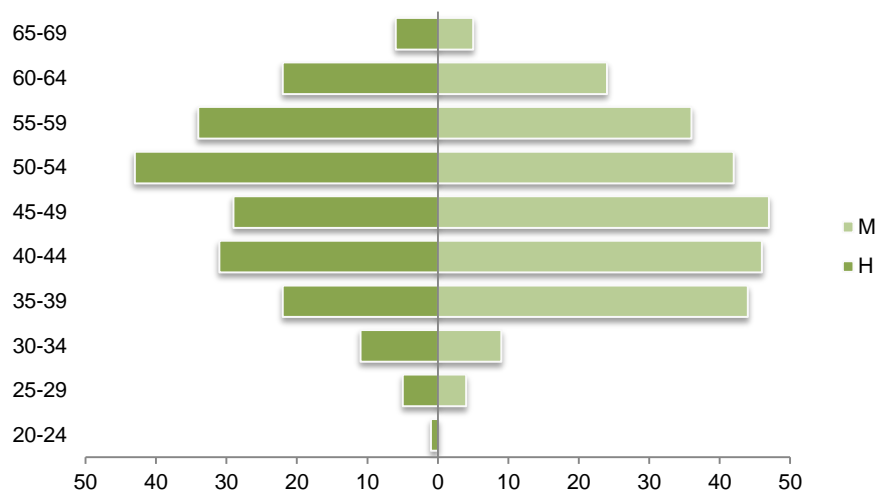
### 1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade

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 85 trabalhadoras/es, logo seguida das faixas dos 40 aos 44 e dos 45 aos 49 anos, com 77 e 76 trabalhadoras/es, respetivamente.

Atentando a divisão por sexo verifica-se que o escalão entre os 45 e os 49 anos apresentava o maior número de mulheres (47), enquanto nos homens era o escalão entre os 50 e os 54 anos, com 43 elementos.

Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2018



Em 2018, a idade média das/os trabalhadoras/es da autarquia situava-se nos 48 anos (48,05), com a média da idade das mulheres próxima dos 48 anos (47,56) e a dos homens dos 49 anos (48,66).

Para além da idade média das/os trabalhadoras/es existem outros indicadores passíveis de apurar que viabilizam outros entendimentos, designadamente a taxa de envelhecimento<sup>2</sup> e a taxa de emprego jovem<sup>3</sup>.

Deste modo, para o ano em observação, a taxa de envelhecimento das/os trabalhadoras/es do Município situava-se nos 27,5%, representando um ligeiro acréscimo de 0,5pp face ao ano anterior, enquanto a taxa de emprego jovem se ficou pelos 0,2%, correspondendo à presença de somente 1 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

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

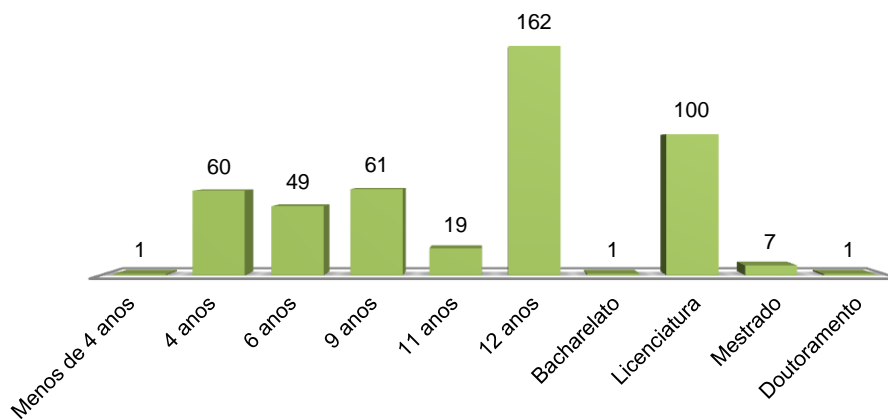
<sup>2</sup> Traduz o peso dos efetivos com 55 anos ou mais no total de trabalhadoras/es

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

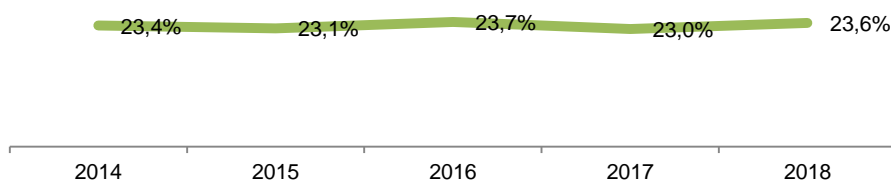
- . 61 trabalhadoras/es possuíam escolaridade até ao 4º ano, inclusive, (13,2%);
- . 110 trabalhadoras/es eram detentoras/es do 6º ou do 9º ano de escolaridade (23,9%);
- . 181 trabalhadoras/es tinham habilitações de nível secundário - 11º ou 12º ano de escolaridade (39,3%);
- . 109 trabalhadoras/es tinham formação superior (23,6%), dos quais 7 possuíam Mestrado e 1 Doutoramento.

Em termos médios, a escolaridade das/os trabalhadoras/es era de 10,8 anos.

**Gráfico 10: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2018**



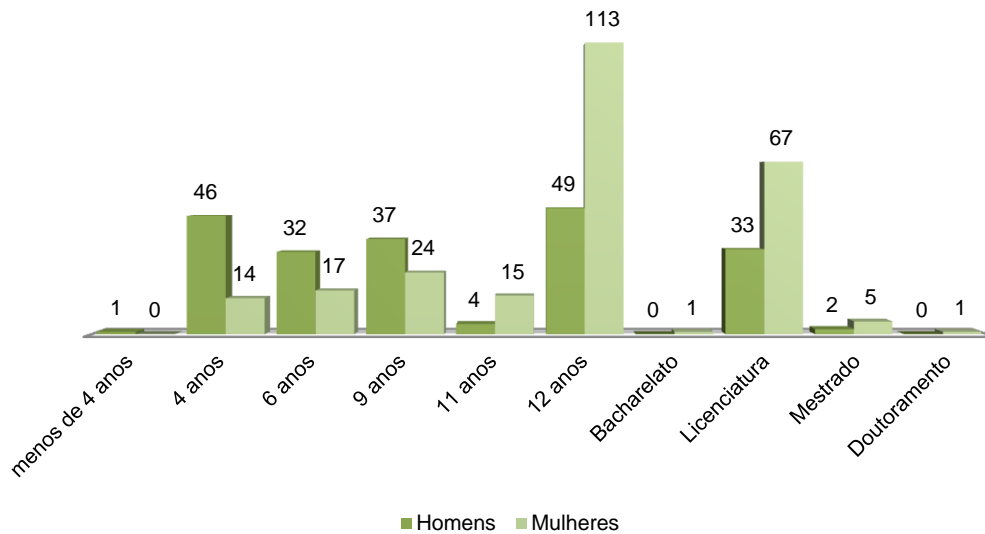
**Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato)<sup>4</sup>, 2014-2018**



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

<sup>4</sup> 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, 2018



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 56,9% de homens para 21,4% de mulheres, nos níveis de ensino seguintes registou-se o inverso, assumindo as mulheres posição de destaque, onde cerca de 72,8% de mulheres tinham 12 ou mais anos de escolaridade, enquanto 58,8% 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

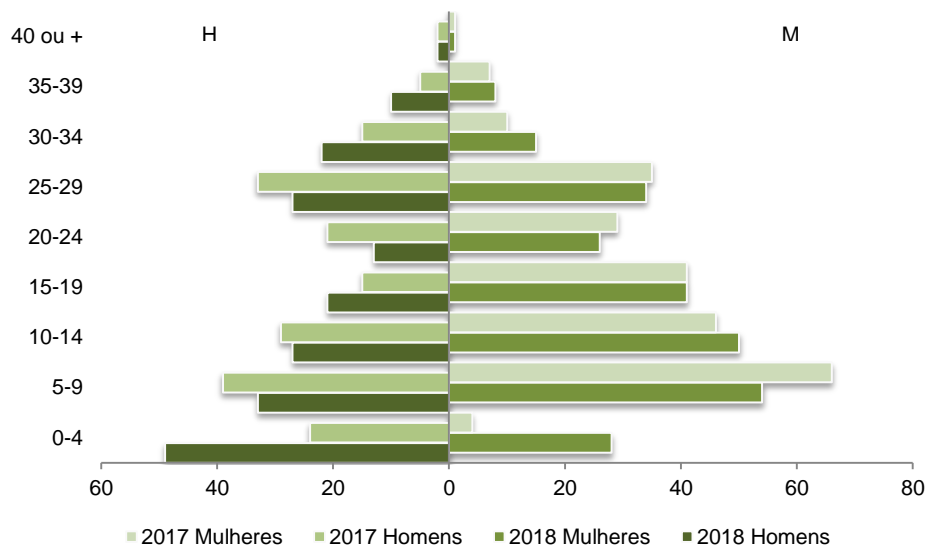
Apresenta-se de seguida a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município em função do número de anos de serviço na administração local.

Em 2018, 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 5-9 anos, reunindo 18,9% de trabalhadoras/es.

No que se refere a este aspeto, é ainda de destacar o facto de que cerca de 36% das/os trabalhadoras/es municipais tinham 9 ou menos anos de antiguidade, enquanto 34,3% tinham mais de 20 anos de serviço.

Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2017-2018



## 1.6. Trabalhadoras/es com deficiência

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

Quadro 1: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es com Deficiência, por Sexo e Carreira, 2018

	Homens	Mulheres	TOTAL
<b>Dirigente Intermédio</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Técnico Superior</b>	0	1	<b>1</b>
<b>Assistente Técnico</b>	2	4	<b>6</b>
<b>Assistente Operacional</b>	4	3	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>

Os dados contabilizavam 14 trabalhadoras/es com deficiência, sendo que destas/es 57,1% eram mulheres existindo, em termos de carreira, uma predominância de assistentes operacionais (50%).

### 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 no quadro seguinte o número de trabalhadoras/es de outras nacionalidades que não a portuguesa com vínculo ao Município de Grândola.

**Quadro 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2018**

	EU		CPLP		TOTAL
	H	M	H	M	HM
<b>Dirigentes Intermédios</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Técnico Superior</b>	0	0	1	1	<b>2</b>
<b>Assistente Técnico</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Assistente Operacional</b>	0	0	1	1	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

No ano de 2018 havia no total 4 trabalhadoras/es estrangeiras/os, todas/os originárias/os de países da CPLP - *Comunidade dos Países de Língua Portuguesa* -, representando 0,9% do total de efetivos.

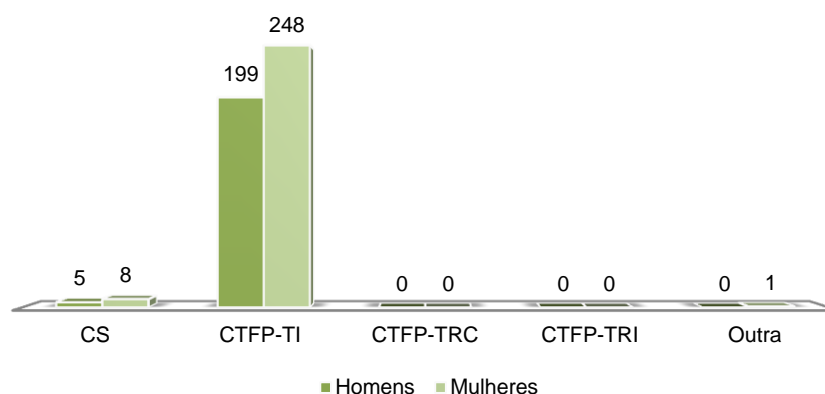
## 2. Relações de Trabalho

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 461 elementos que exerciam funções na Câmara Municipal de Grândola, 13 estavam nomeados em Comissão de Serviço (CS), 447 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 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2018



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 2018, uma relação jurídica de emprego caracterizada pela maior estabilidade proporcionada pelos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

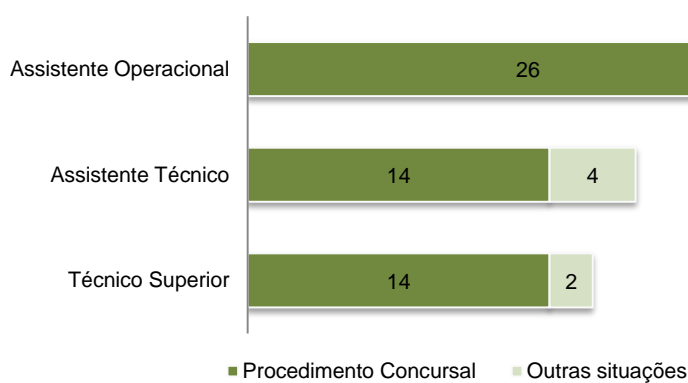
Quadro 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2014-2018

	2014			2015			2016			2017			2018		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
CS	3	6	9	4	6	10	3	8	11	5	8	13	5	8	13
CTFP-TI	170	232	402	174	225	399	175	227	402	178	230	408	199	248	447
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	0	0	0	1	2	3	1	3	4	0	1	1	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>238</b>	<b>411</b>	<b>179</b>	<b>233</b>	<b>412</b>	<b>179</b>	<b>238</b>	<b>417</b>	<b>183</b>	<b>239</b>	<b>422</b>	<b>204</b>	<b>257</b>	<b>461</b>

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

Durante o ano em análise verificou-se a admissão de 60 trabalhadoras/es: 54 por via de “Procedimento Concursal” e 6 admissões por “Outras Situações”.

Gráfico 15: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2018



Das carreiras profissionais assinaladas a que registou maior entrada de trabalhadoras/es foi a de assistente operacional, comportando 43,3% do total de entradas, sendo a Taxa Global de Admissões e Regressos de 13%.

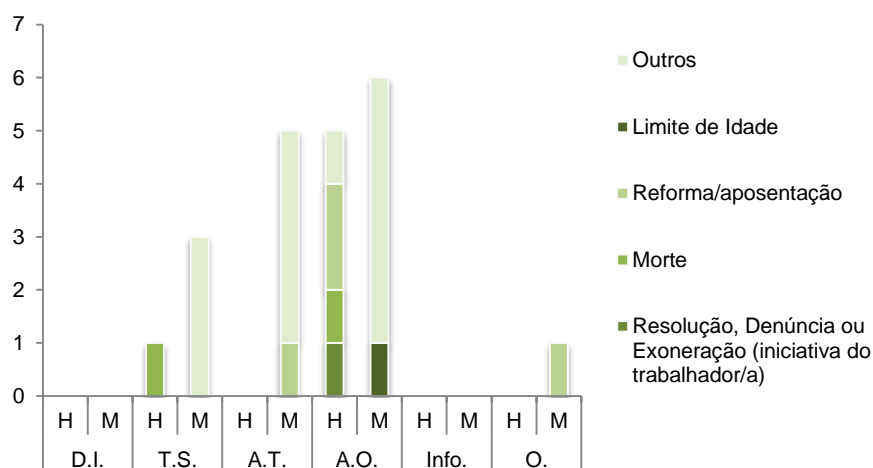


### 2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es

No ano de 2018 houve o registo da saída de 21 trabalhadoras/es, sendo que destas/es 52,4% eram assistentes operacionais.

O motivo de saída que se destaca pela sua maior representatividade corresponde à categoria “Outros” (Licenças sem remuneração; Mudanças de Carreira/Cargo e Procedimentos Concursais para outras Entidades) com 13 saídas, representando 61,9% do total das saídas ocorridas.

Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2018



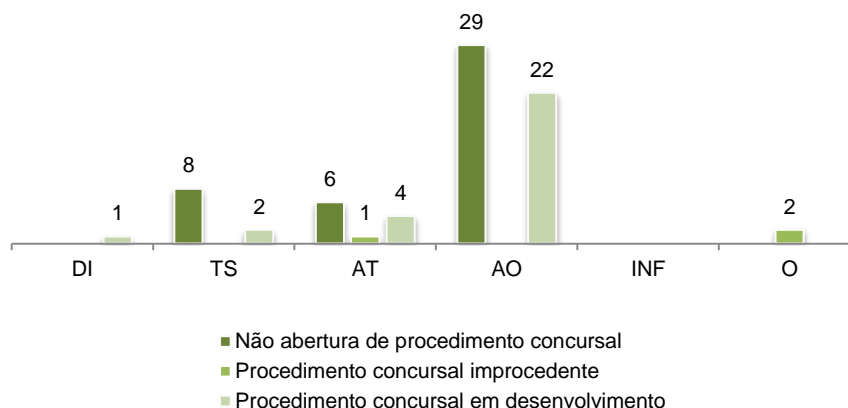
Outro motivo que comumente justifica a saída de trabalhadoras/es é a reforma/aposentação, tendo-se registado nesse ano 4 saídas de trabalhadoras/es por este motivo.

### 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 2018 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, 2018**



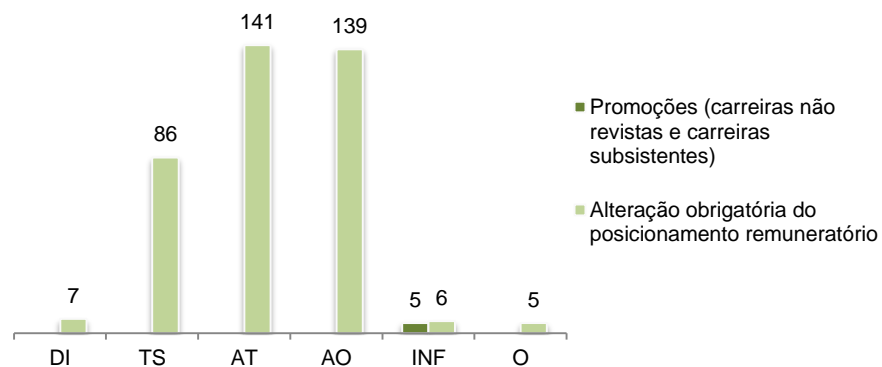
De acordo com os dados, para o referido ano, houve 75 postos de trabalho previstos e não ocupados, sendo que em 57,3% das situações não foi aberto procedimento concursal para a ocupação dos lugares. As restantes situações de não provimento de lugares resultaram de procedimentos concursais que se encontravam ainda a decorrer (38,7%) ou de procedimentos concursais improcedentes (4%).

Dos 75 postos de trabalho não ocupados, 51 (68%) destinavam-se a lugares na carreira de assistente operacional.

## 2.5. Mudanças de situação durante o ano

Ao longo do ano registaram-se 389 mudanças de situação, das quais 98,7% ocorreram por efeito da “Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório”. Os restantes casos aconteceram por via de “Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)”.

Gráfico 18: Mudanças de Situação Durante o Ano (Nº), por Carreira e Motivo, 2018

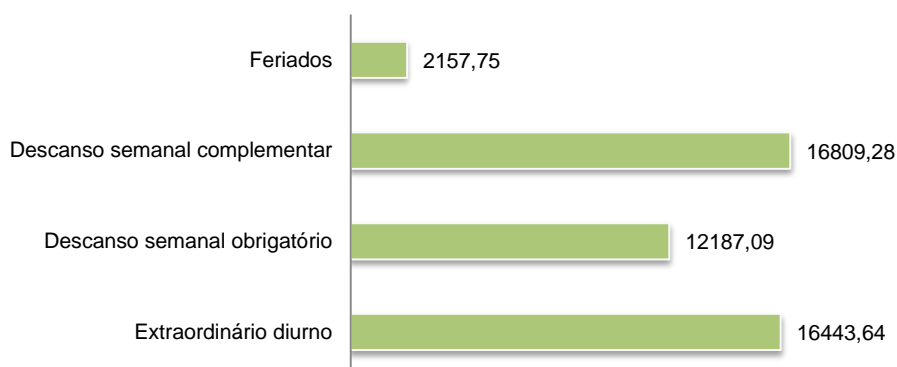


Ambos os motivos que justificaram tais e tão consideráveis mudanças de situação durante o ano prendem-se com o processo de descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública, que teve início em 1 de janeiro de 2018. Este processo permitiu aplicar as devidas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório e, igualmente, as promoções para categorias de acesso de carreiras não revistas ou subsistentes.

### 3. Horas Extraordinárias

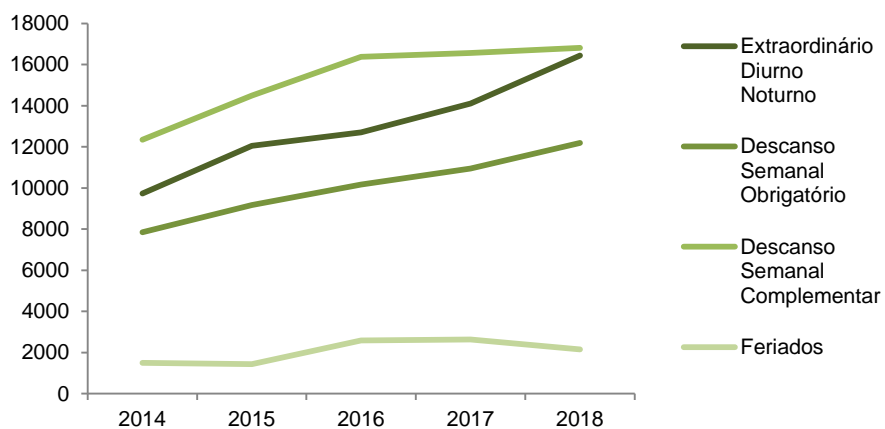
Procede-se agora à observação do trabalho realizado fora dos períodos normais de trabalho pelas/os trabalhadoras/es da autarquia de Grândola.

Gráfico 19: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2018



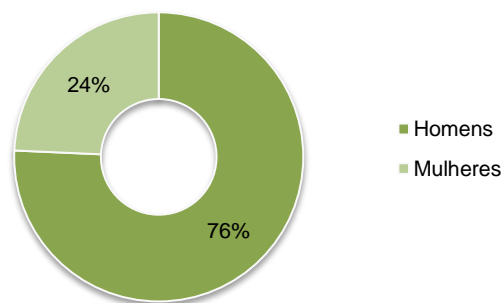
Conforme demonstrado, no decorrer do ano de 2018, o efetivo municipal efetuou um total de 47.597,76 horas extraordinárias, das quais 35,3% (16.809,3 horas) nos períodos de descanso semanal complementar (sábados), 25,6% (12.187,1 horas) em descanso semanal obrigatório (domingos) e 34,5% (16.443,6 horas) como trabalho extraordinário diurno. O trabalho extraordinário realizado em dias de feriado assume um peso residual de 4,5% (2.157,7 horas).

**Gráfico 20: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2014-2018**



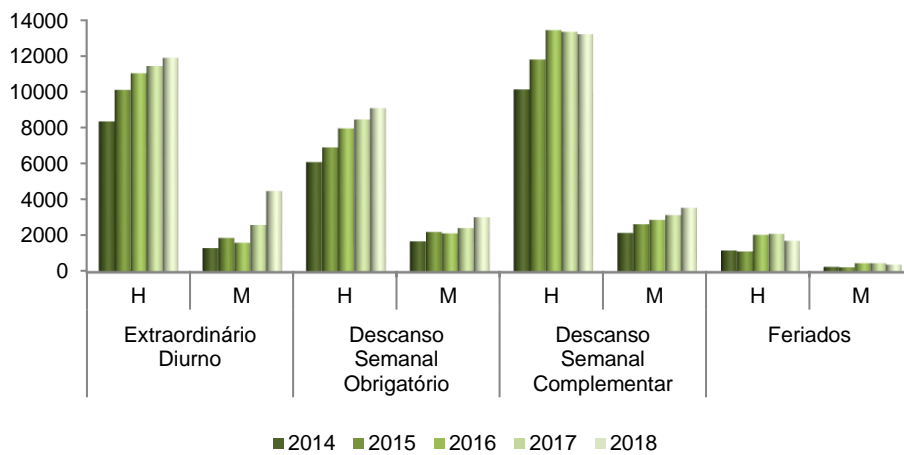
Em termos evolutivos os dados demonstram que, nos últimos cinco anos em análise, o número total de horas de trabalho extraordinário tem aumentado progressivamente, um acréscimo de 51,5% face a 2014.

**Gráfico 21: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2018**



Na perspetiva 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 24.469,4 horas em relação às mulheres (homens - 36.033,6 horas; mulheres - 11.564,2 horas).

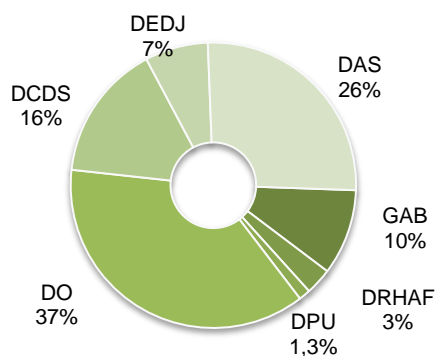
**Gráfico 22: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2014-2018**



Em termos médios, cada trabalhador/a efetuou, em 2018, cerca de 103 horas de trabalho extraordinário (103,25), representando um aumento de 35,1% em relação a 2014.

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.

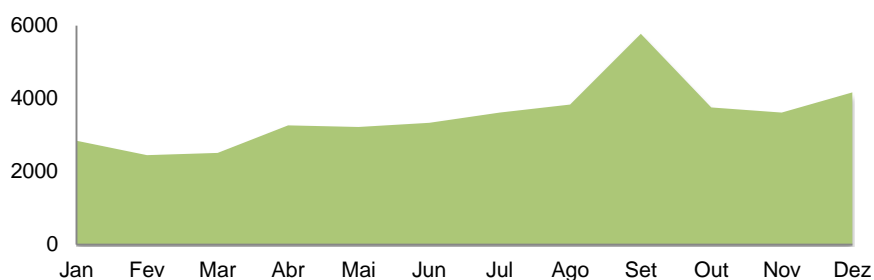
**Gráfico 23: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2018**



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 63% 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.

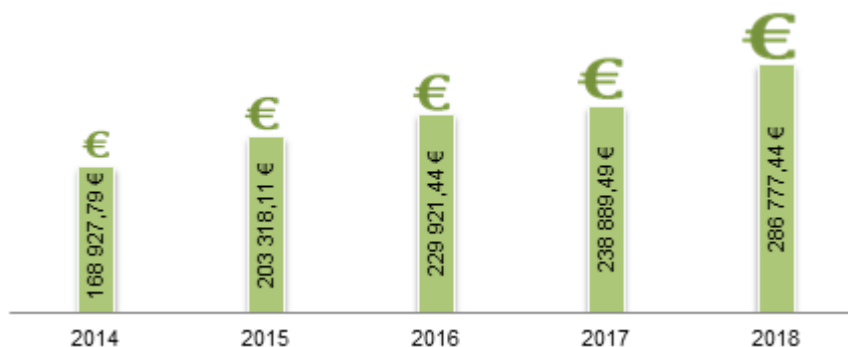
**Gráfico 24: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2018**



É assim notório o pico de horas registado no mês de setembro (13,63%), justificado sobretudo pela iniciativa anualmente realizada pelo Município – Feira de Agosto – que implica maior força de trabalho de diversos sectores.

Todo o trabalho suplementar realizado implicou para o Município um encargo no valor de 286.777,44 euros para o pagamento de compensações das horas extraordinárias efetuadas.

**Gráfico 25: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2014-2018**



## 4. Assiduidade

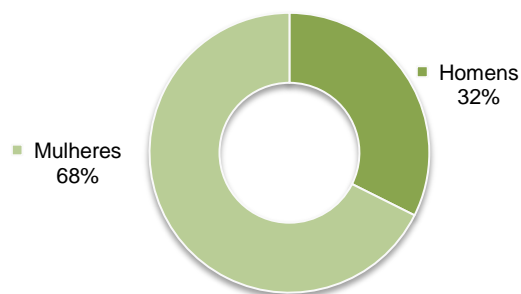
Analisa-se de seguida a assiduidade das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município de Grândola no decorrer do ano de 2018.

De acordo com os registos, houve um total de 13.031,5 dias de ausência ao trabalho, correspondendo a um decréscimo de 0,6% face ao ano precedente.

Em termos médios cada trabalhador/a do Município esteve ausente 28,3 dias.

Na distribuição por sexo foram claramente as mulheres que reuniram o maior número de dias por ausência ao trabalho, com 34 dias em média, enquanto os homens registaram uma média de 21 dias de ausência.

**Gráfico 26: Distribuição (%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2018**



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

**Gráfico 27: Distribuição (Nº) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2018**

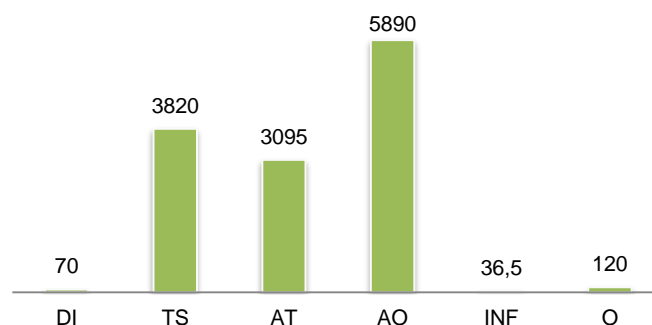
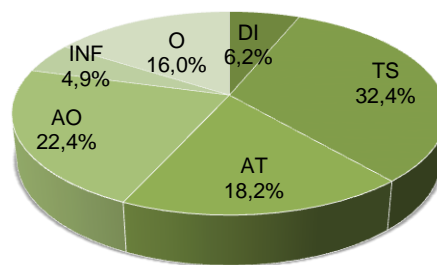


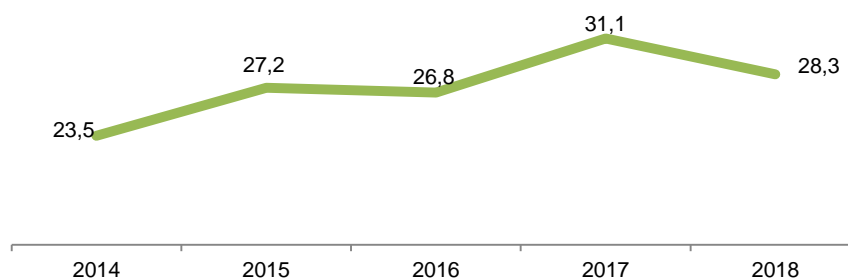
Gráfico 28: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2018



Embora tenham sido as/os assistentes operacionais a registar o maior número de ausências ao trabalho (5.890 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 41 dias. Seguem-se as/os assistentes operacionais, com 28 dias de ausência; as/os assistentes técnicas/os com 22,8 dias; o pessoal integrado em “Outras” com 20 dias; as/os dirigentes intermédias/os com 7,7 dias e, finalmente, o pessoal de informática com 6,1 dias de ausência.

Na comparação entre anos verifica-se que, em anos mais recentes, o número médio de dias de ausência ascendeu de forma considerável, registando-se um aumento de 21% entre 2014 e 2018.

Gráfico 29: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2014-2018





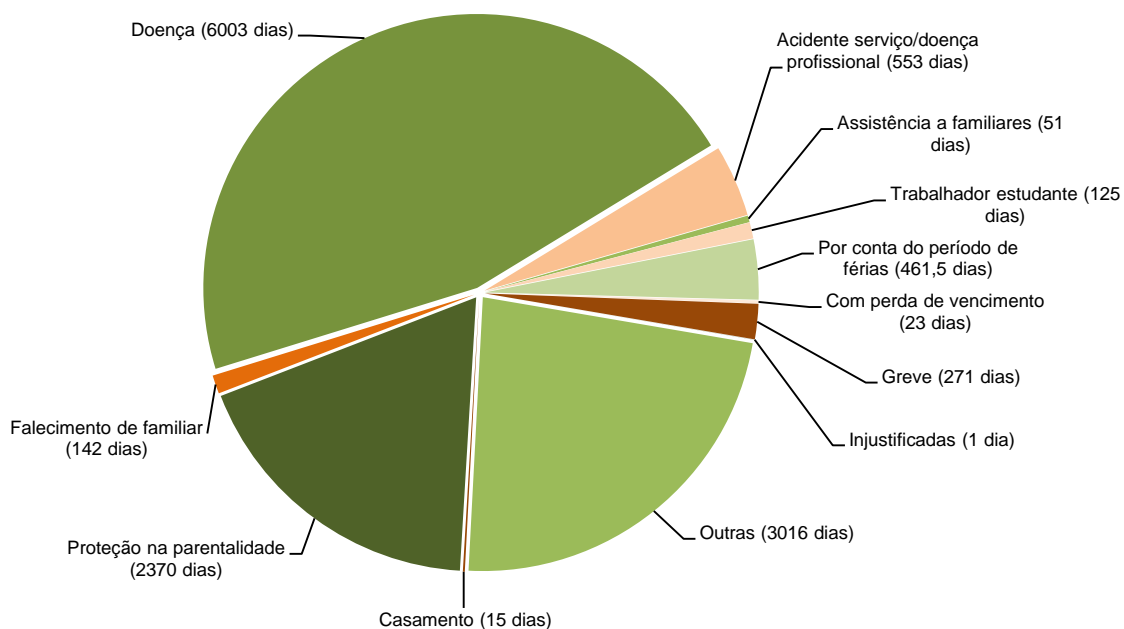
Do total de dias de ausência:

- . 6.003 dias (46,1%) deveram-se a “Doença”, sendo aliás o motivo mais comum de ausência também em anos anteriores, permitindo estabelecer comparações e aferir que existiu um decréscimo de 10,2%, entre 2017 e 2018, passando de 6.684 dias para 6.003 dias de ausência;
- . 3.016 dias (23,1%) deveram-se a “Outros motivos”, representando um acréscimo de 10% face a 2017;
- . 2.370 dias (18,2%) deveram-se a “Proteção na parentalidade”, correspondendo a um acréscimo de 58,6% em relação ao ano anterior.

Entre as demais justificações apresentadas destacam-se as seguintes:

- . “Acidente em serviço/doença profissional” – 4,2%
- . “Por conta do período de férias” – 3,5%
- . “Greve” – 2,1%

**Gráfico 30: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2018**



Perante os dados expostos, apresenta-se de seguida a taxa de absentismo<sup>5</sup> relativa ao ano de 2018, desagregada ainda por sexo e por carreira.

**Quadro 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2018**

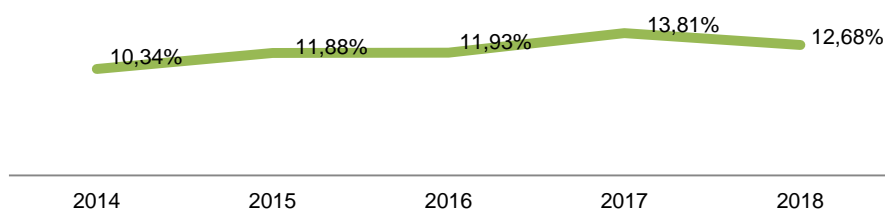
Taxa de Absentismo	Taxa de absentismo Homens	Taxa de absentismo Mulheres
12,68%	9,28%	15,38%

**Quadro 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2018**

Carreiras	Taxa de absentismo
Dirigente Intermédia/o	3,49%
Técnica/o Superior	18,22%
Assistente Técnica/o	10,21%
Assistente Operacional	12,58%
Informática	2,73%
Outras	8,97%

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 apontava para que o valor da taxa de absentismo assumisse, até 2017, um sentido ascendente. Todavia, com o registo do último ano, reverteu-se a situação assinalando-se um ligeiro decréscimo.

**Gráfico 31: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2014-2018**



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

## 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

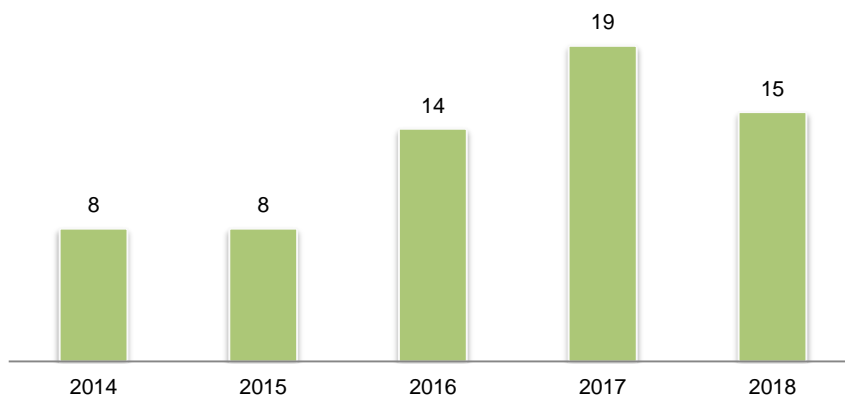
No decorrer do ano de 2018 registaram-se 13 acidentes de trabalho no local de trabalho, envolvendo 6 homens e 7 mulheres. Do total de acidentes, 8 resultaram num período de baixa superior a 30 dias, 2 com baixa entre 4 a 30 dias e 3 acidentes com baixa entre 1 a 3 dias, tendo sido perdidos um total de 293 dias de trabalho (homens – 151 dias; mulheres – 142 dias). Se a estes se somarem os dias de trabalho perdidos por acidentes decorridos nos anos anteriores (2.576 dias), verifica-se um total de 2.869 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 (2 mulheres), registando-se a perda de 15 dias de trabalho no ano, que somado aos dias dos anos anteriores resulta em 636 dias de trabalho perdidos.

Em média cada trabalhador/a acidentado/a teve 20,5 dias de baixa em consequência de acidentes de trabalho ocorridos no local ou *in itinere*.

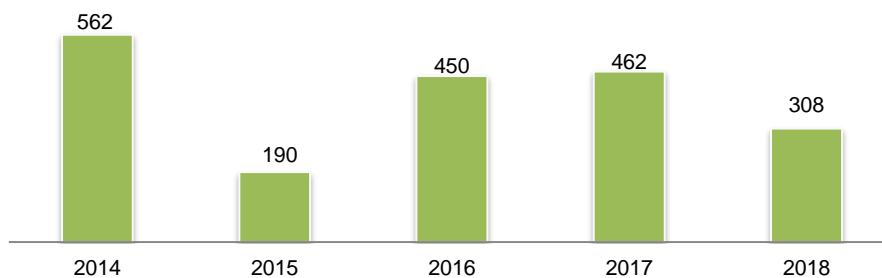
As representações gráficas seguintes espelham a evolução, no período entre 2014 e 2018, dos acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho e no percurso normal domicílio/local de trabalho, bem como a evolução do número de dias de trabalho perdidos decorrentes de baixas no ano de 2018 e nos anos anteriores.

Gráfico 32: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2014-2018



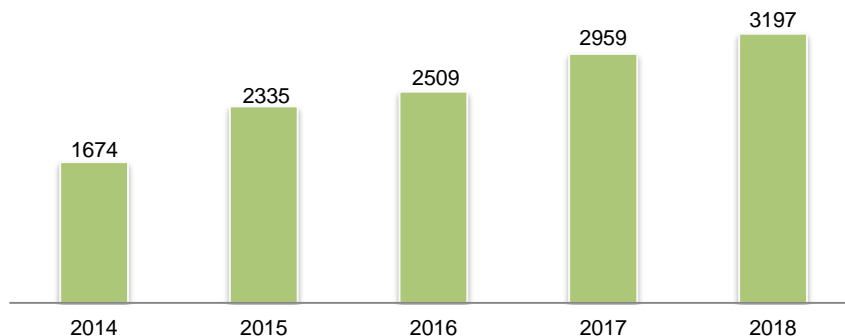
Assim, em 2018, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 2,8% e no percurso domicílio/local de trabalho de 0,4%.

Gráfico 33: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2014-2018



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 34: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2014-2018



À semelhança de anos anteriores, o Município desenvolveu ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, abrangendo 172 trabalhadoras/es com as 16 ações realizadas.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais implica custos para o Município que, em 2018, ascenderam ao montante total de 53.002,66 euros, encontrando-se repartido por diferentes categorias, conforme indica o quadro seguinte.

Quadro 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2018

	Valor (euros)
<b>Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho</b>	<b>21.000,00</b>
<b>Equipamentos de proteção</b>	<b>24.594,12</b>
<b>Formação em prevenção de riscos</b>	<b>1.754,06</b>
<b>Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais</b>	<b>5.654,48</b>
<b>Total</b>	<b>53.002,66</b>

## 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.

**Quadro 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2018**

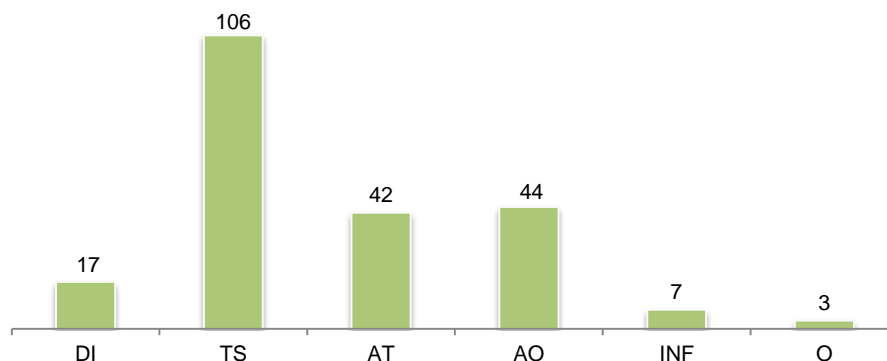
Número de ações de formação/duração da ação				
	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
<b>INTERNAS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EXTERNAS</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Em 2018, 219 participantes frequentaram 68 ações de formação, perfazendo um total de 2.997 horas de formação. 91,2% das ações frequentadas foram de “Curta Duração” (menos de 30 horas).

Os resultados permitem apurar uma taxa de participação em formação de 47,5%, valor que aumentou em relação ao ano transato (34,6% - 146 participantes).

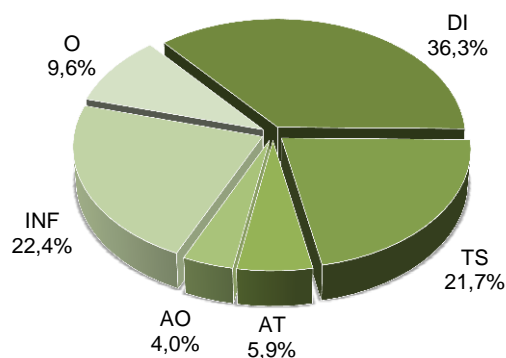
Nos gráficos seguintes são analisados, em termos absolutos e relativos, os dados referentes ao número de participantes em ações de formação por carreira.

**Gráfico 35: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2018**



Verifica-se que do total das/os trabalhadoras/es da autarquia que frequentaram ações de formação 48,4% estavam integradas/os na carreira de técnicas/os superiores; 20,1% na carreira de assistentes operacionais; 19,2% na carreira de assistentes técnicas/os; 7,8% na carreira de dirigentes intermédias/os; 3,2% na carreira de informática/o e 1,4% na carreira “outros”.

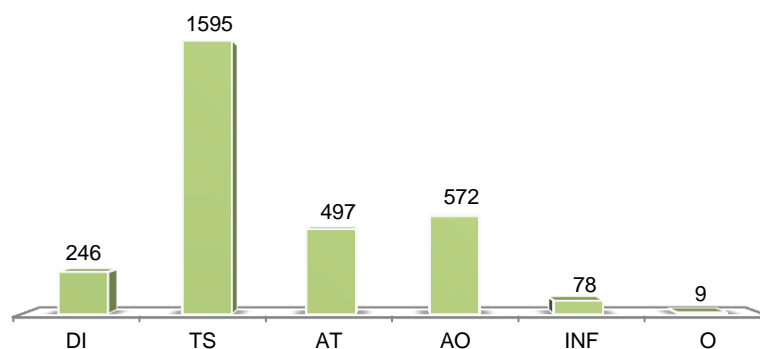
**Gráfico 36: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2018**



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 (1,9 ações por cada dirigente), seguindo-se as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informática/o (1,2 ações por trabalhador/a).

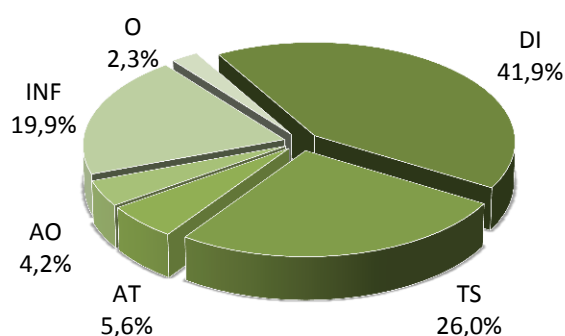
Apresenta-se agora, seguindo a mesma linha de análise, os resultados do número de horas despendidas em ações de formação por carreira.

**Gráfico 37: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2018**



Verifica-se, portanto, que as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores despenderam em ações de formação 53,2% do total de horas. Seguiram-se as/os assistentes operacionais com 19,1%; as/os assistentes técnicas/os com 16,6%; as/os dirigentes intermédias/os com 8,2%; as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informáticas/os com 2,6% e, finalmente as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de “outros” com 0,3% de horas despendidas em formação.

Gráfico 38: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2018



Em termos médios os dados apontam para que tenham sido as/os dirigentes intermédias/os a usufruir de mais horas de formação, tendo cada um/a recebido cerca de 27 horas de formação. Seguem-se as/os técnicas/os superiores com 17 horas; as/os informáticas/os com 13 horas; as/os assistentes técnicas/os com 3,7 horas; as/os assistentes operacionais com 2,7 horas e, por último as/os trabalhadoras/es da categoria “outros” com 1,5 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 39: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2014-2018

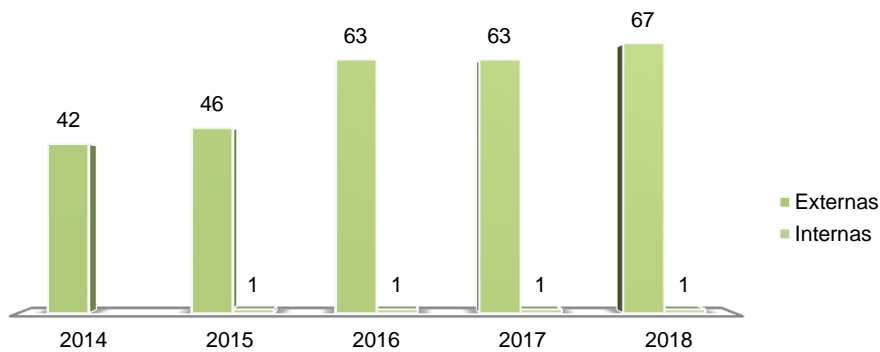


Gráfico 40: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2014-2018

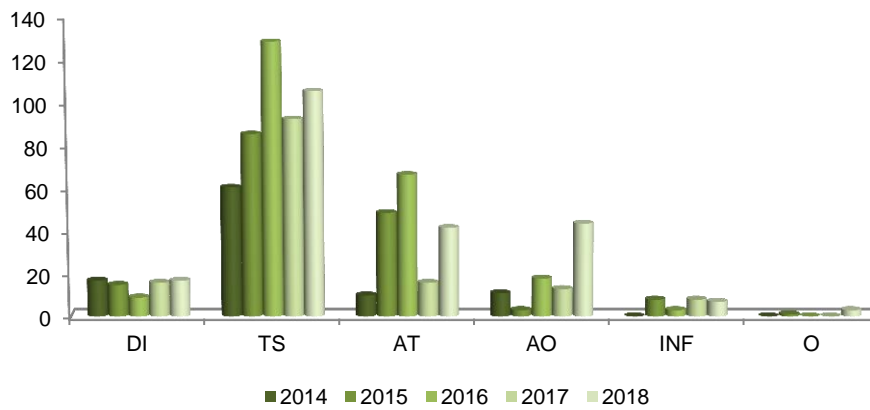
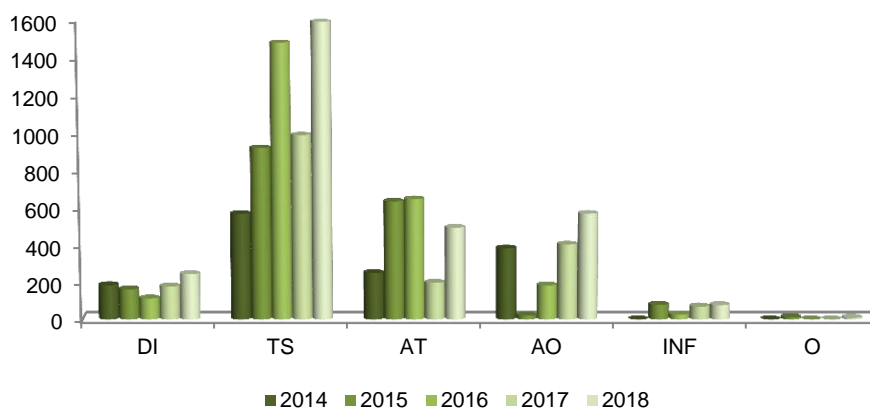
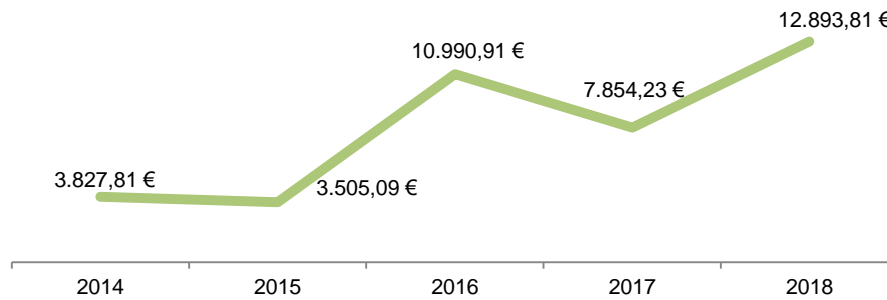


Gráfico 41: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2014-2018



Os encargos com formação externa têm oscilado nos últimos cinco anos. Todavia, em 2018, comparativamente ao ano anterior, assistimos a um aumento da despesa com formação externa na ordem dos 64%.

**Gráfico 42: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2014-2018**



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 19% representando um aumento de 4pp relativamente a 2017.

Em termos médios, a despesa anual em formação profissional externa por trabalhador/a situou-se nos 27,97 euros.

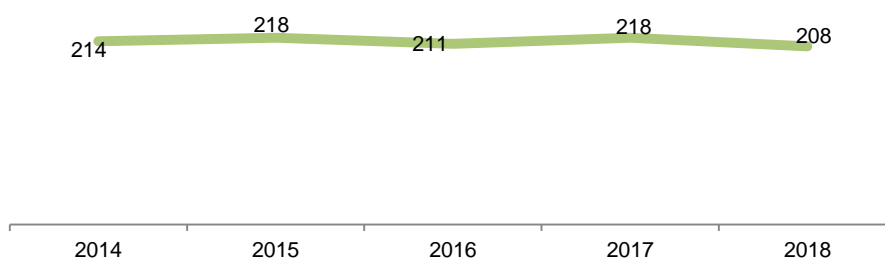
**Quadro 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2014-2018**

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Despesa</b>	9,31 €	8,51€	26,36€	18,61€	27,97€

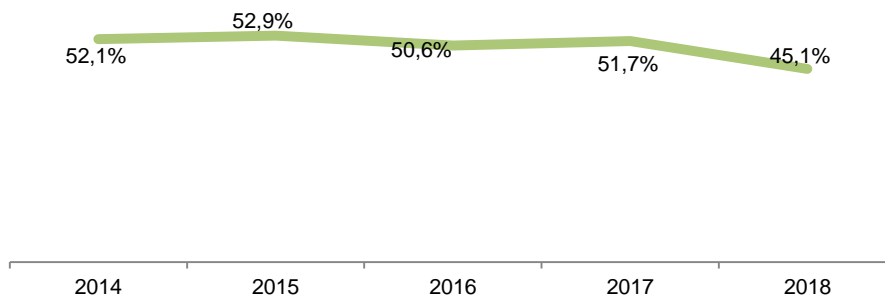
## 7. Relações Profissionais

À data de 31 de dezembro de 2018, existiam 208 trabalhadoras/es sindicalizadas/os no Município de Grândola, correspondendo a uma taxa de sindicalização de 45,1%, o valor mais baixo dos últimos cinco anos.

**Gráfico 43: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2014-2018**



**Gráfico 44: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2014-2018**



## 8. Disciplina

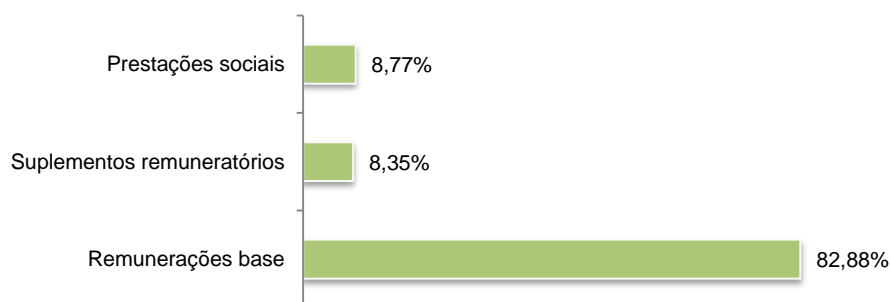
Relativamente a questões disciplinares não houve qualquer processo instaurado durante o ano de 2018.

## 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 2018, o Município de Grândola despendeu 6.880.000,16 euros com pessoal, o que representa 26,15% do total da despesa do Município (26.306.060,39 euros) e 36,6% da despesa corrente nesse ano (18.798.441,23 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 2018, de 9.394.214,57 euros (correspondendo a 35,71% da despesa total e a 49,97% do total de despesas correntes do ano).

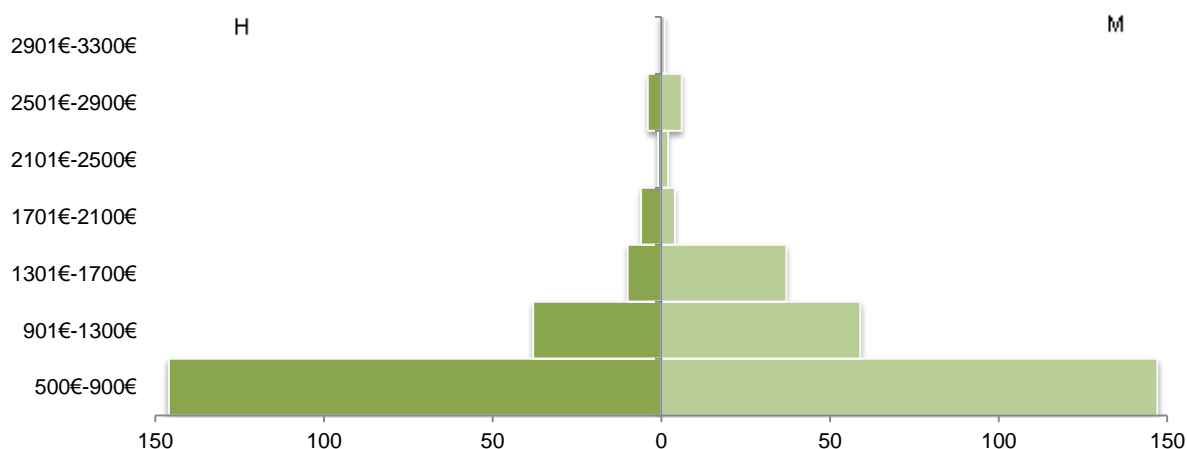
Gráfico 45: Encargos (%) com o Pessoal, 2018



## 9.1 Remunerações base

Em 2018 o Município despendeu um valor total de 5.701.809,52 euros com as remunerações base do seu efetivo, existindo 64 níveis remuneratórios, cujo valor mínimo era 580,00 euros e o valor máximo de 3.286,91 euros.

Gráfico 46: Pirâmide Salarial, 2018



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 (63,56%), sendo que 71,2% eram homens e 57,4% eram mulheres.

A remuneração líquida média das/os 461 trabalhadoras/es municipais era de 923,87 euros, havendo uma diferença relevante entre o salário médio dos homens – 865,58 euros e das mulheres – 970,54 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 47: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2018

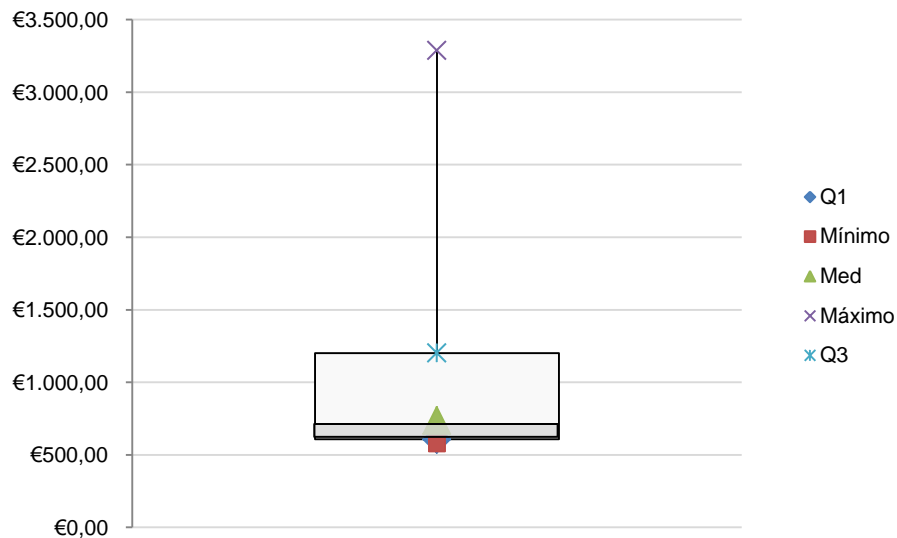
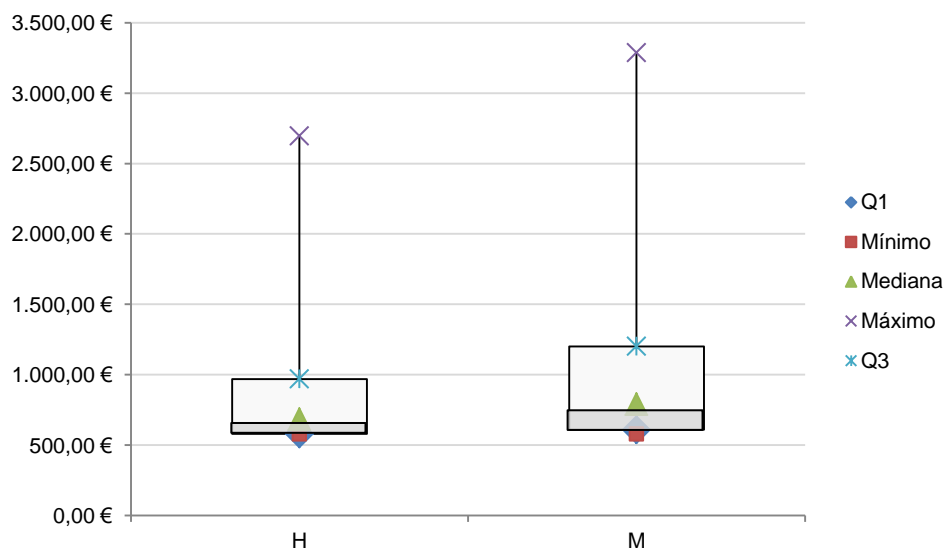


Gráfico 48: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2018



A análise ao primeiro diagrama indica que:

- 25% das/os trabalhadoras/es do Município auferiam remunerações base inferiores ou iguais a 607,54 euros;
- 50% tinham remunerações inferiores ou iguais a 736,33 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:

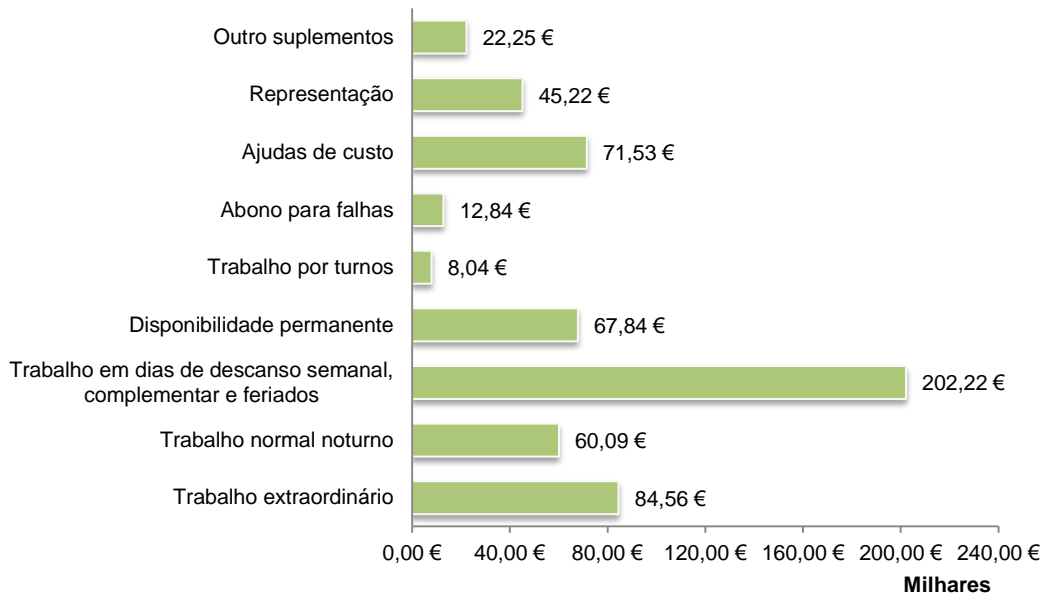
- . No 1.º quartil existem diferenças, algo significativas, entre homens e mulheres, revelando que 25% dos homens auferiam uma remuneração base igual a 580,00 euros, enquanto 25% das mulheres tinham uma remuneração base inferior a 609,32 euros;
- . Também na mediana a diferença entre sexos é expressiva, 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 969,76 euros, a mesma percentagem de trabalhadoras tinha uma remuneração base inferior a 1.201,48 euros;
- . A remuneração base mais elevada do Município (3.286,91 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 580,00 euros.

## 9.2. Suplementos remuneratórios

Em 2018, o Município despendeu um montante no valor de 574.593,80 euros em suplementos remuneratórios, registando-se um acréscimo relativamente a 2017 na ordem dos 15%.

Gráfico 49: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2018



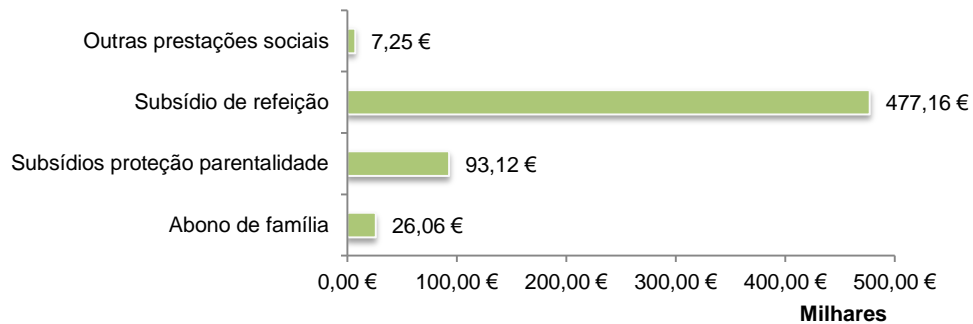
Do conjunto de suplementos remuneratórios destaca-se o enorme peso (35,2%) assumido pela categoria “Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados”. Evidenciam-se, ainda, as categorias de despesas com “Trabalho extraordinário” (14,7%) e de despesas com “Ajudas de custo” (12,5%).

### 9.3. Prestações sociais

No que concerne às prestações sociais estas envolveram um encargo no valor de 603.596,84 euros, destacando-se o “Subsídio de refeição” com um peso relativo de 79,1% no total das prestações sociais, tal como demonstra o gráfico seguinte.



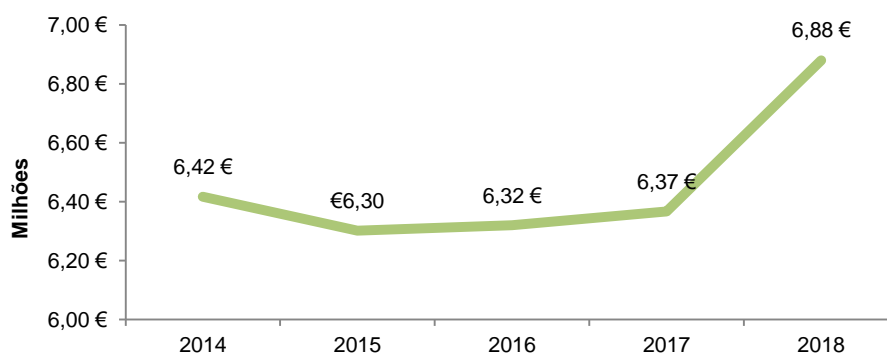
Gráfico 50: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2018



#### 9.4. Evolução dos encargos com pessoal

Observando a linha evolutiva do valor despendido em encargos com pessoal é deveras expressivo o montante atingido no último ano, quando comparado com anos anteriores, ascendendo a cerca de mais meio milhão de euros. 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 51: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2014-2018

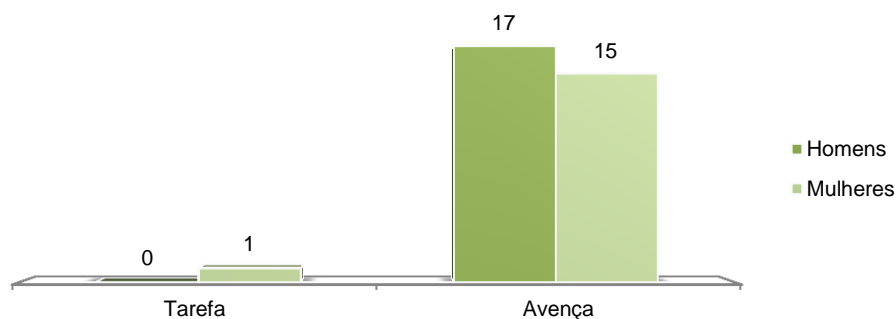


## 10. Prestações de Serviços

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 2018 havia 33 prestadoras/es de serviço, distribuídas/os em termos da modalidade de contratação e de sexo do seguinte modo:

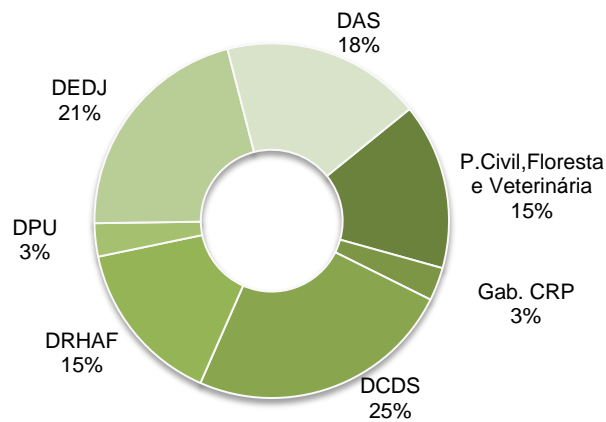
**Gráfico 52: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2018**



Como se verifica 97% dos contratos de prestação de serviços foram realizados na modalidade de avença, revelando-se a distribuição por sexo muito equilibrada (51,5% de homens – 48,5% de mulheres).

Como forma de conhecer em que áreas estão integradas/os as/os prestadoras/es de serviço e a sua dimensão, procedeu-se à criação do gráfico seguinte.

Gráfico 53: Contratos de Prestação de Serviço (%), por Área ou Unidade Orgânica do Município, 2018



Verifica-se, assim, que 25% 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 com 21% do total de contratações.

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 54: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2014-2018

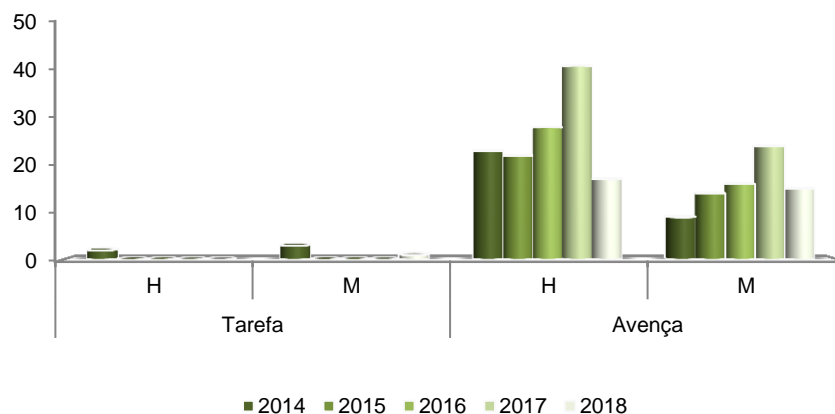
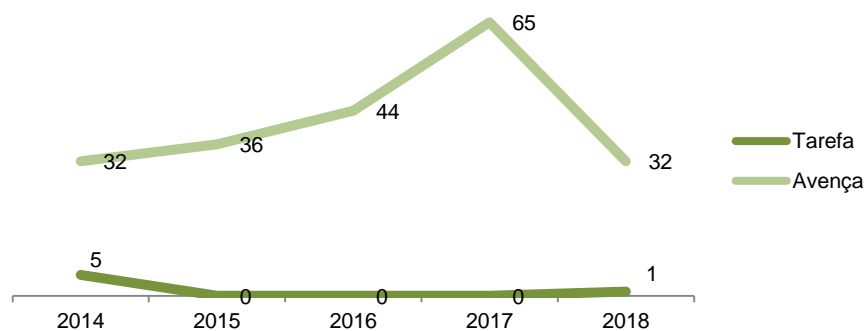


Gráfico 55: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2014-2018



Da evolução acima patente importa destacar a substancial redução (50,8%) de contratos de avença registada no ano de 2018, justificada pelo já referido processo de regularização dos vínculos precários.

## 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.

Quadro 9: Painel de Indicadores, 2014-2018

Indicadores 2018						Anos anteriores			
						2017	2016	2015	2014
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente	X100	9	X 100	1,95%	2,13%	1,68%	1,46%	1,22%
	Total efetivos		461						
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino	X100	5	X 100	55,56%	55,56%	71,43%	50,0%	60,0%
	Total dirigentes		9						
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	Técnicas/os superiores	X100	94	X 100	20,39%	19,43%	20,62%	20,39%	19,95%
	Total efetivos		461						
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	Nº Trab c/ habilitação superior	X100	109	X 100	23,64%	22,99%	23,74%	23,06%	23,35%
	Total efetivos		461						
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes técnicas/os	X100	136	X 100	29,5%	29,15%	29,26%	28,88%	27,74%
	Total efetivos		461						
Taxa de pessoal operacional	Assistentes operacionais	X100	210	X 100	45,55%	46,21%	45,32%	46,12%	47,93%
	Total efetivos		461						
Taxa de masculinização	Número total homens	X100	204	X 100	44,25%	43,36%	42,93%	43,45%	42,09%
	Total efetivos		461						
Taxa de feminização	Número total mulheres	X100	257	X 100	55,75%	56,64%	57,07%	56,55%	57,91%
	Total efetivos		461						
Taxa de vinculação	Número trab. tempo indet.	X100	447	X 100	96,96%	96,68%	96,4%	96,84%	100%
	Total efetivos		461						
Taxa de contratados	Número trab. Contratadas/os	X100	0	X 100	0%	0%	0%	0%	0%
	Total efetivos		461						
Nível etário médio	Soma das idades		H	M	Total	Total	Total	Total	Total
	Total efetivos		48,66	47,56	48,05	48,1	47,25	46,37	45,73
Taxa de senioridade	N.º trab com mais de 55 anos	X100	127	X 100	27,55%	27,01%	24,22%	21,84%	19,22%
	Total efetivos		461						

Taxa de formação universitária	N.º trab. com formação univ.	X100	109	X 100	23,64%	22,99%	23,74%	23,06%	23,36%
	Total efetivos		461						
Taxa de formação básica	N.º trab. 1.º, 2.º e 3.º ciclos	X100	171	X 100	37,09%	40,05%	38,85%	38,59%	38,20%
	Total efetivos		461						
Taxa de evolução de efetivos	(Efetivos 2018-Efetivos 2017)	X100	39	X 100	9,2%	1,2%	1,21%	0,24%	-6,59%
	Efetivos 2017		422						
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extraordinárias	47597,8		103,25	104,82	100,28	90,16	76,45	
	Total efetivos	461							
Taxa de absentismo	Total dias ausência	X100	13031,5	X100	12,68%	13,81%	11,93%	11,88%	10,34%
	(Dias úteis x Total efetivos)		(223 x 461)						
Remuneração média mensal	Remunerações base	5701809,52		883,45	893,9	911,22	927,56	941,71	
	(Total efetivos x 14)	(461 x 14)							

## 12. Caracterização genérica do/a trabalhador/a do Município de Grândola

Os dados e indicadores apresentados no Balanço Social espelham o planeamento e a gestão de recursos humanos da Câmara Municipal de Grândola durante o ano de 2018, 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 10,8 anos de escolaridade;
- Tem 15,6 anos de antiguidade na Câmara;
- Efetua cerca de 7,6 horas mensais de trabalho extraordinário;
- Ausenta-se ao trabalho durante 28,3 dias por ano (sem contar com férias);
- Apresenta uma taxa de absentismo de 12,68%;
- Perde cerca de 7,6 dias de trabalho por ano devido a acidentes de trabalho ocorridos no ano ou em anos anteriores;
- Despende cerca de 6,5 horas em formação profissional ao longo do ano;
- É sindicalizada;
- Tem um vencimento mensal de 923,87 euros;
- Recebe 204,80 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 cujas chefias e trabalhadoras/es se agradecem os esclarecimentos e o fornecimento de toda a informação indispensável à realização deste documento.

Grândola, junho de 2019



