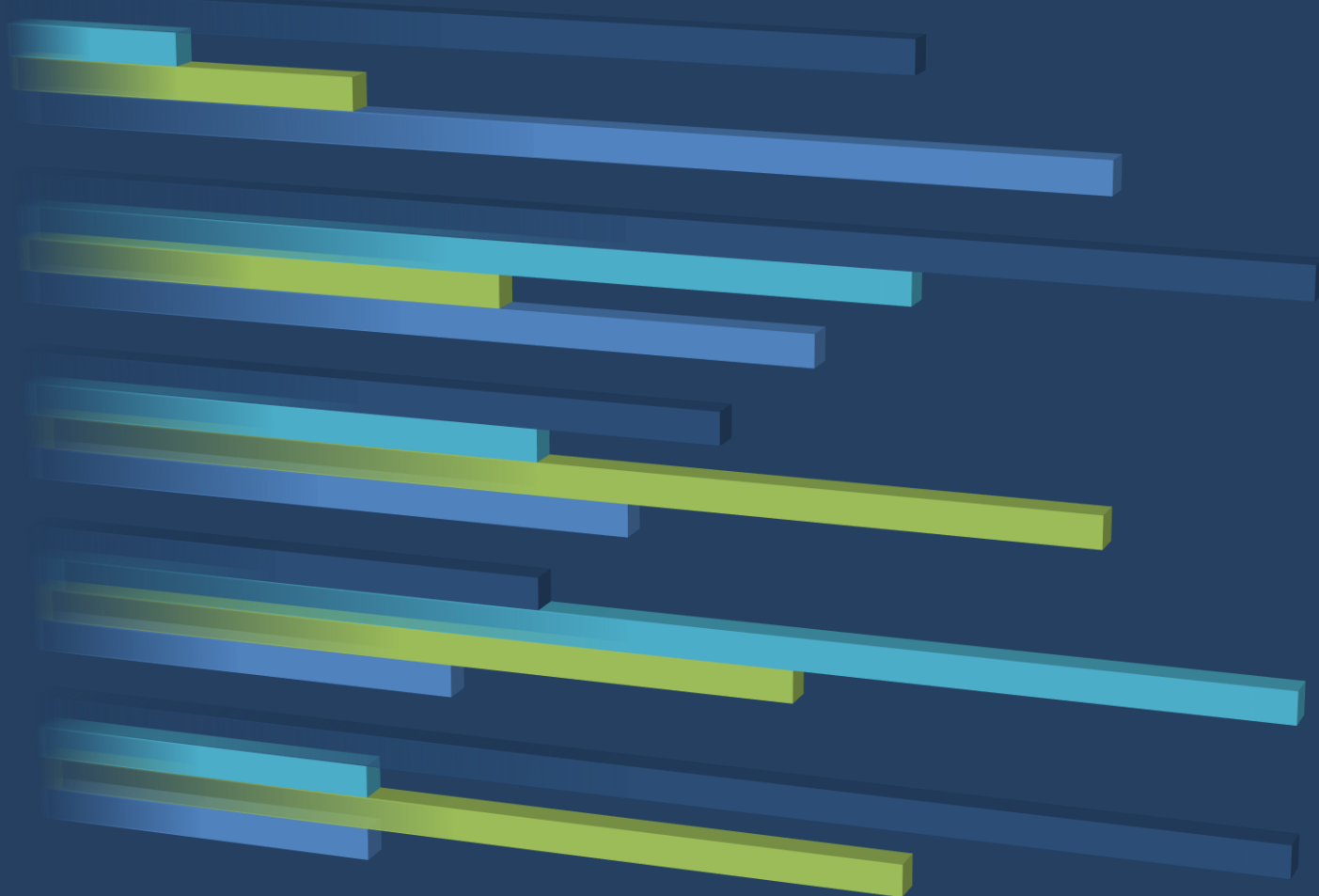


RELATÓRIO BALANÇO SOCIAL 2022



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório Balanço Social 2022

EDIÇÃO

Município de Grândola

Rua José Pereira Barradas, 11, 7570-281 Grândola

tel.: 269 450 000 | fax.: 269 451 498 | endereço de correio eletrónico: geral@cm-grandola.pt

DATA

julho 2023

Índice

Mensagem.....	6
Organograma dos Serviços Municipais.....	8
1.CARACTERIZAÇÃO DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES.....	10
1.1. Distribuição das/os trabalhadoras/es por carreira	10
1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo.....	12
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade.....	14
1.4. Distribuição por nível de escolaridade	15
1.5. Distribuição por antiguidade.....	17
1.6. Trabalhadoras/es com deficiência.....	18
1.7. Distribuição por nacionalidade	18
2.1. Distribuição de trabalhadoras/es por relação jurídica de emprego.....	19
2.RELAÇÕES DE TRABALHO	19
2.2. Distribuição do pessoal admitido ou regressado por cargo/carreira	20
2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es	20
2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal mas não ocupados	21
2.5. Mudanças de situação durante o ano	22
3.HORAS EXTRAORDINÁRIAS	23
4.ASSIDUIDADE.....	27
5.SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	31
5.1. Acidentes de trabalho ou doenças profissionais	31
6.FORMAÇÃO PROFISSIONAL	34
7.RELAÇÕES PROFISSIONAIS	39
8.DISCIPLINA.....	40
9.ENCARGOS COM PESSOAL.....	41
9.1 Remunerações base.....	41
9.2. Suplementos remuneratórios	44
9.3. Prestações sociais	45
9.4. Evolução dos encargos com pessoal.....	46
10.PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS	47
11.PAINEL DE INDICADORES.....	49
12.CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DO/A TRABALHADOR/A DO MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA	51
Notas Finais.....	52

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, 2018-2022	10
Gráfico 2: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2022	11
Gráfico 3: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2018-2022	11
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2018-2022	11
Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2022.....	12
Gráfico 6: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2018-2022	12
Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2018-2022.....	13
Gráfico 8: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2022.....	13
Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2022.....	14
Gráfico 10: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2022 .	15
Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato), 2018-2022	16
Gráfico 12: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2022	16
Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2021-2022	17
Gráfico 14: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2022	19
Gráfico 15: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2022	20
Gráfico 16: Distribuição (N.º) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2022.....	21
Gráfico 17: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (N.º), por Carreira e Motivo, 2022	21
Gráfico 18: Mudanças de situação (N.º), por Carreira e Motivo, 2022.....	22
Gráfico 19: Horas (N.º) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2022	23
Gráfico 20: Evolução (N.º) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2018-2022	23
Gráfico 21: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2022.....	24
Gráfico 22: Evolução (N.º) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2018-2022	24
Gráfico 23: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2022.	25
Gráfico 24: Distribuição (N.º) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2022	25
Gráfico 25: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2018-2022	26
Gráfico 26: Distribuição (%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2022	27
Gráfico 27: Distribuição (N.º) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2022.....	27
Gráfico 28: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2022	27
Gráfico 29: Evolução (N.º) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2018-2022	28
Gráfico 30: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2022	29
Gráfico 31: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2018-2022	30
Gráfico 32: Evolução (N.º) de Acidentes de Trabalho, 2018-2022	32
Gráfico 33: Evolução (N.º) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2018-2022.....	32
Gráfico 34: Evolução (N.º) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2018-2022	32
Gráfico 35: Participantes (N.º) em Ações de Formação, por Carreira, 2022	35
Gráfico 36: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2022	35

Gráfico 37: Horas (N.º) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2020.....	36
Gráfico 38: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2022.....	36
Gráfico 39: Evolução (N.º) de Ações de Formação Internas e Externas, 2018-2022...	37
Gráfico 40: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2018-2022.....	37
Gráfico 41: Evolução (N.º) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2018-2022.....	37 38
Gráfico 42: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2018-2022	38
Gráfico 43: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2018-2022	39
Gráfico 44: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2018-2022.....	39
Gráfico 45: Encargos (%) com o Pessoal, 2022.....	41
Gráfico 46: Pirâmide Salarial, 2022.....	42
Gráfico 47: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, 2022.....	43
Gráfico 48: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2022	43
Gráfico 49: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2022	45
Gráfico 50: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2022.....	45
Gráfico 51: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2018-2022.....	46
Gráfico 52: Razão entre encargos e receita geral, 2018-2022	46
Gráfico 53: Contratos de Prestação de Serviço (Nº), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2022	47
Gráfico 54: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2018-2022	47
Gráfico 55: Evolução (Nº) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2018-2022	48

Índice de Tabelas

Tabela 1: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es com Deficiência, por Sexo e Carreira, 2022	18
Tabela 2: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2022	18
Tabela 3: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2018-2022	19
Tabela 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2022.....	29
Tabela 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2022.....	30
Tabela 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2022.....	33
Tabela 7: Ações de Formação/Duração da Ação (Nº), 2022.....	34
Tabela 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2018-2022	38
Tabela 9: Painel de Indicadores, 2018-2022.....	49

MENSAGEM

A governação autárquica, caracterizada por um forte espírito de serviço público e contacto direto com a comunidade, apresenta, por mérito 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.

Destarte, os recursos humanos de uma organização são determinantes no seu sucesso ou insucesso. 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.

Tendo em atenção as razões referidas e considerando a crescente especificação do trabalho autárquico, decorrente do aumento exponencial das suas atribuições e responsabilidades sociais, a gestão dos recursos humanos é um fator primordial na governação municipal. Só mediante a distribuição equilibrada e parcimoniosa dos recursos humanos pelas múltiplas tarefas e serviços que o órgão executivo do município tem de desempenhar será viável assegurar a qualidade, a eficácia e eficiência do serviço público.

Todos estes aspetos têm determinado a prioridade dada pelo executivo municipal à contínua reestruturação dos serviços autárquicos e à afetação de trabalhadoras e trabalhadores 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 faça com o rigor e a qualidade exigidos, é fundamental que membros do executivo e dirigentes municipais disponham de indicadores fiáveis e de instrumentos de análise da situação atual e da evolução verificada nos últimos anos, possibilitando, assim, a adequação dos meios existentes à estrutura atual e a preparação ponderada dos desafios do futuro, com base nas grandes opções definidas anualmente e na estratégia que foi democraticamente aprovada 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 pela população 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 exigência legal. Este é um documento de referência da política de gestão de recursos humanos da nossa autarquia e um guia orientador da ação municipal nesta área, priorizando a valorização e dignificação constante do trabalho autárquico, pilar decisivo da construção de um concelho cada vez mais próspero, justo, fraterno e solidário, em que se cumpram, globalmente, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pelas Nações Unidas no quadro da Agenda 2030, não deixando ninguém para trás.

julho de 2023

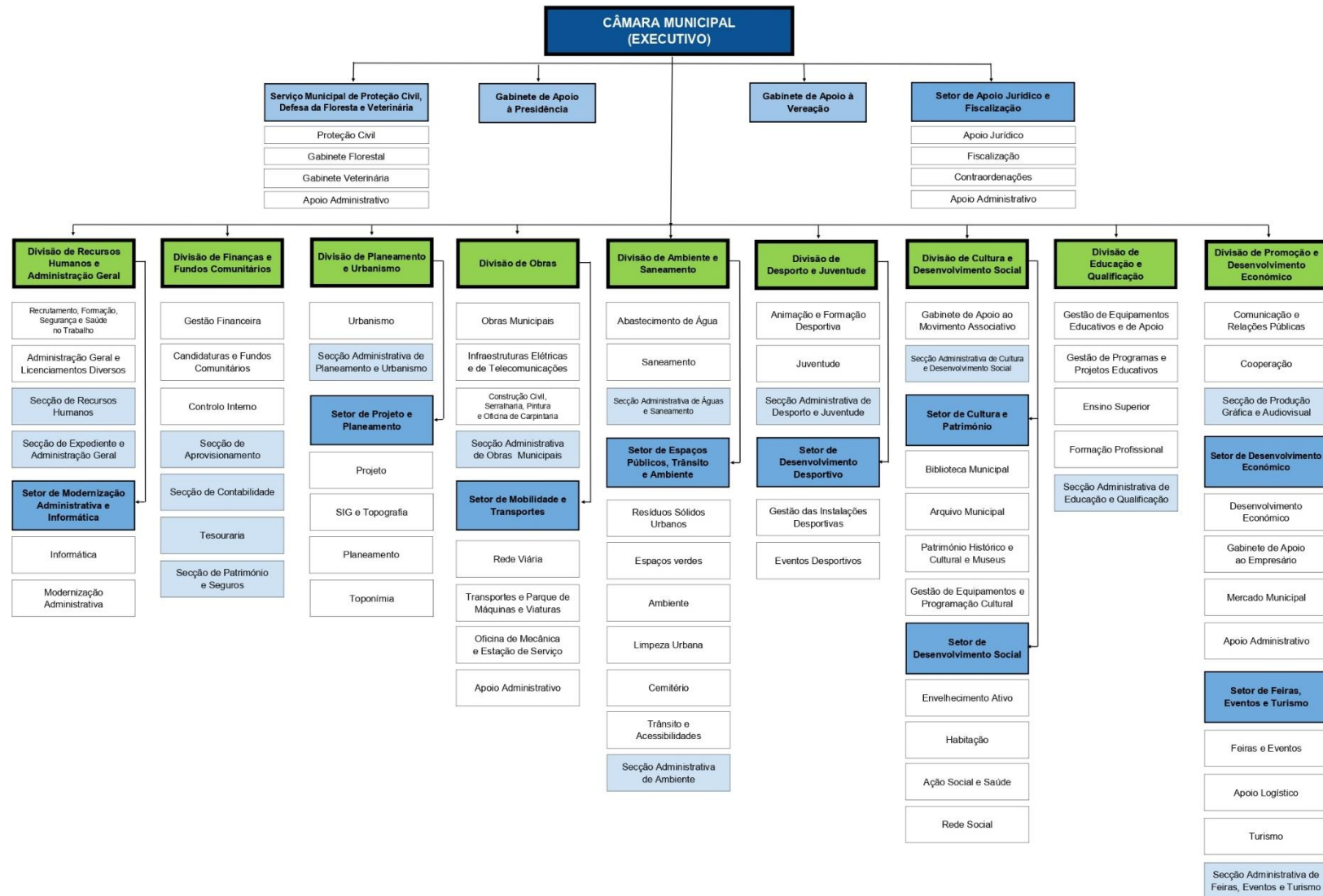
O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos

(Por Delegação de Competências do Sr. Presidente da Câmara,
conferida pelo despacho n.º 11/2021 de 18 de outubro)

Fernando Sardinha

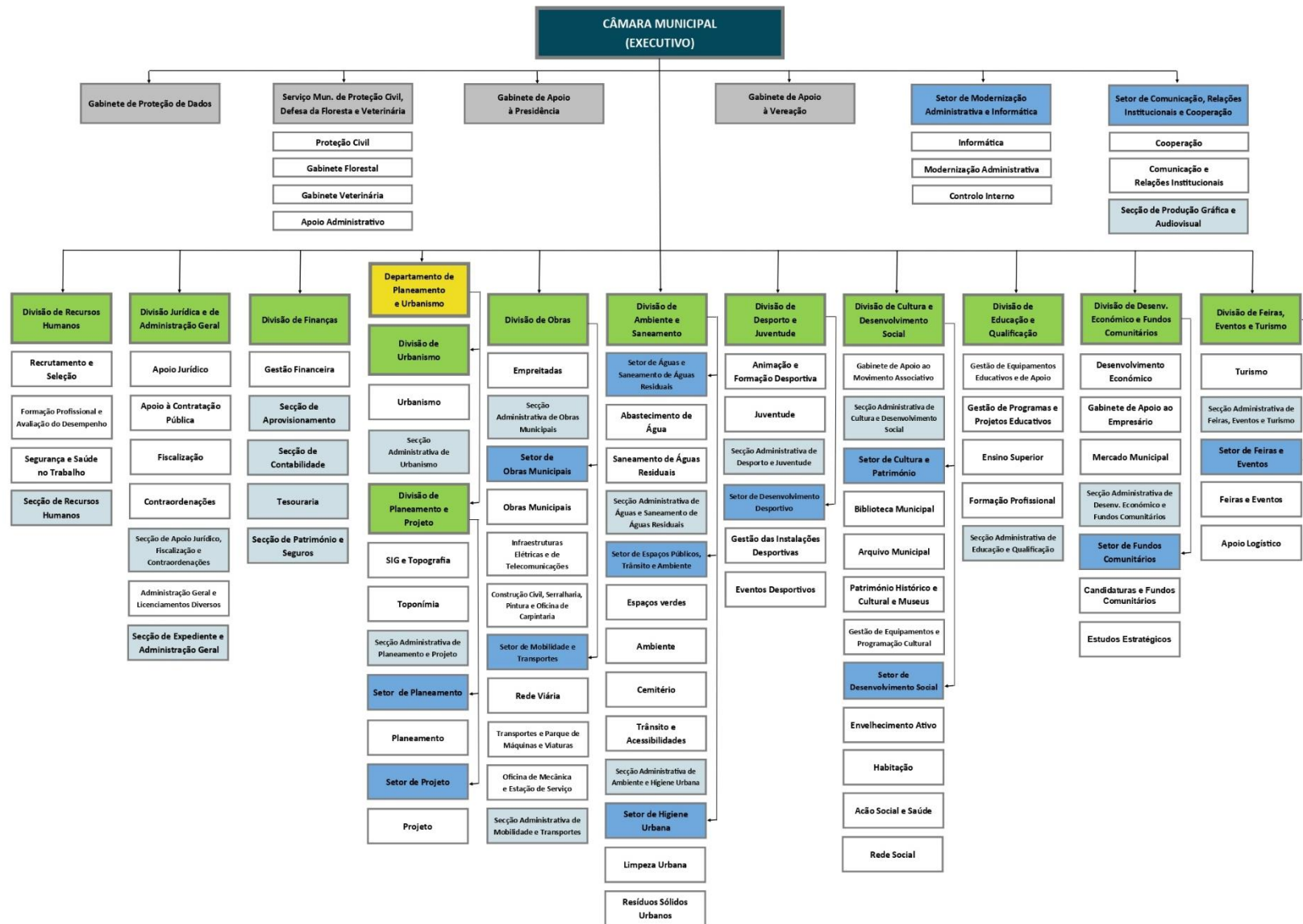
ORGANOGRAMA

(vigorou até maio de 2022)



ORGANOGRAMA

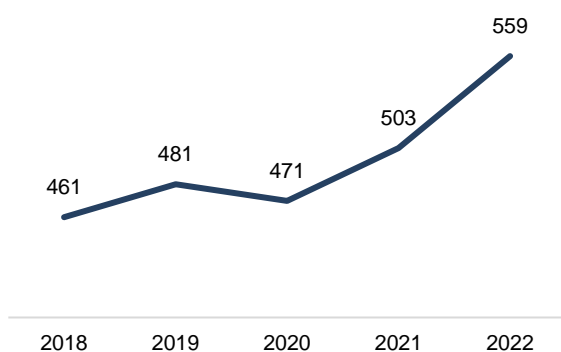
(em vigor desde junho de 2022)



1. CARACTERIZAÇÃO DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES

Em 31 de dezembro de 2022 encontravam-se a desempenhar funções no município de Grândola 559 trabalhadoras e trabalhadores, representando um acréscimo de 11,13 % relativamente ao ano transato.

Gráfico 1: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, 2018-2022



Este aumento do número de trabalhadoras/es segue a tendência verificada nos últimos anos, só interrompida em 2020. A ligeira perda de efetivos registada nesse ano, além de ser um efeito direto do menor número de admissões, resultou também do número atípico de aposentações, quando comparado ao que habitualmente se regista no município.

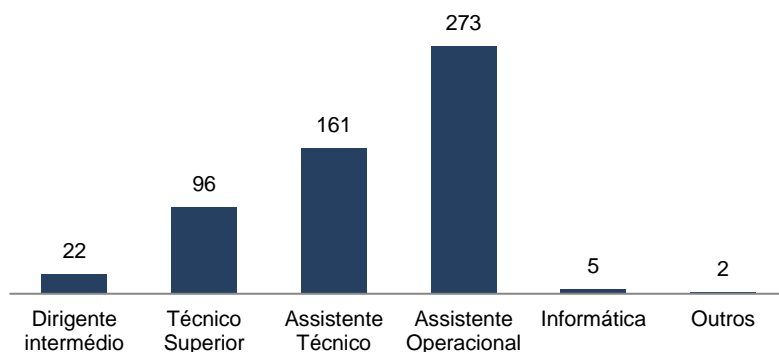
Já no que respeita ao aumento verificado em 2021 e 2022, sabe-se que decorre, essencialmente, do processo de transferência de competências no domínio da Educação, tendo sido transferidos em 2022 para o mapa de pessoal 24 postos de trabalho de pessoal não docente dos estabelecimentos de educação do concelho.

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 existentes¹, o grupo das/os assistentes operacionais detinha o maior peso relativo no total de efetivos, abrangendo 48,8 % das/os trabalhadoras/es do município. Seguem-se as carreiras de assistente técnica/o e de técnica/o superior com 28,8 % e 17,2 % das/os trabalhadoras/es, respetivamente.

¹ 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 2: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es pelas Carreiras, 2022



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 (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2018-2022

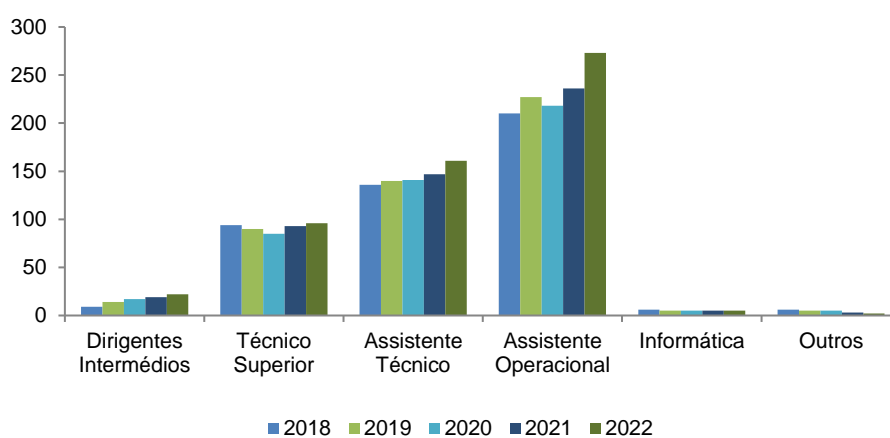
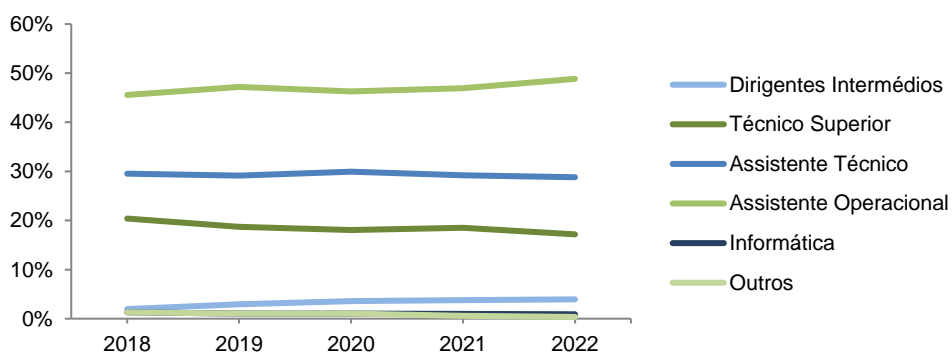


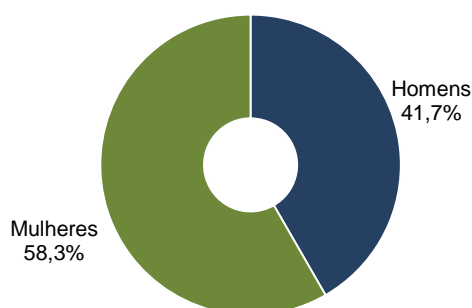
Gráfico 4: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Carreira, 2018-2022



1.2. Distribuição das/os trabalhadoras/es por sexo

Observando o universo de efetivos pela perspectiva da variável de análise “sexo” é possível apurar que era, predominantemente, composto por mulheres, contabilizando-se no total das/os 559 trabalhadoras/es 326 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 58,3 %.

Gráfico 5: Distribuição (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2022



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 (N.º) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2018-2022

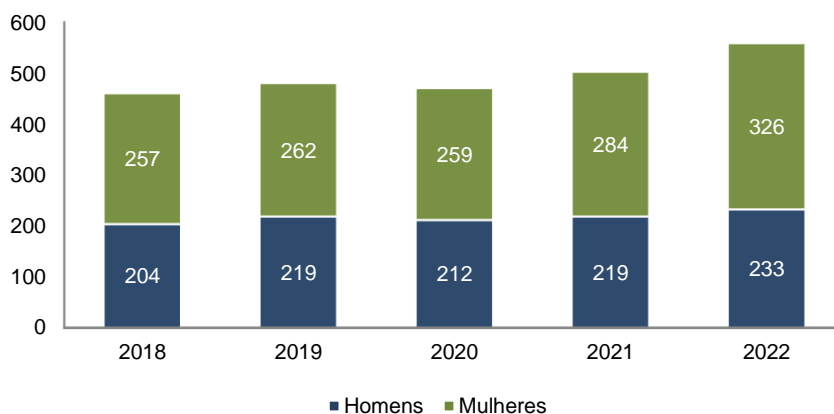
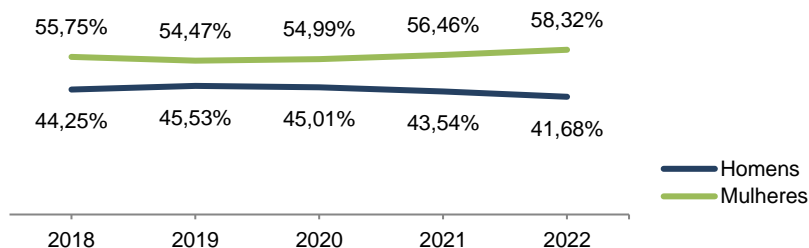
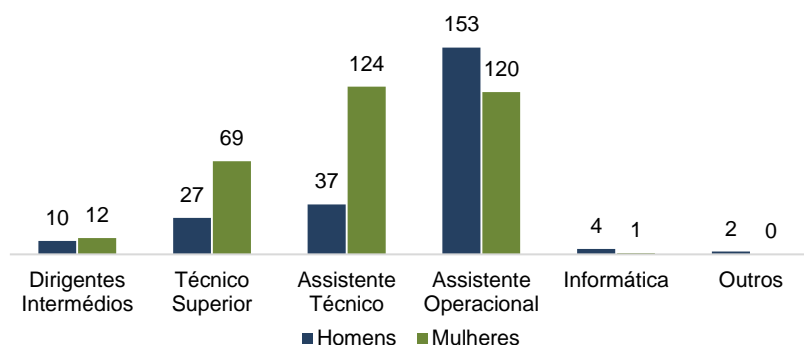


Gráfico 7: Evolução (%) de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2018-2022



Os resultados demonstram que, apesar da ligeira aproximação quanto ao número de trabalhadoras e trabalhadores ocorrida em anos anteriores, a tendência se inverteu. A diferença entre mulheres e homens adensou-se, traduzindo-se num índice de masculinidade de 71,5 %, ou seja, por cada 100 mulheres existiam 71 homens, enquanto em 2019 esta proporção chegou a ser de 83,6 %.

Gráfico 8: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira e Sexo, 2022



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

- . Na carreira de dirigente intermédia/o havia 55 % de mulheres e 45 % de homens;
- . Na carreira de técnica/o superior em cada 70 técnicas/os, 50 eram mulheres;
- . Na carreira de assistente técnica/o 77 % eram mulheres e apenas 23 % homens;
- . Na carreira de assistente operacional inverte-se a tendência e em cada 100 trabalhadoras/es 56 eram homens;
- . Na carreira de informática, do conjunto de 5 trabalhadoras/es, havia apenas 1 mulher (20 %);
- . Por fim, em “Outros” verifica-se que os dois únicos elementos que integravam esta carreira eram ambos homens.

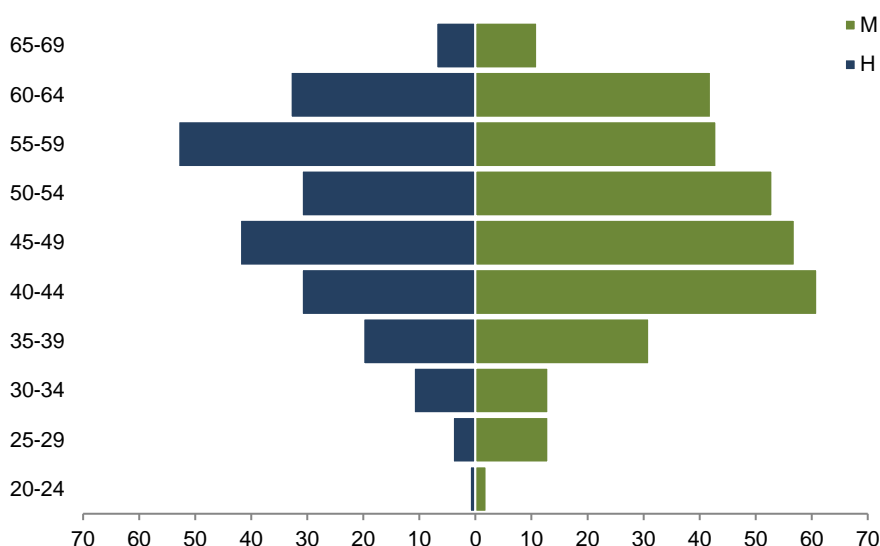
1.3. Distribuição das/os trabalhadoras/es por idade

Procede-se agora à análise da estrutura etária do efetivo da autarquia de Grândola, representada na seguinte 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 45 aos 49 anos, com 99 trabalhadoras/es, logo seguida das faixas dos 55 aos 59 e dos 40 aos 44 anos, com 96 e 92 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 (61), enquanto nos homens era o escalão entre os 55 e os 59 anos, com 53 elementos.

Gráfico 9: Pirâmide Etária de Trabalhadoras/es, 2022



Em 2022, a idade média das/os trabalhadoras/es da autarquia situava-se nos 49 anos, sendo que, quando estabelecida a comparação entre sexos, verifica-se uma ténue diferença na média da idade das mulheres com 48,3 anos e os homens com uma idade média muito próxima dos 50 anos (49,9 anos).

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.

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.

Deste modo, para o ano em observação, a taxa de envelhecimento das/os trabalhadoras/es do Município era de 33,8 %, mantendo-se inalterada em relação ao ano anterior, enquanto a taxa de emprego jovem decresceu até aos 0,5 %, correspondendo à presença verificada de apenas 3 trabalhadoras/es com idade compreendida entre os 20 e os 24 anos. Estes resultados demonstram que não existindo um rejuvenescimento do efetivo da autarquia este tende a ser naturalmente envelhecido.

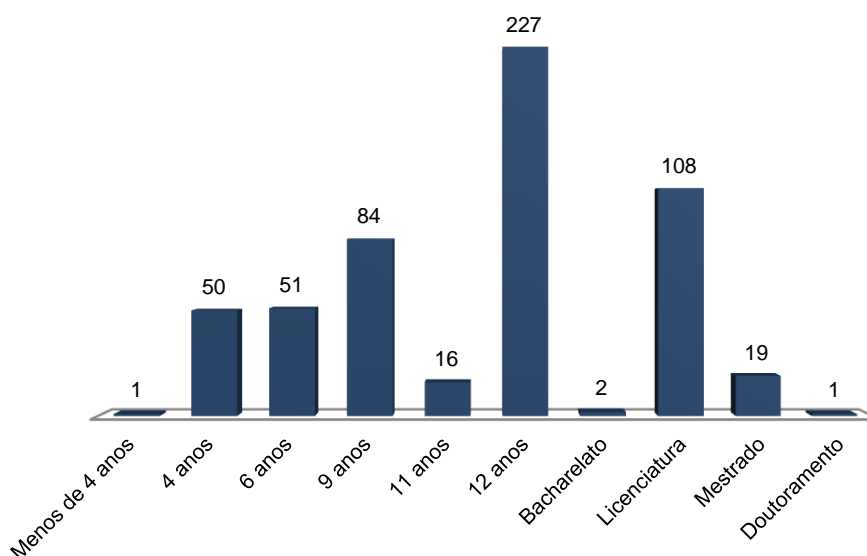
1.4. Distribuição por nível de escolaridade

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

- . 51 trabalhadoras/es possuíam escolaridade até ao 4.º ano, inclusive, (9,1 %);
- . 135 trabalhadoras/es eram detentoras/es do 6.º ou do 9.º ano de escolaridade (24,2 %);
- . 243 trabalhadoras/es tinham habilitações de nível secundário – 11.º ou 12.º ano de escolaridade (43,5 %);
- . 130 trabalhadoras/es tinham formação superior (23,3 %), dos quais 19 possuíam Mestrado (14,6 %).

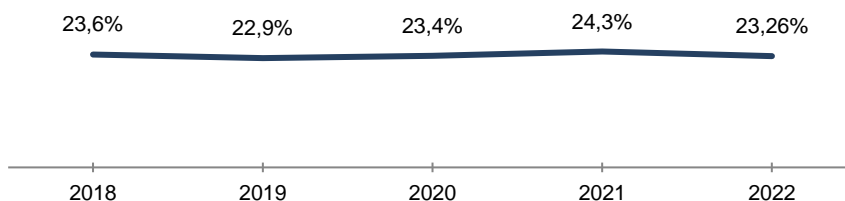
A média de escolaridade das/os trabalhadoras/es era de 11,2 anos.

Gráfico 10: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade, 2022



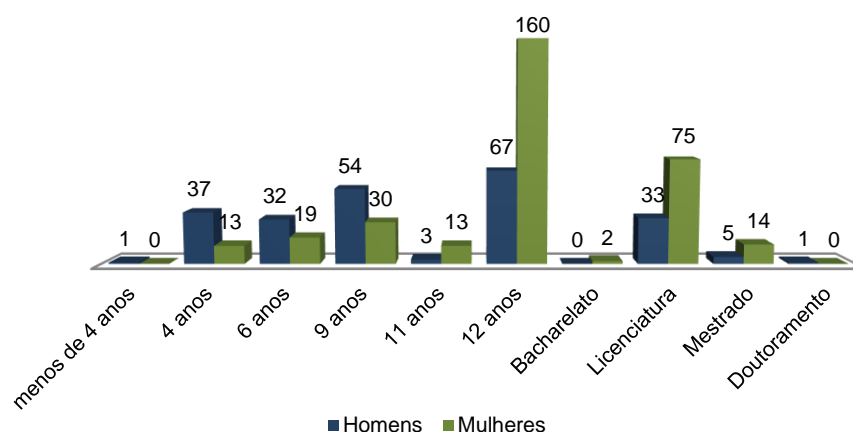
Apresenta-se em seguida a evolução da taxa de tecnicidade⁴ das/os trabalhadoras/os do município.

Gráfico 11: Evolução (%) da Taxa de Tecnicidade (sentido lato), 2018-2022



No próximo gráfico procede-se à análise do nível de escolaridade das/os trabalhadoras/es municipais de acordo com o seu sexo.

Gráfico 12: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Nível de Escolaridade e Sexo, 2022



É inequívoca 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 53,2 % de homens para 19 % de mulheres, nos níveis de ensino seguintes registou-se o inverso, assumindo as mulheres posição de destaque, havendo 77 % de mulheres com 12 ou mais anos de escolaridade, enquanto 54,5 % dos homens tinham menos de 12 anos de escolaridade.

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

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

1.5. Distribuição por antiguidade

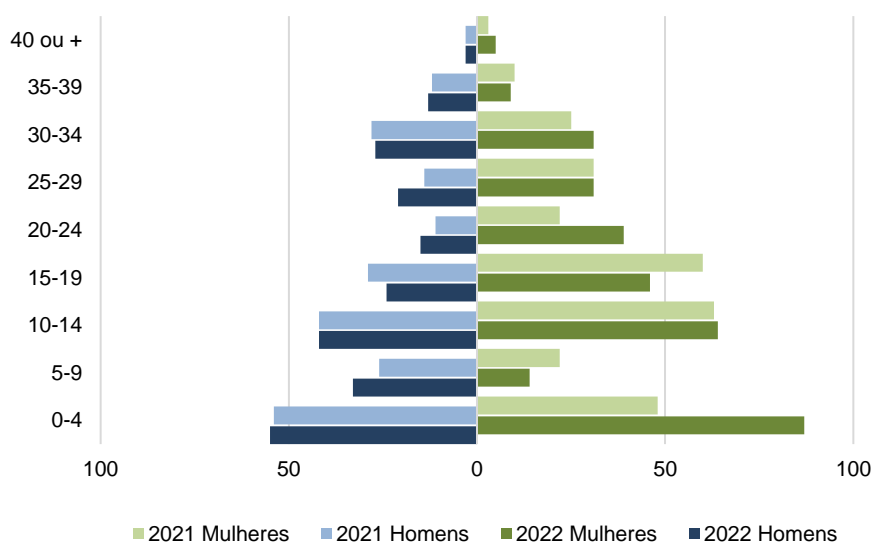
Apresenta-se de seguida a distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores do município em função do número de anos de serviço na administração local.

Em 2022, na autarquia de Grândola, o nível médio de antiguidade do efetivo era de 15,5 anos.

Com base na observação da pirâmide de antiguidade é possível identificar que a faixa mais representativa se situava nos 0-4 anos, reunindo 25,4% de trabalhadoras/es. Na origem desta circunstância estão, fundamentalmente, dois fatores: as admissões ocorridas em 2018, com a integração das/dos trabalhadoras/es com vínculo laboral precário, ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários e, mais recentemente (2021 e 2022), o processo de transferência de competências na área da Educação.

Deve destacar-se ainda que cerca de 35 % das/os trabalhadoras/es municipais tinham mais de 20 anos de serviço.

Gráfico 13: Pirâmide de Antiguidade de Trabalhadoras/es, 2021-2022



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 (N.º) de Trabalhadoras/es com Deficiência, por Sexo e Carreira, 2022

	Homem	Mulher	TOTAL
Dirigente Intermédio	0	0	0
Técnico Superior	1	4	5
Assistente Técnico	2	9	11
Assistente Operacional	4	7	11
Informática	0	0	0
Outros	0	0	0
TOTAL	7	20	27

Os dados contabilizavam 27 trabalhadoras/es com deficiência, sendo que destas/es 74,1 % eram mulheres. No que diz respeito à carreira, estavam integradas/os essencialmente nas carreiras de assistente técnica/o (40,7 %) ou de assistente operacional (40,7 %).

1.7. Distribuição por nacionalidade

A nacionalidade das/os trabalhadoras/es é também um dos elementos de caracterização utilizados no Balanço Social de uma entidade. 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 (N.º) de Trabalhadoras/es, por Carreira, Nacionalidade e Sexo, 2022

	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	0	1	1
Informática	0	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	1	1

No ano de 2022 havia, unicamente, 1 trabalhadora estrangeira originária 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 559 elementos que exerciam funções no Município de Grândola 94,8 % estavam em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFP-TI), 4,5 % estavam nomeados em Comissão de Serviço (CS) e 0,7 % em outra situação.

Gráfico 14: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2022

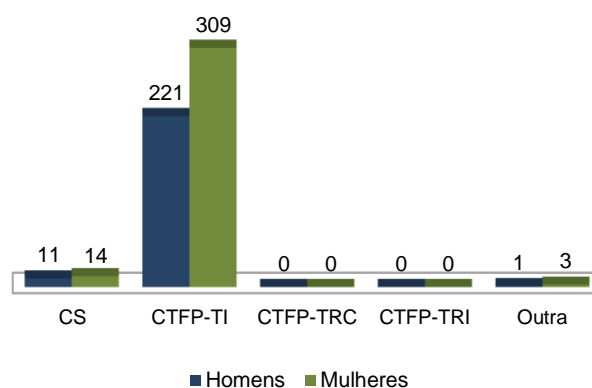


Tabela 3: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es, por Relação Jurídica de Emprego e Sexo, 2018-2022

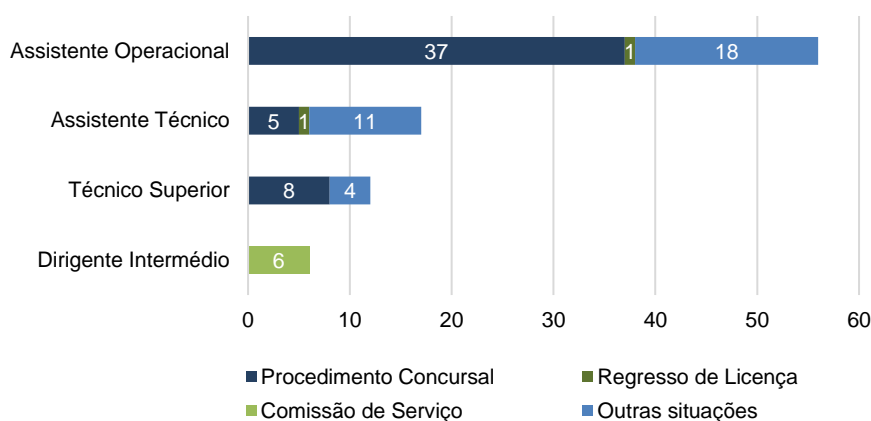
	2018			2019			2020			2021			2022		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
CS	5	8	13	8	10	18	9	12	21	9	14	23	11	14	25
CTFP-TI	199	248	447	211	252	463	203	246	449	209	270	479	221	309	530
CTFP-TRC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CTFP-TRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	3	4
TOTAL	204	257	461	219	262	481	212	259	471	219	284	503	233	326	559

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

Durante o ano em análise verificou-se a admissão de 91 trabalhadoras/es: 50 por via de Procedimento Concursal, 2 por Regresso de Licença, 6 por Comissão de Serviço e 33 por outras situações.

Das carreiras profissionais assinaladas a que registou maior entrada de trabalhadoras/es foi a de assistente operacional, comportando 61,5 % do total de entradas, sendo a Taxa Global de Admissões e Regressos de 16,3 %, mais 6pp comparativamente ao ano transato.

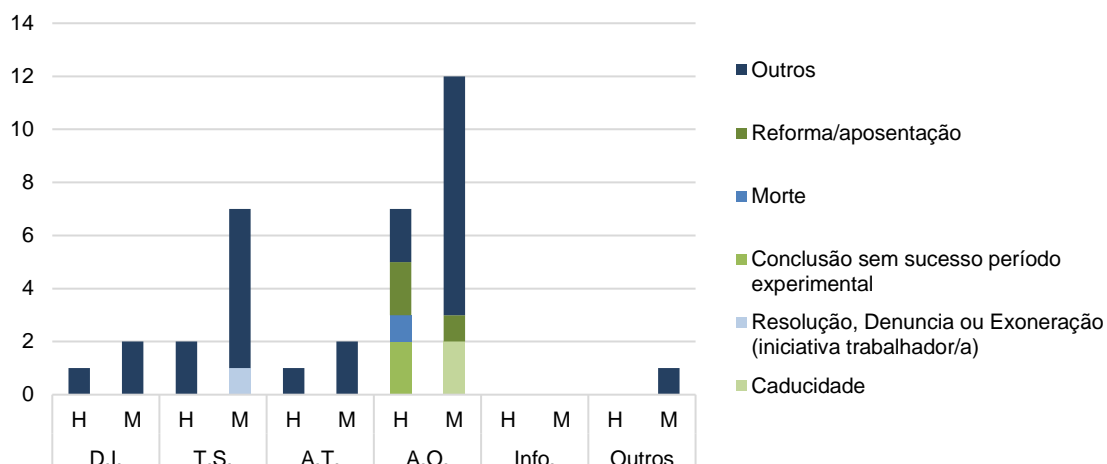
Gráfico 15: Distribuição (N.º) de Trabalhadoras/es Admitidos ou Regressados, por Carreira e Motivo, 2022



2.3. Distribuição da saída de trabalhadoras/es

No ano de 2022 houve o registo da saída de 35 trabalhadoras/es. O motivo de saída que se destaca pela sua maior representatividade corresponde à categoria “Outros” (Licenças sem remuneração; Mudanças de Carreira/Cargo e Procedimentos Concursais para outras Entidades) totalizando 26 saídas, o que representou 74,3 % do total das saídas ocorridas.

Gráfico 16: Distribuição (N.º) de Saída de Trabalhadoras/es, por Sexo, Carreira e Motivo de Saída, 2022

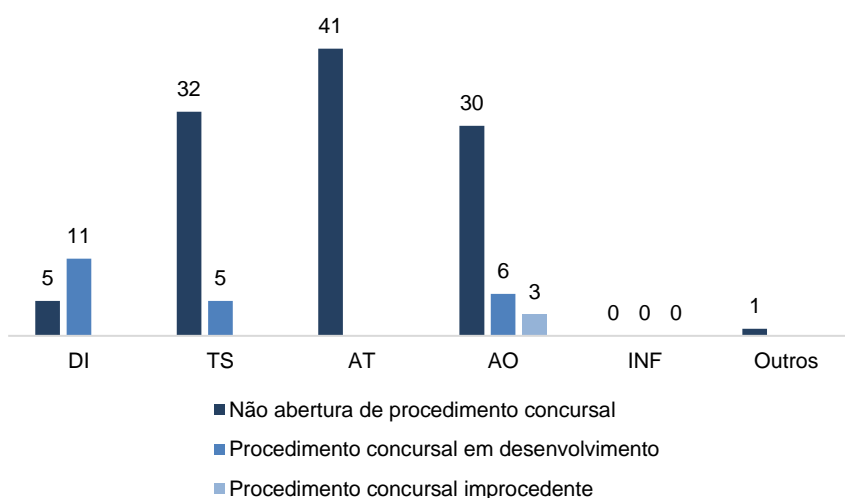


2.4. Postos de trabalho previstos no mapa de pessoal mas não ocupados

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 2022, não foram ocupados, assinalando os motivos que justificaram a não ocupação.

Gráfico 17: Postos de Trabalho Previstos e Não Ocupados (N.º), por Carreira e Motivo, 2022



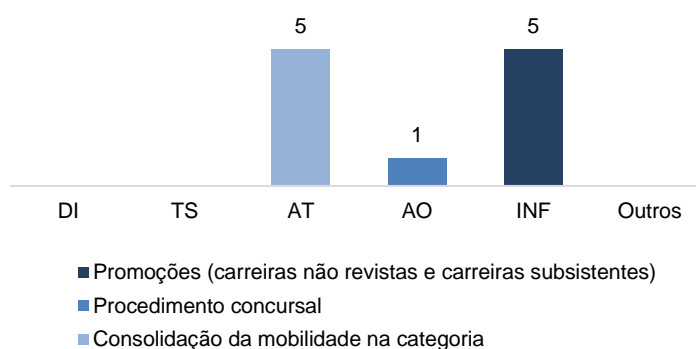
De acordo com os dados, houve 134 postos de trabalho previstos e não ocupados, sendo que em 81,3 % das situações não foi aberto procedimento concursal para a ocupação dos lugares. As restantes situações de não provimento de lugares resultaram de procedimentos concursais que se encontravam em desenvolvimento (16,4 %) e de procedimentos concursais improcedentes (2,2 %).

Dos 134 postos de trabalho não ocupados, 41 (30,6 %) destinavam-se a lugares na carreira de assistente técnica/o.

2.5. Mudanças de situação durante o ano

Ao longo do ano registaram-se 11 mudanças de situação, 5 ocorridas por efeito de Consolidação da mobilidade na categoria, todas na carreira da assistente técnica/o, 5 mudanças por efeito de Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes), todas na carreira de informática/o e, ainda, 1 mudança por efeito de Procedimento concursal na carreira de assistente operacional.

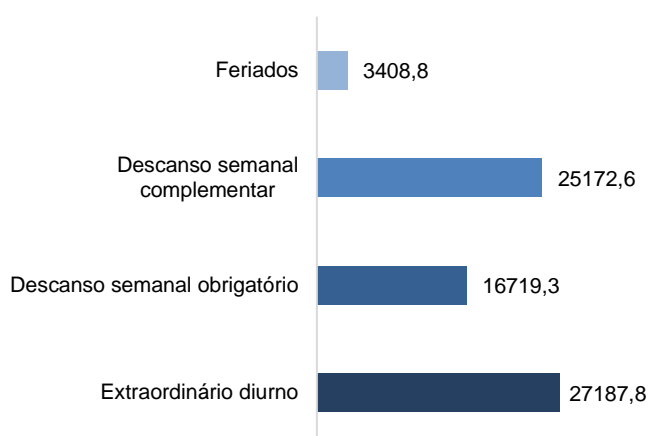
Gráfico 18: Mudanças de situação (N.º), por Carreira e Motivo, 2022



3. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

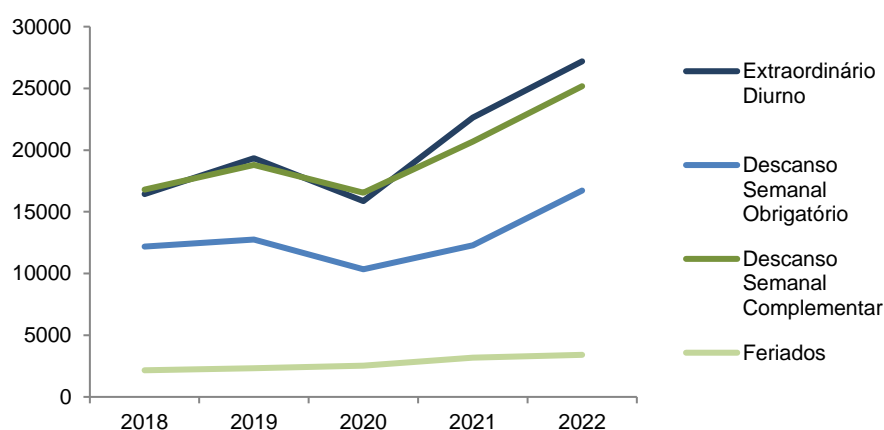
Procede-se agora à observação do trabalho realizado fora dos períodos normais de trabalho pelas/os trabalhadoras/es da autarquia de Grândola.

Gráfico 19: Horas (N.º) de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2022



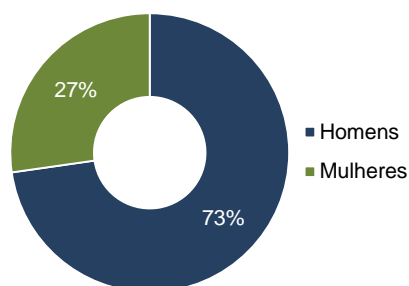
Conforme demonstrado, no decorrer do ano de 2022, o efetivo municipal efetuou um total de 72 488 horas extraordinárias, das quais 37,5 % (27 187 horas) como trabalho extraordinário diurno, 34,7 % (25 172 horas) nos períodos de descanso semanal complementar (sábados) e 23,1 % (16 719 horas) em dias de descanso semanal obrigatório (domingos). O trabalho extraordinário realizado em dias de feriado assume um peso residual de 4,7 % (3408 horas).

Gráfico 20: Evolução (N.º) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Períodos de Realização, 2018-2022



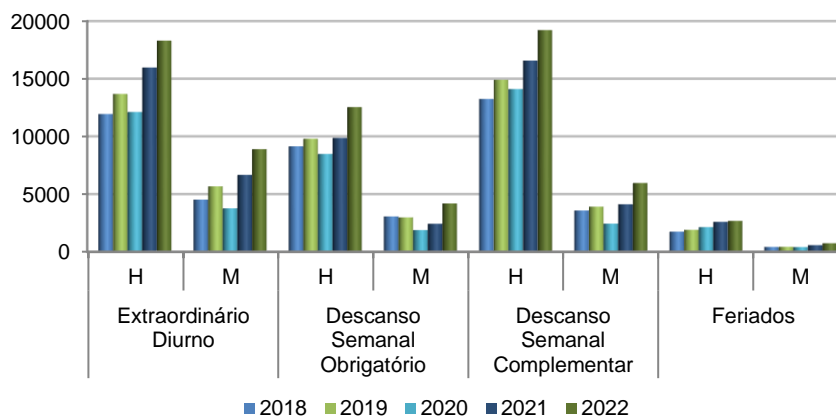
Quando analisada a evolução do trabalho extraordinário nos últimos anos, percebe-se que houve uma tendência crescente só quebrada em 2020, justificada pelo impacto da situação epidemiológica do novo coronavírus e, conseqüentemente, pela impossibilidade de realização de muitos certames, entre os quais a Feira de Agosto, a Feira de Chocolate e os espetáculos de celebração do 25 de Abril que, pela sua natureza técnica e operacional, implicam diversas horas de trabalho extraordinário.

Gráfico 21: Realização de Trabalho Extraordinário (%), por Sexo, 2022



Estabelecendo a análise comparativa entre sexos, percebe-se que são os homens quem mais contribui para o cômputo de horas extras, com um diferencial de 32 962 horas em relação ao universo de trabalhadoras (homens – 52 725 horas; mulheres – 19 762 horas).

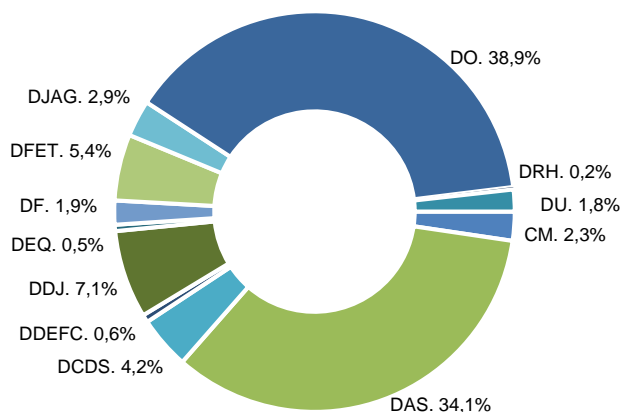
Gráfico 22: Evolução (N.º) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Sexo e Períodos de Realização, 2018-2022



Em média, cada trabalhador/a efetuou, em 2022, cerca de 130 horas de trabalho extraordinário (129,6), representando um aumento de 25,6 % em relação a 2018.

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.

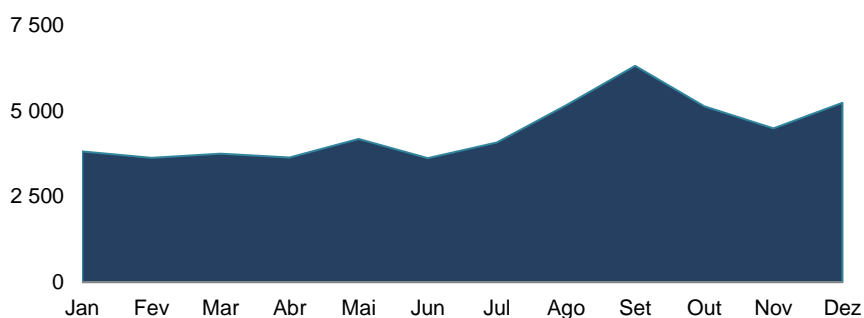
Gráfico 23: Distribuição (%) de Horas de Trabalho Extraordinário, por Serviço, 2022



Nesse sentido, verifica-se que foram essencialmente as/os trabalhadoras/es da Divisão de Obras (DO) e da Divisão de Ambiente e Saneamento (DAS) 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.

Por intermédio 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.

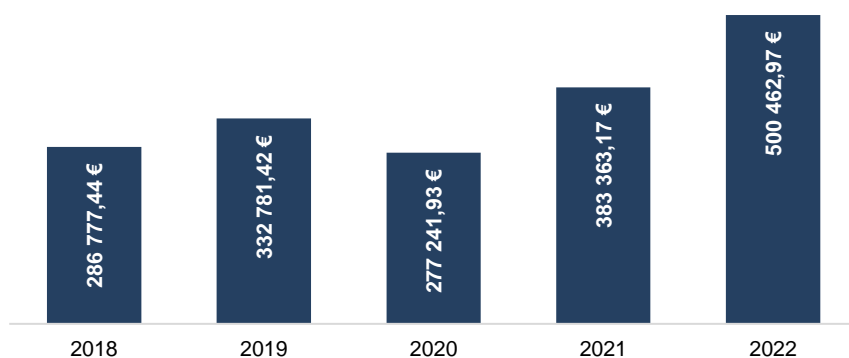
Gráfico 24: Distribuição (N.º) Mensal de Horas de Trabalho Extraordinário, 2022



São assim notórios os picos de horas registados nos meses de maio, setembro e dezembro, justificados sobretudo pelas iniciativas anualmente realizadas pelo município – os espetáculos de celebração do 25 de Abril, a Feira de Agosto e a Feira de Chocolate que, como referido anteriormente, implicam maior força de trabalho de diversos sectores.

Todo o trabalho suplementar realizado implicou, para o Município, um encargo no valor de 500 462,97 euros para o pagamento de compensações das horas extraordinárias efetuadas.

Gráfico 25: Evolução (€) da Despesa com Trabalho Extraordinário, 2018-2022



4. ASSIDUIDADE

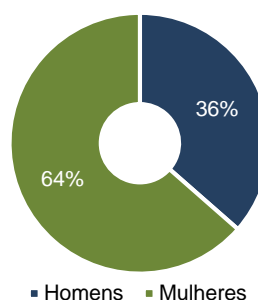
Analisa-se, de seguida, a assiduidade das trabalhadoras e dos trabalhadores do município de Grândola no decorrer do ano de 2022.

De acordo com os registos, houve um total de 16 392 dias de ausência ao trabalho, correspondendo a um acréscimo de 6,1 % em referência ao ano precedente.

Em média, cada trabalhador/a do município esteve ausente 29,3 dias (sem contar com as férias).

Gráfico 26: Distribuição (%) de Dias de Ausência ao Trabalho, por Sexo, 2022

Na distribuição por sexo foram as mulheres que reuniram o maior número de dias por ausência ao trabalho, com 32 dias em média, enquanto os homens registaram uma média de 26 dias de ausência.



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 (N.º) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2022

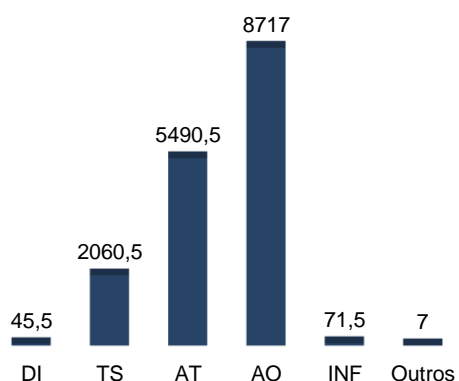
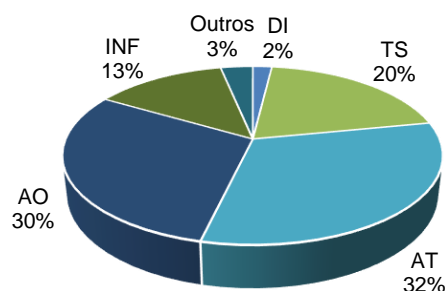


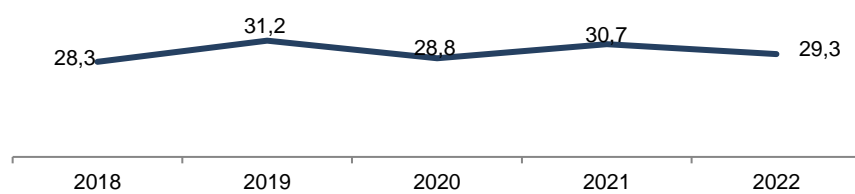
Gráfico 28: Distribuição (%) de Ausência ao Trabalho, por Carreira, 2022



Embora tenham sido as/os assistentes operacionais a registar o maior número de ausências ao trabalho (8717 dias), em valores relativos, 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 assistente técnico/o que registou o maior número médio de faltas, com cerca de 34 dias. Seguem-se as/os assistentes operacionais, com 32 dias de ausência; as/os técnicas/os superiores com 21 dias; o pessoal de informática com 14 dias de ausência; o pessoal integrado em “Outras” com 4 dias e, por fim, as/os dirigentes intermédias/os com 2 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 cresceu ligeiramente, registando-se um aumento de 3,7 %, entre 2018 e 2022.

Gráfico 29: Evolução (N.º) de Dias (média) de Ausência ao Trabalho, 2018-2022



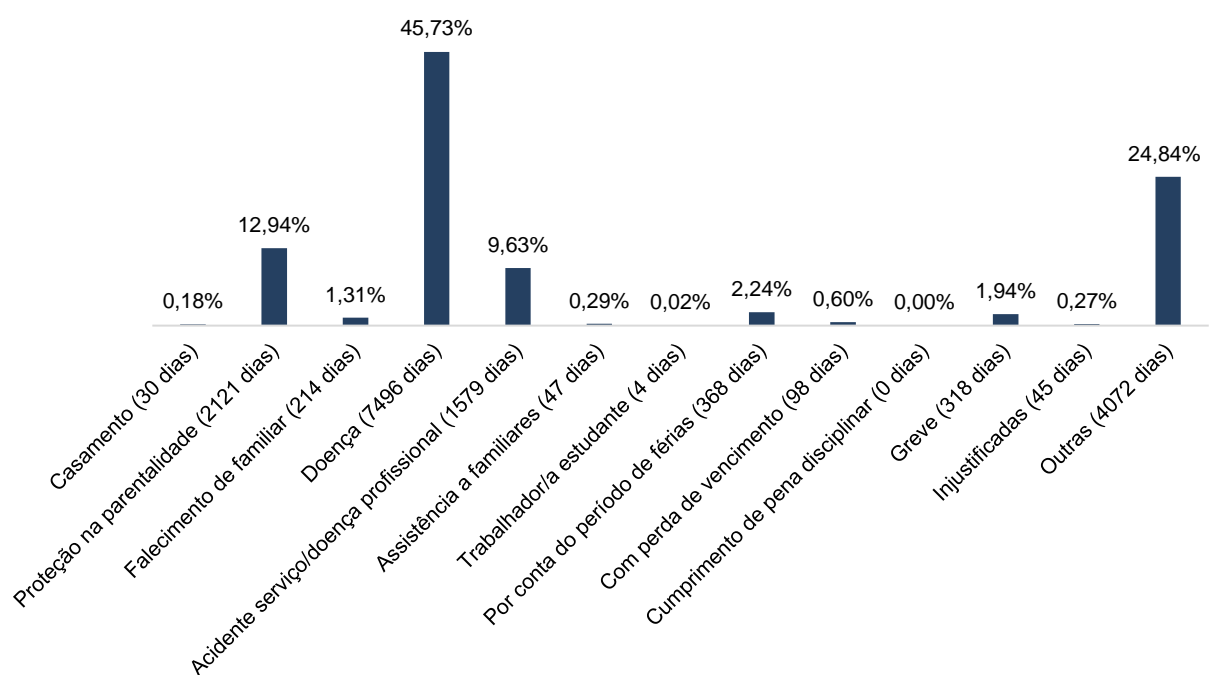
Do total de dias de ausência:

- . 7496 dias (45,7 %) deveram-se a “Doença”, sendo aliás o motivo mais comum de ausência também em anos anteriores, permitindo estabelecer comparações e aferir que existiu um decréscimo de 7,1 %, entre 2021 e 2022, passando de 8072 dias para 7496 dias de ausência;
- . 4072 dias (24,8 %) deveram-se a “Outros motivos”, representando um aumento de 39,8 % em comparação com 2021;
- . 2121 dias (12,9 %) deveram-se a “Proteção na parentalidade”, correspondendo a um decréscimo de 11,3 % em relação ao ano anterior.

Entre as demais justificações apresentadas destacam-se as seguintes:

- . “Acidente serviço/doença profissional” – 1579 dias (9,6 %);
- . “Por conta do período de férias” – 368 dias (2,2 %).

Gráfico 30: Distribuição (%) de Dias de Ausências ao Trabalho, por Tipologia de Justificação, 2022



Tendo em conta os dados expostos, apresenta-se de seguida a taxa de absentismo⁵ relativa ao ano de 2022, desagregada por sexo e por carreira.

Tabela 4: Taxa de Absentismo, por Sexo, 2022

Taxa de Absentismo	Taxa de absentismo Homens	Taxa de absentismo Mulheres
13,15 %	11,50 %	14,33 %

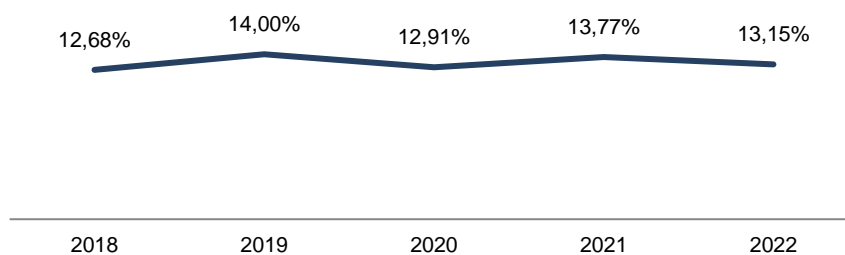
⁵ N.º horas de ausência/ (potencial máximo anual (223 dias) x n.º de trabalhadoras/es).

Tabela 5: Taxa de Absentismo, por Carreira, 2022

Carreiras	Taxa de absentismo
Dirigente Intermédia/o	0,93 %
Técnica/o Superior	9,62 %
Assistente Técnica/o	15,29 %
Assistente Operacional	14,32 %
Informática	6,41 %
Outras	1,57 %

Revela-se, novamente, difícil estabelecer uma tendência quanto à taxa de absentismo do efetivo do município nos últimos cinco anos, dado o movimento irregular da sua linha de evolução.

Gráfico 31: Evolução (%) da Taxa de Absentismo, 2018-2022



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 2022, registaram-se 24 acidentes de trabalho no local de trabalho, envolvendo 16 homens e 8 mulheres. Do total de acidentes, 6 resultaram num período de baixa superior a 30 dias, 14 com baixa entre 4 a 30 dias e 4 acidentes com baixa entre 1 a 3 dias, tendo sido perdidos um total de 641 dias de trabalho (homens – 352 dias; mulheres – 289 dias). Se a estes se somarem os dias de trabalho perdidos por acidentes decorridos nos anos anteriores (3019 dias), verifica-se um total de 3660 dias de trabalho perdidos por acidentes no local de trabalho.

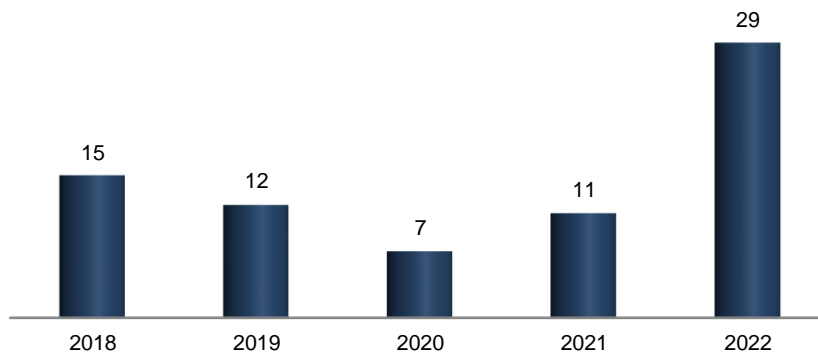
Além dos acidentes no local de trabalho há a contabilizar também os acidentes ocorridos no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho - *in itinere*.

Assim, durante o ano de 2022, registaram-se 5 acidentes de trabalho ocorridos no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho, envolvendo 2 homens e 3 mulheres. Do total de acidentes, 1 acidente resultou num período de baixa entre 1 a 3 dias, 3 acidentes com baixa entre 4 a 30 dias e 1 acidente com baixa superior a 30 dias, tendo sido perdidos um total de 110 dias de trabalho (homens – 81 dias; mulheres – 29 dias). Se a estes se somarem os dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos nos anos anteriores (777 dias), verifica-se um total de 887 dias de trabalho perdidos por acidentes *in itinere*.

Em média cada trabalhador/a acidentado/a teve 25,8 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 2018 e 2022, 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 2022 e nos anos anteriores.

Gráfico 32: Evolução (N.º) de Acidentes de Trabalho, 2018-2022



Em 2022, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 4,3 % e numa taxa de incidência de acidentes *in itinere* de 0,9 %

Gráfico 33: Evolução (N.º) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos no ano, 2018-2022

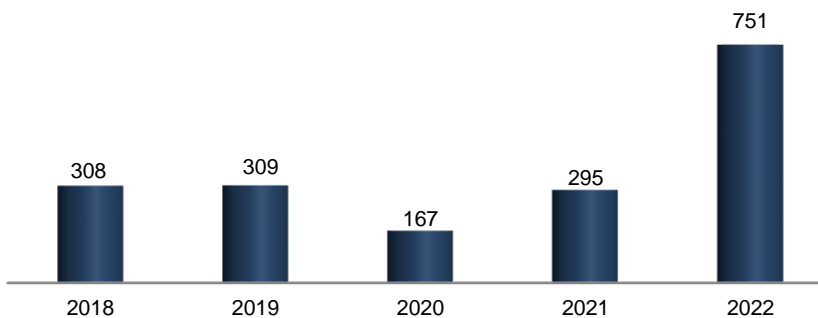
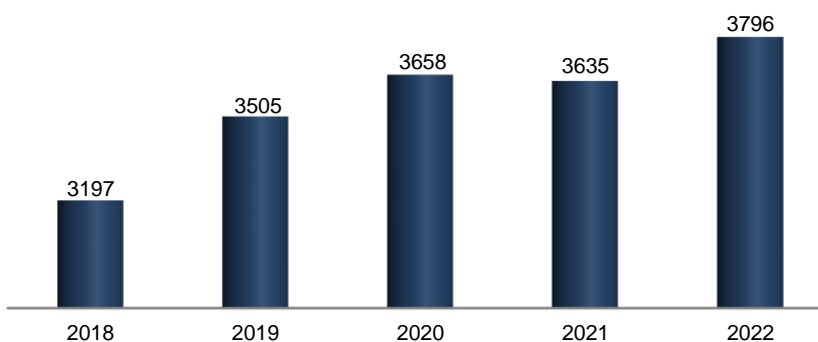


Gráfico 34: Evolução (N.º) de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho ocorridos em anos anteriores, 2018-2022



À semelhança de anos anteriores, o município desenvolveu ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, abrangendo 32 trabalhadoras/es com as 6 ações realizadas.

A prevenção de acidentes e doenças profissionais implica custos para o município que, em 2022, se traduziram no montante total de 263 954,91 euros, encontrando-se repartido por diferentes categorias, conforme indica a tabela seguinte.

Tabela 6: Custos (€) de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, 2022

	Valor (euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	21 000,00
Equipamentos de proteção	45 845,18
Formação em prevenção de riscos	645,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	196 464,73
Total	263 954,91

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. Considerando as dificuldades decorrentes de novos desafios de descentralização, de modernização administrativa e de inovadores processos de trabalho, torna-se absolutamente necessário preparar as/os trabalhadoras/es para a aceitação e adaptação aos novos quadros de mudança.

Assim, 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 (N.º), 2022

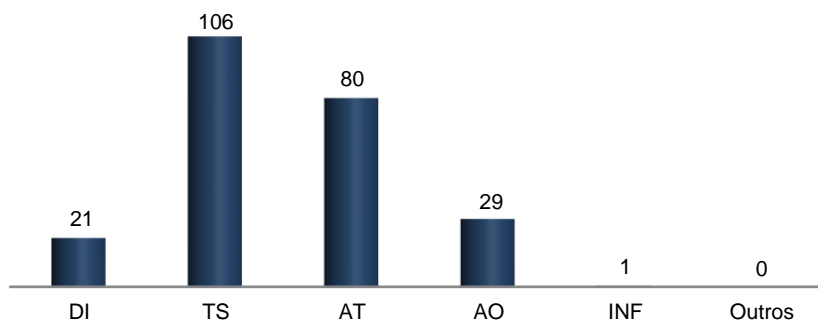
Número de ações de formação/duração da ação				
	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
INTERNAS	1	0	0	0
EXTERNAS	104	4	2	2

Em 2022, 237 participantes frequentaram 113 ações de formação, perfazendo um total de 3 042 horas de formação.

Os resultados permitem apurar uma taxa de participação em formação de 42,4 %, valor que aumentou em relação ao ano transato (33,8 % - 170 participantes).

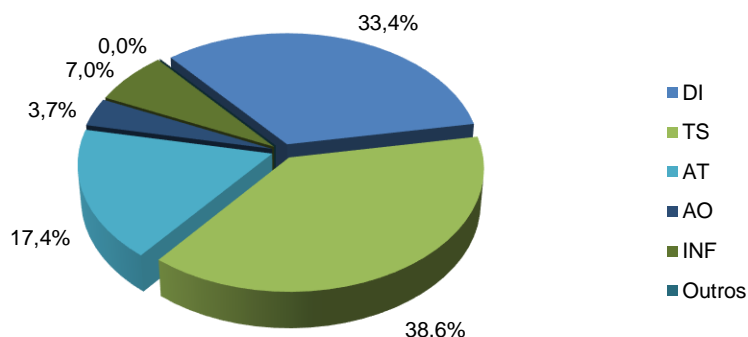
Nos gráficos seguintes são analisados, em valores absolutos e relativos, os dados referentes ao número de participantes em ações de formação por carreira.

Gráfico 35: Participantes (N.º) em Ações de Formação, por Carreira, 2022



Verifica-se que, do total das/os trabalhadoras/es da autarquia que frequentaram ações de formação, 44,7 %, estavam integradas/os na carreira de técnicas/os superiores; 33,7 % na carreira de assistentes técnicas/os; 12,2 % na carreira de assistentes operacionais; 8,8 % na carreira de dirigentes intermédias/os; 0,4 % na carreira de informática/o e os dois únicos trabalhadores que integravam a carreira “outros” não frequentaram qualquer formação.

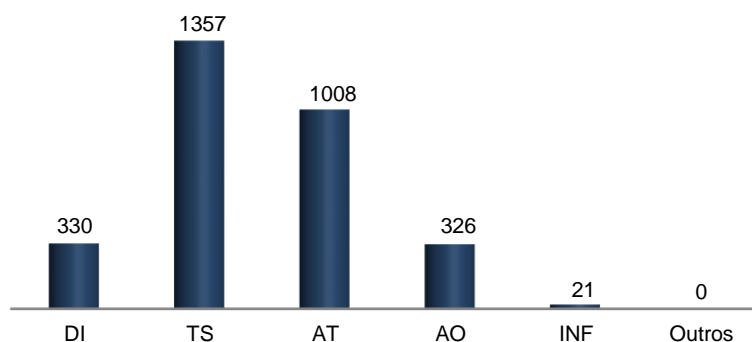
Gráfico 36: Participantes (%) em Ações de Formação, por Carreira, 2022



Neste gráfico são apresentados os mesmos resultados, mas com dados relativos, 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 técnica/o superior que mais beneficiaram da frequência de ações de formação, seguindo-se as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de dirigente intermédia/o.

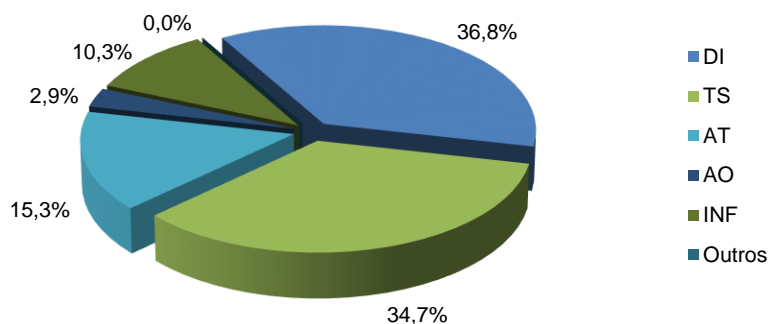
Apresentam-se agora, seguindo a mesma linha de análise, os resultados do número de horas despendidas em ações de formação por carreira.

Gráfico 37: Horas (N.º) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2022



Verifica-se, portanto, que as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de técnicas/os superiores despenderam em ações de formação 44,6 % do total de horas. Seguiram-se as/os assistentes técnicas/os com 33,1 %; as/os dirigentes intermédias/os com 10,8 %; as/os assistentes operacionais com 10,7 %; e as/os trabalhadoras/es integradas/os na carreira de informáticas/os com 0,6 % de horas despendidas em formação.

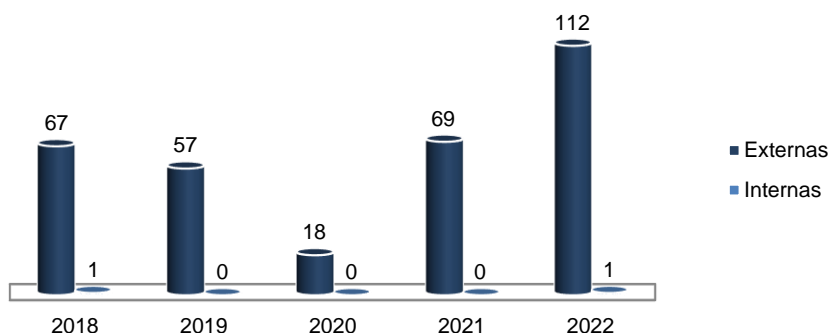
Gráfico 38: Horas (%) Despendidas em Ações de Formação, por Carreira, 2022



Em média, os dados indicam que foram 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 com cerca de 14 horas; as/os assistentes técnicas/os com 6 horas de formação; as/os informáticas/os com 4 horas e, por último, as/os trabalhadoras/es da categoria assistentes operacionais com aproximadamente 1 hora de formação anual cada.

Seguidamente são apresentadas algumas representações gráficas que permitem ter uma leitura comparativa e evolutiva, demonstrando a realidade do município no que diz respeito ao tema da formação.

Gráfico 39: Evolução (N.º) de Ações de Formação Internas e Externas, 2018-2022



À semelhança de alguns dos outros indicadores anteriormente analisados, o impacto da situação epidemiológica do novo coronavírus em 2020 é perceptível. Porém, com o gradual restabelecimento das condições de segurança, a formação retomou a sua frequência anual, tendo, inclusivamente, no ano de 2022 superado o valor habitualmente registado.

Gráfico 40: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es que Frequentaram Ações de Formação, por Carreira, 2018-2022

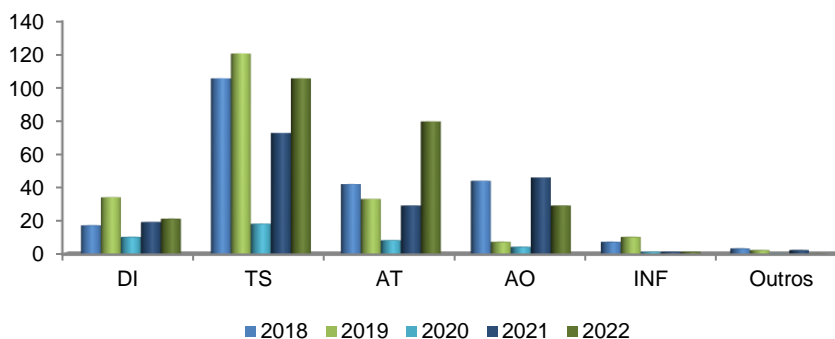


Gráfico 41: Evolução (N.º) de Horas de Formação Despendidas Anualmente, por Carreira, 2018-2022

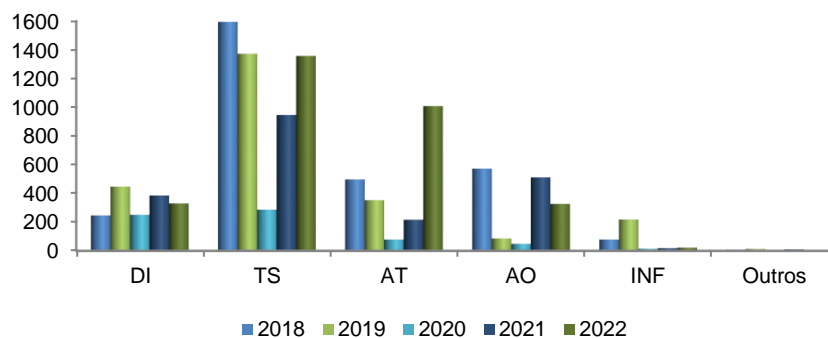
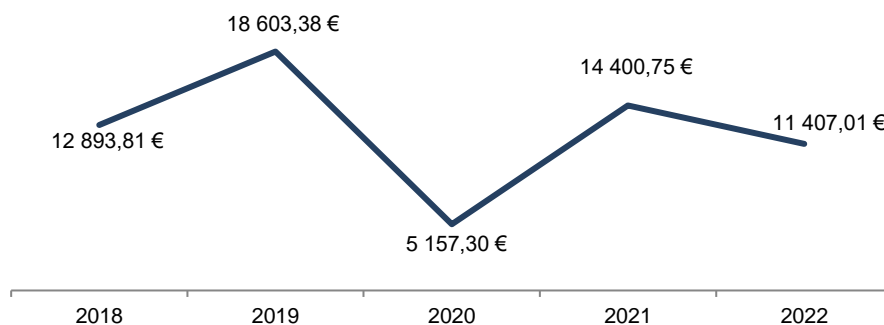


Gráfico 42: Evolução (€) da Despesa Anual com Formação Profissional Externa, 2018-2022



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 13 % representando uma diminuição de 5pp relativamente a 2021.

Em média, a despesa anual em formação profissional externa por trabalhador/a situou-se nos 20,41 euros.

Tabela 8: Despesa (€) Anual em Formação Profissional Externa, por Trabalhador/a, 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Despesa	27,97€	38,68€	10,95€	28,63€	20,41€

7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

À data de 31 de dezembro de 2022, existiam 201 trabalhadoras/es sindicalizadas/os no município de Grândola, correspondendo a uma taxa de sindicalização de 35,9 %.

Gráfico 43: Evolução (N.º) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2018-2022

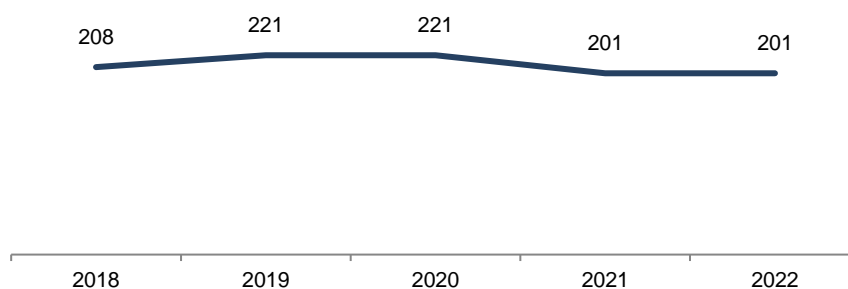
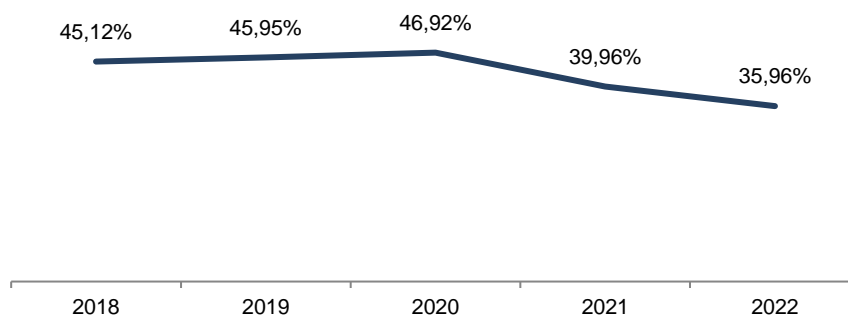


Gráfico 44: Evolução (%) de Trabalhadoras/es Sindicalizadas/os, 2018-2022



8. DISCIPLINA

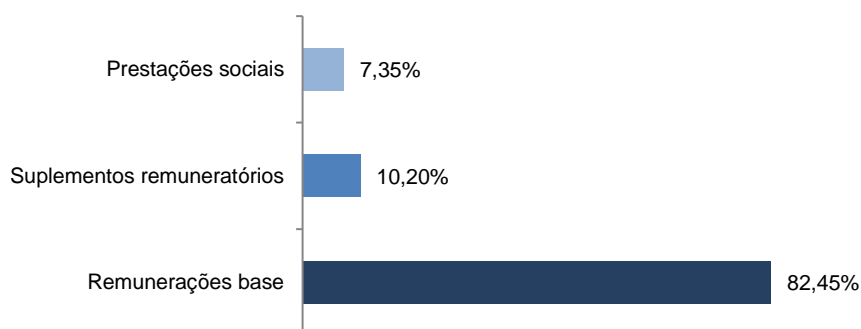
Relativamente a processos disciplinares houve o registo de um processo instaurado durante o ano de 2022, que transitou para o ano seguinte.

9. ENCARGOS COM PESSOAL

Neste capítulo, são 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 2022, o município de Grândola despendeu 9 049 304,21 euros com pessoal, o que representa 25,1 % do total da despesa do Município (35 992 557,23 euros) e 37,1 % da despesa corrente nesse ano (24 407 616,38 euros). Todavia, importa salientar que nesse montante não estão incluídos os encargos do município com a Segurança Social, a ADSE, entre outros, o que totaliza, de acordo com o Relatório de Gestão 2022, 12 411 192,44 euros de despesas com pessoal (correspondendo a 34,4 % da despesa total e a 50,8 % do total de despesas correntes do ano).

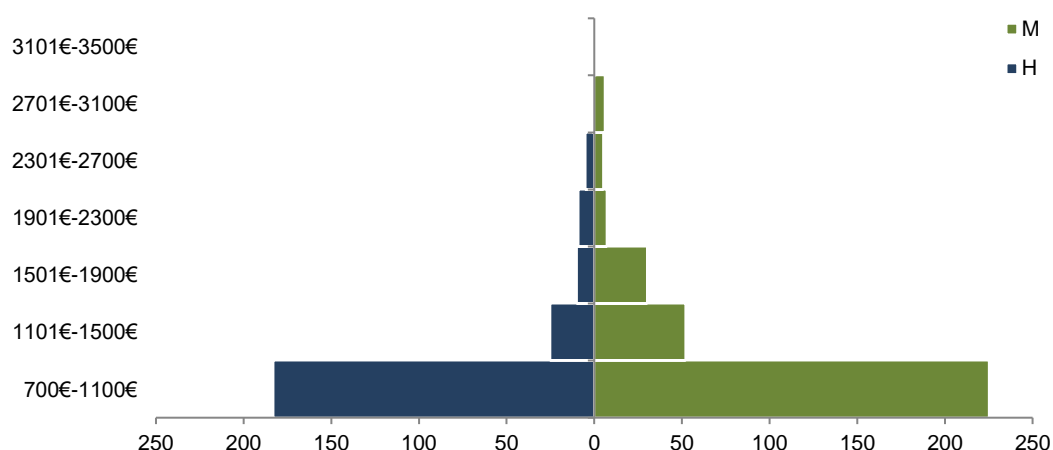
Gráfico 45: Encargos (%) com o Pessoal, 2022



9.1 Remunerações base

Em 2022 o município despendeu um valor total de 7 461 467,37 euros com as remunerações base do seu efetivo, existindo 34 níveis remuneratórios, cujo valor mínimo era 705,00 euros e o valor máximo de 3 404,60 euros.

Gráfico 46: Pirâmide Salarial, 2022



Com base na distribuição por escalão remuneratório, verifica-se a significativa representatividade do intervalo remuneratório entre os 700 e 1100 euros, abrangendo a maioria do efetivo municipal (73 %), sendo que 78,5 % eram homens e 69 % eram mulheres.

A remuneração líquida média das/os 559 trabalhadoras/es municipais era de 1016,38 euros, havendo uma diferença relevante entre o salário médio dos homens – 973,71 euros e das mulheres – 1046,87 euros.

No entanto, atendendo à grande dispersão de valores remuneratórios a apresentação da sua 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, 2022

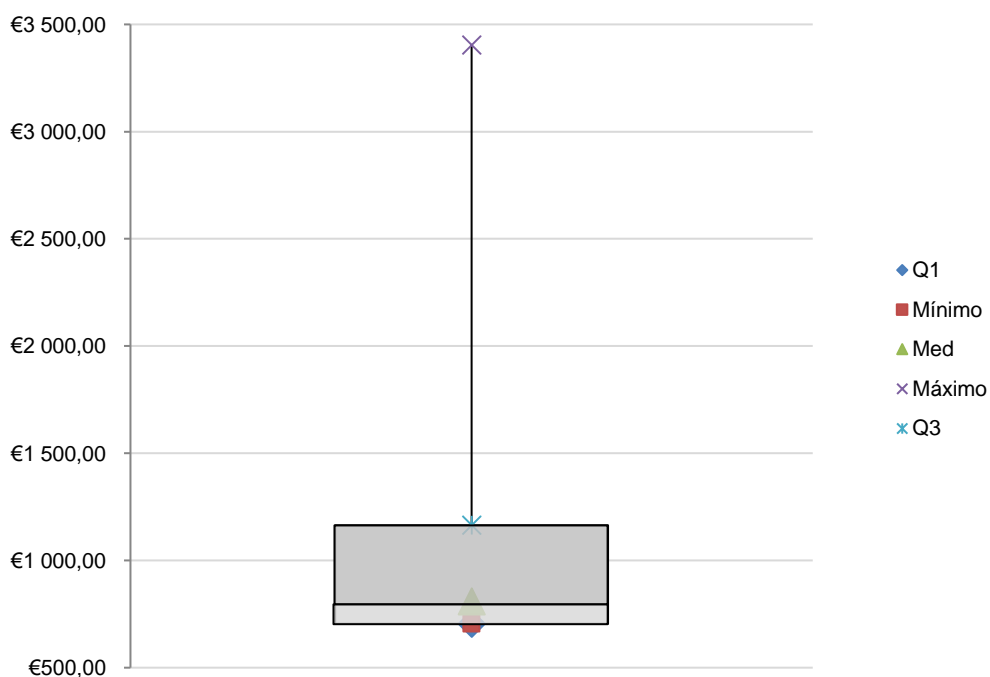
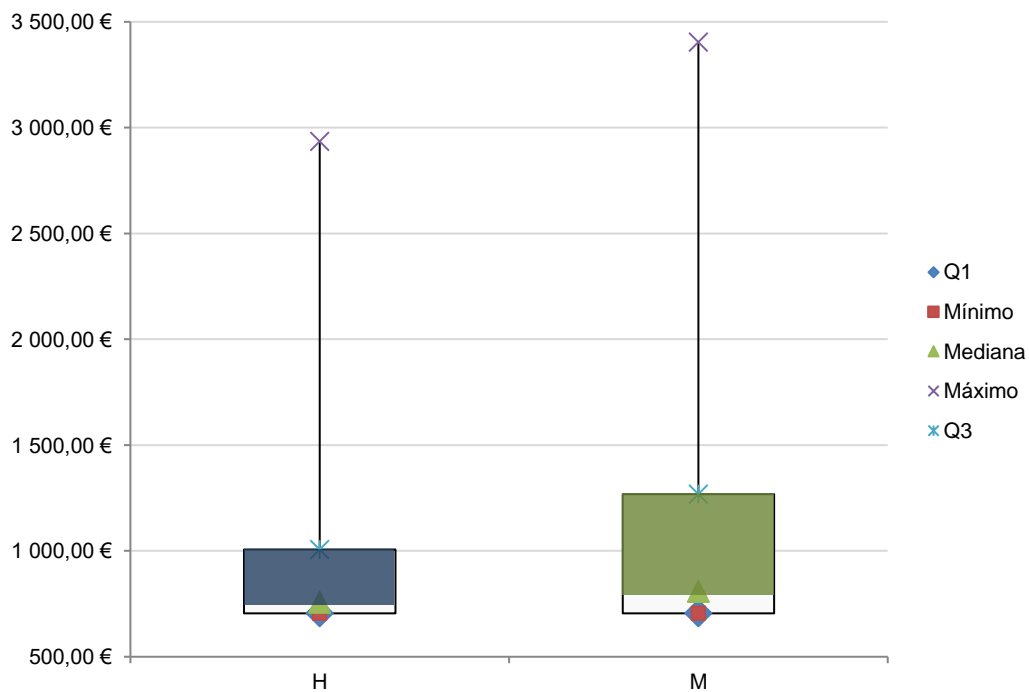


Gráfico 48: Distribuição (€) das Remunerações de Trabalhadoras/es, por Sexo, 2022



A análise ao primeiro diagrama indica que:

- . 25 % das/os trabalhadoras/es do município auferiam remunerações base iguais a 705,00 euros;
- . 50 % tinham remunerações inferiores ou iguais a 809,13 euros;
- . 75 % auferiam uma remuneração base inferior ou igual a 1163,82 euros.

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

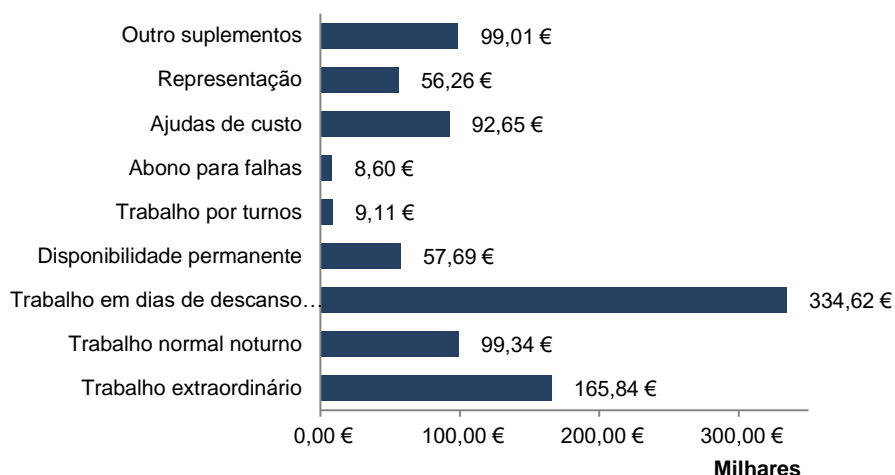
- . No 1.º quartil não existe qualquer diferença entre homens e mulheres, revelando que 25 % dos homens e 25 % das mulheres auferiam uma remuneração base igual a 705,00 euros;
- . Na mediana existe alguma diferença entre sexos, ou seja, verifica-se que para o caso de 50 % dos trabalhadores a sua remuneração base era inferior a 757,01 euros, sendo esse valor de 809,13 euros para 50 % das mulheres trabalhadoras;
- . Já em relação ao 3.º quartil, a diferença é ainda mais expressiva, verificando-se que 75 % dos trabalhadores tinham uma remuneração base inferior a 1007,49 euros, enquanto a mesma percentagem de trabalhadoras tinha uma remuneração base inferior a 1268,04 euros;
- . A remuneração base mais elevada do município (3404,60 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 705,00 euros.

9.2. Suplementos remuneratórios

Em 2022, o município despendeu um montante no valor de 923 120,95 euros em suplementos remuneratórios, registando-se um aumento relativamente a 2021 na ordem dos 30,6 %.

Gráfico 49: Distribuição (€) dos Suplementos Remuneratórios de Trabalhadoras/es, 2022

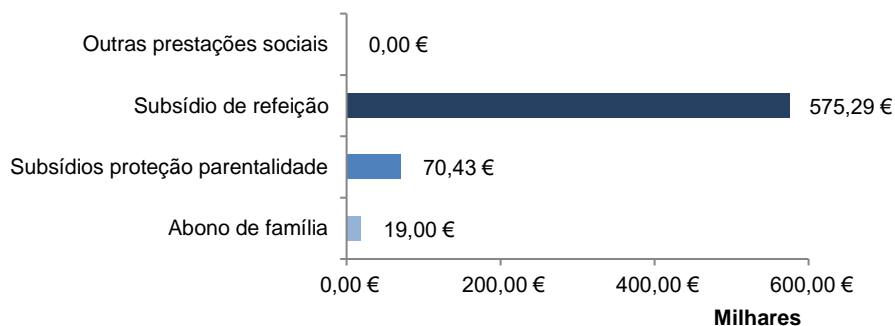


Do conjunto de suplementos remuneratórios destaca-se o enorme peso (36,2 %) assumido pela categoria “Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados”. Evidenciam-se, ainda, as categorias de despesas com “Trabalho extraordinário” (17,9 %) e de despesas com “Trabalho normal noturno” (10,7 %).

9.3. Prestações sociais

As prestações sociais envolveram um encargo no valor de 664 715,89 euros, destacando-se o “Subsídio de refeição” com um peso relativo de 86,5 % no total das prestações sociais, tal como demonstra o gráfico.

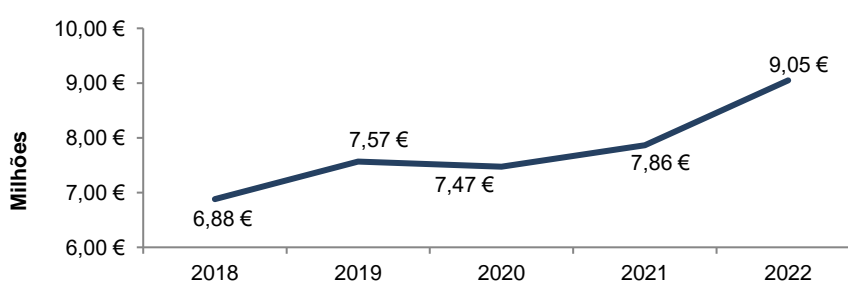
Gráfico 50: Distribuição (€) das Prestações Sociais de Trabalhadoras/es, 2022



9.4. Evolução dos encargos com pessoal

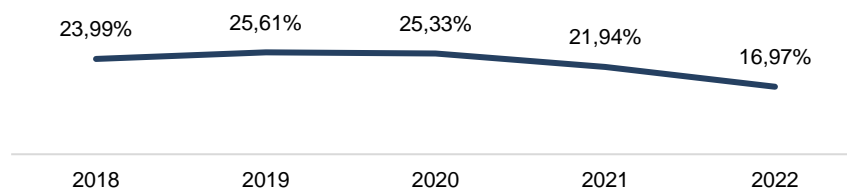
No ano de 2022 registou-se um novo máximo de encargos com pessoal, fixando-se os encargos aqui considerados num total de 9 049 304,21 euros. Um incremento justificado por alguns fatores anteriormente identificados, designadamente a descentralização de competências na área da Educação e as novas contratações de pessoal, bem como a atualização de tabelas remuneratórias ocorridas neste mesmo ano.

Gráfico 51: Evolução (€) dos Encargos com Pessoal, 2018-2022



Importa, no entanto, proceder a uma análise comparativa entre os encargos com o pessoal e as receitas geradas em cada ano pelo município, com base no seguinte princípio: uma maior/menor receita dá azo a mais/menos investimento, gerando, subsequentemente, um aumento/diminuição do efetivo anual.

Gráfico 52: Razão entre encargos e receita geral, 2018-2022



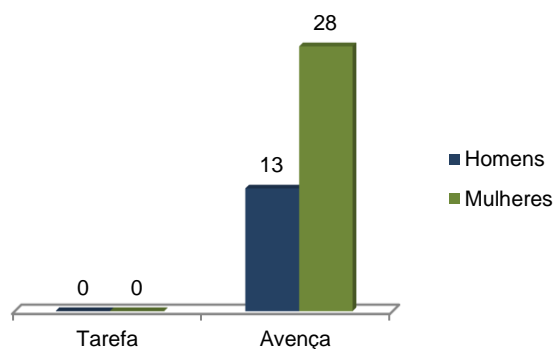
Analisando o gráfico, regista-se em 2022 o valor mais baixo dos últimos cinco anos, com um encargo de 17,00 euros por cada 100,00 euros de receita.

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 suprir necessidades dos serviços.

Em 2022, havia 41 prestadoras/es de serviço e todos os contratos foram realizados na modalidade de avença, revelando-se a distribuição por sexo dissemelhante (31,7 % de homens – 68,3 % de mulheres).

Gráfico 53: Contratos de Prestação de Serviço (N.º), por Modalidade de Contratação e Sexo, 2022



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

Gráfico 54: Evolução (N.º) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Sexo e Modalidade de Contratação, 2018-2022

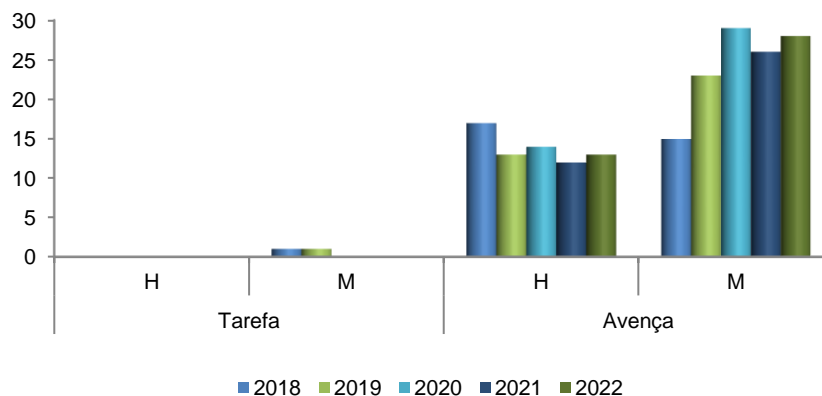
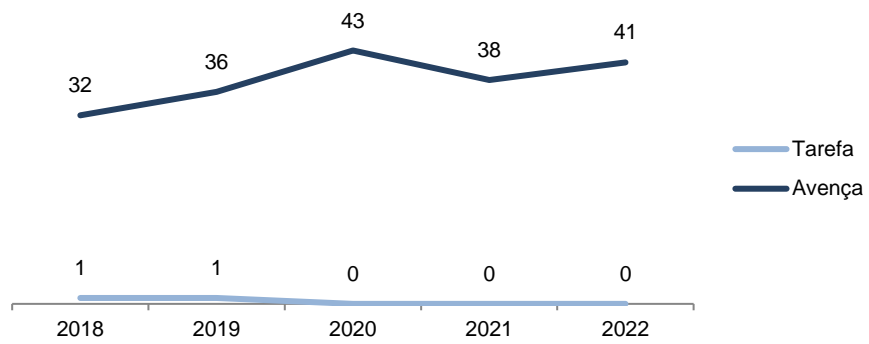


Gráfico 55: Evolução (N.º) dos Contratos de Prestação de Serviço, por Modalidade de Contratação, 2018-2022



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, 2018-2022

Indicadores 2022						Anos anteriores			
						2021	2020	2019	2018
Taxa de pessoal dirigente	Pessoal dirigente	X100	22	X 100	3,94 %	3,78 %	3,61 %	2,91 %	1,95 %
	Total efetivos		559						
Dirigentes (feminização)	Pessoal dirigente feminino	X100	12	X 100	54,5 %	57,9 %	52,95 %	50,00 %	55,56 %
	Total dirigentes		22						
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	Técnicas/os superiores	X100	96	X 100	17,17 %	19,49 %	18,05 %	18,71 %	20,39 %
	Total efetivos		559						
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	Nº Trab c/ habilitação superior	X100	130	X 100	23,25 %	24,25 %	23,35 %	22,87 %	23,64 %
	Total efetivos		559						
Taxa de pessoal administrativo	Assistentes técnicas/os	X100	161	X 100	28,8 %	29,22 %	29,94 %	29,11 %	29,5 %
	Total efetivos		559						
Taxa de pessoal operacional	Assistentes operacionais	X100	273	X 100	48,84 %	46,92 %	46,28 %	47,19 %	45,55 %
	Total efetivos		559						
Taxa de masculinização	Número total homens	X100	233	X 100	41,68 %	43,53 %	45,01 %	45,53 %	44,25 %
	Total efetivos		559						
Taxa de feminização	Número total mulheres	X100	326	X 100	58,32 %	56,46 %	54,98 %	54,47 %	55,75 %
	Total efetivos		559						
Taxa de vinculação	Número trab. tempo indet.	X100	530	X 100	94,81 %	95,23 %	95,33 %	96,26 %	96,96 %
	Total efetivos		559						
Taxa de contratados	Número trab. Contratadas/os	X100	0	X 100	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Total efetivos		559						

Nível etário médio	Soma das idades		H	M	Total	Total	Total	Total	Total
	Total efetivos		49,9	48,3	49	48,93	49,23	48,73	48,05
Taxa de senioridade	N.º trab com mais de 55 anos	X100	189	X 100	33,81 %	33,8 %	32,91 %	30,98 %	27,55 %
	Total efetivos		559						
Taxa de formação universitária	N.º trab. com formação univ.	X100	130	X 100	23,25 %	24,25 %	23,35 %	22,87 %	23,64 %
	Total efetivos		559						
Taxa de formação básica	N.º trab. 1.º, 2.º e 3.º ciclos	X100	185	X 100	33,09 %	34,79 %	36,71 %	38,25 %	37,09 %
	Total efetivos		559						
Taxa de evolução de efetivos	(Efetivos 2022-Efetivos 2021)	X100	56	X 100	11,13 %	6,4 %	-2,1 %	4,3 %	9,2 %
	Efetivos 2021		503						
Média anual trabalho extraordinário	Total de horas extraordinárias		72488,5		129,67	116,81	96,15	110,64	103,25
	Total efetivos		559						
Taxa de absentismo	Total dias ausência	X100	16392	X100	13,15 %	13,77 %	12,91 %	14,00 %	12,68 %
	(Dias úteis x Total efetivos)		(223 x 559)						
Remuneração média mensal	Remunerações base		7461467,37		953,42	923,49	954,42	936,99	883,45
	(Total efetivos x 14)		(559 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 2022, permitindo inferir que, genericamente, o/a trabalhador/a do Município:

- É mulher;
- Tem 49 anos;
- Pertence à carreira de assistente operacional;
- Tem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- Tem 11,2 anos de escolaridade;
- Tem 15,5 anos de antiguidade na Câmara;
- Efetua cerca de 7,9 horas mensais de trabalho extraordinário;
- Ausenta-se ao trabalho durante 29,3 dias por ano (sem contar com férias);
- Apresenta uma taxa de absentismo de 13,15 %;
- Perde cerca de 8 dias de trabalho por ano devido a acidentes de trabalho ocorridos no ano ou em anos anteriores;
- Despende cerca de 5,4 horas em formação profissional ao longo do ano;
- Não é sindicalizada;
- Tem um vencimento mensal de 1016,38 euros;
- Recebe 228,32 euros mensais em suplementos remuneratórios.

Notas Finais

Este relatório foi elaborado pela técnica superior Vera Antunes, do Setor de Desenvolvimento Social, com os contributos determinantes da Secção de Recursos Humanos, da Secção de Informática e da Secção de Aprovisionamento do município a cujas chefias e trabalhadoras/es (designadamente Fernanda Martins, Susete Silva, Paula Lopes e Vítor Verdades) se agradecem a maior disponibilidade, os esclarecimentos e o fornecimento de toda a informação indispensável à realização deste documento.

Grândola, julho de 2023

