

RELATÓRIO BALANÇO SOCIAL

2020



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA



GRÂNDOLA
M U N I C Í P I O

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório Balanço Social 2020

EDIÇÃO

Município de Grândola

Rua José Pereira Barradas, 11, 7570-281 Grândola

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

DATA

Maio 2021

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	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	36
7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	41
8. DISCIPLINA	42
9. ENCARGOS COM O PESSOAL	43
9.1 Remunerações base	44
9.2. Suplementos remuneratórios	46
9.3. Prestações sociais	47
9.4. Evolução dos encargos com pessoal	48
10. PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS.....	49
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, 2016-2020	10
Gráfico 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2020	11
Gráfico 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2016-2020.....	11
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2016-2020	12
Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2020	12
Gráfico 6: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2016-2020	13
Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2016-2020	13
Gráfico 8: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2020	13
Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2020.....	14
Gráfico 10: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2020	16
Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato), 2016-2020.....	16
Gráfico 12: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2020	17
Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2019-2020	18
Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2020.....	21
Gráfico 15: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2020.....	22
Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2020.....	23
Gráfico 17: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (Nº), por Carreira e Motivo, 2020	24
Gráfico 18: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2020	25
Gráfico 19: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2016-2020.....	26
Gráfico 20: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2020	26
Gráfico 21: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2016-2020.....	26
Gráfico 22: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2020	27
Gráfico 23: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2020	28
Gráfico 24: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2016-2020	28
Gráfico 25: Distribuição (%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2020	29
Gráfico 26: Distribuição (Nº) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2020.....	30
Gráfico 27: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2020	30
Gráfico 28: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2016-2020.....	30
Gráfico 29: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2020	31
Gráfico 30: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2016-2020	32
Gráfico 31: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2016-2020	34
Gráfico 32: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2016-2020.....	34
Gráfico 33: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2016-2020	35
Gráfico 34: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2020	37
Gráfico 35: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2020	37
Gráfico 36: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2020	38
Gráfico 37: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2020	38
Gráfico 38: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2016-2020.....	39
Gráfico 39: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2016-2020	39
Gráfico 40: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2016-2020 ...	39
Gráfico 41: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2016-2020	40
Gráfico 42: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2016-2020.....	41
Gráfico 43: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2016-2020	41

Gráfico 44: Encargos (%) com o Pessoal, 2020	43
Gráfico 45: Pirâmide Salarial, 2020	44
Gráfico 46: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2020	45
Gráfico 47: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2020	45
Gráfico 48: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2020	47
Gráfico 49: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2020	47
Gráfico 50: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2016-2020	48
Gráfico 51: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2020	49
Gráfico 52: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2016-2020.....	50
Gráfico 53: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2016-2020.....	50

Índice de Tabelas

Tabela 1: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es com Deficiência, por Sexo e Carreira, 2020	18
Tabela 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2020	19
Tabela 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2016-2020	21
Tabela 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2020	32
Tabela 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2020.....	32
Tabela 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2020	35
Tabela 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2020	36
Tabela 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2016-2020.....	40
Tabela 9: Painel de Indicadores, 2016-2020.....	51

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 entre carreiras prevista na lei.

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

Por outro lado, com base no princípio da transparência e para que a atividade municipal possa ser amplamente acompanhada e escrutinada pelas cidadãs e pelos cidadãos e pelos membros do órgão deliberativo torna-se imperioso disponibilizar a informação mais relevante no que respeita à organização do Município, devidamente tratada e estruturada para uma fácil apreensão e análise.

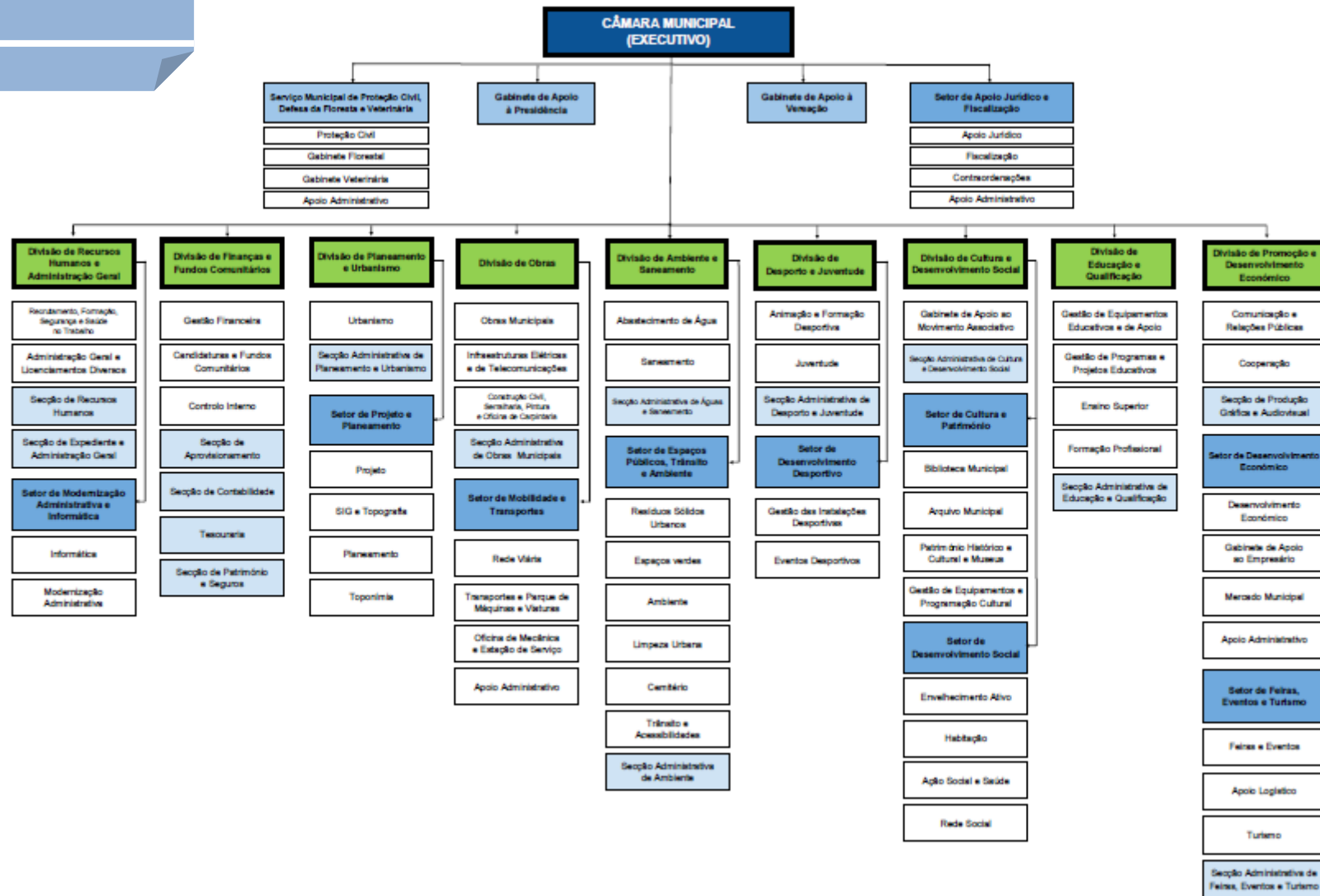
Nesse sentido, determinou o executivo municipal a elaboração do relatório do Balanço Social do Município de Grândola, com base na análise e no tratamento dos dados constantes nos quadros que o Município tem de remeter à Direção Geral das Autarquias Locais, por força da lei. Este passará a ser um documento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

maio de 2021

O Presidente da Câmara

- António Figueira Mendes -

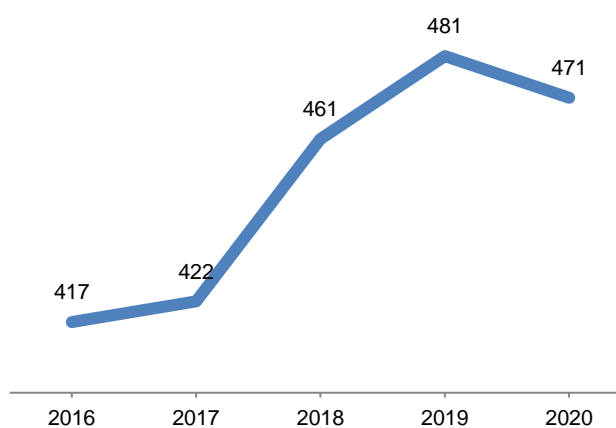
ORGANOGRAMA



1. CARACTERIZAÇÃO DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES

Em 31 de dezembro de 2020 encontravam-se a desempenhar funções no Município de Grândola 471 trabalhadoras e trabalhadores, representando um decréscimo de 2,08% face ao ano transato.

Gráfico 1: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, 2016-2020



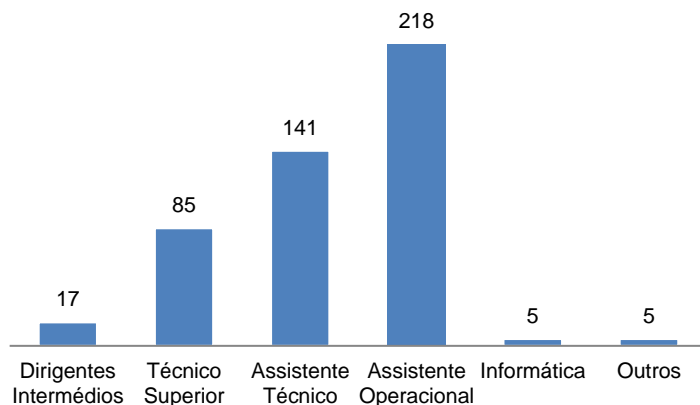
Esta redução do número de trabalhadoras/es quebrou a tendência ascendente que se registava nos últimos anos.

Refira-se que o crescimento exponencial ocorrido em 2018 se deveu à 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

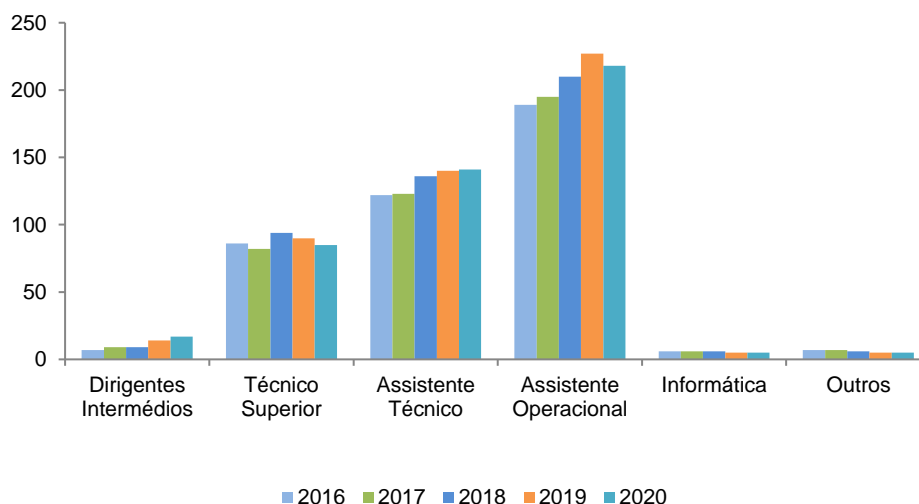
Analisando a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por carreira verifica-se que, dos seis grupos profissionais existentes, o grupo das/os assistentes operacionais detinha o maior peso relativo no total de efetivos, abrangendo 46,3% das/os trabalhadoras/es do Município. Seguem-se as carreiras de assistente técnica/o e de técnica/o superior com 29,9% e 18,1% das/os trabalhadoras/es, respetivamente.

Gráfico 2: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2020



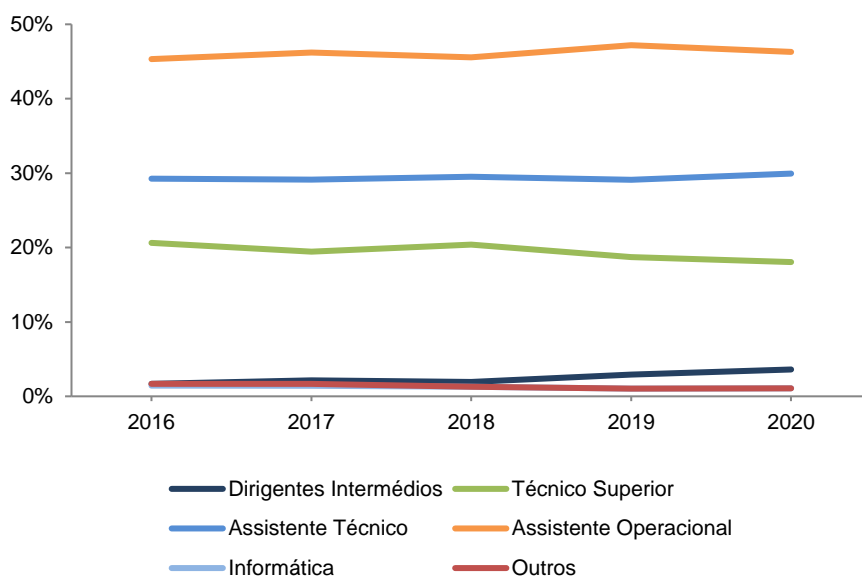
Ainda no âmbito da distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira, apresenta-se de seguida a situação evolutiva, nos últimos cinco anos, em valores numéricos e percentuais.

Gráfico 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2016-2020¹



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).

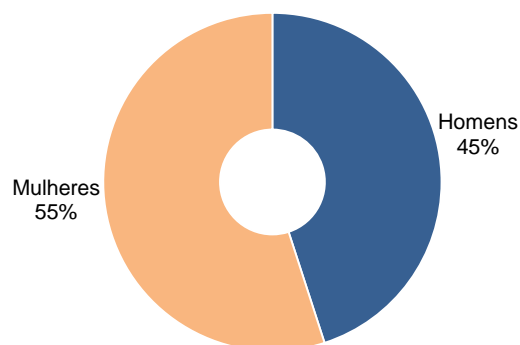
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2016-2020



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 471 trabalhadoras/es 259 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 55%.

Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2020



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, 2016-2020

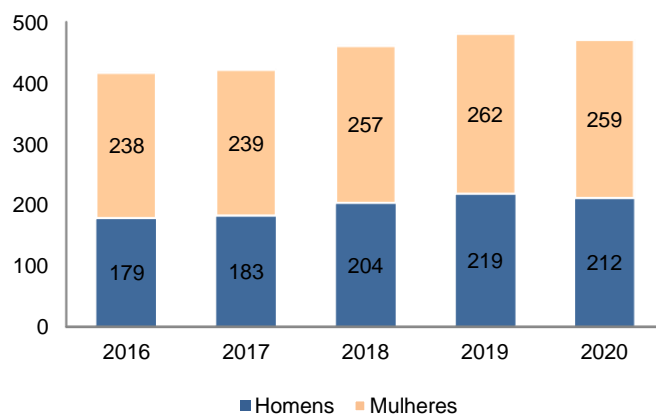
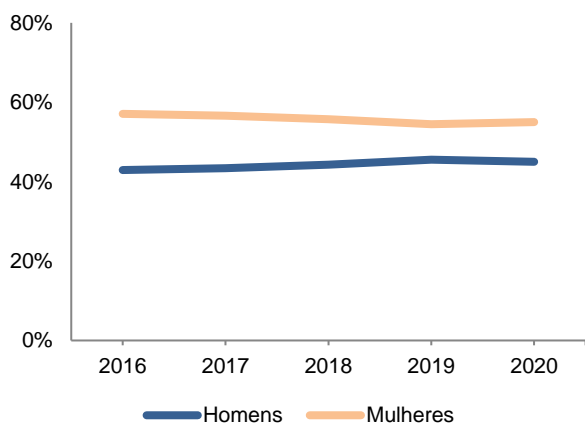
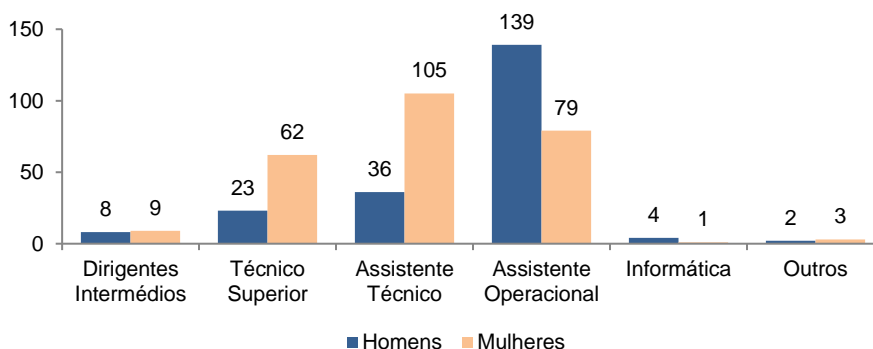


Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2016-2020



Os resultados demonstram que, nos últimos anos, a diferença entre mulheres e homens se estreitou, traduzindo-se num índice de masculinidade de 81,9%, ou seja, por cada 100 mulheres existiam 82 homens, enquanto em 2016 esta proporção era de 75,2%.

Gráfico 8: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2020



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

- . Na carreira de dirigente intermédia/o havia 53% de mulheres e 47% de homens;
- . Na carreira de técnica/o superior em cada 70 técnicas/os, 51 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 64 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%.

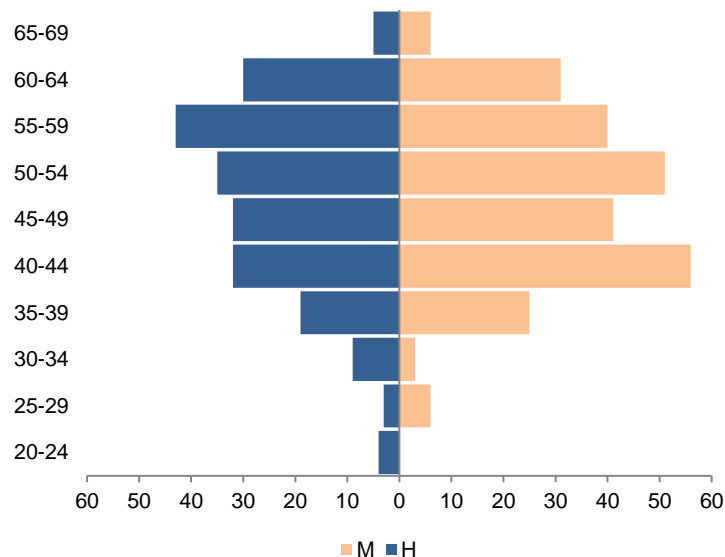
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade

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 40 aos 44 anos, com 88 trabalhadoras/es, logo seguida das faixas dos 50 aos 54 e dos 55 aos 59 anos, com 86 e 83 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 43 elementos.

Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2020



Em 2020, a idade média das/os trabalhadoras/es da autarquia situava-se nos 49 anos (49,2), sendo a média da idade por sexo muito próxima – mulheres 49,1; homens 49,4.

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 32,9%, representando um acréscimo de 1,9pp face ao ano anterior, enquanto a taxa de emprego jovem se ficou pelos 0,8%, correspondendo à presença de apenas 4 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:

- . 55 trabalhadoras/es possuíam escolaridade até ao 4º ano, inclusive, (11,7%);
- . 119 trabalhadoras/es eram detentoras/es do 6º ou do 9º ano de escolaridade (25,3%);
- . 187 trabalhadoras/es tinham habilitações de nível secundário - 11º ou 12º ano de escolaridade (39,7%);
- . 110 trabalhadoras/es tinham formação superior (23,4%), dos quais 9 possuíam Mestrado (8,2%).

Em termos médios, a escolaridade das/os trabalhadoras/es era de 10,9 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, 2020

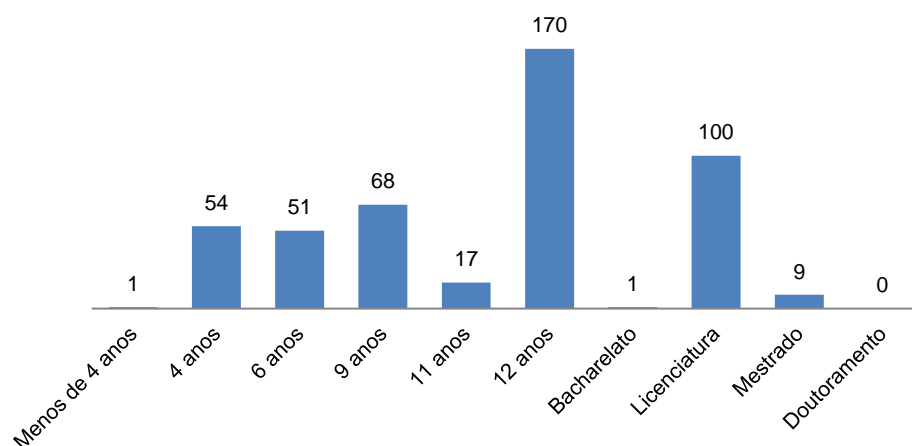
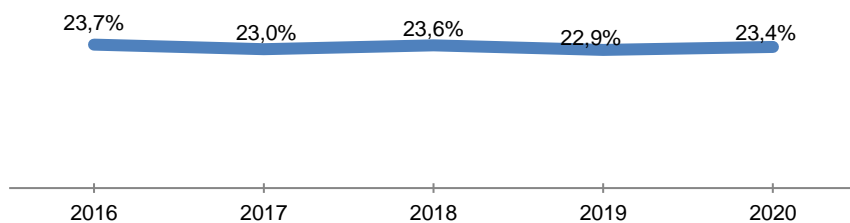


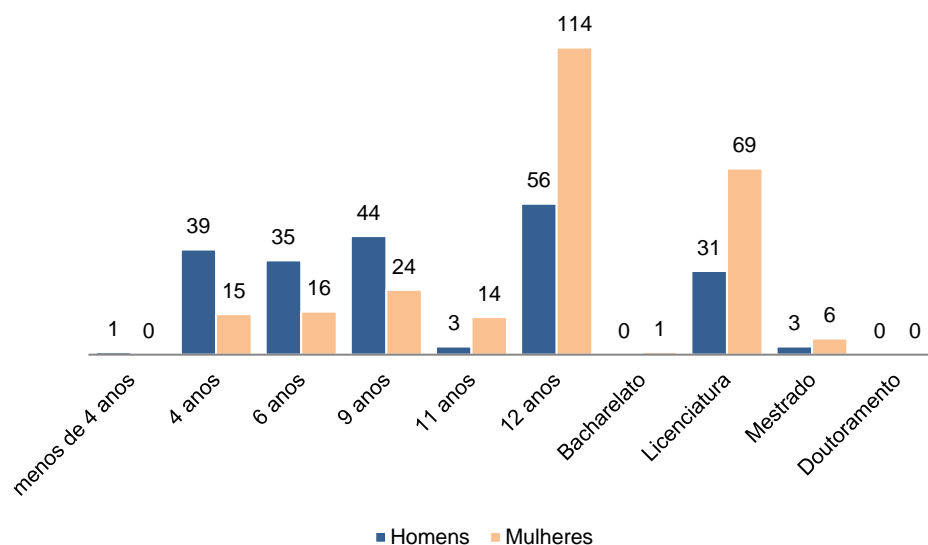
Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato)⁴, 2016-2020



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, 2020



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 56,1% de homens para 21,2% de mulheres, nos níveis de ensino seguintes registou-se o inverso, assumindo as mulheres posição de destaque, verificando-se que 73,4% de mulheres tinham 12 ou mais anos de escolaridade, enquanto 57,5% 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

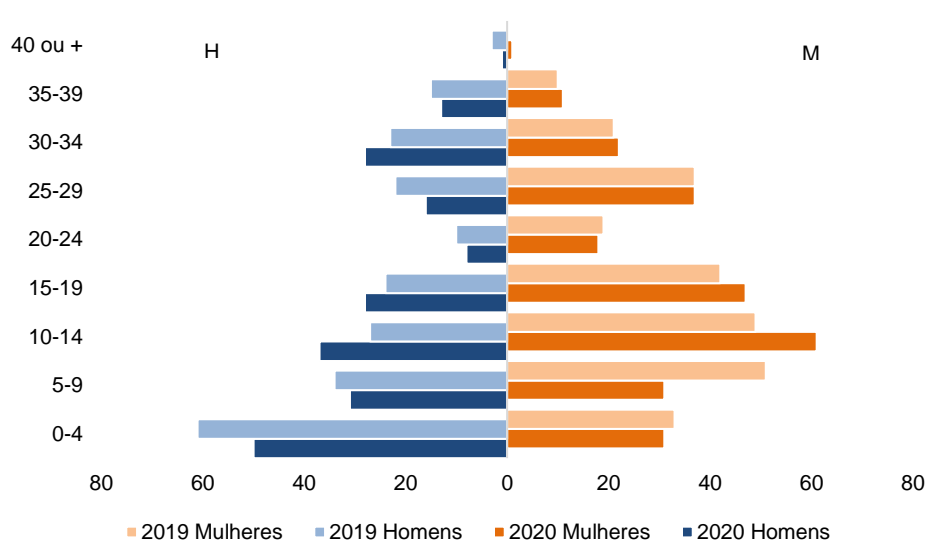
Apresenta-se de seguida a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município em função do número de anos de serviço na administração local.

Em 2020, na autarquia de Grândola o nível médio de antiguidade do efetivo era de 16,2 anos.

A partir da observação da pirâmide de antiguidade é possível identificar que a faixa de antiguidade mais representativa se situava nos 10-14 anos, reunindo 20,8% de trabalhadoras/es.

No que se refere a este aspeto, é ainda de destacar o facto de que cerca de 30,4% das/os trabalhadoras/es municipais tinham 9 ou menos anos de antiguidade, enquanto 32,9% tinham mais de 20 anos de serviço.

Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2019-2020



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, 2020

	Homem	Mulher	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 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, 2020

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

No ano de 2020 havia, no total, 1 trabalhador estrangeiro originário de países da CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa -, representando 0,2% 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 471 elementos que exerciam funções no Município de Grândola 95,3% estavam em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFP-TI) e 4,5% estavam nomeados em Comissão de Serviço (CS).

Gráfico 14: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2020

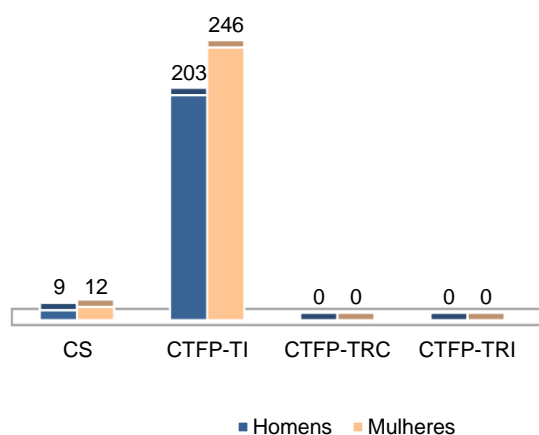


Tabela 3: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2016-2020

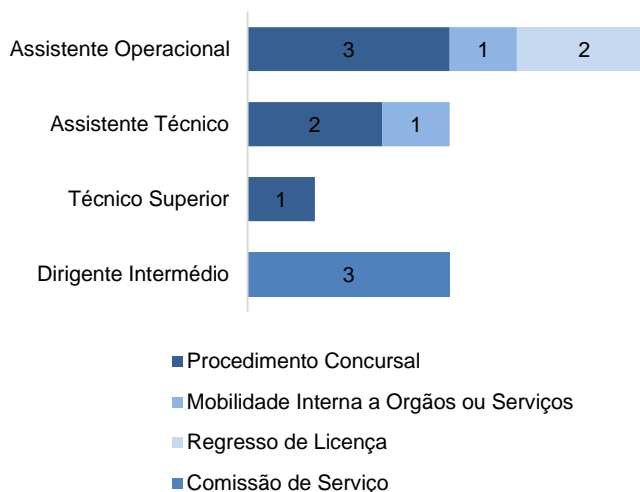
	2016			2017			2018			2019			2020		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
CS	3	8	11	5	8	13	5	8	13	8	10	18	9	12	21
CTFP-TI	175	227	402	178	230	408	199	248	447	211	252	463	203	246	449
CTFP-TRC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CTFP-TRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	1	3	4	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1
TOTAL	179	238	417	183	239	422	204	257	461	219	262	481	212	259	471

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

Durante o ano em análise verificou-se a admissão de 13 trabalhadoras/es: 6 por via de Procedimento Concursal, 2 por Mobilidade Interna a Órgãos ou Serviços, 2 por Regresso de Licença e 3 por Comissão de Serviço.

Das carreiras profissionais assinaladas a que registou maior entrada de trabalhadoras/es foi a de assistente operacional, comportando 46,2% do total de entradas, sendo a Taxa Global de Admissões e Regressos de 2,8%.

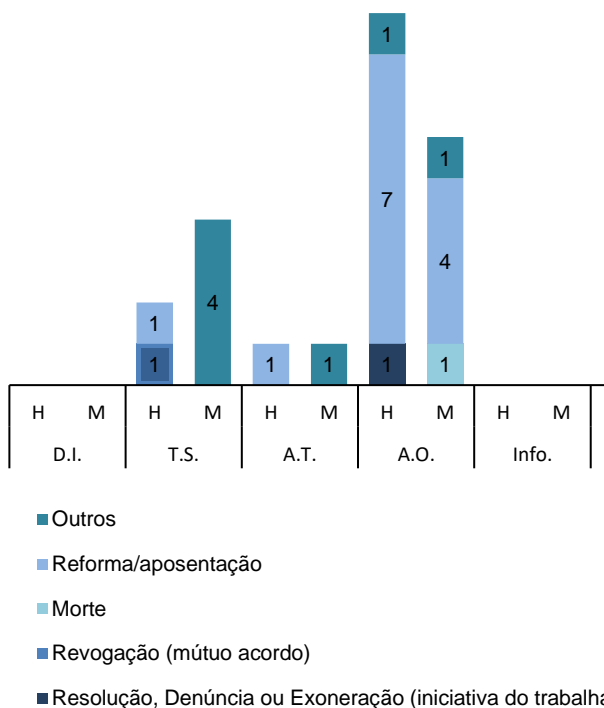
Gráfico 15: Distribuição (Nº) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2020



2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es

No ano de 2020 houve o registo da saída de 23 trabalhadoras/es. Os motivos de saída que se destacam pela sua maior representatividade correspondem à categoria “Reforma/aposentação” com 13 saídas (56,5%) e à categoria “Outros” (Licenças sem remuneração; Mudanças de Carreira/Cargo e Procedimentos Concursais para outras Entidades) com 7 saídas, representando 30,4% do total das saídas ocorridas.

Gráfico 16: Distribuição (Nº) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2020

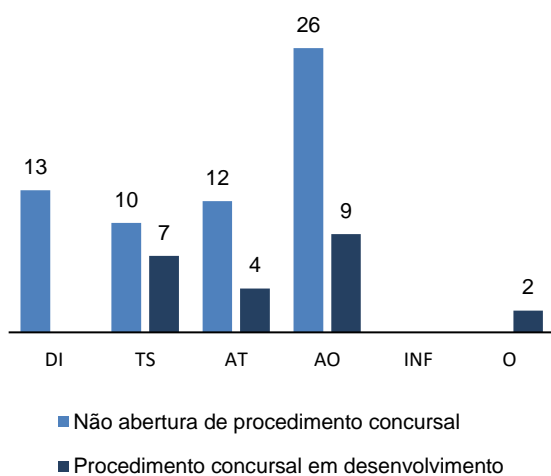


2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados

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 2020 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, 2020



De acordo com os dados, para o referido ano, houve 83 postos de trabalho previstos e não ocupados, sendo que em 73,5% 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 em desenvolvimento (26,5%).

Dos 83 postos de trabalho não ocupados, 35 (42,2%) destinavam-se a lugares na carreira de assistente operacional.

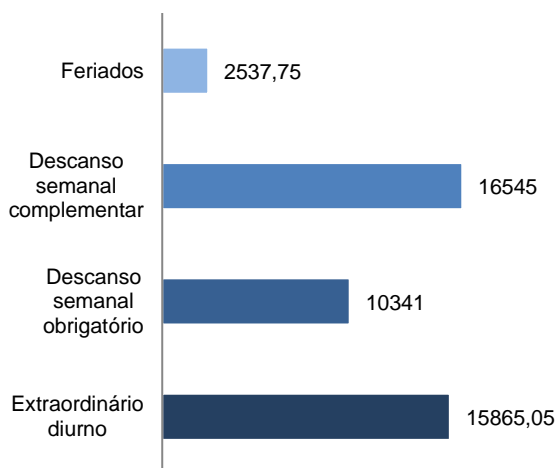
2.5. Mudanças de situação durante o ano

Ao longo do ano registaram-se apenas 3 mudanças de situação, ocorridas por efeito de consolidação da mobilidade na categoria (1 técnica/o superior; 1 assistente técnica/a; 1 assistente operacional).

3. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

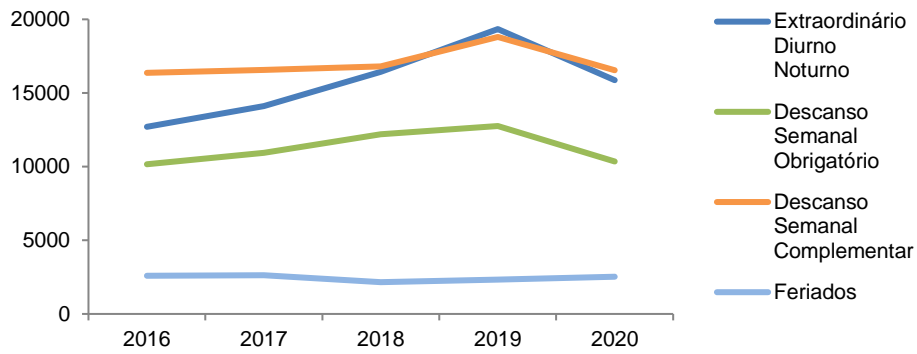
Procede-se agora à observação do trabalho realizado fora dos períodos normais de trabalho pelas/os trabalhadoras/es da autarquia de Grândola.

Gráfico 18: Horas (Nº) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2020



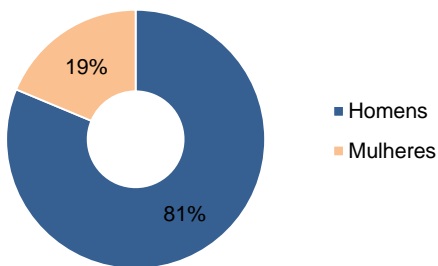
Conforme demonstrado, no decorrer do ano de 2020, o efetivo municipal efetuou um total de 45.288,8 horas extraordinárias, das quais 35% (15.865,1 horas) como trabalho extraordinário diurno, 36,5% (16.545 horas) nos períodos de descanso semanal complementar (sábados) e 22,8% (10.341 horas) em dias de descanso semanal obrigatório (domingos). O trabalho extraordinário realizado em dias de feriado assume um peso residual de 5,6% (2.537,75 horas).

Gráfico 19: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2016-2020



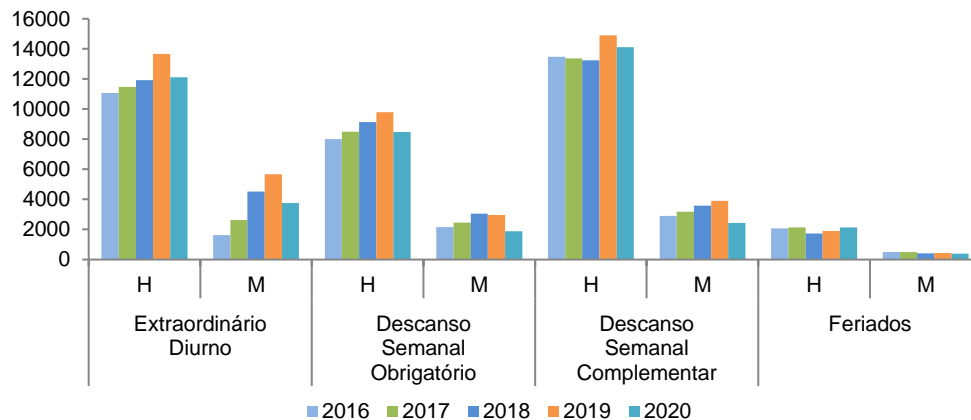
Observando a linha gráfica que reflete a evolução do trabalho extraordinário é claramente notório o declínio ocorrido em 2020, justificado pelo impacto da situação epidemiológica do novo Coronavírus que impediu a efetivação de diversos acontecimentos que pela sua natureza técnica e operacional implicam trabalho extraordinário.

Gráfico 20: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2020



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 28.340,78 horas em relação às mulheres (homens - 36.814,8 horas; mulheres - 8.474,1 horas).

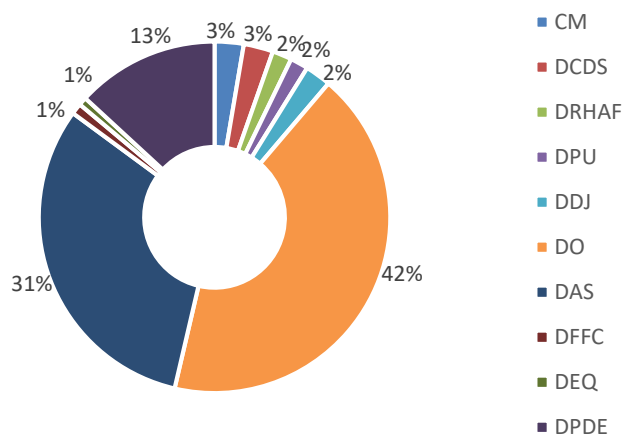
Gráfico 21: Evolução (Nº) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2016-2020



Em termos médios, cada trabalhador/a efetuou, em 2020, cerca de 96 horas de trabalho extraordinário (96,2), representando uma redução de 4,1% em relação a 2016.

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.

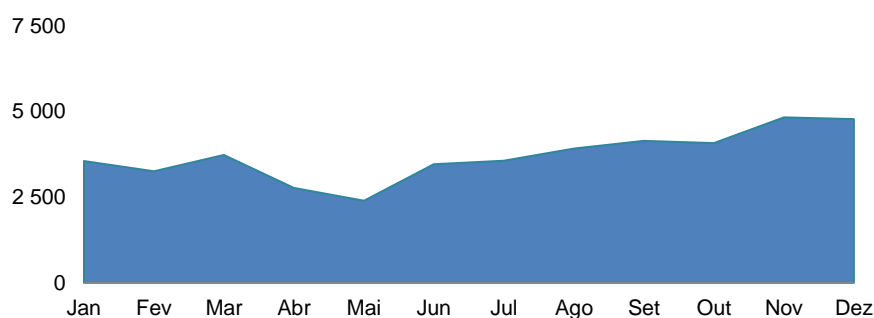
Gráfico 22: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2020



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 73% das horas a serem realizadas nestas unidades. Segue-se a Divisão de Promoção e Desenvolvimento Económico com 13%.

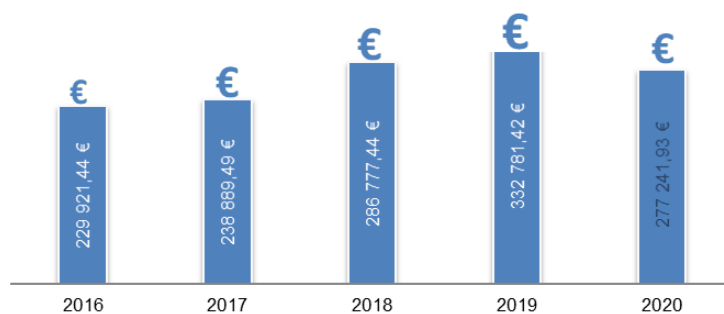
Através do gráfico seguinte, que reflete a distribuição mensal das horas de trabalho extraordinário efetuadas, é possível obter uma análise mais pormenorizada da situação, permitindo compreender de que forma se processou a realização de trabalho extraordinário ao longo do ano.

Gráfico 23: Distribuição (Nº) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2020



Num ano atípico, condicionado fortemente em diversas dimensões pela pandemia, é notório, pela imagem produzida em gráfico, o decréscimo de horas registado entre março e maio, justificado pelo período de estado de emergência declarado em março que implicou o confinamento e consequentemente a suspensão de diversas atividades.

Gráfico 24: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2016-2020



Todo o trabalho suplementar realizado implicou para o Município um encargo no valor de 277.241,93 euros para o pagamento de compensações das horas extraordinárias efetuadas.

4. ASSIDUIDADE

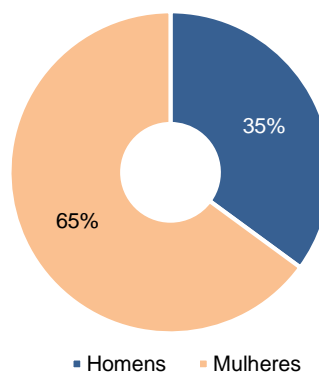
Analisa-se de seguida a assiduidade das trabalhadoras e dos trabalhadores do Município de Grândola no decorrer do ano de 2020.

De acordo com os registos, houve um total de 13.558 dias de ausência ao trabalho, correspondendo a um decréscimo de 9,7% face ao ano precedente.

Em termos médios cada trabalhador/a do Município esteve ausente 28,8 dias (sem contar com as férias).

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 22 dias de ausência.

Gráfico 25: Distribuição (%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2020



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, 2020

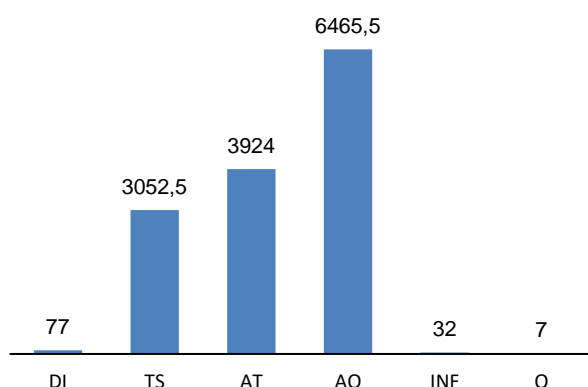
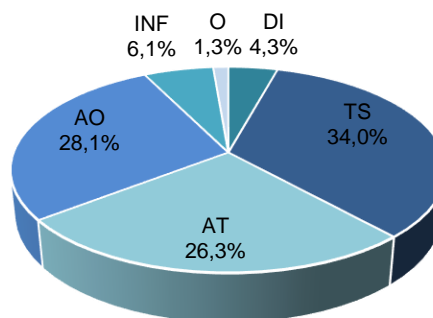


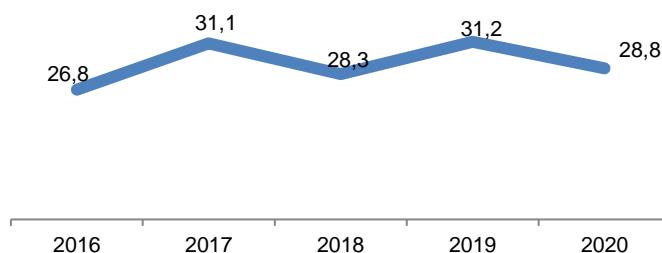
Gráfico 27: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2020



Embora tenham sido as/os assistentes operacionais a registar o maior número de ausências ao trabalho (6.465,5 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 36 dias. Seguem-se as/os assistentes operacionais, com 30 dias de ausência; as/os assistentes técnicas/os com 28 dias; o pessoal de informática com 6 dias de ausência; as/os dirigentes intermédias/os com 5 dias e, por fim, o pessoal integrado em “Outras” com 1,4 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, registando-se um aumento de 7,2% entre 2016 e 2020.

Gráfico 28: Evolução (Nº) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2016-2020



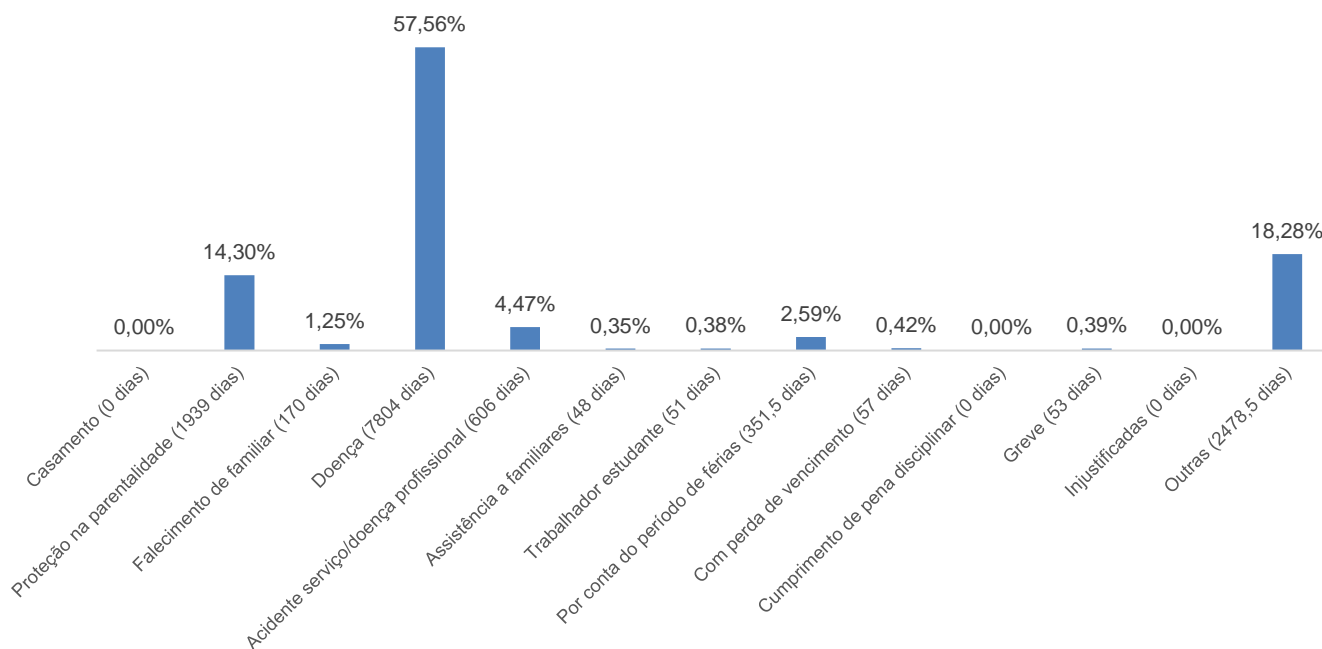
Do total de dias de ausência:

- . 7.804 dias (57,6%) 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 8,9%, entre 2019 e 2020, passando de 7.164 dias para 7.804 dias de ausência;
- . 2.478,5 dias (18,3%) deveram-se a “Outros motivos”, representando um decréscimo de 47,8% face a 2019;
- . 1.939 dias (14,3%) deveram-se a “Proteção na parentalidade”, correspondendo a um decréscimo de 42,4% em relação ao ano anterior.

Entre as demais justificações apresentadas destacam-se as seguintes:

- . “Acidente serviço/doença profissional” – 4,5%
- . “Por conta do período de férias” – 2,6%

Gráfico 29: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2020



Perante os dados expostos, apresenta-se de seguida a taxa de absentismo⁵ relativa ao ano de 2020, desagregada ainda por sexo e por carreira.

Tabela 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2020

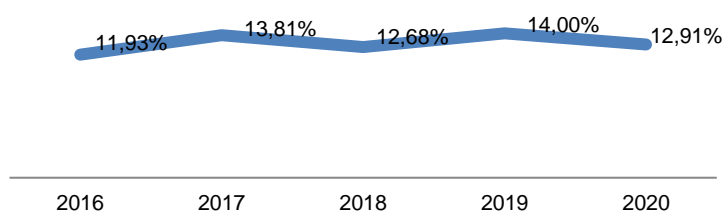
Taxa de Absentismo	Taxa de absentismo Homens	Taxa de absentismo Mulheres
12,91%	10,06%	15,24%

Tabela 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2020

Carreiras	Taxa de absentismo
Dirigente Intermédia/o	2,03%
Técnica/o Superior	16,10%
Assistente Técnica/o	12,48%
Assistente Operacional	13,30%
Informática	2,87%
Outras	0,63%

A taxa de absentismo do efetivo do Município nos últimos cinco anos representada no gráfico seguinte, revela pelo movimento irregular da sua linha dificuldade em estabelecer uma tendência quanto a este fator comportamental.

Gráfico 30: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2016-2020



⁵ 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

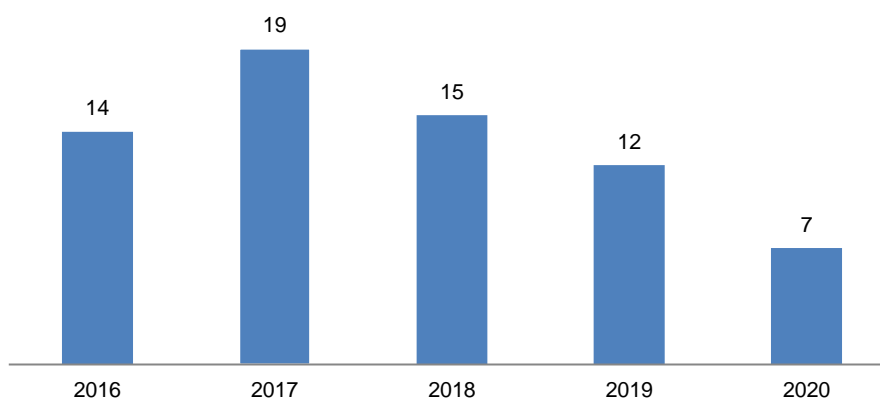
No decorrer do ano de 2020 registaram-se 7 acidentes de trabalho no local de trabalho, envolvendo 5 homens e 2 mulheres. Do total de acidentes, 2 resultaram num período de baixa superior a 30 dias, 3 com baixa entre 4 a 30 dias e 2 acidentes com baixa entre 1 a 3 dias, tendo sido perdidos um total de 167 dias de trabalho (homens – 54 dias; mulheres – 113 dias). Se a estes se somarem os dias de trabalho perdidos por acidentes decorridos nos anos anteriores (3.038 dias), verifica-se um total de 3.205 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* – sendo que no ano de 2020 não houve nenhuma ocorrência a assinalar.

Em média cada trabalhador/a acidentado/a teve 23,9 dias de baixa em consequência de acidentes de trabalho ocorridos no local.

As representações gráficas seguintes espelham a evolução, no período entre 2016 e 2020, 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 2020 e nos anos anteriores.

Gráfico 31: Evolução (Nº) de Acidentes de Trabalho, 2016-2020



Em 2020, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 1,5%.

Gráfico 32: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2016-2020

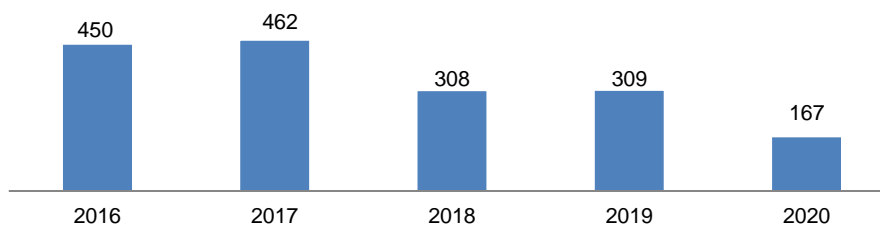
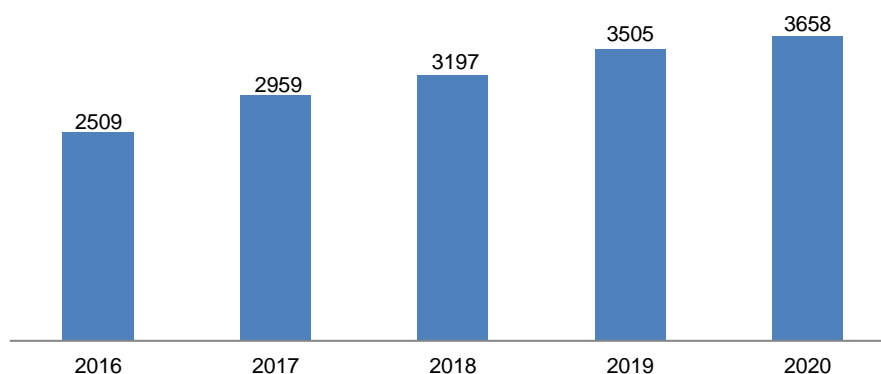


Gráfico 33: Evolução (Nº) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2016-2020



À semelhança de anos anteriores, o Município desenvolveu ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, abrangendo 69 trabalhadoras/es com as 9 ações realizadas.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais implica custos para o Município que, em 2020, ascenderam ao montante total de 109.919,94 euros, encontrando-se repartido por diferentes categorias, conforme indica a tabela seguinte.

Tabela 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2020

	Valor (euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	21 000,00
Equipamentos de proteção	43 177,19
Formação em prevenção de riscos	1 280,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	44 462,75
Total	109 919,94

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), 2020

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	13	3	1	1

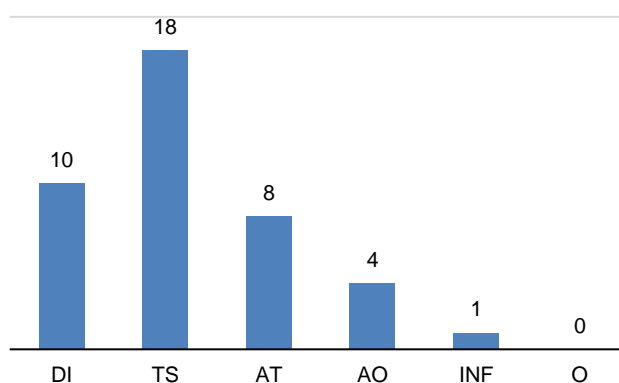
Em 2020, 41 participantes frequentaram 18 ações de formação, perfazendo um total de 676 horas de formação.

Os resultados permitem apurar uma taxa de participação em formação de 8,7%, valor que diminuiu bastante em relação ao ano transato (43% - 207 participantes). Mais uma situação em que se vê refletido o impacto da pandemia.

Nos gráficos seguintes são analisados, em termos absolutos e relativos, os dados

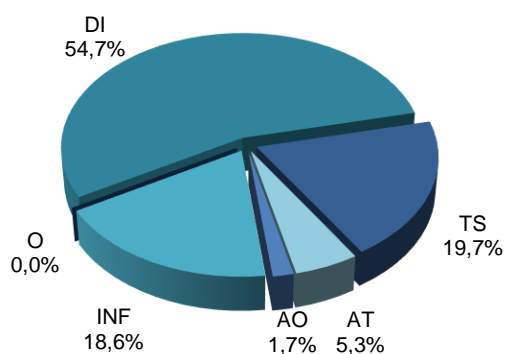
referentes ao número de participantes em ações de formação por carreira.

Gráfico 34: Participantes (Nº) em Ações de Formação, por Carreira, 2020



Verifica-se que do total das/os trabalhadoras/es da autarquia que frequentaram ações de formação 43,9% estavam integradas/os na carreira de técnicas/os superiores; 24,4% na carreira de dirigentes intermédias/os; 19,5% na carreira de assistentes técnicas/os; 9,8% na carreira de assistentes operacionais; 2,4% na carreira de informática/o e 0% na carreira “outros”.

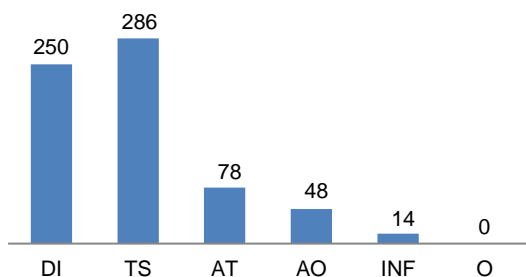
Gráfico 35: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2020



Neste gráfico são apresentados os mesmos resultados, mas em termos relativos, ou seja, tendo em consideração o número total de trabalhadoras/es integradas/os 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, seguindo-se as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores.

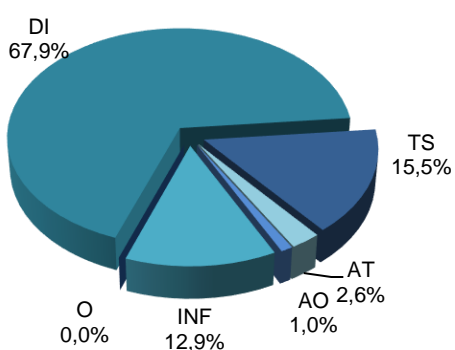
Apresenta-se agora, seguindo a mesma linha de análise, os resultados do número de horas despendidas em ações de formação por carreira.

Gráfico 36: Horas (Nº) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2020



Verifica-se, portanto, que as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores despenderam em ações de formação 42,3% do total de horas. Seguiram-se as/os dirigentes intermédias/os com 36,9%; as/os assistentes técnicas/os com 11,5%; as/os assistentes operacionais com 7,1%; as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informáticas/os com 2,1%; e, finalmente as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de “outros” com 0% de horas despendidas em formação.

Gráfico 37: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2020



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 15 horas de formação. Seguem-se as/os técnicas/os superiores e as/os informáticas/os com cerca com 3 horas; as/os assistentes técnicas/os com 0,5 horas; as/os trabalhadoras/es da categoria assistentes operacionais com 0,2 horas de formação anual cada e, por último, as/os trabalhadoras/es da categoria “outros” com 0 horas.

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

À semelhança de alguns dos outros indicadores anteriormente analisados, o impacto da situação epidemiológica do novo Coronavírus afetou a execução e a forma como se operacionalizou toda a formação para o ano de 2020, efetuando-se somente 18 formações externas.

Gráfico 38: Evolução (Nº) de Ações de Formação Internas e Externas, 2016-2020

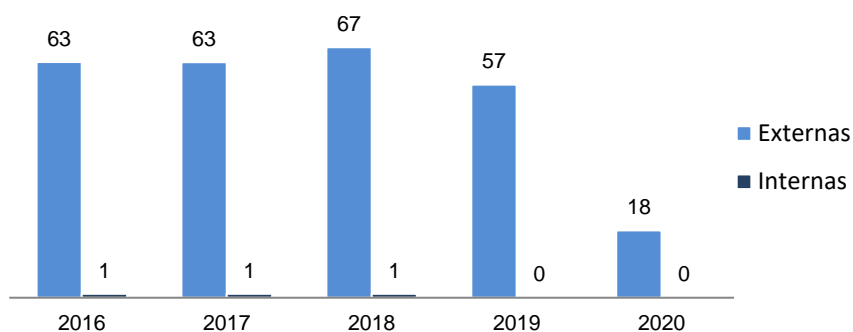


Gráfico 39: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2016-2020

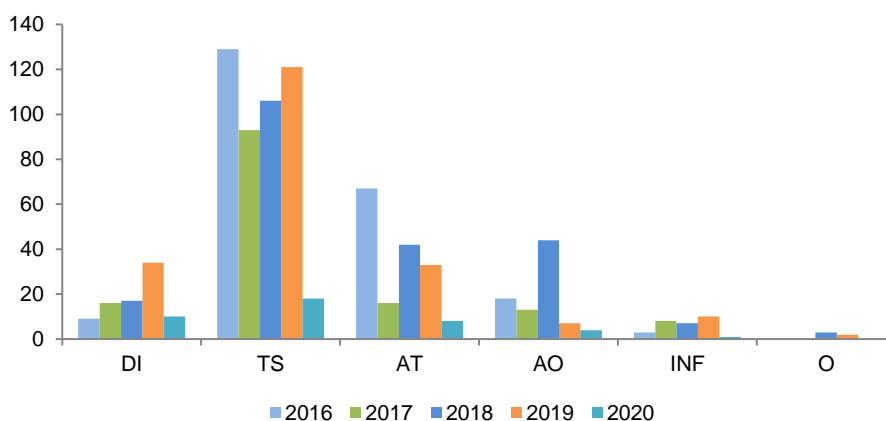


Gráfico 40: Evolução (Nº) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2016-2020

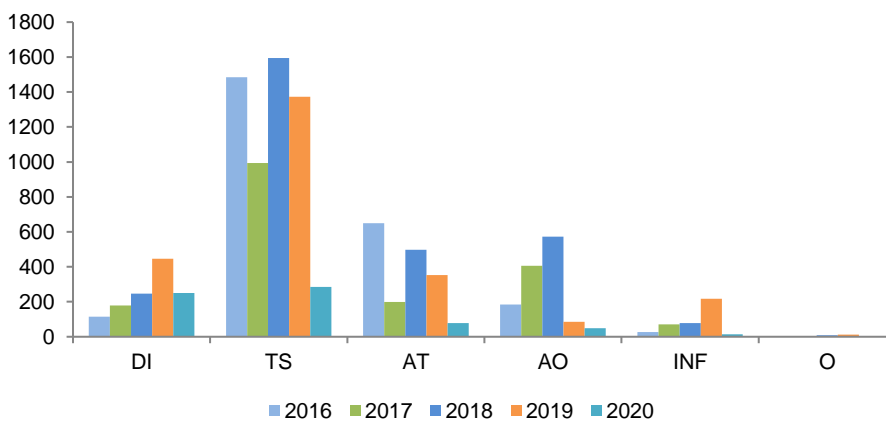
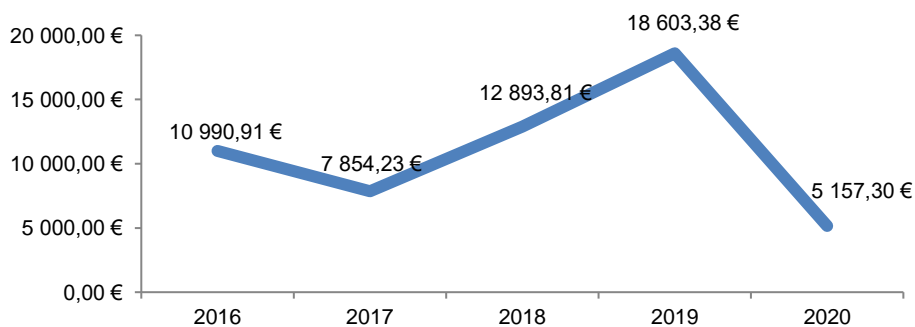


Gráfico 41: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2016-2020



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 7% representando uma diminuição de 18pp relativamente a 2019.

Em termos médios, a despesa anual em formação profissional externa por trabalhador/a situou-se nos 10,95 euros.

Tabela 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Despesa	26,36€	18,61€	27,97€	38,68€	10,95€

7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

À data de 31 de dezembro de 2020, existiam 221 trabalhadoras/es sindicalizadas/os no Município de Grândola, correspondendo a uma taxa de sindicalização de 46,9%.

Gráfico 42: Evolução (Nº) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2016-2020

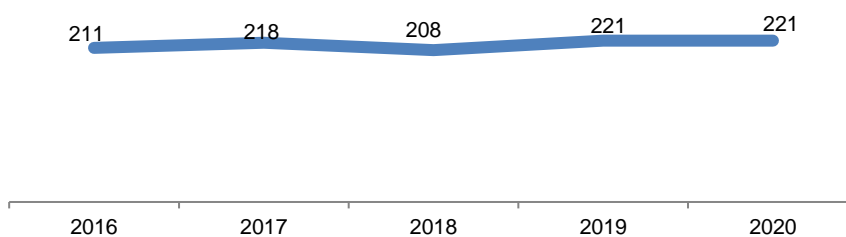
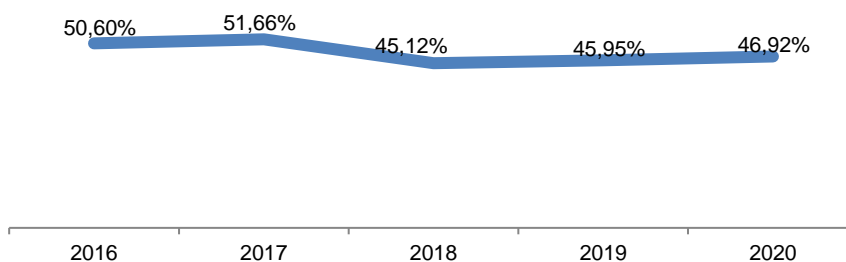


Gráfico 43: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2016-2020



8. DISCIPLINA

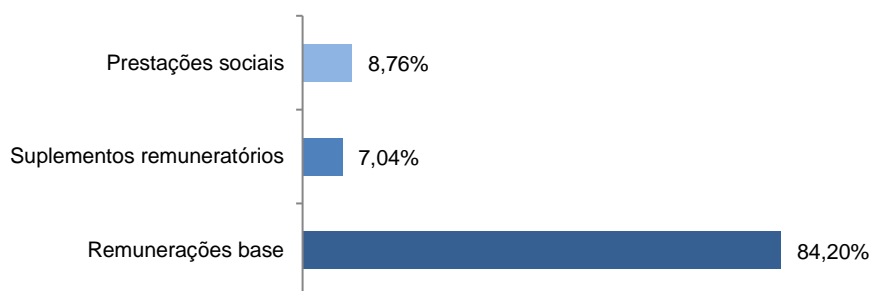
Relativamente a questões disciplinares não houve qualquer processo instaurado durante o ano de 2020.

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 2020, o Município de Grândola despendeu 7.474.566,34 euros com pessoal, o que representa 25,8% do total da despesa do município (28.961.903,08 euros) e 40,6% da despesa corrente nesse ano (18.398.451,73 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 2020, de 10.563.451,35 euros (correspondendo a 36,5% da despesa total e a 57,4% do total de despesas correntes do ano).

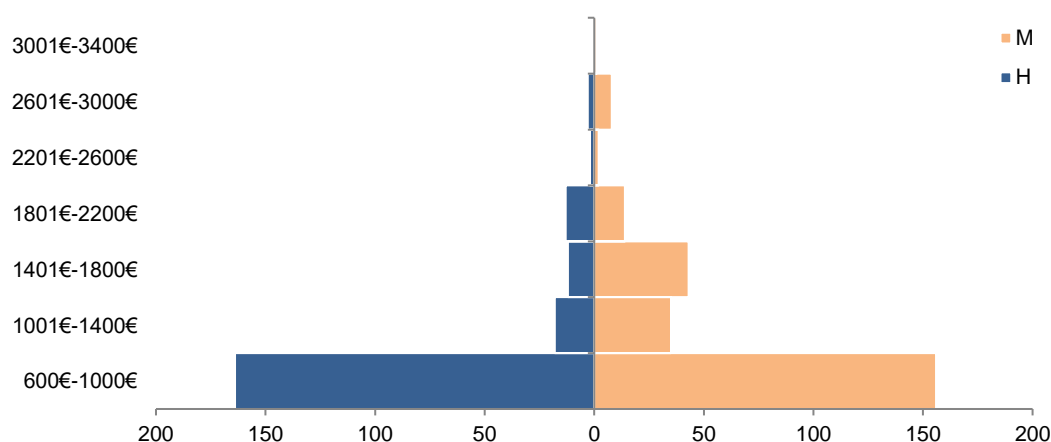
Gráfico 44: Encargos (%) com o Pessoal, 2020



9.1 Remunerações base

Em 2020 o Município despendeu um valor total de 6.293.425,88 euros com as remunerações base do seu efetivo, existindo 32 níveis remuneratórios, cujo valor mínimo era 645,07 euros e o valor máximo de 3.374,23 euros.

Gráfico 45: Pirâmide Salarial, 2020



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 (68%), sendo que 77,4% eram homens e 60,2% eram mulheres.

A remuneração líquida média das/os 471 trabalhadoras/es municipais era de 994,05 euros, havendo uma diferença relevante entre o salário médio dos homens – 912,85 euros e das mulheres – 1 060,51 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, 2020

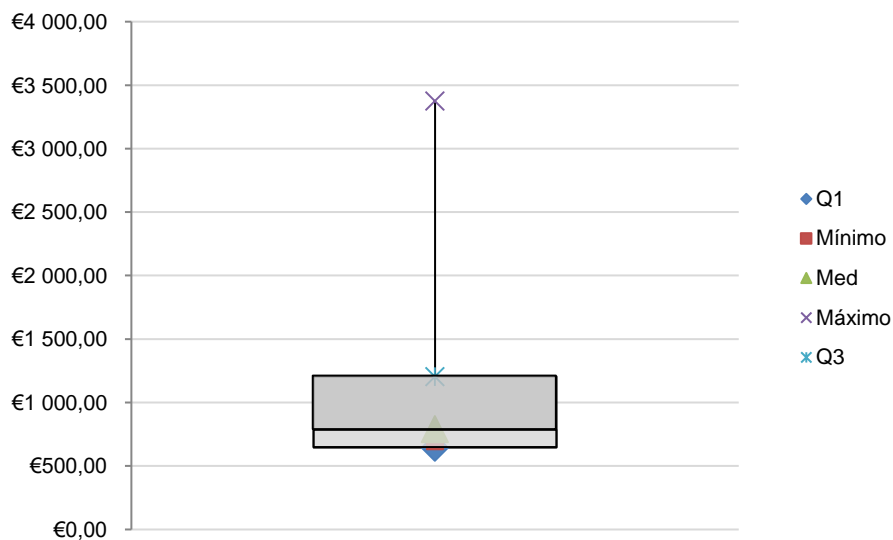
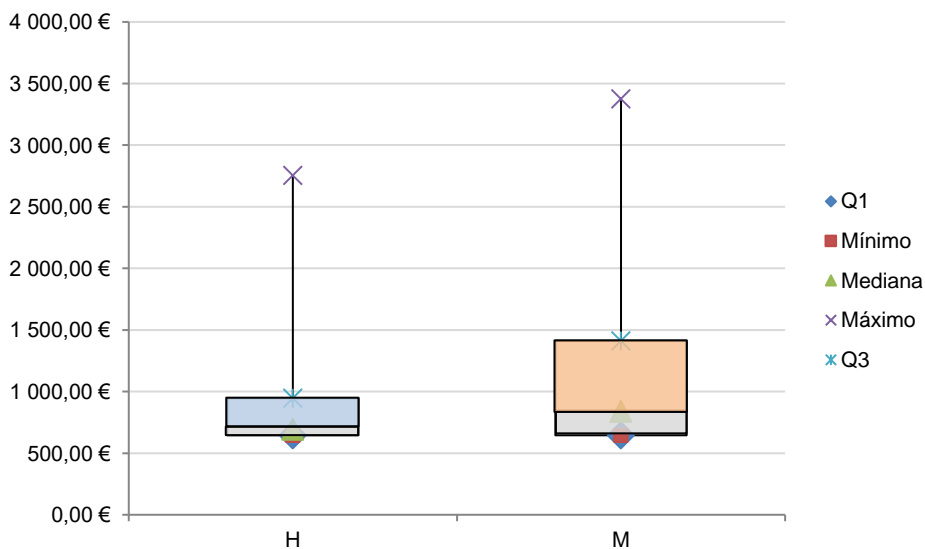


Gráfico 47: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2020



A análise ao primeiro diagrama indica que:

- 25% das/os trabalhadoras/es do Município auferiam remunerações base inferiores ou iguais a 645,07 euros;
- 50% tinham remunerações inferiores ou iguais a 791,91 euros;
- 75% auferiam uma remuneração base inferior ou igual a 1.205,08 euros.

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

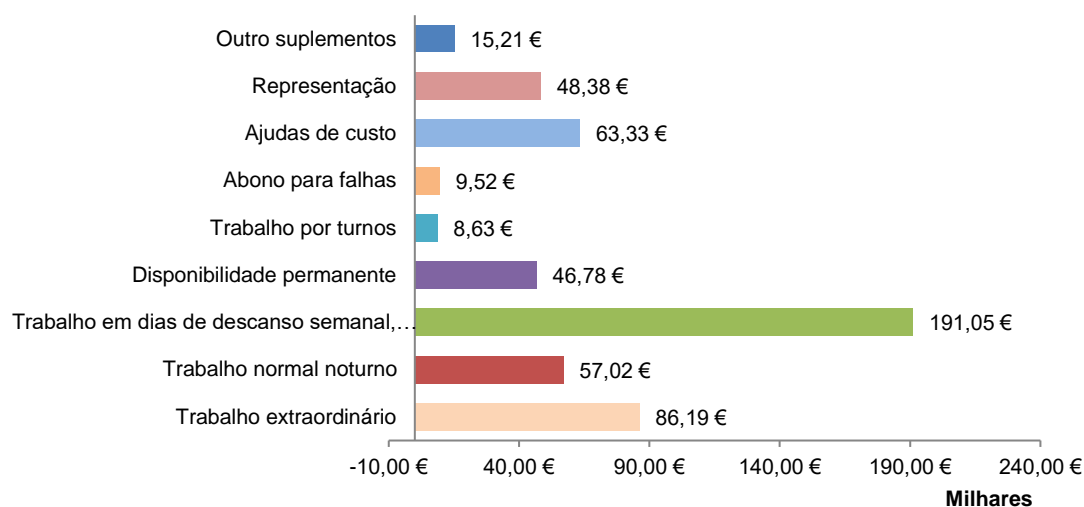
- . No 1.º quartil não existe qualquer diferença entre homens e mulheres, revelando que 25% dos homens e 25% das mulheres auferiam uma remuneração base igual a 645,07 euros;
- . Na mediana a diferença entre sexos é algo significativa, ou seja, verifica-se que para o caso de 50% dos trabalhadores a sua remuneração base era inferior a 693,13 euros, sendo esse valor de 840,11 euros para 50% das mulheres trabalhadoras;
- . Já em relação ao 3.º quartil, a diferença é consideravelmente expressiva, verifica-se que enquanto 75% dos trabalhadores tinham uma remuneração base inferior a 946,85 euros, a mesma percentagem de trabalhadoras tinha uma remuneração base inferior a 1.411,67 euros;
- . A remuneração base mais elevada do Município (3.374,23 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 645,07 euros.

9.2. Suplementos remuneratórios

Em 2020, o Município despendeu um montante no valor de 526.118,19 euros em suplementos remuneratórios, registando-se um decréscimo relativamente a 2019 na ordem dos 15,8%.

Gráfico 48: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2020

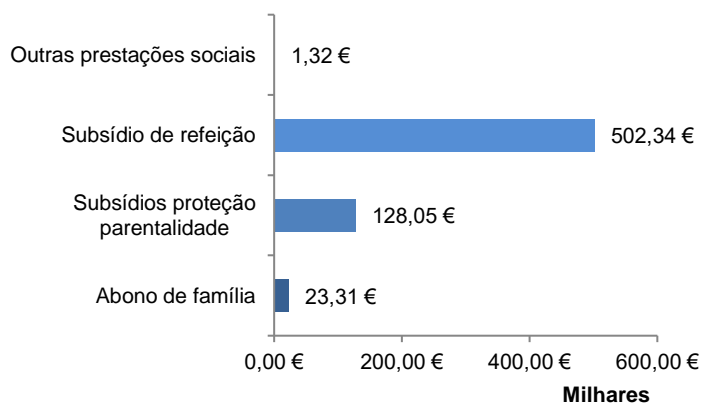


Do conjunto de suplementos remuneratórios destaca-se o enorme peso (36,3%) assumido pela categoria “Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados”. Evidenciam-se, ainda, as categorias de despesas com “Trabalho extraordinário” (16,4%) e de despesas com “Ajudas de custo” (12,04%).

9.3. Prestações sociais

No que concerne às prestações sociais estas envolveram um encargo no valor de 655.022,27 euros, destacando-se o “Subsídio de refeição” com um peso relativo de 76,7% no total das prestações sociais, tal como demonstra o gráfico.

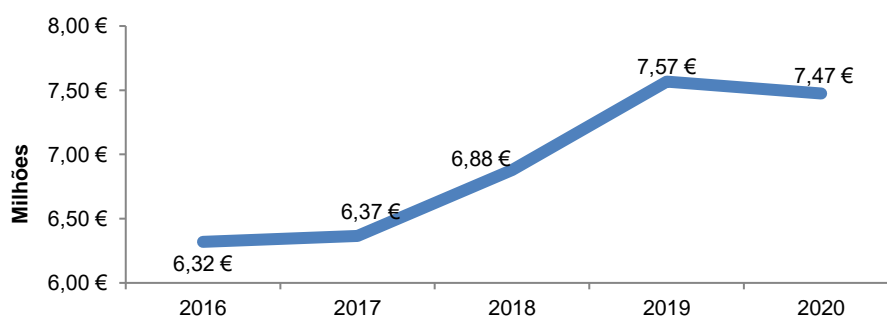
Gráfico 49: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2020



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, 2016-2020

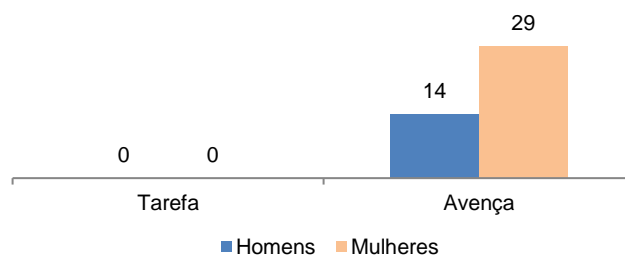


10. PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS

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 2020 havia 43 prestadoras/es de serviço e, como se verifica, todos os contratos foram realizados na modalidade de avença, revelando-se a distribuição por sexo dissemelhante (32,6% de homens – 67,4% de mulheres).

Gráfico 51: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2020



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, 2016-2020

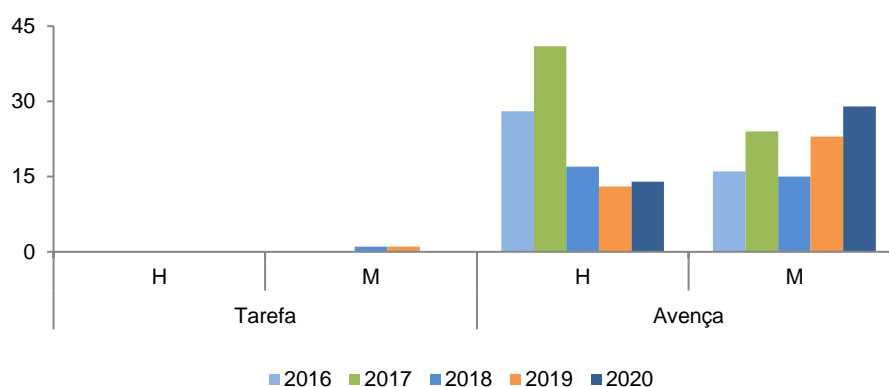
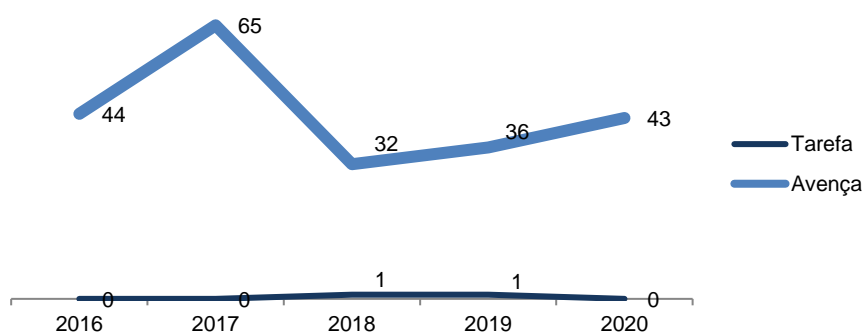


Gráfico 53: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2016-2020



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, 2016-2020

Indicadores 2020						Anos anteriores			
						2019	2018	2017	2016
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente	X100	17	X 100	3,61%	2,91%	1,95%	2,13%	1,68%
	Total efetivos		471						
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino	X100	9	X 100	52,9%	50,00%	55,56%	55,56%	71,43%
	Total dirigentes		17						
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	Técnicas/os superiores	X100	85	X 100	18,05%	18,71%	20,39%	19,43%	20,62%
	Total efetivos		471						
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	Nº Trab c/ habilitação superior	X100	110	X 100	23,35%	22,87%	23,64%	22,99%	23,74%
	Total efetivos		471						
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes técnicas/os	X100	141	X 100	29,94%	29,11%	29,5%	29,15%	29,26%
	Total efetivos		471						
Taxa de pessoal operacional	Assistentes operacionais	X100	218	X 100	46,28%	47,19%	45,55%	46,21%	45,32%
	Total efetivos		471						
Taxa de masculinização	Número total homens	X100	212	X 100	45,01%	45,53%	44,25%	43,36%	42,93%
	Total efetivos		471						

Taxa de feminização	Número total mulheres	X100	259	X 100	54,98%	54,47%	55,75%	56,64%	57,07%
	Total efetivos		471						
Taxa de vinculação	Número trab. tempo indet.	X100	449	X 100	95,33%	96,26%	96,96%	96,68%	96,4%
	Total efetivos		471						
Taxa de contratados	Número trab. Contratadas/os	X100	0	X 100	0%	0%	0%	0%	0%
	Total efetivos		471						
Nível etário médio	Soma das idades		H	M	Total	Total	Total	Total	Total
	Total efetivos		49,4	49,1	49,23	48,73	48,05	48,1	47,25
Taxa de senioridade	N.º trab com mais de 55 anos	X100	155	X 100	32,91%	30,98%	27,55%	27,01%	24,22%
	Total efetivos		471						
Taxa de formação universitária	N.º trab. com formação univ.	X100	110	X 100	23,35%	22,87%	23,64%	22,99%	23,74%
	Total efetivos		471						
Taxa de formação básica	N.º trab. 1.º, 2.º e 3.º ciclos	X100	173	X 100	36,71%	38,25%	37,09%	40,05%	38,85%
	Total efetivos		471						
Taxa de evolução de efetivos	(Efetivos 2020-Efetivos 2019)	X100	-10	X 100	-2,1%	4,3%	9,2%	1,2%	1,21%
	Efetivos 2019		481						
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extraordinárias		45288,8		96,15	110,64	103,25	104,82	100,28
	Total efetivos		471						
Taxa de absentismo	Total dias ausência	X100	13558,0	X100	12,91%	14,00%	12,68%	13,81%	11,93%
	(Dias úteis x Total efetivos)		(223 x 471)						
Remuneração média mensal	Remunerações base		6293425,88		954,42	936,99	883,45	893,9	911,22
	(Total efetivos x 14)		(471 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 2020, permitindo inferir que, genericamente, o/a trabalhador/a do Município:

- É mulher;
- Tem cerca de 49 anos;
- Pertence à carreira de assistente operacional;
- Tem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- Tem 10,9 anos de escolaridade;
- Tem 16,2 anos de antiguidade na Câmara;
- Efetua cerca de 7,8 horas mensais de trabalho extraordinário;
- Ausenta-se ao trabalho durante 28,8 dias por ano (sem contar com férias);
- Apresenta uma taxa de absentismo de 12,91%;
- Perde cerca de 8 dias de trabalho por ano devido a acidentes de trabalho ocorridos no ano ou em anos anteriores;
- Despende cerca de 1,4 horas em formação profissional ao longo do ano;
- Não é sindicalizada;
- Tem um vencimento mensal de 994,05 euros;
- Recebe 200,42 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, maio de 2021

