

ALBER GÁRIA · A · VE LHA



BALANÇO SOCIAL

2018

Balanço Social 2018

Índice

1 – Caracterização dos Recursos Humanos

Número de efetivos – Pg. 1

Distribuição dos efetivos por vínculo – Pg. 2

Prestadores de Serviços – Pg. 2

Distribuição dos efetivos por carreiras – Pg. 3

Estrutura etária – Pg. 3

Antiguidade na Função Pública – Pg. 4

Estrutura habilitacional – Pg. 5

Trabalhadores estrangeiros – Pg. 5

Trabalhadores portadores de deficiência – Pg. 5

2 – Movimentação dos Recursos Humanos

Admissões – Pg. 6

Saídas – Pg. 7

Postos de trabalho previstos e não ocupados – Pg. 8

Alterações de situação – Pg. 8

3- Outros Indicadores

Trabalho extraordinário, em dias de descanso e feriados – Pg. 9

Dias de ausência ao trabalho – Pg. 10

Encargos com pessoal – Pg. 11

Acidentes de trabalho e doenças profissionais – Pg. 12

Atividades de medicina no trabalho – Pg. 13

Formação – Profissional - Pg. 14

Relações profissionais – Pg. 15

Disciplina – Pg.15

Eleitos – Pg. 15

Gabinetes de Apoio à Presidência e à Vereação – Pg. 15

Dirigentes e equiparados – Pg. 16

1- Caracterização dos Recursos Humanos

Número de efetivos

Em 31 de dezembro de 2018, a Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha contava com duzentos e vinte e nove trabalhadores. De acordo com as normas de elaboração do Balanço Social, neste número encontram-se incluídos todos os trabalhadores vinculados à autarquia (incluindo os elementos do GAP), não se encontrando no entanto contabilizados quatro trabalhadores ausentes há mais de seis meses, por motivo de doença ou outro.

Quadro 1 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género

Relação Jurídica	Género	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço / Reg. Substituição	H	4					2	6
	M	4		1				5
Total		8	0	1	0	0	2	11
CTFP por tempo indeterminado	H		12	12	52	2	5	83
	M		23	36	63			122
Total		0	35	48	115	2	5	205
CTFP Termo resolutivo Certo	H		1	0	2			3
	M		2	4	1			7
Total		0	3	4	3	0	0	10
CTFP Termo resolutivo Incerto	H							0
	M							0
Total		0	0	0	0	0	0	0
Outra	H							0
	M						3	3
Total		0	0	0	0	0	3	3
Total de Efetivos	H	4	13	12	54	2	7	92
	M	4	25	41	64	0	3	137
Total		8	38	53	118	2	10	229

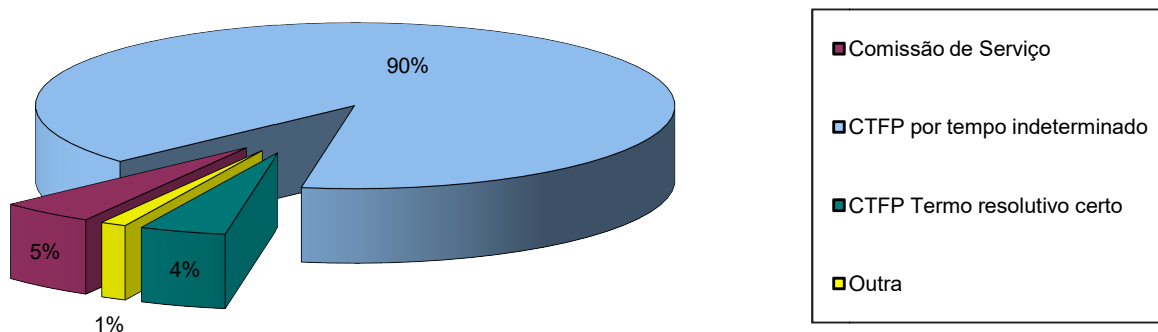
No que diz respeito à distribuição do efetivo por género, verificava-se que 60% dos trabalhadores eram do género feminino e 40% do género masculino.

Distribuição dos efetivos por vínculo

Relativamente ao vínculo à função pública, a grande maioria dos trabalhadores (90%) tinha com a autarquia uma Relação Jurídica de emprego por Tempo Indeterminado. De referir que os dirigentes intermédios, colocados na linha referente às Comissão de Serviço, são também detentores de vínculo por Tempo Indeterminado.

A distribuição dos efetivos por tipo de vínculo ilustra-se no gráfico seguinte:

Gráfico 1 – Distribuição do efetivo por tipo de vínculo

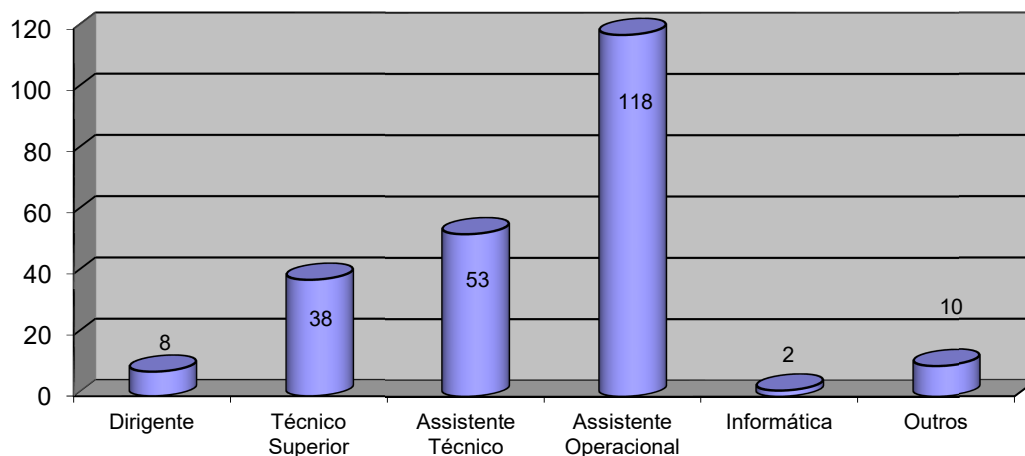


Prestadores de Serviços (pessoas singulares)

A autarquia tinha, em 31.12.2018, um prestador de Serviços em regime de avença (consultoria jurídica).

Distribuição dos efetivos por carreiras

Gráfico 2 – Distribuição do efetivo por carreiras

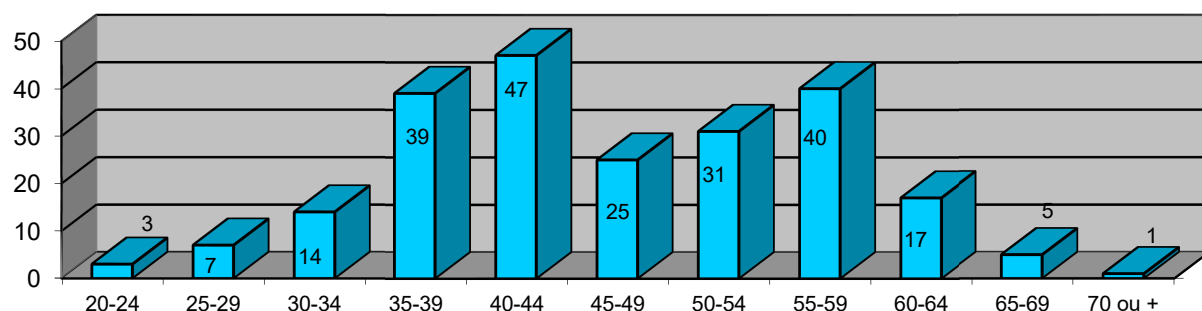


A carreira com o maior número de colaboradores era a de Assistente Operacional, na qual se encontravam inseridos 118 trabalhadores, representando 51,5% do total dos trabalhadores da autarquia. Seguiam-se as carreiras de Assistente Técnico e de Técnico Superior, a primeira representando 23% dos efetivos e a segunda com um peso de 16,6% no total de trabalhadores.

A título complementar, salienta-se que, de acordo com as normas de preenchimento do Balanço Social, a coluna “Outros” inclui os 5 Fiscais Municipais da autarquia. Pelo mesmo motivo, os Coordenadores Técnicos são incluídos na carreira de Assistente Técnico e os Encarregados Operacionais na carreira de Assistente Operacional.

Estrutura Etária

Gráfico 3 – Distribuição dos efetivos por classe etária



Relativamente à distribuição por classes etárias, verificava-se que 79,5% dos colaboradores da autarquia se situavam nas faixas etárias entre os 35 e os 59 anos. As classes etárias dos extremos (20-24 anos, 65-69 anos e 70 ou mais anos) eram as que apresentavam menor concentração de efetivos.

De referir que a trabalhadora que se encontra na classe de “70 ou mais anos” não tem vínculo de emprego público com a autarquia (Porteira de Prédio do Legado Napoleão, em Lisboa).

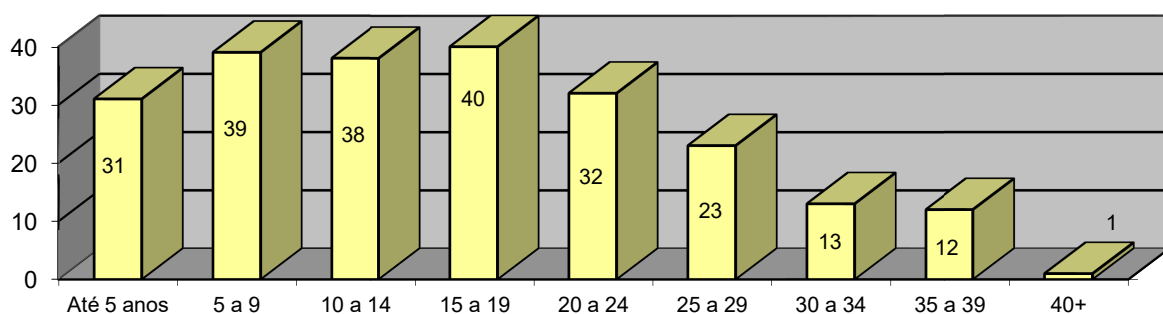
A idade média dos trabalhadores do Município era de 46,5 anos.

O pessoal Dirigente apresentava a média mais elevada de idades (50 anos), enquanto a carreira Técnica Superior apresentava a média mais baixa (41,5 anos).

O leque etário, que se traduz no rácio entre a idade do indivíduo mais idoso (71 anos) e do mais novo (21 anos), era de 3,4.

Antiguidade na Função Pública

Gráfico 4 – Distribuição do efetivo por antiguidade na função pública



No que diz respeito à antiguidade na função pública (que foi contabilizada independentemente do tipo de vínculo), verificava-se que a classe entre os 15 e os 19 anos agrupava o maior número de efetivos, representado 17,5% do total de trabalhadores. As classes entre 5 e 9 anos e os 10 a 14 anos de antiguidade representavam 17% e 16,5% do efetivo, respetivamente. O último escalão de antiguidade (que desde o ano transato se elevou para o escalão “40 ou mais anos”) era o que apresentava menor concentração de efetivos, com apenas um trabalhador (0,4%).

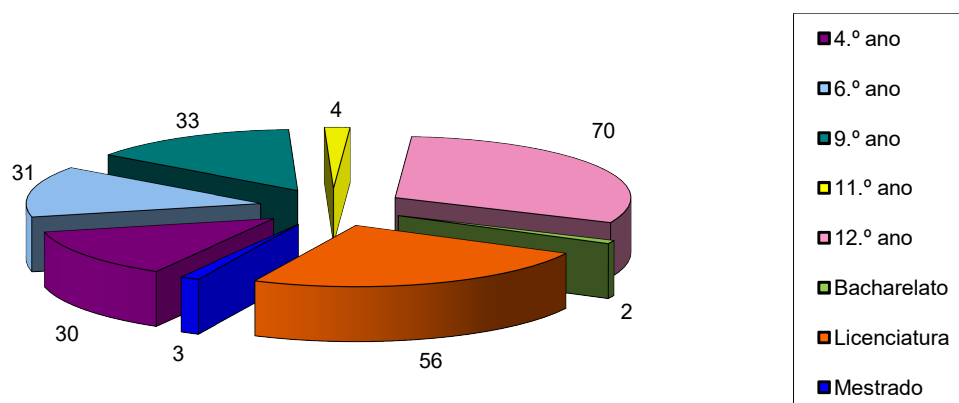
O nível médio de antiguidade situava-se nos 16,5 anos.

A antiguidade na função pública era mais elevada no grupo de pessoal de informática (com uma média de (24 anos), seguida pelo grupo de pessoal Dirigente (22 anos). Sucediavam-se os grupos de pessoal Assistente Técnico, Assistente Operacional e “Outros”, com médias de 17,5, 16,4 e 15 anos de antiguidade, respetivamente. O grupo de pessoal que apresentava menor antiguidade era o da carreira de Técnico Superior, situando-se esta, em média, nos 13 anos.

Estrutura Habilitacional

Relativamente à estrutura habilitacional do efetivo, verificava-se que 13% dos trabalhadores possuía o 1.º Ciclo, 13,5%, o 2.º Ciclo e 14,4%, o 3.º Ciclo do Ensino Básico; 32,4% era detentor de Ensino Secundário e 26,6% de Ensino superior. A distribuição dos colaboradores da autarquia pelos níveis de escolaridade previstos nos mapas do Balanço Social encontra-se representada no gráfico 5.

Gráfico 5 – Estrutura habilitacional do efetivo



Em termos globais, as mulheres detinham um nível de habilitações superior ao dos homens.

Trabalhadores Estrangeiros

A totalidade dos colaboradores da autarquia tinha nacionalidade Portuguesa.

Trabalhadores Portadores de Deficiência

No ano de 2018, seis trabalhadores ao serviço do município tinham incapacidade permanente igual ou superior a 60%, sendo três do sexo feminino (uma integrada na categoria de Técnico Superior e duas na de Assistente Operacional) e três do sexo masculino (um com a categoria de Técnico Superior, um com categoria de Assistente Técnico e um com a categoria de Assistente Operacional).

2 – Movimentação dos Recursos Humanos

Admissões

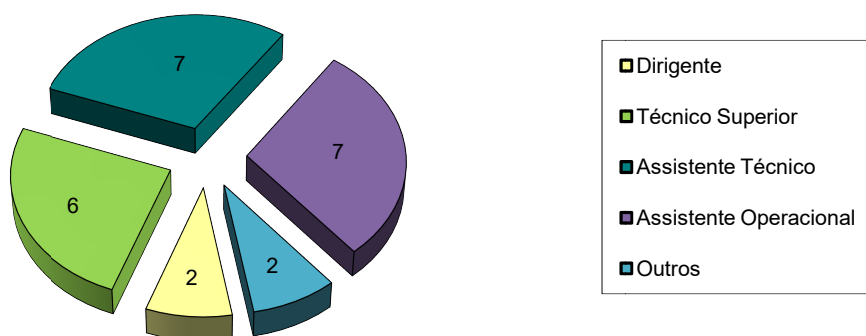
Quadro 2 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género

	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
Procedimento Concursal	H		1	1	2		4
	M		3	4	5		12
Total		0	4	5	7	0	16
Mobilidade Interna	H						0
	M		2	2			4
Total		0	2	2	0	0	4
Comissão de Serviço / Substituição	H						0
	M	2					2
Total		2	0	0	0	0	2
Outro	H			0			0
	M					2	2
Total		0	0	0	0	2	2
Total de Efetivos	H	0	1	1	2	0	4
	M	2	5	6	5	2	20
Total		2	6	7	7	2	24

Durante o ano de 2018, registaram-se vinte e quatro entradas ou regressos ao serviço, sendo dezasseis na sequência de procedimento concursal (dos quais 6 no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública - PEVPAP), quatro por mobilidade intercarreiras, duas por nomeação em cargo dirigente e duas por integração no âmbito da Medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto.

Em termos globais, as admissões distribuíram-se, por categorias, da forma que se ilustra no gráfico 6:

Gráfico 6 – Distribuição das admissões por grupo profissional



Saídas

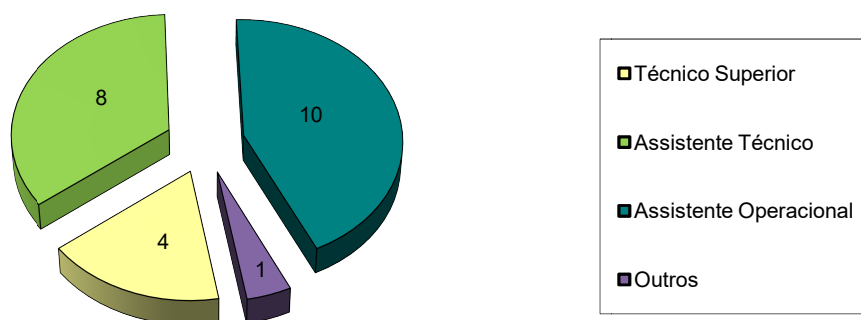
Quadro 3 – Saídas de trabalhadores por cargo / carreira segundo o motivo e género

Relação Jurídica	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
Caducidade / Cessação	H						0
	M				1		1
Total		0	0	0	1	0	1
Resolução ou denúncia pelo trabalhador	H			1			1
	M				1		1
Total		0	0	1	1	0	2
Reforma / aposentação	H				1		1
	M					1	1
Total		0	0	0	1	1	2
Revogação (mútuo acordo)	H			1	1		2
	M		1	2	1		4
Total		0	1	3	2	0	6
Outros	H			1	1		2
	M		3	3	4		10
Total		0	3	4	5	0	12
Total de Efetivos	H	0	0	3	3	0	6
	M	0	4	5	7	1	17
Total		0	4	8	10	1	23

Ao longo do ano, registaram-se vinte e três saídas, sendo uma por caducidade de contrato a termo resolutivo, duas por denúncia do contrato por parte dos trabalhadores, duas por aposentação, seis por revogação / mútuo acordo (cessação para entrada por tempo indeterminado no âmbito do PREVPAP) e doze por outros motivos (que incluem nomeações em regime de substituição em cargos dirigentes, mobilidades intercarreiras, termo de mobilidade entre serviços e saídas por ausências por doença superiores a seis meses).

Em termos globais, as saídas distribuíam-se, por categorias, da forma que se ilustra no gráfico 7:

Gráfico 7 – Distribuição das saídas por grupo profissional



Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados

Encontravam-se previstos no Mapa de Pessoal da autarquia para 2018 cinco postos de trabalho que não foram ocupados naquele ano pelo facto de quatro dos respetivos procedimentos concursais ainda se encontrarem em curso em 31 de dezembro e pelo encerramento de um procedimento por inexistência de candidatos à prossecução do mesmo.

Alterações de Situação

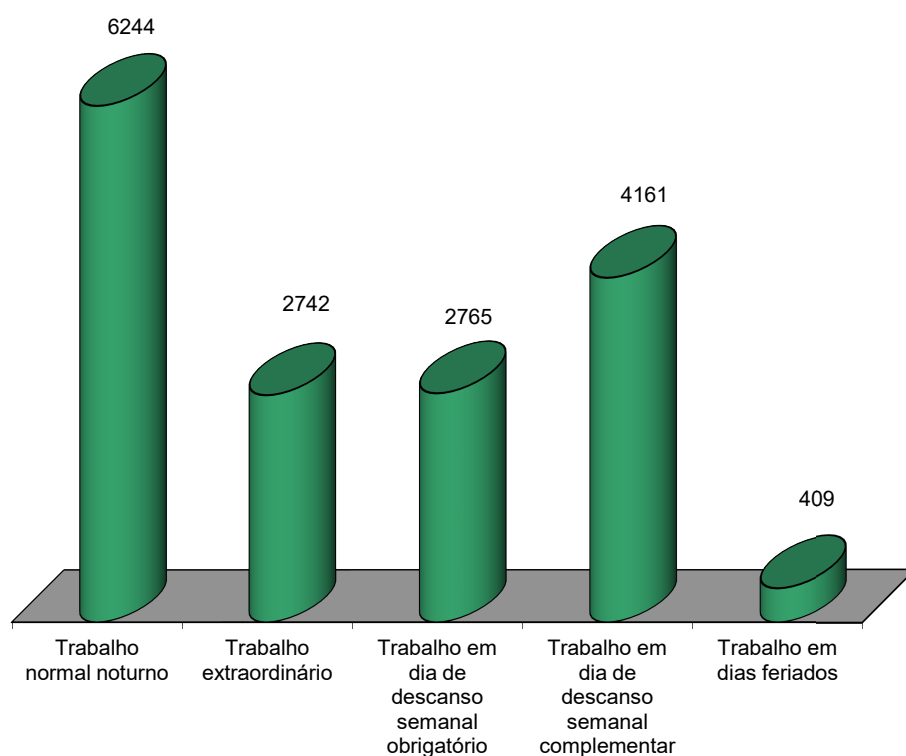
No que respeita a alterações de situação, durante o ano de 2018 registou-se uma consolidação de mobilidade intercarreiras (na categoria de Assistente Técnico) e cento e vinte cinco alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório que se distribuíram, em termos de carreiras, da seguinte forma: Dirigentes – 2; Técnicos Superiores – 15; Assistentes Técnicos – 31; Assistentes Operacionais – 72; Técnicos de Informática – 2; Fiscais Municipais (incluídos em “Outros”) – 2.

3 – Outros indicadores

Trabalho noturno, extraordinário, em dias de descanso semanal e em feriados

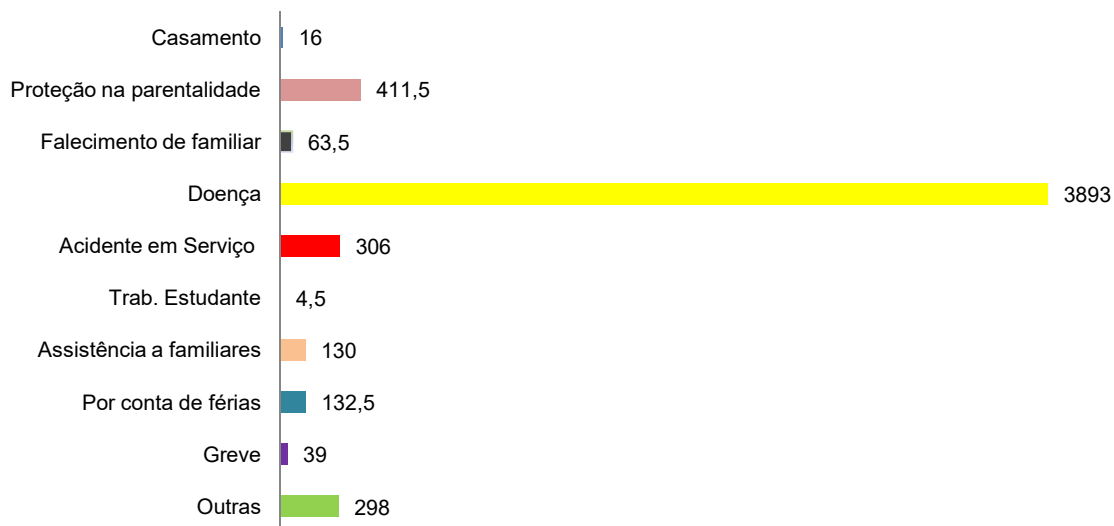
Ao longo do ano realizaram-se 6.244 horas de trabalho normal noturno e 10.077 horas de trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal e feriados, distribuídos da forma que se indica no gráfico seguinte:

Gráfico 8 – Horas de trabalho noturno, extraordinário e em dias de descanso semanal e feriados



Dias de ausência ao trabalho

Gráfico 9 – Distribuição das ausências por tipo de falta



Durante o ano de 2018, contabilizaram-se um total de 5.294 dias de ausência ao trabalho (excluindo-se as férias), fixando a taxa de absentismo em 10%.

O motivo mais significativo de falta foi o de doença, que atingiu os 3.893 dias, representando aproximadamente 73,5% do total de dias de ausência ao trabalho. Seguiram-se, em termos de representatividade, as faltas dadas ao abrigo da lei da parentalidade (411,5 dias), com um peso aproximado de 7,8% e as dadas por motivo de acidente em serviço (306), representando 5,8% do total de ausências.

Como nota explicativa, refira-se que as “outras” faltas (representando aproximadamente 5,6% do total de ausências durante o ano) agregam as ausências por cumprimento de obrigações legais, atividade sindical, consultas e tratamentos do trabalhador ou familiares e acompanhamento escolar de menor, entre outras.

Encargos com Pessoal

Os encargos com rubricas de pessoal ascenderam, no ano em análise, a um total de € 4.384.739,18. Somando-se as rubricas de Formação Profissional, de Atividades de Medicina no Trabalho e o subsídio ao Clube dos Trabalhadores da autarquia (CCD), estes encargos fixaram-se nos € 4.445.902,83, distribuídos da forma indicada no quadro 4, elaborado de acordo com as rubricas constantes dos quadros do Balanço Social do ano de 2018.

O leque salarial ilíquido, que resulta do rácio entre o vencimento-base ilíquido mais alto e o mais baixo dos trabalhadores incluídos no Balanço era de 5,2.

Quadro 4 – Distribuição dos encargos com pessoal

Rubricas de Pessoal (Encargos Diretos)	Valor (€)
Remunerações de base	2.928.528,44
Trabalho extraordinário	16.372,17
Trabalho normal noturno	7.359,34
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	53.748,89
Subsídio de turno	12.279,44
Abono para falhas	22.038,85
Ajudas de custo	4.787,86
Despesas de representação	41.706,10
Outros suplementos remuneratórios (Senhas de presença)	18.509,26
Abonos de família	7.511,59
Subsídios no âmbito da proteção na doença e parentalidade	42.195,77
Subsídio de refeição	239.772,05
Benefícios Sociais (Comparticipação em despesas de saúde)	182.558,48
Outros encargos com pessoal incluídos em rubricas de pessoal (Indemnizações por cessação de funções, contribuições para regimes de proteção social, seguros de acidentes de trabalho, pessoal em regime de tarefa ou avença)	807.370,94
Total de Encargos com Rubricas de Pessoal	4.384.739,18 €
Formação Profissional (incluindo a respeitante a prevenção de acidentes e doenças profissionais)	9.540,07
Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais	35.309,17
Subsídio ao CCD (em numerário)	16.314,41
Total de Encargos com Pessoal Incluídos no Balanço Social	4.445.902,83 €

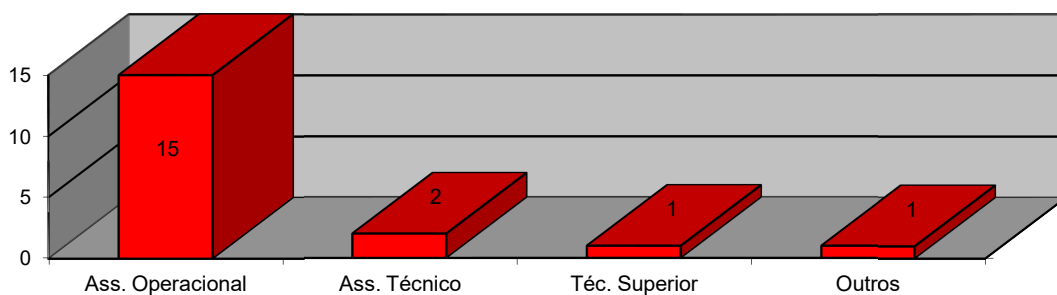
Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Acidentes de trabalho

Registaram-se dezanove acidentes de trabalho durante o ano. Estes acidentes ocorreram na sua grande maioria no grupo de pessoal Assistente Operacional, registando-se também dois acidentes na categoria de Assistente Técnico, um na categoria de Técnico Superior e um na categoria “Outros” (Fiscal Municipal). Três dos acidentes ocorreram *“in itinere”*.

Onze dos acidentes ocorridos durante o ano implicaram incapacidade temporária absoluta para o trabalho e oito não implicaram qualquer incapacidade.

Gráfico 10 – Número de acidentes de trabalho por categoria



Comparativamente ao ano de 2017, verificaram-se menos 2 acidentes de trabalho em 2018. No total, verificaram-se 306 dias de ausência devido a acidentes de trabalho, ou seja, menos 112 dias que no ano anterior

Doenças Profissionais

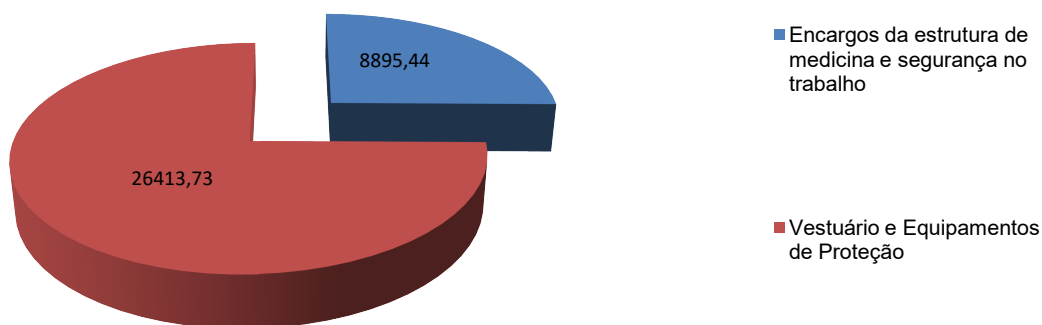
Não foi declarada qualquer doença profissional durante o ano.

Atividades de medicina no trabalho

No âmbito da medicina no trabalho, foram efetuados, ao longo do ano, sessenta e quatro exames médicos (de admissão ou periódicos), bem como cinco exames ocasionais e complementares. Não foram registadas visitas aos locais de trabalho.

Os custos com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais ascenderam aos € 35.309,17, repartidos da forma que se ilustra no gráfico seguinte:

Gráfico 11 – Distribuição dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

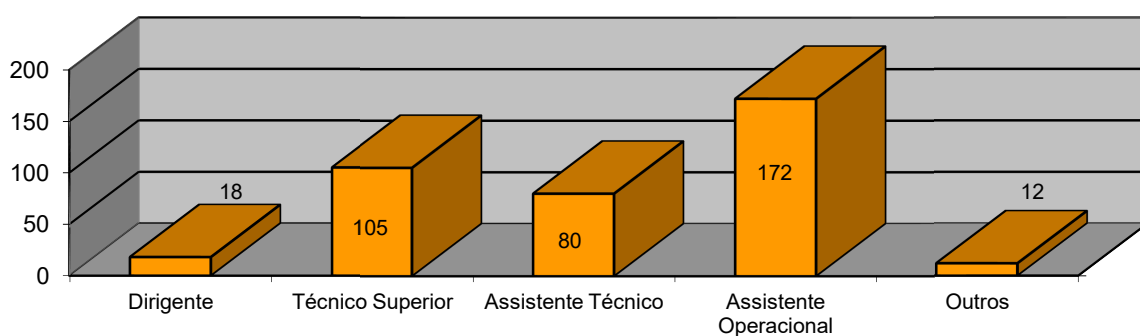


Formação profissional

Realizaram-se, durante o ano, 4.635 horas de formação profissional, respeitantes a cinquenta e seis ações de formação externas e a sete internas.

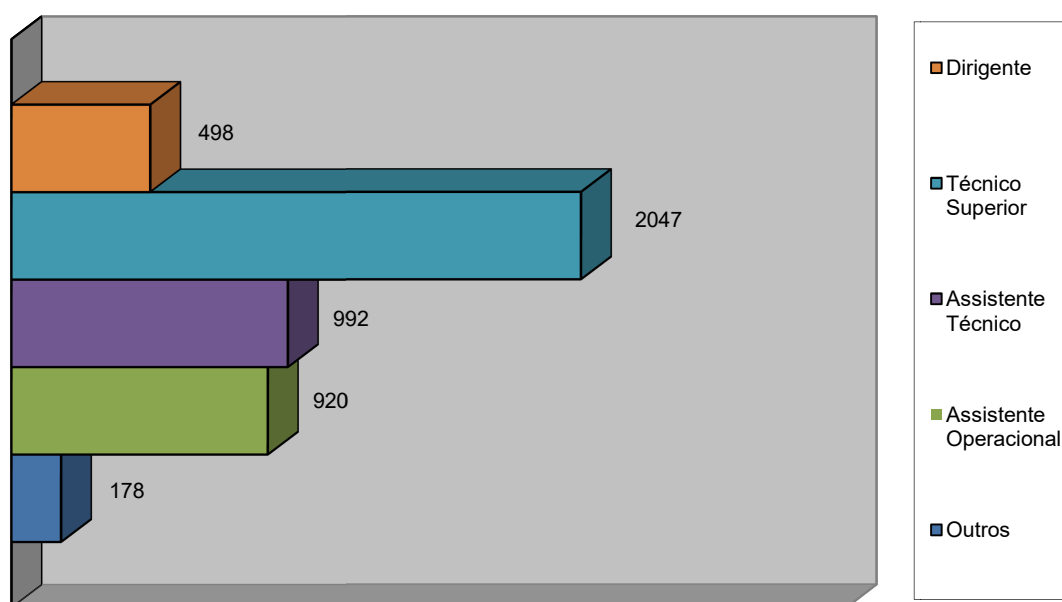
Contabilizaram-se 387 participações, distribuídas, em termos de categoria, da seguinte forma:

Gráfico 12 – Número de participações em ações de formação, por categoria



A distribuição das horas despendidas em formação profissional, por categorias, foi a representada no gráfico 13:

Gráfico 13 – Horas despendidas em formação, por categoria



As despesas anuais totais com formação profissional foram de € 9.540,07.

Relações Profissionais

Dos duzentos e vinte e nove trabalhadores, oitenta e quatro (36,7%) eram sindicalizados.

A autarquia não tinha Comissão de trabalhadores, existindo no entanto uma Comissão Sindical do STAL, bem como um Delegado Sindical do SINTAP.

Disciplina

Não se verificou qualquer procedimento disciplinar durante o ano.

Eleitos

O Órgão Executivo do município é constituído por sete eleitos, sendo um o Presidente da Câmara Municipal, três Vereadores em regime de tempo inteiro e três Vereadores em regime de não permanência.

O Órgão Deliberativo é constituído por vinte e um membros eleitos, em regime de não permanência, acrescidos dos seis Presidentes das Juntas de Freguesia do município, num total de vinte e sete membros.

Gabinete de Apoio à Presidência e à Vereação

O Gabinete de apoio pessoal à Presidência e à Vereação (GAP/GAV) é composto por um Chefe do Gabinete de Apoio à Presidência, sem vínculo à Administração Pública, e por dois Secretários do Gabinete de Apoio à Vereação, um dos quais com Relação Jurídica de emprego Público com a autarquia e outro sem vínculo à administração pública.

Os membros do Gabinete de Apoio à Presidência e à Vereação encontram-se incluídos nos Quadros do Balanço Social.

Dirigentes e Equiparados

A Estrutura Orgânica da Câmara Municipal contempla seis dirigentes intermédios de 2.º grau (Chefes de Divisão) e dois dirigentes intermédios de 3.º grau (Chefe de Unidade), encontrando-se providos, em 31 de dezembro de 2018, todos os cargos dirigentes previstos na estrutura.

Órgão Executivo

Em ____/____/____

Órgão Deliberativo

Em ____/____/____