

Balanço Social de 2012



CÂMARA MUNICIPAL DE ÁGUEDA

Balanço Social – 2012

Índice

Introdução	3
Organograma CMA	5
Caracterização dos Recursos Humanos	5
Em função da Relação Jurídica	7
Em função da carreira	9
Em função do género	11
Em função da idade	12
Em função do nível de antiguidade	15
Em função do nível de escolaridade	17
Movimentos de pessoal	19
Entradas	19
Saídas	20
Absentismo	22
Formação Profissional	25
Higiene e Segurança no Trabalho	29
Acidentes de Trabalho	29
Encargos com o Pessoal	30
Remuneração Base	31
Suplementos Remuneratórios	31
Prestações Sociais	32
Ajudas de Custo	34
Trabalho Extraordinário	36
Trabalho Extraordinário Diurno e Nocturno	36
Trabalho Extraordinário em dias de descanso Semanal e Feriados	38
Notas finais	40
Anexos	42

Balanço Social – 2012

Introdução

O Balanço Social é um instrumento que tem como finalidade a publicitação de indicadores de gestão directamente relacionados com o funcionamento da Câmara Municipal de Águeda (CMA), mais concretamente com a área de Recursos Humanos, visando a transparência das acções deste Órgão de Soberania, no exercício de uma responsabilidade que não reveste apenas um cariz político, mas também de desempenho social através do fornecimento de informações qualitativas e quantitativas. Por outro lado, os indicadores nele plasmados, permitindo o conhecimento do caminho percorrido, consubstanciam, ao mesmo tempo, uma ferramenta de gestão que possibilita a efectivação de um planeamento cuidado e criterioso para uma gestão eficaz e de objetivos.

Este Balanço Social tem assim como objetivo demonstrar a relação de compromisso e de responsabilidade, por meio da prestação de contas do seu desempenho, oferecendo uma proposta de diálogo com diferentes públicos, quer do ponto de vista interno quer externo, incorporando indicadores de desempenho que demonstram a razoabilidade das estratégias adoptadas, tendo não apenas em conta o momento de grandes restrições financeiras que actualmente se atravessa, mas também os alertas necessários para a incorporação de correcções exigidas por tal situação.

Este documento, elaborado com referência a 31 de Dezembro de 2012, congrega uma caracterização dos recursos humanos, assente sobre os postos de trabalho constantes do mapa de pessoal, mapa esse que contempla os postos de trabalho que suportam a actividade da CMA.

Dessa caracterização é possível extrair dados como os da evolução de efectivos e a sua distribuição por grupo profissional, da evolução do índice de tecnicidade, do nível e leque etários, do índice de envelhecimento, do *turnover* e da taxa de absentismo.

Outros indicadores, constantes ainda deste Balanço Social, têm a ver com a formação profissional, a higiene e segurança no trabalho e protecção social. Estes registos, exprimindo por um lado, uma preocupação com o presente, não deixam por outro, de traduzir uma clara aposta no futuro.

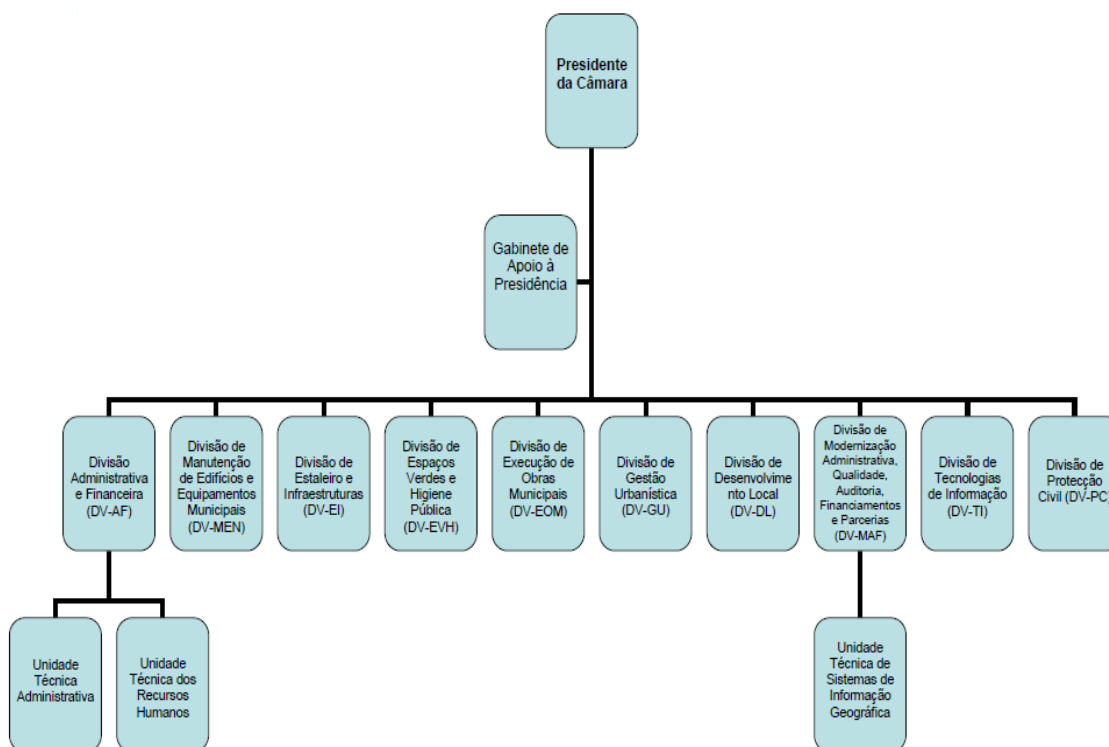
Com efeito, tratando-se o Balanço Social, como já referido, de um importante instrumento de gestão, não pode deixar de constituir-se também como um elemento fundamental para o planeamento estratégico, nomeadamente ao nível da gestão de recursos humanos, financeiros e

Balanço Social – 2012

sociais, que deverá ser o sustentáculo de decisões futuras, assentes em critérios de eficácia, eficiência, economia e excelência.

Finalmente, uma abordagem aos indicadores financeiros, deles sobressaindo a preocupação na redução de encargos, fruto de uma política de contenção e racionalização de custos, prosseguida na linha da política económica do País.

Organograma CMA



Caracterização dos Recursos Humanos

Em 31 de Dezembro de 2012, registam-se 395 colaboradores, ocupando os correspondentes postos de trabalho no mapa de pessoal da CMA para esse ano, nos quais se incluem 19 colaboradores em comissão de serviço, 3 colaboradores em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, bem como 13 colaboradores em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

Acrescem ainda aos 395 colaboradores do mapa de pessoal, a celebração de 17 contratos em regime de avença.

Balanço Social – 2012

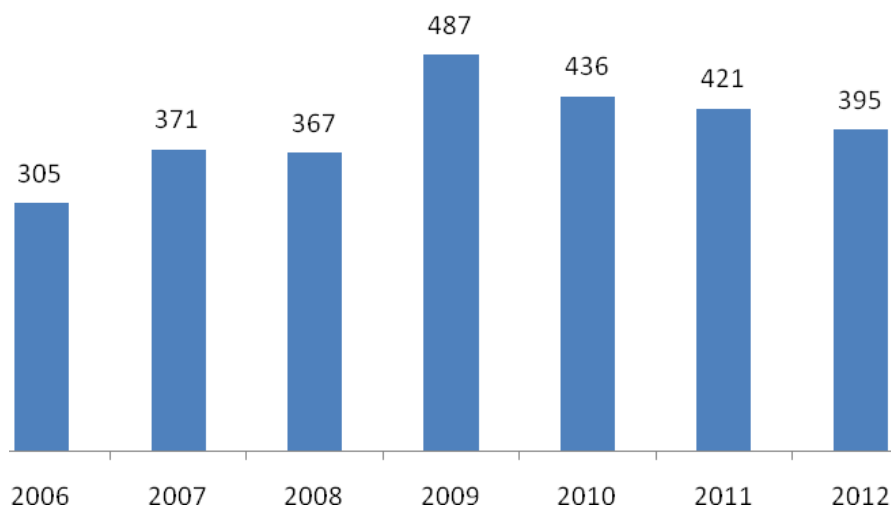


Gráfico 1 – Evolução dos Efectivos

Através do **gráfico 1**, podemos constatar que, desde 2009, o número de efectivos tem vindo a reduzir-se, retratando uma realidade mais abrangente devido à entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

Ainda assim, ano após ano, tem-se verificado um decréscimo do número de efectivos, sendo que, em 2012, esse número foi o mais baixo dos últimos 4 anos – menos 6,18% colaboradores comparativamente com 2011 e menos 9,40% colaboradores comparativamente com 2009, ano em que se verificou o maior número de efectivos dos últimos 4 anos.

Este decréscimo do número de colaboradores pode considerar-se já uma constante, tendo em conta o elevado número de aposentações que têm vindo a ocorrer, bem como a política de contenção de efectivos que, nos últimos anos, tem sido adoptada no que concerne à gestão de recursos humanos.

Balanço Social – 2012

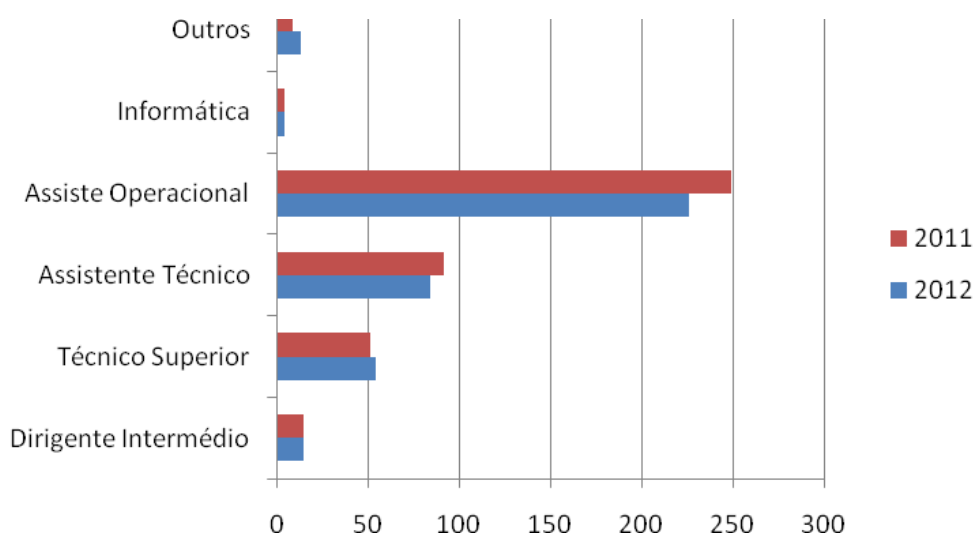


Gráfico 2 – Evolução dos Efectivos por Carreira

O **gráfico 2** mostra que, em 2012, comparativamente com o ano anterior, se registou uma descida de colaboradores em boa parte dos grupos profissionais, à excepção da categoria/carreira Técnico Superior e Outros.

Em termos globais, a descida do número de colaboradores decorre, sobretudo, do aumento do número de aposentações, as quais atingiram o número de 22 no ano de 2012.

Em função da Relação Jurídica

Vínculo	Carreira						Total
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assiste Operacional	Informática	Outros	
Comissão de Serviço	14	0	0	0	0	5	19
CTFP por tempo indeterminado	0	48	83	217	4	8	360
CTFP a termo resolutivo incerto	0	2	0	1	0	0	3
CTFP a termo resolutivo certo	0	4	1	8	0	0	13
2012	14	54	84	226	4	13	395
2011	14	51	91	249	4	8	417

Tabela 1 - Distribuição dos efectivos por grupo carreira segundo a relação jurídica de emprego

Balanço Social – 2012

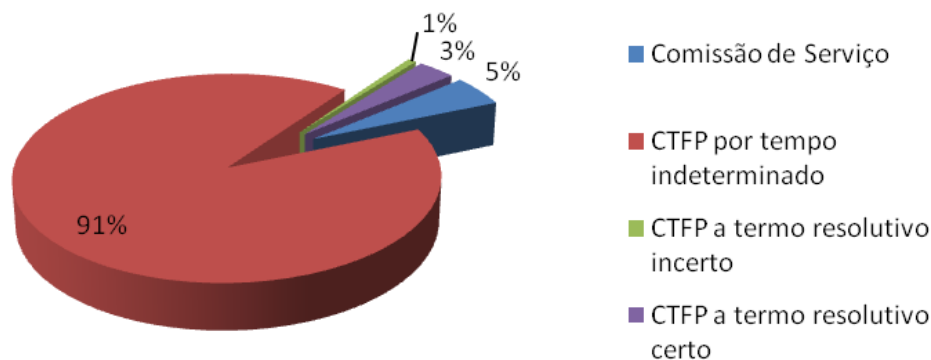


Gráfico 3 - Percentagem de colaboradores segundo a relação jurídica de emprego

Observando o **gráfico 3**, constata-se que a relação jurídica de emprego predominante é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, representando 91% do total dos colaboradores do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Águeda.

As restantes assumem pouca relevância no contexto global, situando-se entre 1% e 5%.

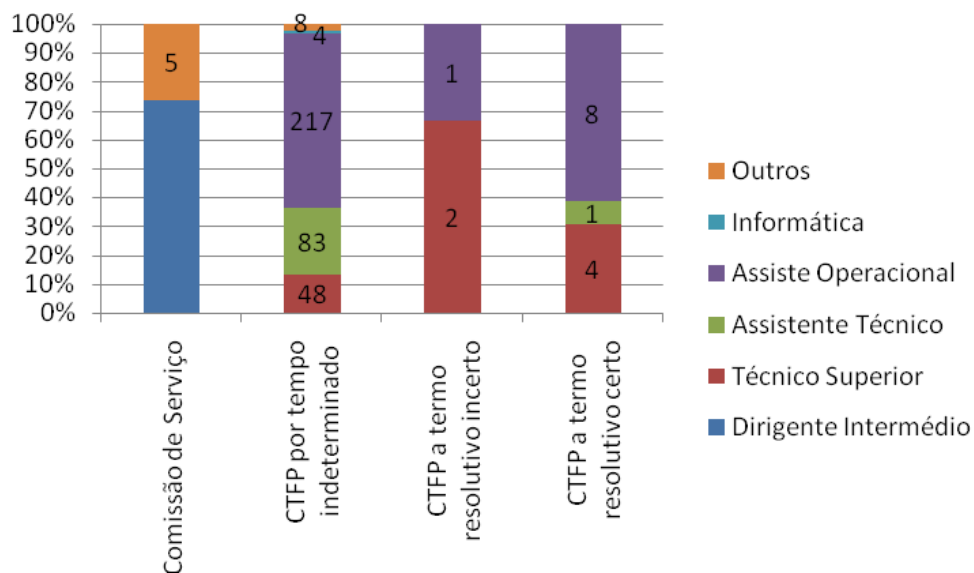


Gráfico 4 - Representação gráfica da distribuição dos efectivos por carreira segundo a relação jurídica de emprego

Balanço Social – 2012

O **gráfico 4** ilustra os valores referenciados na **tabela 1**, validando o que já foi referido anteriormente. Para além do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que predomina, segue-se-lhe a comissão de serviço, que assume a expressão de 5% dos colaboradores do mapa de pessoal da CMA

Em função da carreira

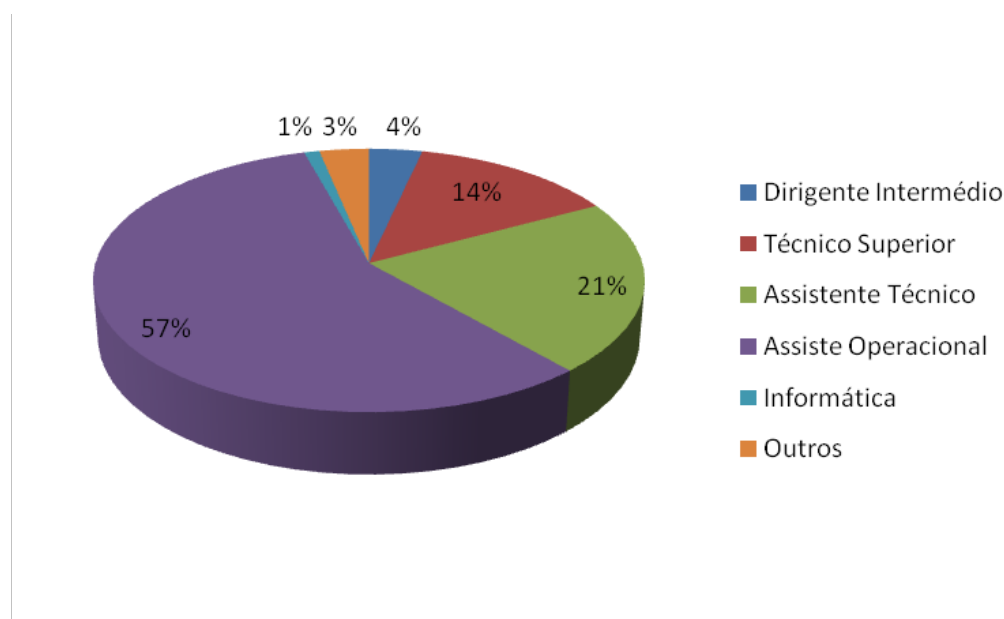


Gráfico 5 - Percentagem de efectivos por carreira

No **gráfico 5**, no que respeita à análise da distribuição do número de colaboradores por carreira, mais uma vez se confirma que a carreira de assistente operacional é o que detém maior número, concretamente 57% do número total de colaboradores, seguindo-se-lhe a carreira de assistente técnico com uma percentagem de 21% e a carreira de técnico superior com 14%.

Esta distribuição é característica da tipologia de trabalho realizado na CMA uma vez que existe uma crescente necessidade de mão-de-obra para responder a tarefas cada vez mais exigentes.

Balanço Social – 2012

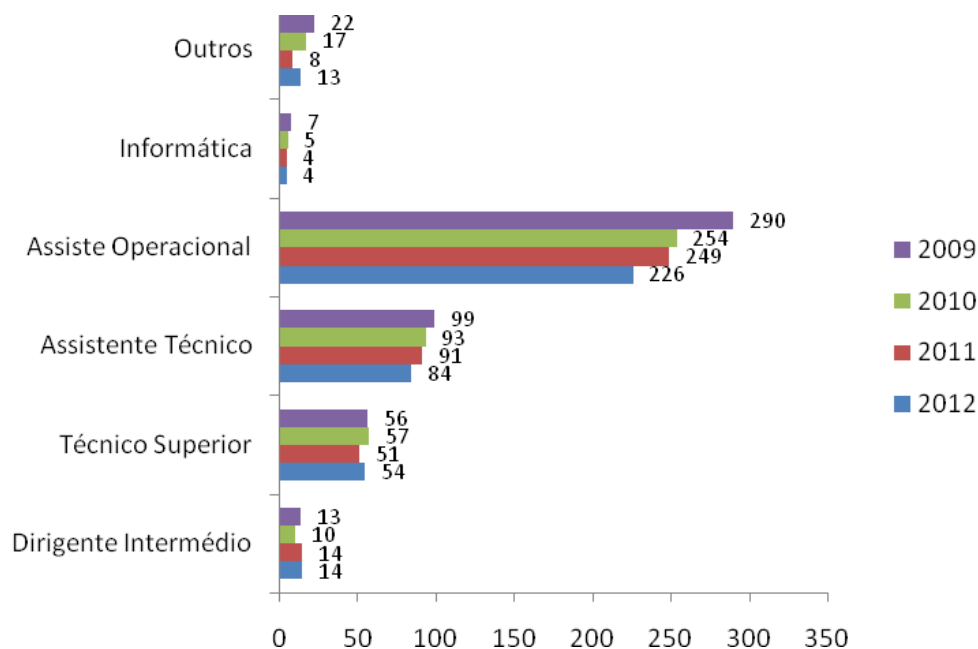


Gráfico 6 - Valores totais dos colaboradores por grupo profissional dos últimos 4 anos

O **gráfico 6** representa os valores totais dos colaboradores por grupo profissional dos últimos 4 anos, possibilitando também aqui constatar o que já vem sendo apontado, ou seja, que a tendência de diminuição de efectivos em 2012 se apresenta de forma acentuada, fazendo-se assim sentir em quase todos os grupos profissionais, com a excepção dos grupos profissionais Técnico Superior e Outros.

Balanço Social – 2012

Em função do género

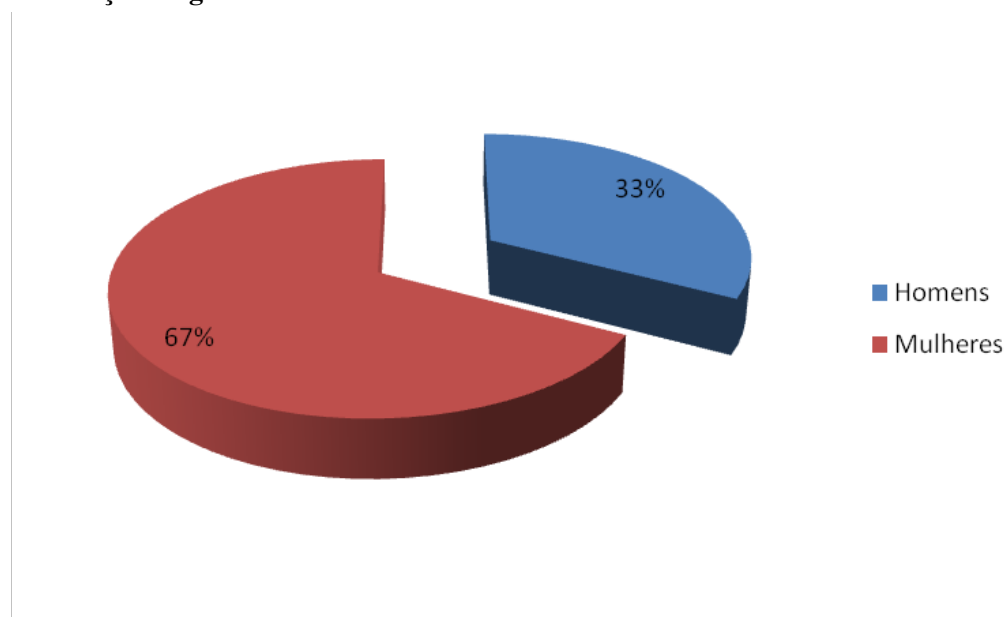


Gráfico 7 – Relação Homens / Mulheres

Analisando os colaboradores por género, observa-se, através do **gráfico 7**, que existem mais mulheres que homens em efectividade na CMA, ou seja, 67% dos colaboradores são do sexo feminino e os restantes do sexo masculino.

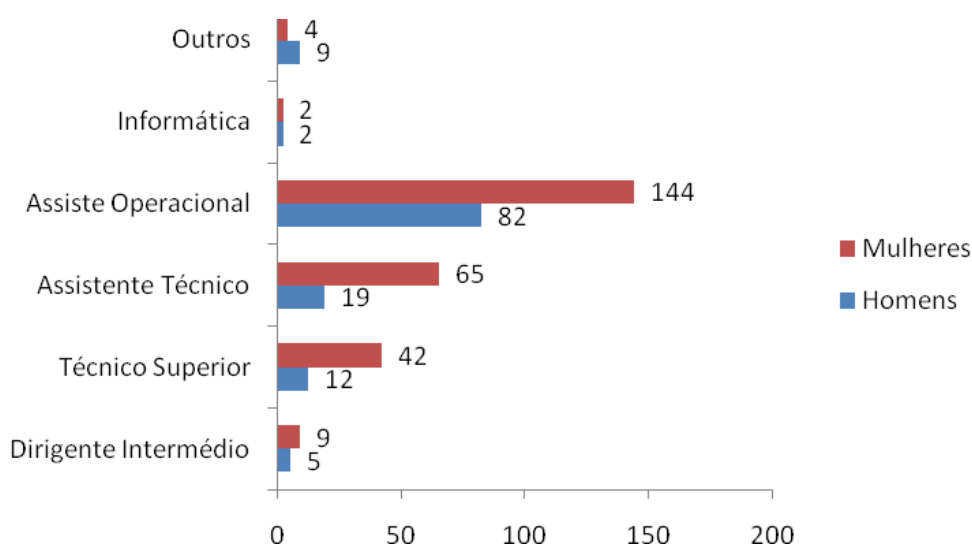


Gráfico 8 - Distribuição por género e carreira

Balanço Social – 2012

Analisando a distribuição dos colaboradores por carreiras, observa-se, através do **gráfico 8**, que apenas a carreira de “outros” é aquela em que existe mais homens que mulheres.

Em função da idade

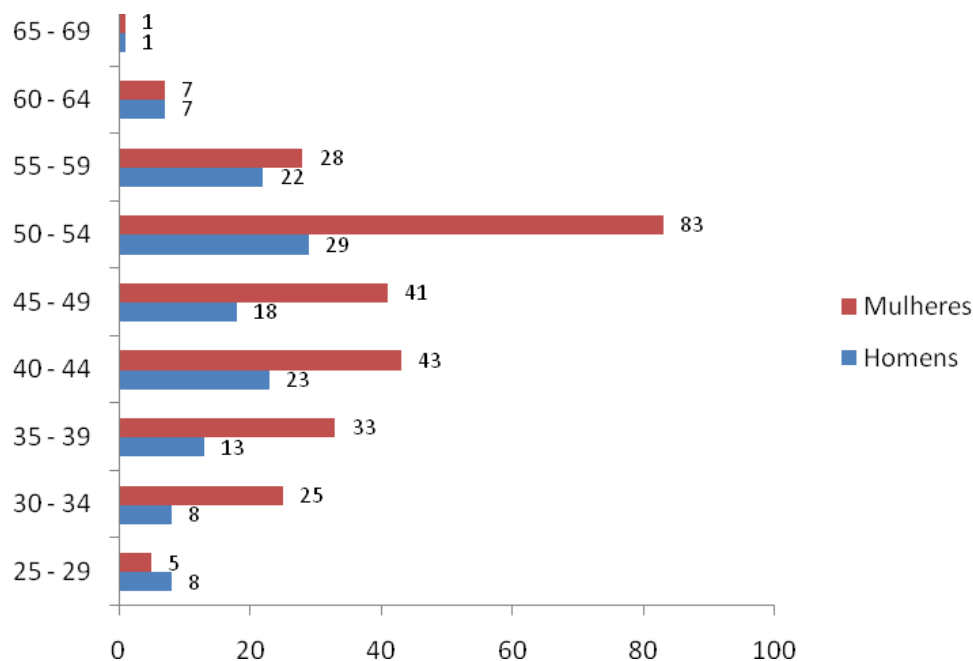


Gráfico 9 - Efectivos por escalão etário segundo o género

O **gráfico 9**, mostra que o escalão etário que detém maior número de colaboradores, quer do sexo masculino quer do sexo feminino, é 50-54 anos de idade, perfazendo um total de 112 colaboradores.

Balanço Social – 2012

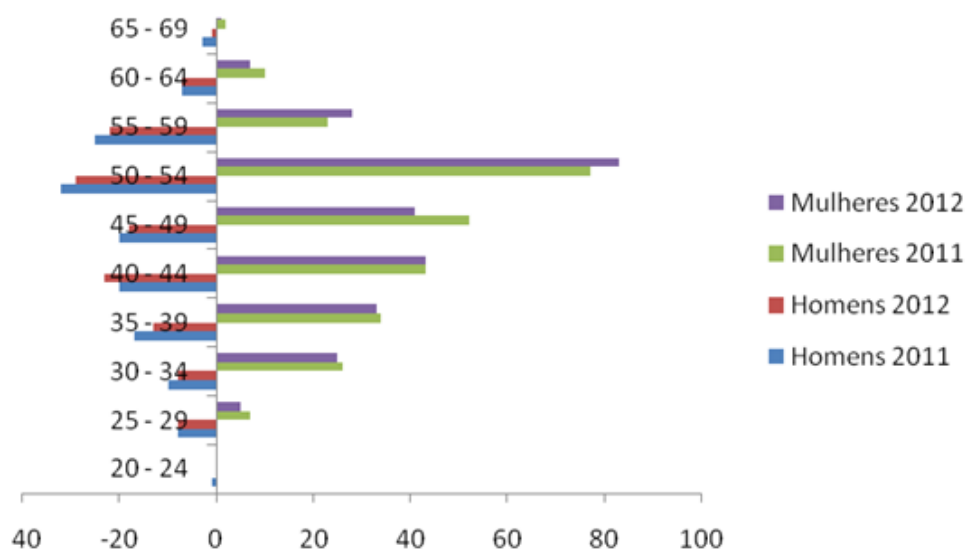


Gráfico 10 – Pirâmide Etária 2012

A pirâmide etária apresenta, com especial enfoque, as classes modais 45-49 anos e 50-54 anos que, juntas correspondem a aproximadamente 43% do total de colaboradores em efectividade de funções.

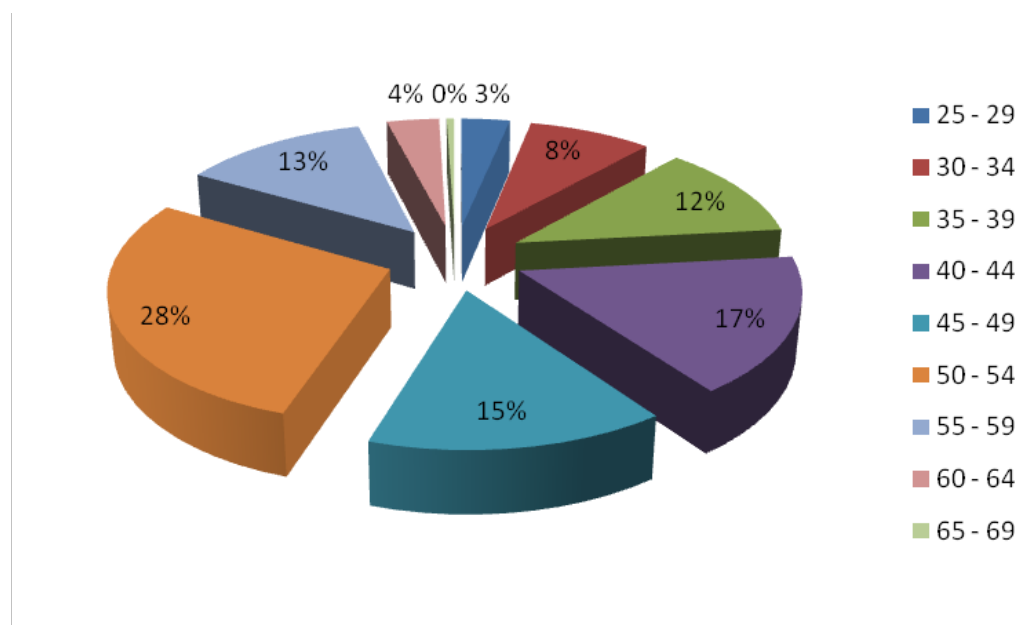


Gráfico 11 - Distribuição dos efectivos por escalões etários

Balanço Social – 2012

O **gráfico 11** permite calcular, para a CMA, a taxa de emprego jovem, para a qual se considerou a faixa etária até aos 29 anos, e a taxa de envelhecimento, que tem como referência os efectivos com 55 ou mais anos. Os valores obtidos são de 3,29% e 16,71% respectivamente.

Assim, conclui-se que a taxa de emprego jovem baixou relativamente a 2011 em 0,55pp. A taxa de envelhecimento apresenta uma diminuição de cerca de 0,08pp em relação ao ano anterior.

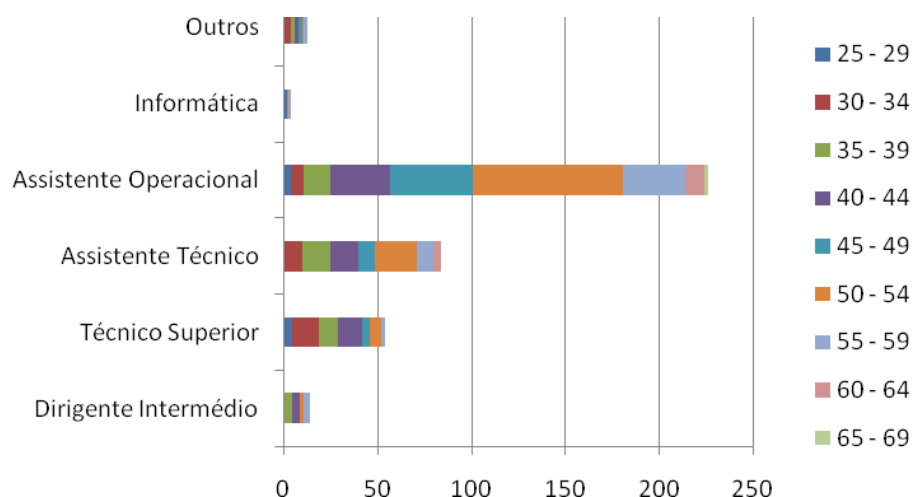


Gráfico 12 - Distribuição dos efectivos por carreira e escalão etário

Observando a distribuição dos colaboradores pelos diversos serviços, conclui-se que a carreira de técnico superior, apresenta os colaboradores com escalão etário mais baixo e que a carreira de assistente operacional, apresenta os colaboradores com escalão etário mais elevado, como se pode constatar no **gráfico 12**.

Balanço Social – 2012

Em função do nível de antiguidade

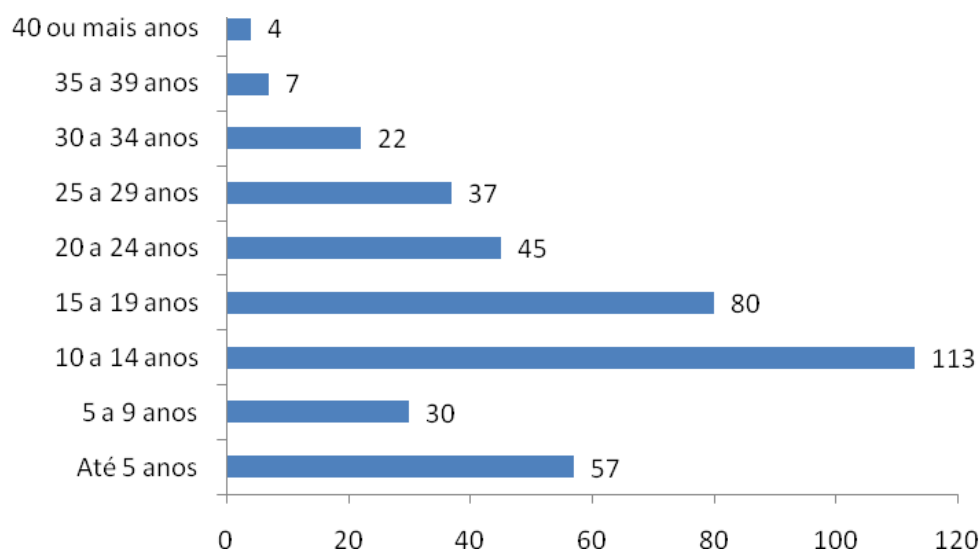


Gráfico 13 - Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade

Observando o **gráfico 13**, conclui-se que, a classe modal com maior número de colaboradores é “10 a 14 anos” de antiguidade. Existem 22 colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade, o que constitui um importante alerta quanto à necessidade de adopção de medidas cautelosas de gestão de recursos humanos, pois indica que num curto espaço de tempo, estes colaboradores poderão passar à situação de aposentação.

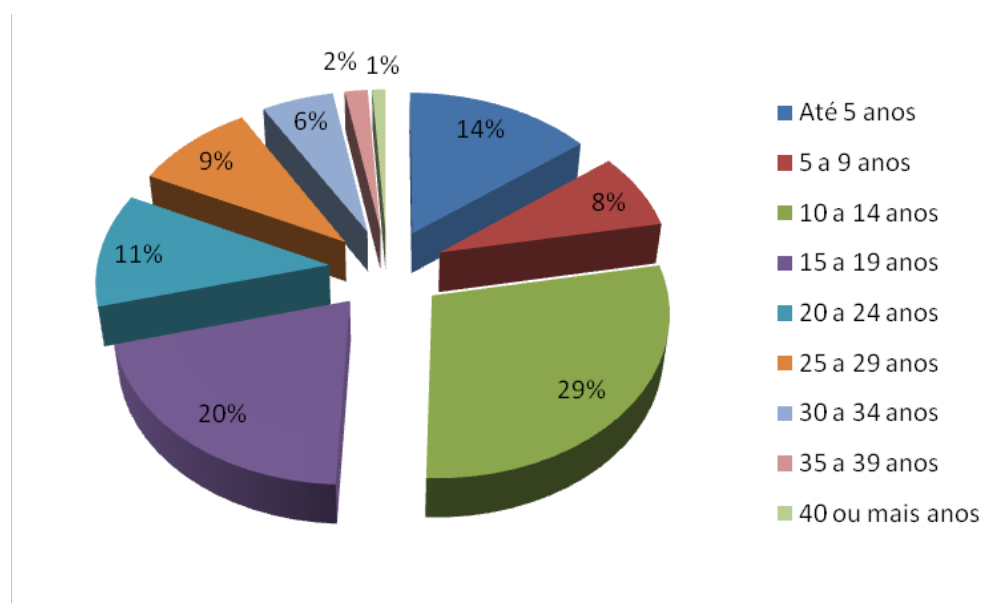


Gráfico 14 - Distribuição em percentagem dos efectivos em função da antiguidade

Balanço Social – 2012

Como se referiu, com mais de 30 anos de antiguidade, conta com cerca de 8,35% do total de colaboradores, aumentando 1,63% em relação a 2011. No intervalo “Até 5 anos” contabilizam-se 14,43% de efectivos, indicando um aumento de renovação de colaboradores, uma vez que este intervalo subiu 0,52% em relação a 2011 (**gráfico 14**).

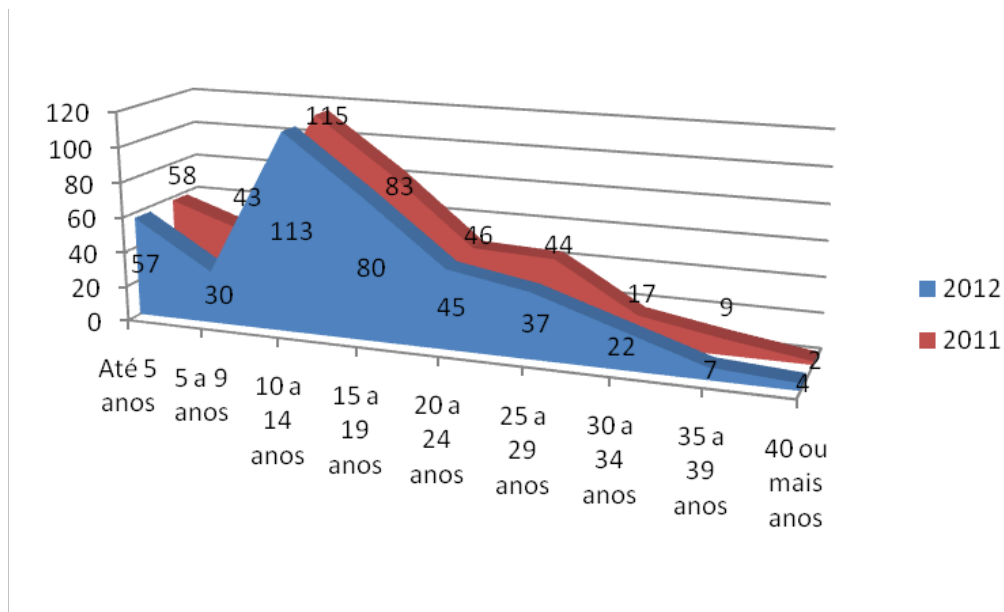


Gráfico 15 - Distribuição dos efectivos em função da antiguidade (2011-2012)

Segundo o **gráfico 15**, em 2011 os escalões “30 a 34 anos” e “40 ou mais anos” tiveram um aumento do número de colaboradores, enquanto todos os restantes registaram uma diminuição.

Balanço Social – 2012

Em função do nível de escolaridade

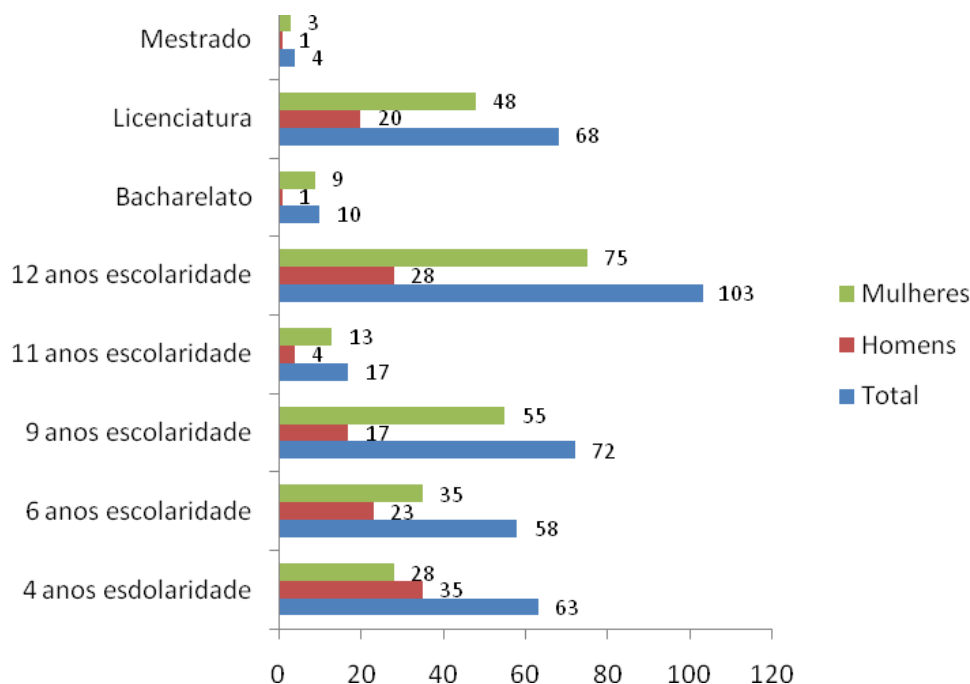


Gráfico 16 - Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade e género

O **gráfico 16** representa a distribuição dos efectivos por nível de escolaridade. Mais uma vez se constata que as habilitações do grau “12anos de escolaridade” são as detidas pela maioria dos colaboradores.

Constata-se ainda o aumento do nível de escolaridade relativamente a anos anteriores, o que vem reforçar o princípio de um grau de capacitações, cada vez maior, para dar resposta às contínuas necessidades da CMA.

O gráfico acima representado mostra que, apesar de em termos absolutos existir uma maior representatividade das mulheres quase na totalidade dos níveis escolares, à excepção do nível “4 anos de escolaridade”, esta é mais acentuada na “Licenciatura”, “12 anos de escolaridade” e “9 anos de escolaridade”.

Balanço Social – 2012

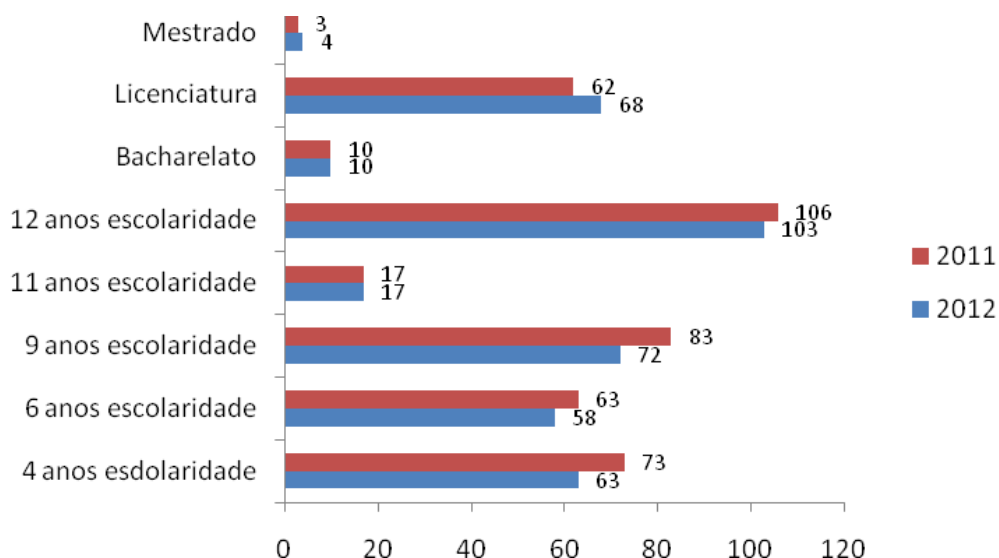


Gráfico 17 - Evolução dos efectivos por nível habilitacional (2011-2012)

Ao longo dos últimos 2 anos, tem-se vindo a assistir a uma diminuição de colaboradores com habilitações mínimas e a um aumento de colaboradores com níveis habilitacionais superiores. Esta observação tem a sua causa no esforço de qualificação dos colaboradores, para além deste factor, a aposentação de colaboradores com níveis habilitacionais inferiores associados à exigência de habilitações superiores no ingresso de novos colaboradores, também contribui para estas alterações.

Assim, em síntese do que foi dito, há uma diminuição de quase todos os níveis habilitacionais à excepção do “Mestrado” e da “Licenciatura”, em que se verifica uma subida.

Balanço Social – 2012

Movimentos de pessoal

Entradas

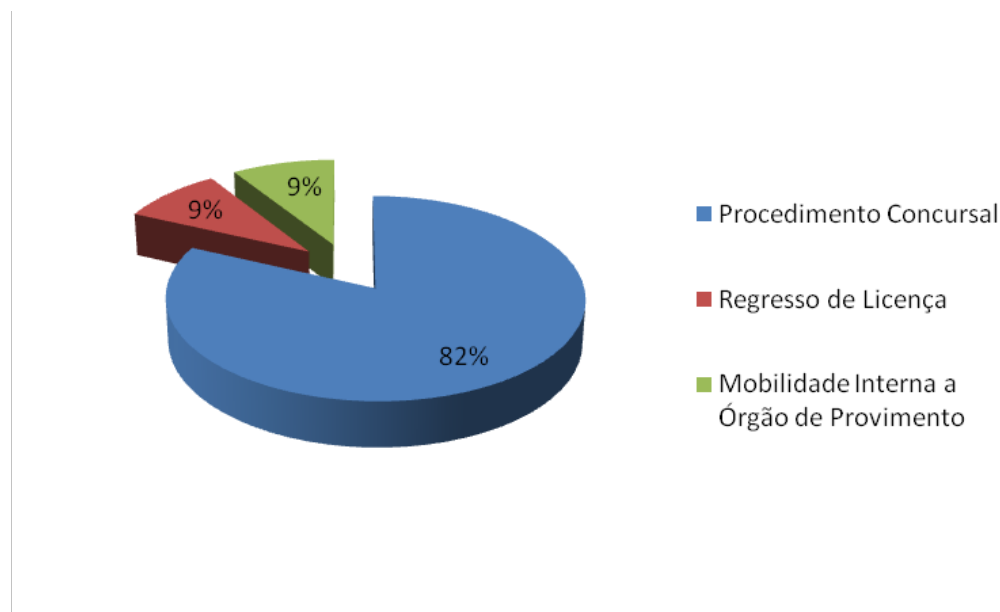


Gráfico 18 - Entradas na CMA

É de assinalar que, em 2012, verificaram-se as seguintes movimentações de entrada:

- 9 colaboradores (82%) celebraram contrato por tempo indeterminado (procedimento concursal);
- 1 colaborador (9%) por regresso de licença;
- 1 colaborador (9%) regressou por mobilidade interna a órgão de provimento.

Balanço Social – 2012

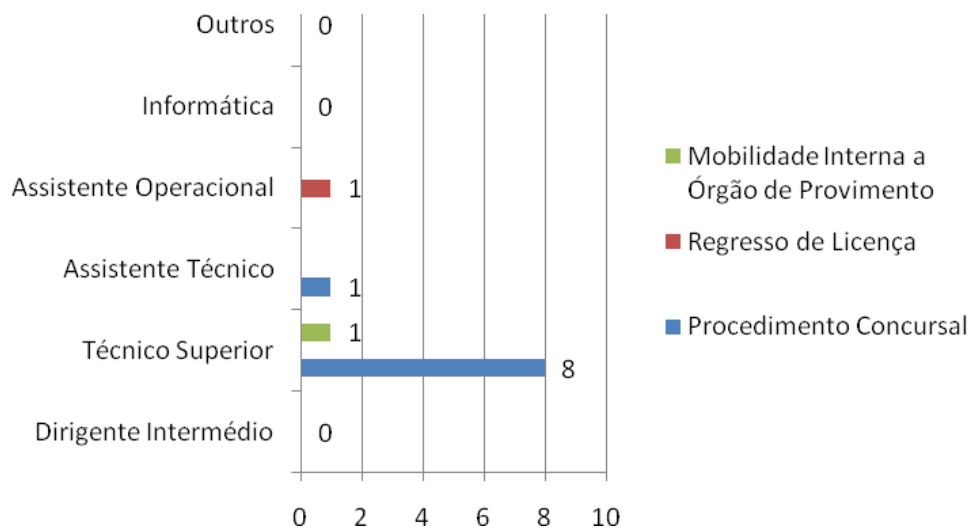


Gráfico 19 - Distribuição dos efectivos admitidos/regressados por carreira

Observando o **gráfico 19**, a carreira que detém o maior número de colaboradores admitidos/regressados é técnico superior.

Saídas

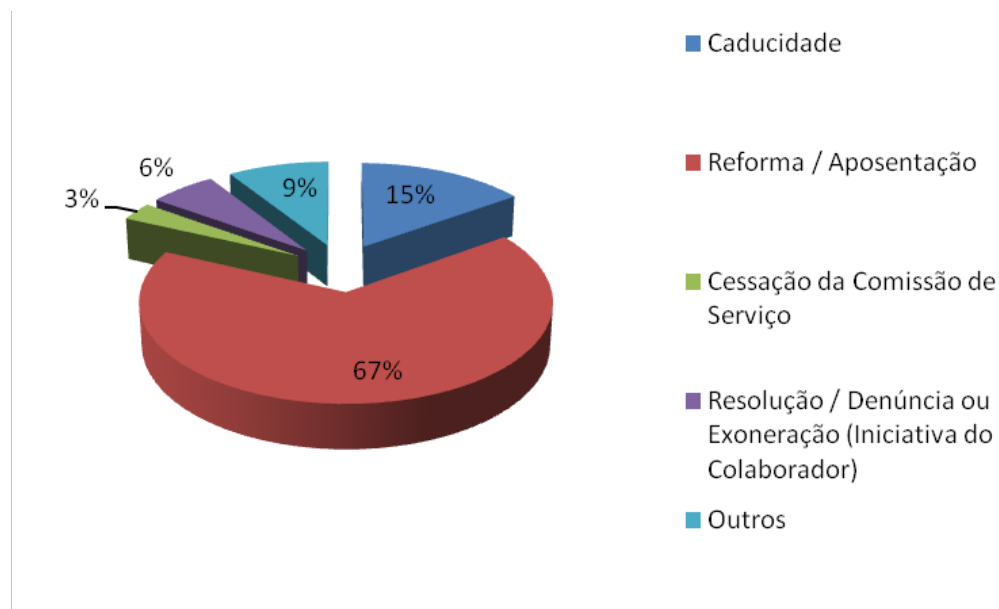


Gráfico 20 - Saídas da CMA

Balanço Social – 2012

Em 2012, verificaram-se as seguintes movimentações de saída:

- 22 colaboradores (67%) por reforma / aposentação;
- 5 colaboradores (15%) por caducidade;
- 4 colaboradores (9%) por outro motivo;
- 2 colaboradores (6%) por resolução / denúncia ou exoneração (iniciativa do colaborador);
- 1 colaborador (3%) por cessação da comissão de serviço.

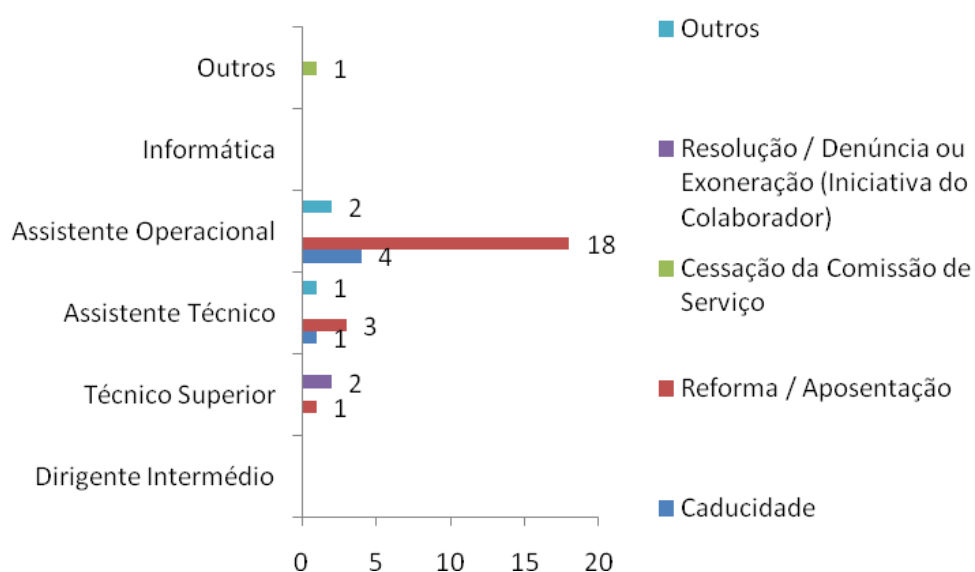


Gráfico 21 - Distribuição dos efectivos saídos por carreira

Através do **gráfico 21**, conclui-se que houve movimentos de saída em quase todos os grupos profissionais, acentuando-se principalmente na carreira de assistente operacional.

Balanço Social – 2012

Absentismo

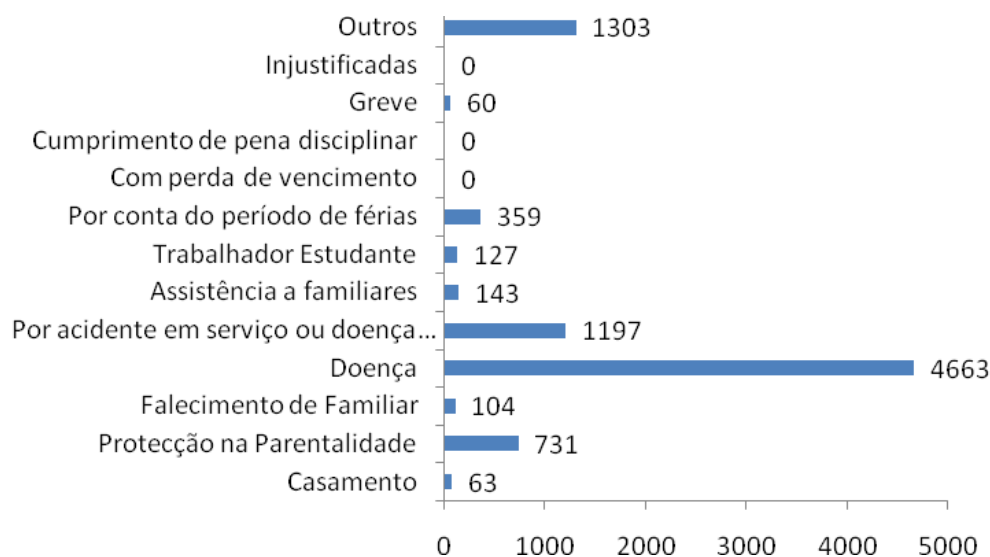


Gráfico 22 - Totais por tipo de absentismo

Ao longo de 2012, registaram-se 8750 dias de ausência ao serviço. O **gráfico 22**, mostra que a grande maioria ocorreu por motivo de “doença” (53%), seguindo-se outras ausências “outros” (15%), “por acidente em serviço ou doença profissional” (14%) e “protecção na parentalidade” (8%).

Salienta-se que, em relação a 2011, se verificou uma diminuição no número de dias de absentismo de 3,03%.

Balanço Social – 2012

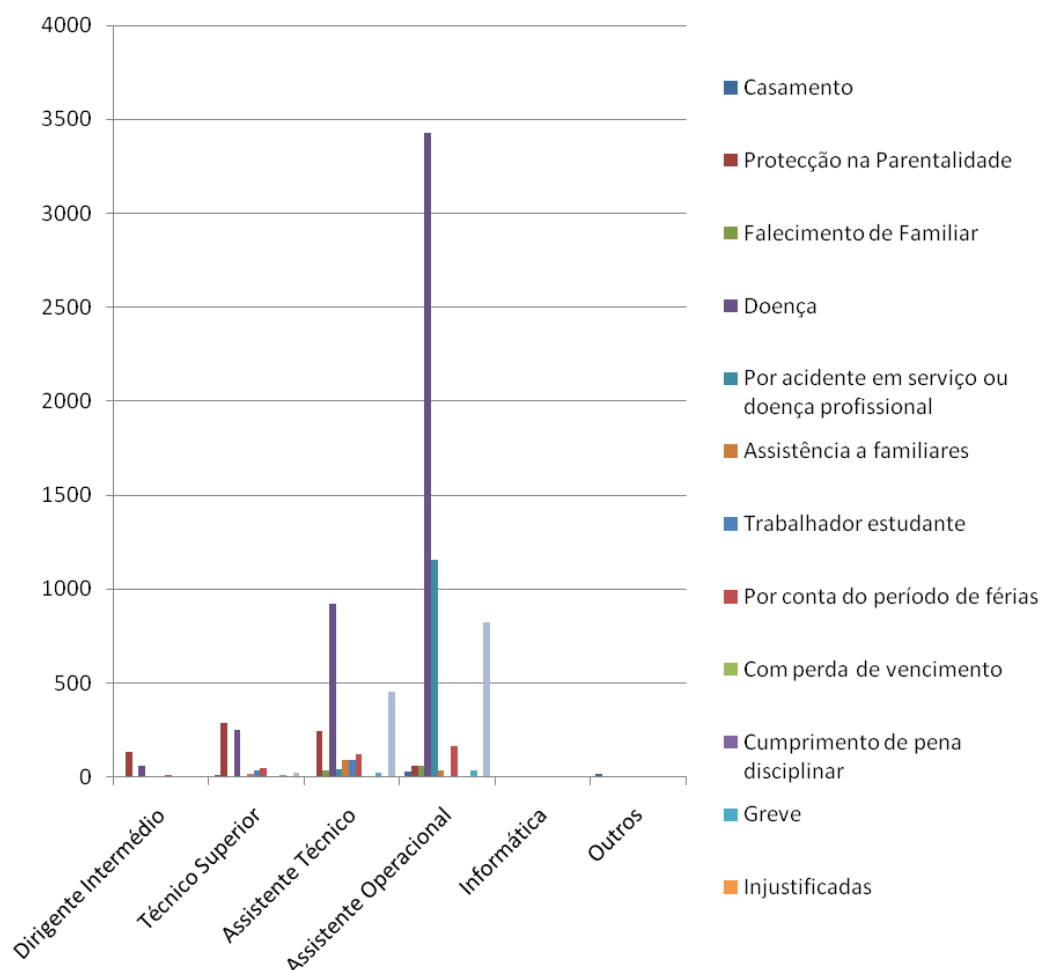


Gráfico 23 - Absentismo relativamente ao número de efectivos por carreira

Tanto a carreira de assistente operacional como o assistente técnico foram os que registaram maior número de ausências por doença. No entanto, face ao número de colaboradores de cada carreira, a carreira de assistente operacional foi a que registou maior percentagem de ausências por doença.

Balanço Social – 2012

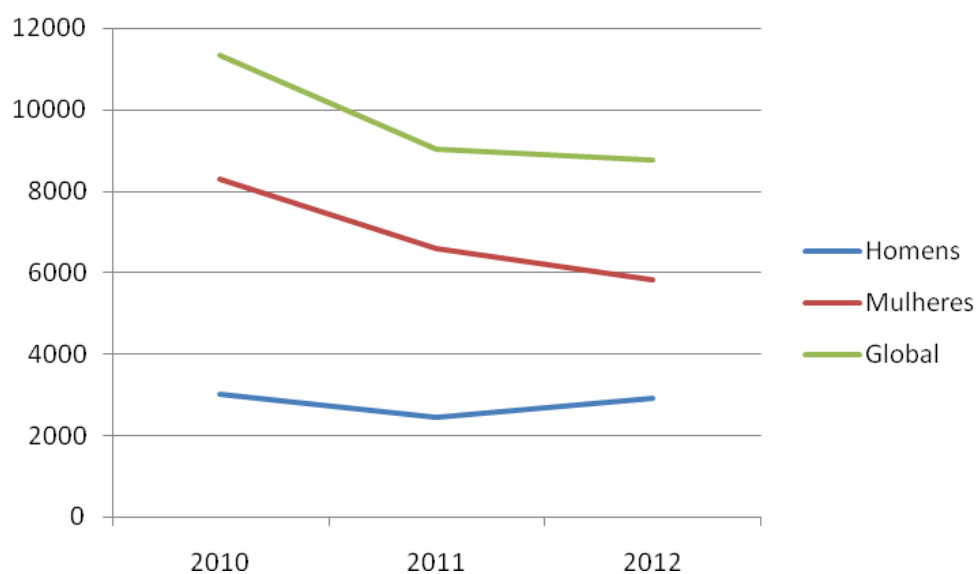


Gráfico 24 - Evolução do absentismo global e por género

Em termos globais, os valores do absentismo registaram uma redução significativa de 2010 para 2011, com uma ligeira descida em 2012. O absentismo nas mulheres retrata um pouco a situação global, enquanto que nos homens, manteve-se praticamente os mesmos valores.

Conclui-se assim que a diminuição registada ao nível feminino foi o que mais contribuiu para a diminuição do absentismo global.

Balanço Social – 2012

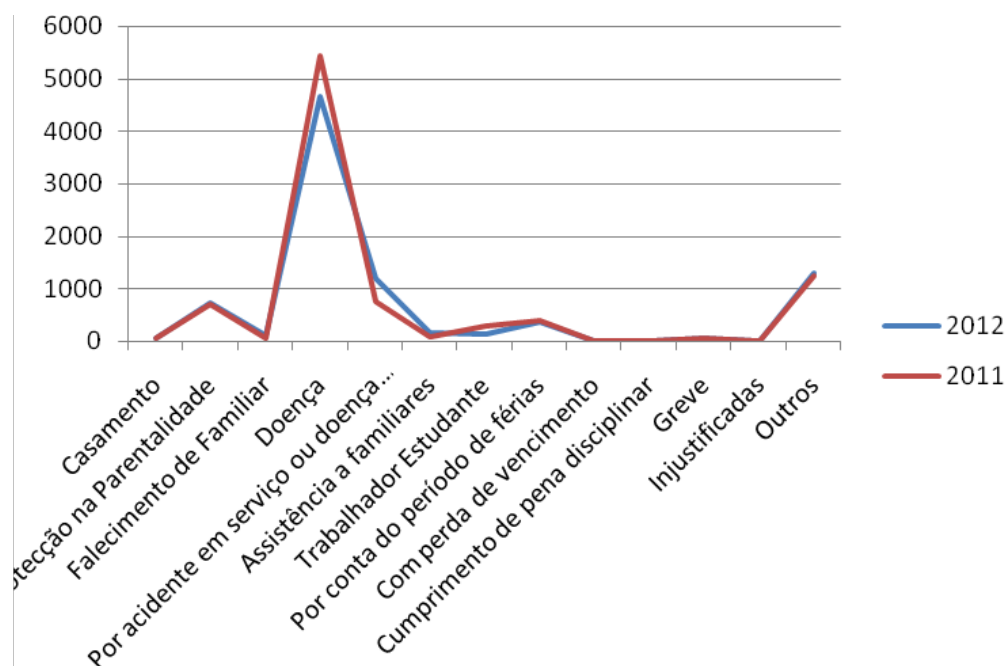


Gráfico 25 - Evolução dos dias de ausência por tipo (2011-2012)

Ao analisar o **gráfico 25**, comparando 2011 com 2012, verifica-se sobretudo:

- Diminuição nas faltas por doença e trabalhador estudante;
- Aumento nas faltas por acidente em serviço ou doença profissional;
- Nos restantes tipos de faltas, não houve variação significativa dos dias de falta.

Formação Profissional

Duração das Acções	Menos de 30 horas	De 30 a 59 Horas	De 60 a 119 Horas	120 horas ou mais	Total
Número de acções internas	14	0	0	0	14
Número de acções externas	66	6	2	0	74
Número total de acções	80	6	2	0	88

Tabela 2 - Formação Profissional - n.º de acções de formação

Balanço Social – 2012

Em 2012, registaram-se 88 acções de formação, das quais 90,91% das acções realizadas foram de curta duração – menos de 30 horas.

Regista-se que 84,09% das acções levadas a efeito se realizaram no exterior e apenas 15,91% se realizaram nas instalações da CMA.

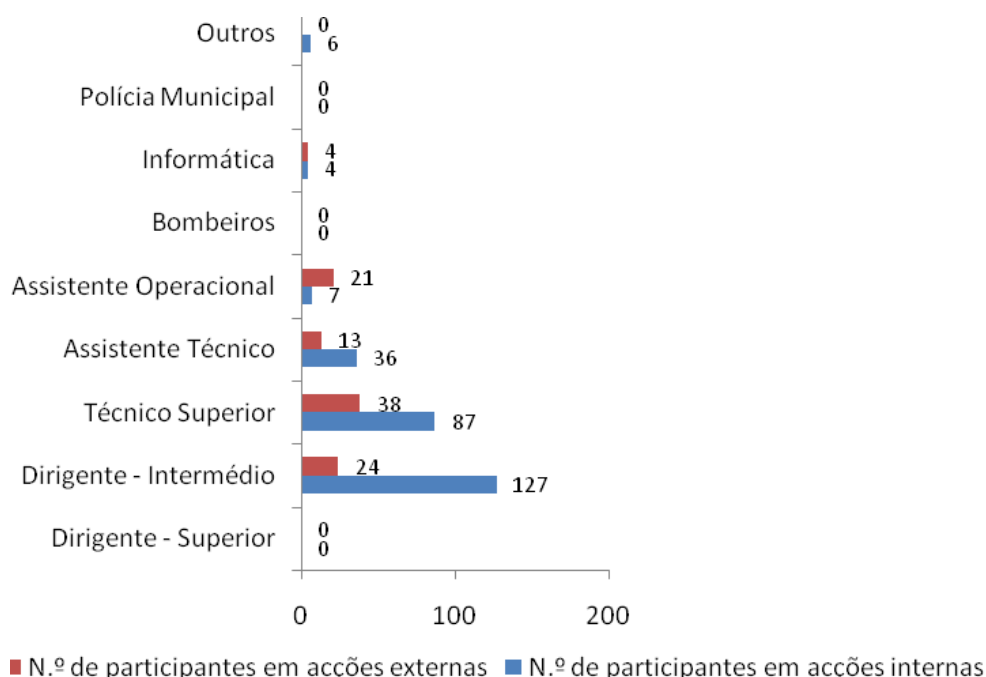


Gráfico 26 - Número de participantes em acções de formação por carreira

Ao longo de 2012, registaram-se 267 participantes em acções de formação interna e 100 participantes em acções de formação externa. Analisando o **gráfico 26**, constata-se que as carreiras que detêm maior número de participantes em acções de formação internas são dirigente intermédio, técnico superior e assistente técnico.

Posto isto, as carreiras que detêm maior número de participantes em acções de formação externa são técnico superior, dirigente intermédio e assistente operacional.

Balanço Social – 2012

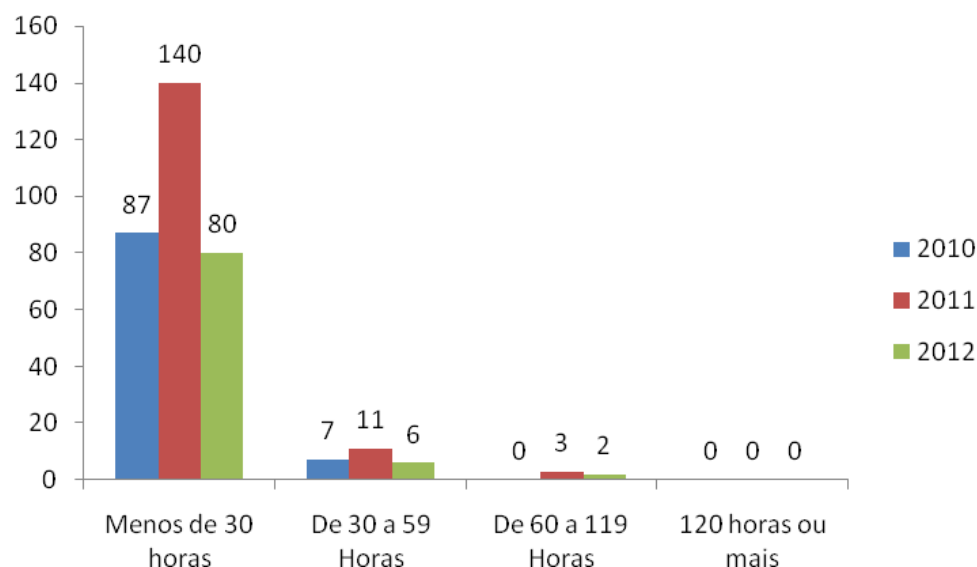


Gráfico 27 - Evolução do número de acções de formação

Em 2011, comparativamente com os outros anos, houve um maior número de acções de formação, dele se destacando o aumento nas acções de formação de menos duração, isto é, acções com menos de 30 horas. Podemos também reparar que em 2012 o número de formações foi semelhante a 2010.

Carreira	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
N.º de horas em acções internas	0	396	355	81	11	0	6	0	0	849
N.º de horas em acções externas	0	75	688	301	373	0	32	0	19	1488
N.º total de horas	0	471	1043	382	384	0	38	0	19	2337

Tabela 3 - Horas de formação por carreira

A **tabela 3** mostra que a carreira de técnico superior é o que detém maior número de formação profissional, seguindo-se a carreira de dirigente intermédio.

Balanço Social – 2012

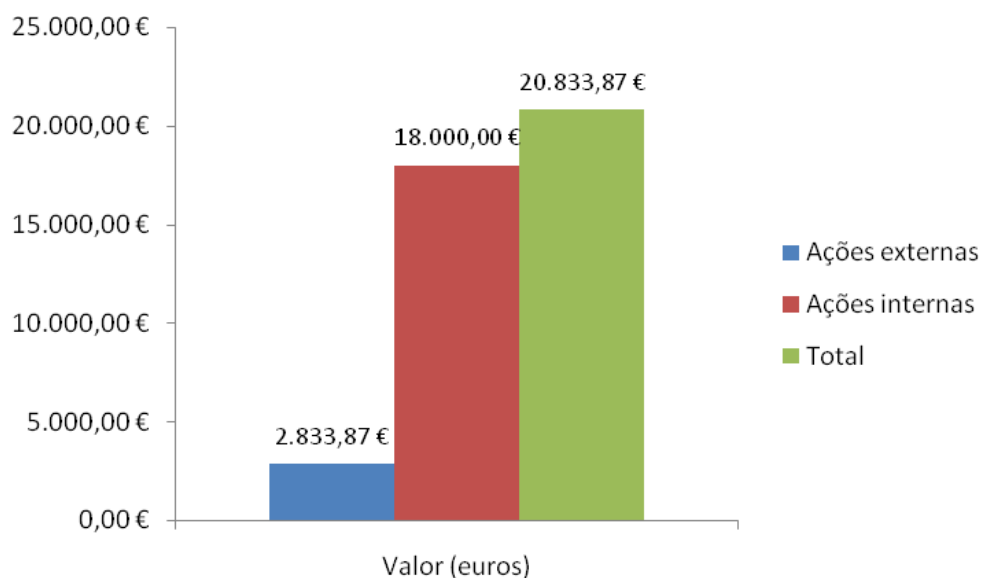


Gráfico 28 – Investimento em formação

O **gráfico 28** representa o investimento em formação profissional no ano de 2012. Posto isto, houve um investimento em ações de formação interna no valor de 18.000,00€ e 2.833,87€ em ações de formação externa, perfazendo assim, um total de 20.833,87€.

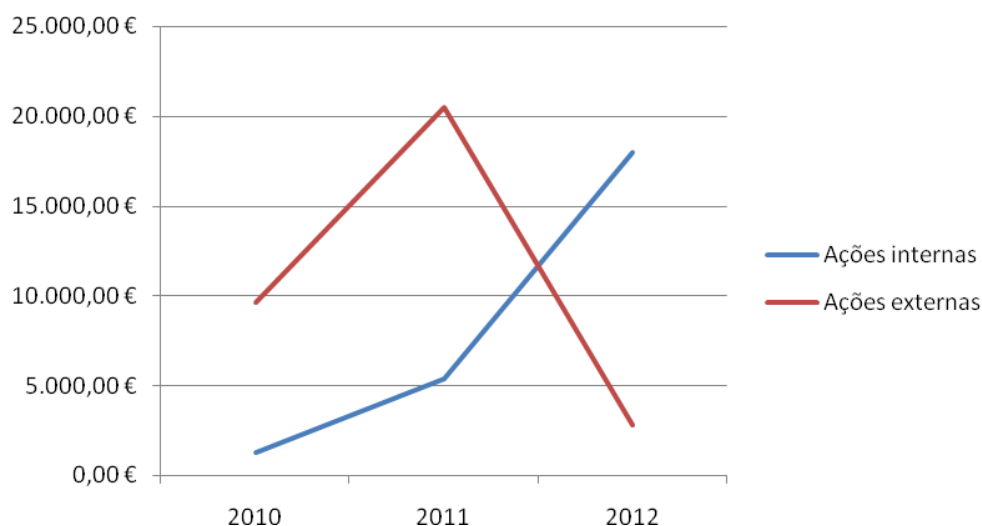


Gráfico 29 - Evolução do Investimento em Formação

Observando o **gráfico 29**, podemos verificar que, em relação ao investimento em ações de formação interna, estes aumentaram ao longo dos 3 anos. Relativamente ao investimento em

Balanço Social – 2012

acções de formação externa, estes subiram de 2010 para 2011 mas, baixando em 2012. Podemos concluir então, que a autarquia efectuou, em 2012, um esforço significativo para substituir o investimento em acções de formação externa, para interna.

Higiene e Segurança no Trabalho

Acidentes de Trabalho

Acidentes de trabalho	Número de casos	Número de casos com baixa			Total geral de casos	Total de dias com baixa
	sem baixa	1 a 3 dias	4 a 30 dias	Superiores a 30 dias		
<i>In Itinere</i>	0	0	1	3	4	275
No local de trabalho	5	0	23	1	29	881
Total	5	0	24	4	33	1156

Tabela 4 - Caracterização dos acidentes de trabalho e relação com o número de dias de baixa

Em 2012 registaram-se um total de 33 acidentes de trabalho, dos quais 4 ocorreram *in itinere* e 29 no próprio local de trabalho. Destes 33 acidentes, 5 não originaram ausências ao serviço, sendo que os restantes 28 motivaram 1156 dias de ausência, como se pode observar na **tabela 4**.

2010	2011	2012
41 acidentes	32 acidentes	33 acidentes
461 dias de baixa	706 dias de baixa	1156 dias de baixa

Tabela 5 - Evolução dos acidentes em serviço

Podemos verificar na **tabela 5**, que as ausências por motivo de acidente de trabalho registaram, em 2012 um aumento relativamente ao ano de 2011, no que se refere ao número de dias de baixa. Por outro lado, no que diz respeito ao número de acidentes, houve um decréscimo em 2011 relativamente ao ano de 2010, havendo um aumento de apenas uma ocorrência de acidentes de 2011 para 2012.

Balanço Social – 2012

Encargos com o Pessoal

	Valor em euros
Remuneração base	4.491.908,78 €
Suplementos remuneratórios	129.965,30 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	482.043,43 €
Outros encargos com pessoal	
Total	5.103.917,51 €

Tabela 6 - Encargos com o pessoal

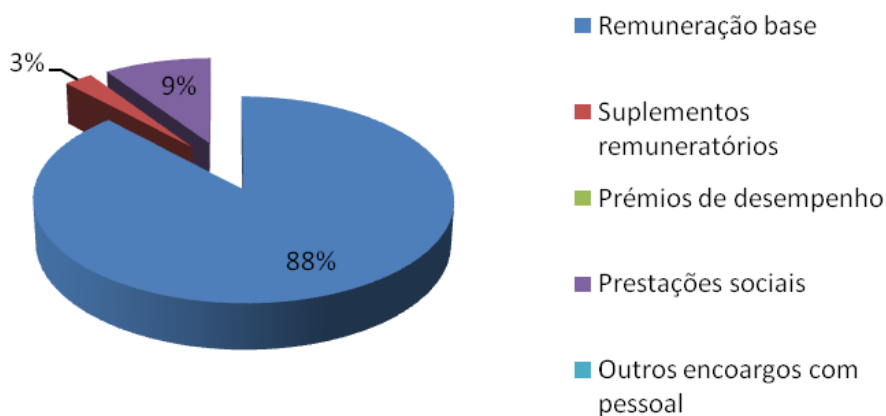


Gráfico 30 - Encargos com o pessoal - Percentagem

O total dos encargos com o pessoal apresenta um montante de 5.103.917,51€, sendo que a “Remuneração Base” representa a maior percentagem desse valor, concretamente traduzindo-se em 88%. Segue-se as “Prestações Sociais” com 9% e os “Suplementos Remuneratórios” com 3%.

Balanço Social – 2012

Remuneração Base

Relativamente à Remuneração Base, representada na **tabela 7**, o valor que assume maior expressão são as despesas com o pessoal em funções, representando 69,97% do total destes custos. As rubricas que fazem parte da remuneração base são:

Classificação	Descrição	Valor	Percentagem
010101	Titulares de órgãos de soberania e membros de órgãos autárquicos	134.326,44 €	2,98%
01010401	Pessoal em funções	3.152.624,89 €	69,97%
01010404	Recrutamento de pessoal para novos postos de trabalho	79.150,32 €	1,76%
01010601	Pessoal em funções	181.849,85 €	4,04%
010108	Pessoal aguardando aposentação	11.763,21 €	0,26%
010109	Pessoal em qualquer outra situação	529.086,14 €	11,74%
01011401	Pessoal dos quadros	277.302,20 €	6,15%
01011402	Pessoal em qualquer outra situação	0,00 €	0,00%
01011403	Titulares de órgãos de soberania e membros de órgãos autárquicos	0,00 €	0,00%
01011404	Pessoal contratado a termo	17.598,10 €	0,39%
010115	Remunerações por doença e maternidade/paternidade	122.244,54 €	2,71%

Tabela 7 - Distribuição dos encargos referente à remuneração base

Suplementos Remuneratórios

Classificação	Descrição	Valor	Percentagem
01011101	Titulares de órgãos de soberania e membros de órgãos autárquicos	31.442,76 €	24,19%
01011102	Pessoal dos quadros	33.742,40 €	25,96%
010202	Horas extraordinárias	19.390,64 €	14,92%
010204	Ajudas de custo	11.591,40 €	8,92%
010205	Abono para falhas	15.594,20 €	12,00%
010211	Subsídio de turno	13.529,73 €	10,41%
010212	Indemnizações por cessação de funções	4.674,17 €	3,60%

Tabela 8 - Distribuição dos encargos referentes aos suplementos remuneratórios

No que respeita à distribuição do peso das várias rubricas no total dos suplementos remuneratórios, pode-se observar através da **tabela 8** que o pessoal dos quadros e os titulares de órgãos de soberania e membros de órgãos autárquicos, foram as rubricas que tiveram mais peso, com 25,96% e 24,19%, respectivamente.

Balanço Social – 2012

Prestações Sociais

Classificação	Descrição	Valor	Percentagem
01011301	Pessoal dos quadros	338.431,96 €	72,90%
01011302	Pessoal em qualquer outra situação	18.557,42 €	4,00%
01011303	Titulares de órgãos de soberania e membros de órgãos autárquicos	4.218,76 €	0,91%
01011304	Pessoal contratado a termo	18.937,66 €	4,08%
010302	Outros encargos com a saúde	45.994,04 €	9,91%
010303	Subsídio familiar a crianças e jovens	32.784,01 €	7,06%
010304	Outras prestações familiares	5.302,68 €	1,14%
010306	Acidentes em serviço e doenças profissionais	0,00 €	0,00%

Tabela 9 - Distribuição dos encargos referentes às prestações sociais

A **tabela 9** representa a distribuição dos encargos referentes às prestações sócias, onde se constata que ao nível destes encargos, a rubrica com maior peso é pessoal dos quadros, apresentando 72,90% do total.

Posto isto, comparando com 2011, o total dos encargos teve uma diminuição de 727.977,94€, como se pode verificar no **gráfico 31**.

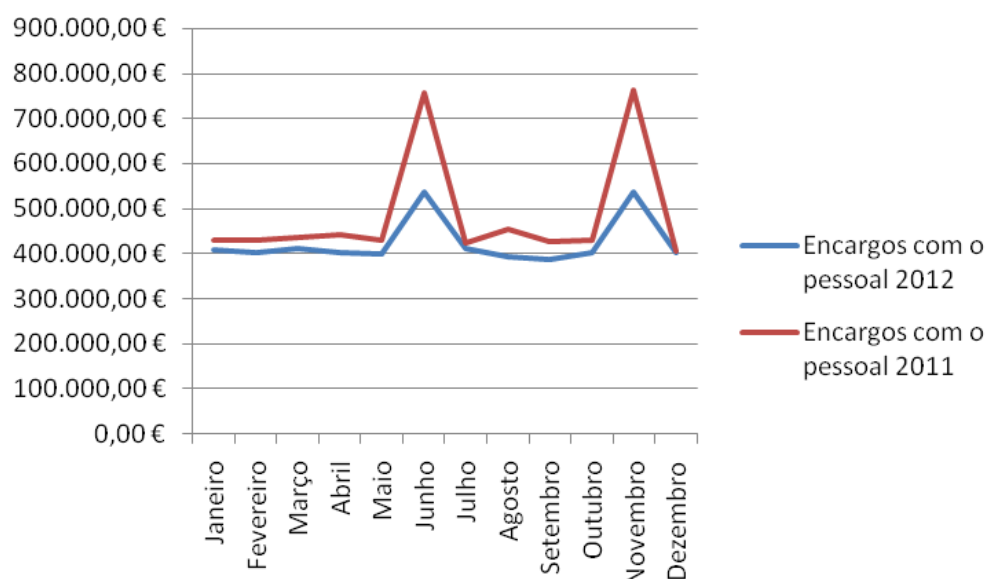


Gráfico 31 - Encargos com o pessoal – comparação 2011-2012

Balanço Social – 2012

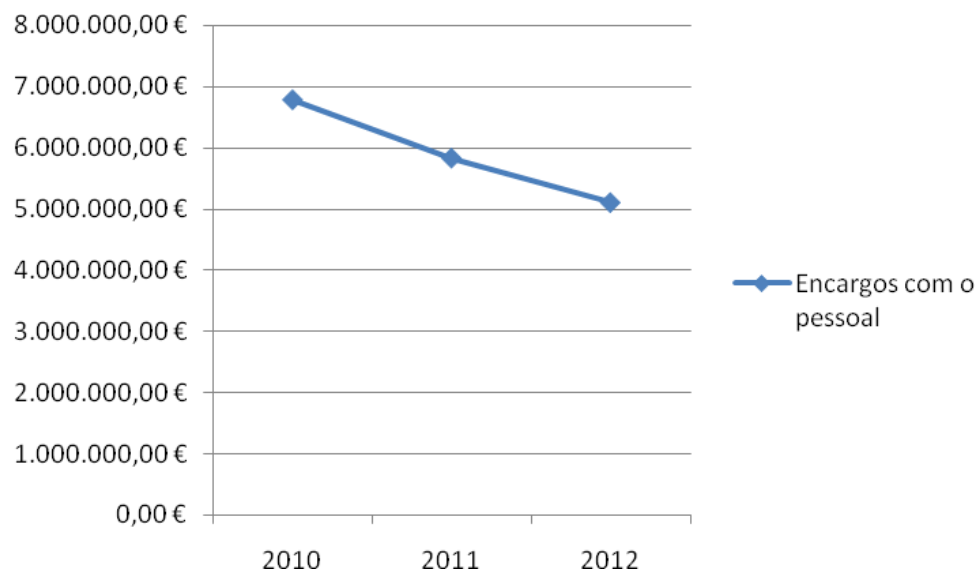


Gráfico 32 - Evolução dos encargos com o pessoal durante os últimos 3 anos

Com a análise do **gráfico 32**, podemos concluir que, tem havido uma preocupação, nos últimos anos, em reduzir os encargos com o pessoal, fruto de uma política de contenção e racionalização de custos, prosseguida na linha da política económica do País.

Balanço Social – 2012

Ajudas de Custo

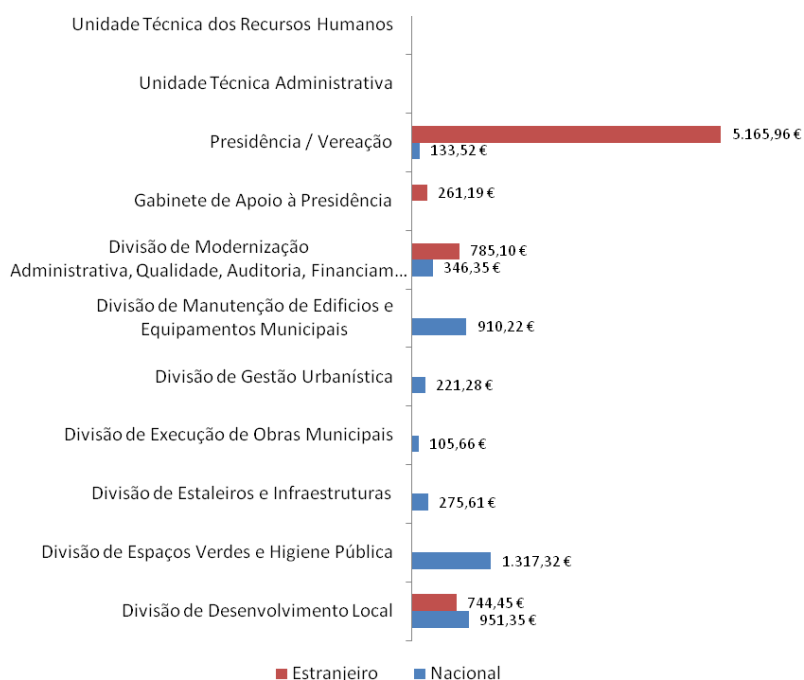


Gráfico 33 – Ajudas de Custo 2012

No que diz respeito a ajudas de custo, durante o ano de 2012, constata-se, segundo o **gráfico 33**, que a Presidência / Vereação foi a que mais teve ajudas de custo no estrangeiro. Já em território nacional, a Divisão de Espaços Verdes e Higiene Pública, foi a que maior obteve ajudas de custo.

Balanço Social – 2012

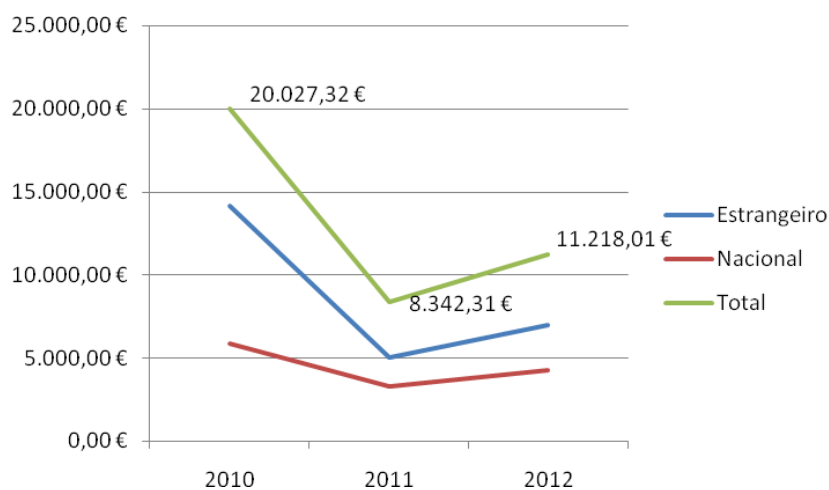


Gráfico 34 - Evolução das Ajudas de Custo

No **gráfico 34**, reparamos que em termos globais, as ajudas de custo registaram uma redução significativa de 2010 para 2011 (20.027,32 € para 8.342,31 €), com uma subida para 2012 (8.342,31 € para 11.218,01 €). As ajudas de custo no estrangeiro retratam um pouco a situação global, enquanto que no território nacional, os valores obtiveram uma menor oscilação.

Trabalho Extraordinário

Trabalho Extraordinário Diurno e Nocturno

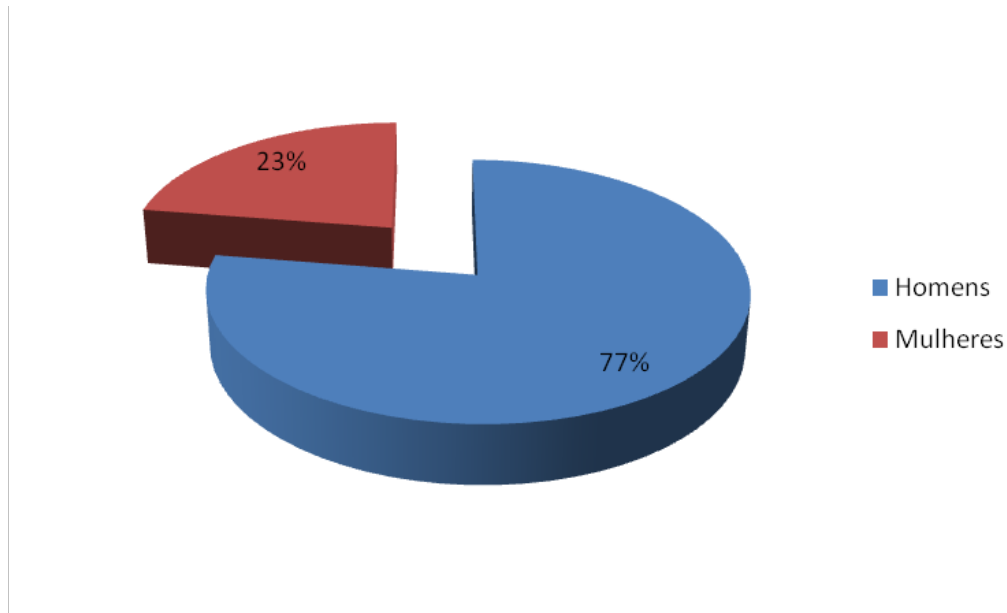


Gráfico 35 - Percentagem de colaboradores por género que exerceram trabalho extraordinário diurno

Durante o ano de 2012, totalizaram-se 502 horas de trabalho extraordinário diurno, sendo que 77% dessas horas foram realizadas por homens (**gráfico 35**).

Balanço Social – 2012

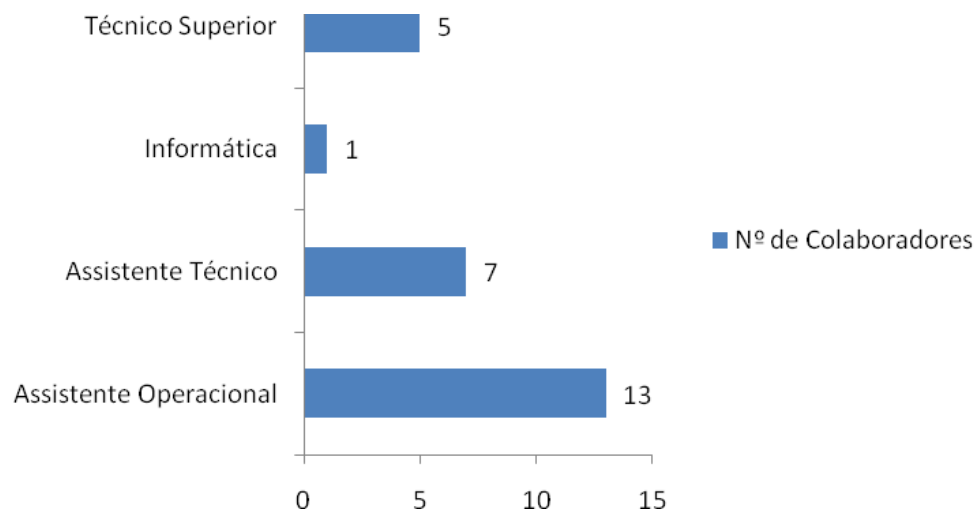


Gráfico 36 - Colaboradores que realizaram trabalho extraordinário por carreira

Com a análise do **gráfico 36**, constata-se que a carreira que detém maior número de colaboradores que realizaram trabalho extraordinário, foi a carreira de assistente operacional, com 13 colaboradores.

Balanço Social – 2012

Trabalho Extraordinário em dias de descanso Semanal e Feriados

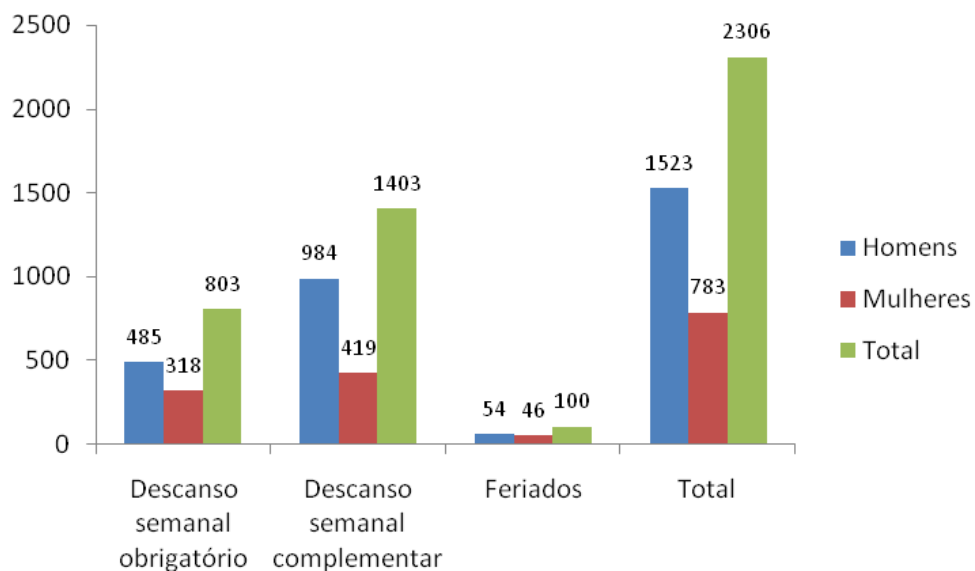


Gráfico 37 - Distribuição das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados

No que diz respeito ao trabalho extraordinário realizado em dias de descanso semanal e feriados, constata-se que se efectuou 2306 horas, sendo que o maior número de horas realizadas foi em dia de descanso semanal complementar (**gráfico 36**). A carreira que detém maior número de colaboradores a realizarem trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados é a carreira de assistente operacional (**gráfico 38**).

Balanço Social – 2012

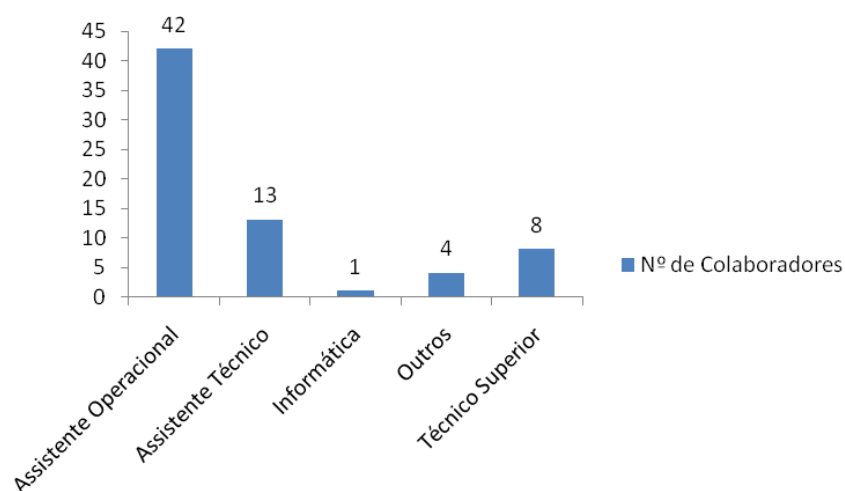


Gráfico 38 - Colaboradores que realizaram trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados por carreira

Balanço Social – 2012

Notas finais

Dos elementos constantes no Balanço Social de 2012, ressalta o rigor imprimido na gestão e o aumento das capacitações do capital humano nas suas várias vertentes, não obstante os vários constrangimentos provenientes das limitações impostas pela difícil conjuntura económica e financeira, traduzidos numa política de acrescido rigor e contenção orçamental.

De toda esta dinâmica destaca-se em síntese o seguinte:

- Em 2012, por comparação com 2011, verificou-se uma diminuição do número de efectivos, contabilizando-se em 31-12-2012, 395 colaboradores em efectividade de funções. Este decréscimo é sobretudo imputado ao número de reformas / aposentações e à contenção de contratação de novos efectivos;
- O maior decréscimo do número de colaboradores efectivos verifica-se na carreira de assistente operacional;
- A relação homens/mulheres manteve-se semelhante ao ano anterior, sendo que o efectivo feminino apresenta uma taxa de 67% do total dos colaboradores do mapa de pessoal;
- O escalão etário dos 50-54 anos é aquele que agrupa um maior número de colaboradores (112) e corresponde a 28% do total dos colaboradores do mapa de pessoal da CMA;
- Em 2012 mantém-se a tendência de aumento do nível de escolaridade comparativamente com anos anteriores, fruto do reforço do grau de capacitações em resposta às contínuas necessidades dos serviços da CMA;
- Existem 113 colaboradores com 10 a 14 anos de antiguidade, constituindo 29% dos colaboradores da CMA;
- Existem 33 colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade, contando assim com cerca de 8,35% do total dos colaboradores, aumentando 1,63% em relação a 2011;
- No que respeita a movimentos de pessoal, destaca-se no movimento de saída as motivadas por reforma/aposentação e caducidade de contrato, registando 82% do total das saídas verificadas. Relativamente às entradas, verificou-se a entrada de 11 colaboradores, sendo que 82% foi por procedimento concursal;
- Ao longo de 2011, registaram-se 8750 dias de ausência ao serviço. O gráfico 22, mostra que a grande maioria ocorreu por motivo de “doença” (53%), seguindo-se outras ausências “outros” (15%), “por acidente em serviço ou doença profissional” (14%) e “protecção na parentalidade” (8%). Salienta-se que, em relação a 2011, se verificou uma diminuição no número de dias de absentismo de 3,03%;

Balanço Social – 2012

- Em 2012, comparativamente com 2011, houve um menor número de acções de formação, dele se destacando a diminuição nas acções de formação de menos duração, isto é, acções com menos de 30 horas;
- O número de acidentes de trabalho registou um aumento relativamente a 2011, em apenas uma ocorrência, tendo sido qualificados como tal 33 acidentes em 2012, que originaram 1156 dias de baixa;
- Os encargos com o pessoal apresentaram uma descida em cerca de 727.977,94€ comparativamente com 2011;
- No que diz respeito às ajudas de custo, estas registaram um aumento em relação a 2011;
- Relativamente ao trabalho extraordinário, constata-se que o mesmo é efectuado na maioria por homens com a carreira de assistente operacional.

Balanço Social – 2012

Anexos

Vínculo	Carreira						Total
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assiste Operacional	Informática	Outros	
Comissão de Serviço	14	0	0	0	0	5	19
CTFP por tempo indeterminado	0	48	83	217	4	8	360
CTFP a termo resolutivo incerto	0	2	0	1	0	0	3
CTFP a termo resolutivo certo	0	4	1	8	0	0	13
2012	14	54	84	226	4	13	395

Tabela 10 - Contagem dos colaboradores por cargo/ carreira segundo a modalidade de vinculação

Vínculo	Género		Total
	Masculino	Feminino	
Comissão de Serviço	6	13	19
CTFP por tempo indeterminado	119	241	360
CTFP a termo resolutivo incerto	1	2	3
CTFP a termo resolutivo certo	3	10	13
Total			395

Tabela 11 - Contagem dos colaboradores por género segundo a modalidade de vinculação

Escala Etária	Carreira						
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	
25 - 29	0	5	1	4	2	1	13
30 - 34	0	14	9	7	0	3	33
35 - 39	5	10	15	14	0	2	46
40 - 44	4	13	15	32	0	2	66
45 - 49	0	4	9	44	0	2	59
50 - 54	2	6	22	80	1	1	112
55 - 59	3	2	9	33	1	2	50
60 - 64	0	0	4	10	0	0	14
65 - 69	0	0	0	2	0	0	2
	14	54	84	226	4	13	395

Tabela 12 - Contagem dos colaboradores por cargo/ carreira segundo o escalão etário

Escala Etária	Género		Total
	Homens	Mulheres	
25 - 29	8	5	13
30 - 34	8	25	33
35 - 39	13	33	46
40 - 44	23	43	66
45 - 49	18	41	59
50 - 54	29	83	112
55 - 59	22	28	50
60 - 64	7	7	14
65 - 69	1	1	2

Tabela 13 - Contagem dos colaboradores por género segundo o escalão etário

Balanço Social – 2012

Nível de Antiguidade	Carreira						
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	
Até 5 anos	0	23	3	28	2	1	57
5 a 9 anos	0	4	10	13	0	3	30
10 a 14 anos	8	15	21	65	0	4	113
15 a 19 anos	1	5	12	61	0	1	80
20 a 24 anos	1	4	10	29	0	1	45
25 a 29 anos	2	1	16	17	0	1	37
30 a 34 anos	2	2	4	11	1	2	22
35 a 39 anos	0	0	4	2	1	0	7
40 ou mais anos	0	0	4	0	0	0	4
	14	54	84	226	4	13	395

Tabela 14 - Contagem dos colaboradores por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade

Nível de Escolaridade	Carreira						
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	
4 anos escolaridade	0	0	0	62	0	1	63
6 anos escolaridade	0	0	0	58	0	0	58
9 anos escolaridade	0	0	16	53	1	2	72
11 anos escolaridade	0	1	12	3	1	0	17
12 anos escolaridade	0	0	45	49	2	7	103
Bacharelato	0	6	4	0	0	0	10
Licenciatura	14	43	7	1	0	3	68
Mestrado	0	4	0	0	0	0	4
	14	54	84	226	4	13	395

Tabela 15 - Contagem dos colaboradores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade

Escala Etário	Carreira						
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	
30 - 34	0	1	0	0	0	0	1
40 - 44	1	0	0	0	0	0	1
50 - 54	0	1	0	0	0	0	1
55 - 59	1	0	2	0	0	0	3
	2	2	2	0	0	0	6

Tabela 16 - Contagem dos colaboradores portadores de deficiência por cargo/ carreira segundo o escalão etário

Motivo	Carreira						
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	
Procedimento Concursal	0	8	1	0	0	0	9
Regresso de Licença	0	0	0	1	0	0	1
Mobilidade Interna a Órgão de Proveniente	0	1	0	0	0	0	1
	0	9	1	1	0	0	11

Tabela 17 - Contagem dos colaboradores admitidos e regressados durante o ano por cargo/ carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Balanço Social – 2012

Motivo	Carreira						
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	
Caducidade	0	0	1	4	0	0	5
Reforma / Aposentação	0	1	3	18	0	0	22
Cessação da Comissão de Serviço	0	0	0	0	0	1	1
Resolução / Denúncia ou Exoneração (Iniciativa do Colaborador)	0	2	0	0	0	0	2
Outros	0	0	1	2	0	0	3
	0	3	5	24	0	1	33

Tabela 18 - Contagem das saídas de colaboradores por cargo/ carreira segundo o motivo de saída

Motivo	Carreira						
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	
Não abertura de procedimento concursal	0	8	13	39	4	0	64
Impugnação do procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0
Falta de aprovação do órgão executivo	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal improcedente	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	13	1	6	0	0	20
	0	21	14	45	4	0	84

Tabela 19 - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/ carreira segundo a dificuldade de recrutamento

	Total	
Extraordinário diurno	H:	389
	M:	113
	T:	502
Extraordinário noturno	H:	0
	M:	0
	T:	0
Total	H:	389
	M:	113
	T:	502

Tabela 20 - Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género

	Total	
Descanso semanal obrigatório	H:	485
	M:	318
	T:	803
Descanso semanal complementar	H:	984
	M:	419
	T:	1403
Feriados	H:	54
	M:	46
	T:	100
Total	H:	1523
	M:	783
	T:	2306

Tabela 21 - Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados segundo o género

Balanço Social – 2012

		Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Casamento	H				15			15
	M		15		15		18	48
	Total		15		30		18	63
Protecção na Parentalidade	H	30	5	2	59			96
	M	103	285	247				635
	Total	133	290	249	59			731
Falecimento de Familiar	H	4	2	11			3	20
	M		3	21	56	4		84
	Total	4	5	32	56	4	3	104
Doença	H		25	79	1393			1497
	M	62	228	844	2032			3166
	Total	62	253	923	3425			4663
Por acidente em serviço ou doença profissional	H				626			626
	M			41	530			571
	Total			41	1156			1197
Assistência a familiares	H			9	14			23
	M		18	82	20			120
	Total		18	91	34			143
Trabalhador Estudante	H		2	5	5			12
	M		31	84				115
	Total		33	89	5			127
Por conta do período de férias	H	6	11,5	46	63		3	129,5
	M	6,5	41	78,5	101,5	0,5	1,5	229,5
	Total	12,5	52,5	124,5	164,5	0,5	4,5	359
Com perda de vencimento	H							0
	M							0
	Total							0
Cumprimento de pena disciplinar	H							0
	M							0
	Total							0
Greve	H		2	7	11		2	22
	M		6	13	19			38
	Total		8	20	30		2	60
Injustificadas	H							0
	M							0
	Total							0
Outros	H		20	359	95		4	478
	M		1	96	728			825
	Total		21	455	823		4	1303
Total	H	40	67,5	518	2281	0	12	2918,5
	M	171,5	628	1506,5	3501,5	4,5	19,5	5831,5
	Total	211,5	695,5	2024,5	5782,5	4,5	31,5	8750

Tabela 22 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/ carreira segundo o motivo de ausência e género

Balanço Social – 2012

Descrição	TOTAL
Titulares de órgãos de soberania e membros de órgãos autárquicos	134.326,44 €
Pessoal em funções	3.152.624,89 €
Recrutamento de pessoal para novos postos de trabalho	79.150,32 €
Pessoal em funções	181.849,85 €
	3.779,99 €
Pessoal aguardando aposentação	11.763,21 €
Pessoal em qualquer outra situação	529.086,14 €
Titulares de órgãos de soberania e membros de órgãos autárquicos	31.442,76 €
Pessoal dos quadros	33.742,40 €
Pessoal dos quadros	338.431,96 €
Pessoal em qualquer outra situação	18.557,42 €
Titulares de órgãos de soberania e membros de órgãos autárquicos	4.218,76 €
Pessoal contratado a termo	18.937,66 €
Pessoal dos quadros	277.302,20 €
Pessoal em qualquer outra situação	0,00 €
Titulares de órgãos de soberania e membros de órgãos autárquicos	0,00 €
Pessoal contratado a termo	17.598,10 €
Remunerações por doença e maternidade/paternidade	104.427,64 €
Horas extraordinárias	19.390,64 €
Ajudas de custo	11.591,40 €
Abono para falhas	15.594,20 €
Subsídio de turno	13.529,73 €
Indemnizações por cessação de funções	4.674,17 €
Outros encargos com a saúde	45.994,04 €
Súsidio familiar a crianças e jovens	32.784,01 €
Outras prestações familiares	5.302,68 €
Acidentes em serviço e doenças profissionais	0,00 €
Subsídio Parental	17.816,90 €
	5.086.100,61 €

Tabela 23 - Total dos encargos com pessoal durante o ano

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
N.º total de acidentes	H: 22 M: 7 T: 29				H: 0 M: 0 T: 0
N.º de acidentes com baixa		H: 0 M: 0 T: 0	H: 16 M: 7 T: 23	H: 1 M: 0 T: 1	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		H: 0 M: 0 T: 0	H: 603 M: 217 T: 820	H: 61 M: 0 T: 61	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores		H: 0 M: 0 T: 0	H: 125 M: 126 T: 251	H: 0 M: 0 T: 0	

Tabela 24 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (no local de trabalho)

Balanço Social – 2012

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
N.º total de acidentes	H: 0 M: 4 T: 4				H: 0 M: 0 T: 0
N.º de acidentes com baixa		H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: 1	H: 0 M: 3 T: 3	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 14 T: 14	H: 0 M: 261 T: 261	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores		H: 0 M: 0 T: 0	H: 48 M: 26 T: 74	H: 199 M: 154 T: 353	

Tabela 25 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (*in itinere*)

	Total
Casos de incapacidade permanente absoluta	0
Casos de incapacidade permanente parcial	2
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	24
Casos de incapacidade temporária e parcial	2
Total	28

Tabela 26 - Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos colaboradores vítimas de acidentes de trabalho

	Número	Total (euros)
Total dos exames médicos efetuados	T: 936	T: 12.159,96 €
Exames de admissão	T: 4	T: 51,97 €
Exames periódicos	T: 477	T: 6.196,90 €
Exames ocasionais e complementares	T: 455	T: 5.911,09 €
Exames de cessação de funções	T: 0	T: 0,00 €
Despesas com medicina no trabalho		T: 0,00 €
Visitas aos postos de trabalho	T: 0	

Tabela 27 - Contagem das atividades de medicina no trabalho e respectivos encargos

	Total
Reuniões da comissão	T: 1
Visitas aos locais de trabalho	T: 1
Outras	T: 0
Total	T: 2

Tabela 28 - Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo

Balanço Social – 2012

	Valor (euros)	
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	T:	18.941,99 €
Equipamentos de proteção	T:	9.748,19 €
Formação em prevenção de riscos	T:	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	T:	0,00 €

Tabela 29 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

	Menos de 30 horas		De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas		120 horas ou mais	
Internas	T:	14	T:	0	T:	0	T:	0
Externas	T:	66	T:	6	T:	2	T:	0
Total	T:	80	T:	6	T:	2	T:	0

Tabela 30 - Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Participantes em ações internas	0	127	87	36	7	0	4	0	6	267
Participantes em ações externas	0	24	38	13	21	0	4	0	0	100
Total de participantes	0	151	125	49	28	0	8	0	6	367

Tabela 31 - Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/ carreira segundo o tipo de ação

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
N.º de horas em ações internas	0	396	355	81	11	0	6	0	0	849
N.º de horas em ações externas	0	75	688	301	373	0	32	0	19	1488
N.º total de horas	0	471	1043	382	384	0	38	0	19	2337

Tabela 32 - Contagem das horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo/ carreira segundo o tipo de ação

	Valor (euros)	
Ações internas	T:	18.000,00 €
Ações externas	T:	2.833,87 €
Total	T:	20.833,87 €

Tabela 33 - Despesas anuais com formação profissional

	Total	
Número de trabalhadores sindicalizados	T:	173
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	T:	4
Total de votantes para comissões de trabalhadores	T:	392

Tabela 34 - Relações profissionais

Balanço Social – 2012

	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	2
Processos instaurados durante o ano	T:	1
Processos transitados para o ano seguinte	T:	0
Processos decididos - arquivados	T:	1
Processos decididos - repreensão escrita	T:	0
Processos decididos - multa	T:	0
Processos decididos - suspensão	T:	0
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao trabalhador	T:	1
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0

Tabela 35 - Disciplina

	Regime de permanência - tempo inteiro - câmara municipal - presidente e vereadores		Regime de permanência - meio tempo - câmara municipal - vereadores		Regime não permanência - câmara municipal		Regime não permanência - assembleia municipal	
N.º de Eleitos	T:	4	T:	0	T:	3	T:	41

Tabela 36 – Eleitos Locais

	Do mapa de pessoal do município		De outra entidade pública, com vínculo à Administração Pública		Sem vínculo à Administração Pública		Total	
Chefe do Gabinete	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1
Adjuntos	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1
Secretários	T:	3	T:	0	T:	0	T:	3
Total	T:	3	T:	0	T:	2	T:	5

Tabela 37 - Gabinetes de Apoio Pessoal

	Dirigente superior (diretor municipal/diretor delegado)	Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento municipal/diretor delegado)	Dirigente intermédio de 2.º grau (chefe de divisão municipal)	Dirigente intermédio de 3.º grau ou inferior	Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a diretor de departamento municipal)	Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a chefe de divisão municipal)	Total
N.º de cargos previstos em regulamento municipal	0	0	0	0	0	0	0
N.º de cargos providos em 31/12	0	4	10	0	0	0	14

Tabela 38 – Dirigentes e Equiparados

Balanço Social – 2012