



RELATÓRIO DO BALANÇO SOCIAL - 2015

DECRETO-LEI N.º 190/96, DE 9 DE OUTUBRO



ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO	3
II - RECURSOS HUMANOS	4
1. - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES	4
1.1 - POR RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO	4
1.2 - POR CARREIRAS/CATEGORIAS	5
1.3 - POR ESCOLARIDADE - CARREIRAS/CATEGORIAS	6
2 - ABSENTISMO	8
3 - ADMISSÃO DE PESSOAL	9
4 - ENCARGOS COM PESSOAL	9
5 - FORMAÇÃO	11
III - CONCLUSÃO	12
IV - BIBLIOGRAFIA	13



I - INTRODUÇÃO

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, veio criar a obrigatoriedade da elaboração do Balanço Social, por parte dos serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que tenham ao seu serviço, no mínimo, 50 trabalhadores, independentemente da relação jurídica de emprego público que possuam.

O Balanço Social é elaborado anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior e tem como finalidade caracterizar os recursos humanos, designadamente, no respeitante à evolução dos efetivos, à distribuição por género, à estrutura etária e habilitacional, à mobilidade interna, na carreira, categoria ou intercarreiras ou categorias, no próprio órgão ou serviço, ou entre órgãos e/ou serviços, às admissões e regressos, nas várias situações, às saídas, quer por aposentação, rescisão, ou outra, às mudanças de posicionamento obrigatório, à prestação de trabalho normal e suplementar, ao absentismo, aos horários, à formação, às atividades sindicais e às realizadas no âmbito da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, bem como mencionar todos os encargos da entidade.

Este passou a ser um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, e está incluído no ciclo anual da Gestão Municipal, permitindo aferir o cumprimento dos objetivos definidos pela Gestão de Topo, colmatar as falhas com outros recursos, procedendo, se necessário à reestruturação dos serviços de acordo com as necessidades dos mesmos.

Com a realização do presente relatório, anualmente, pretende-se, também, analisar e salientar os resultados dos pontos que poderão contribuir, numa maior escala, para o sucesso ou insucesso das atividades desenvolvidas, sendo que os restantes estão explanados nos respetivos quadros anexos.



II - RECURSOS HUMANOS

1. - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES

1.1 - POR RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO

O número de trabalhadores do Município existentes em 31 de Dezembro de 2015 é o constante do quadro que se segue. Da sua análise, constata-se que nessa data, o total de trabalhadores era de 138, cujo vínculo de emprego público reveste a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e a termo resolutivo certo a tempo parcial. Dos trabalhadores com contrato a termo resolutivo certo, 7 são técnicos de inglês, de atividade física e desportiva e do ensino da música, 16 são assistentes operacionais (auxiliares de educação), para o desenvolvimento e apoio das atividades de enriquecimento curricular e de apoio à família e 2 trabalhadores são educadores de infância a exercer funções nas escolas de educação pré-escolar de Santa Marta e de S. João de Lobrigos.

Distribuição dos Trabalhadores por Modalidades de Vínculo Exercício de Funções Públicas									
Modalidades de Vínculo	N.º de Trabalhadores								Obs
	2012		2013		2014		2015		
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
CTFPTI	109	81,95	108	83,08	100	80,00	113	81,88	
CTFPTR	24	18,05	22	16,92	25	20,00	25	18,12	a)
Total	133	100%	130	100%	125	100%	138	100%	

CTFPTI - Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
CTFPTR - Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo
a) A tempo parcial (2015)

Quadro 1 – Distribuição dos Trabalhadores por Relação Jurídica de Emprego Público

Dos 113 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 26 encontram-se a exercer essas funções nas Escolas Básicas e de Educação Pré-escolar, no âmbito da transferência de competências em matéria de educação nos termos do Decreto-Lei n.º 144/2008, de 28 de Julho e suas posteriores alterações.



1.2 - POR CARREIRAS/CATEGORIAS

A distribuição dos trabalhadores municipais pelas respetivas carreiras e ou categorias nas modalidades de contrato em funções públicas por tempo indeterminado e a termo resolutivo certo, é a constante do quadro que segue.

Distribuição de Trabalhadores por Carreiras/Categorias - 31/12/2015					
Carreiras / Categorias	Modalidade de Vínculo Exercício Funções Públicas				
	CTFPPI		CTFPTR		Total
	N.º	Obs	N.º	Obs	
Técnico Superior	9	a)			9
Coordenador Técnico	6				6
Assistente Técnico	29				29
Encarregado Operacional	3				3
Assistente Operacional	64				64
Fiscais Municipais	2				2
Assistente Operacional (AECs e apoio à família)			16	b)	16
Professores (AECs) e educadores de infância			9	b)	9
Total	113		25		138

a) Dois titulares a exercerem as funções de dirigente em comissão de serviço
b) A tempo parcial
CTFPPI - Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
CTFPTR - Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo

Quadro 2 – Distribuição dos Trabalhadores por Carreira/Categorias

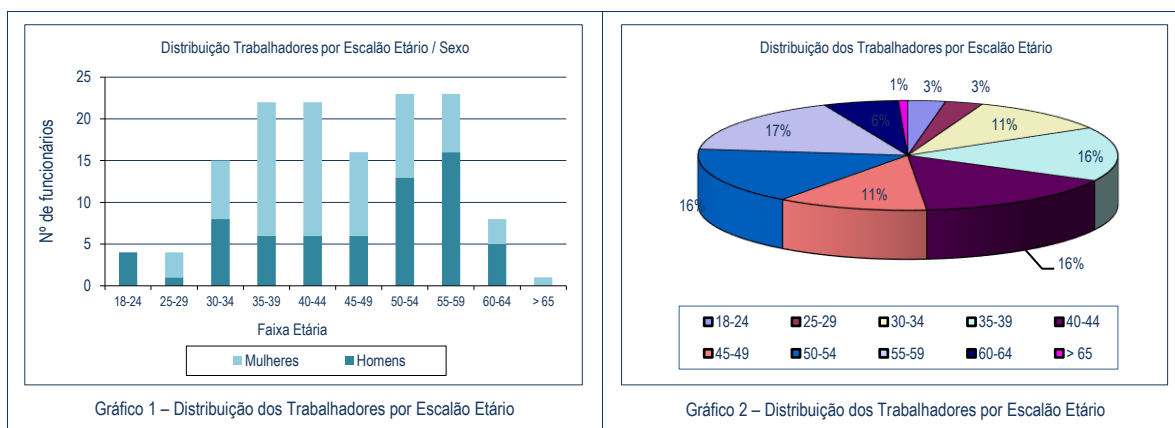
Através do quadro e dos gráficos que se seguem, verificamos que 42,75% dos trabalhadores têm idades compreendidas entre os 30-44 anos e pertencem à carreira/categoria de assistente operacional (27), à de assistente técnico e técnico profissional (16) e à de técnico superior (6) e 1 dirigente, sendo que estão incluídos nesta faixa etária 9 trabalhadores a desempenhar funções no ensino de inglês, da atividade física e desportiva e do ensino da música no âmbito das atividades de enriquecimento curricular; 28,26% dos trabalhadores têm idades compreendidas entre os 45-54 anos, dos quais 23 pertencem à carreira/categoria de assistente operacional e 16 à carreira/categoria de assistente técnico e técnico profissional; 22,47% dos trabalhadores têm idades compreendidas entre 55-64 anos, sendo 1 dirigente, 1 da carreira/categoria de técnico superior, 5 da carreira de assistente técnico e ou técnico profissional e 24 pertencendo à carreira/categoria de assistente operacional; os trabalhadores da faixa etária compreendida entre os 18-29 anos de idade representam 5,8% do número total de trabalhadores municipais distribuídos pelas carreiras/categorias de assistente operacional. A faixa etária



(60-64), representa 5,8% do total dos trabalhadores e estão inseridos na carreira de assistente operacional e na de assistente técnico e técnico profissional.

Distribuição de Trabalhadores por Escalão Etário - Carreiras / Categorias														
Grupo Etário	Dirigente		Técnico superior		Assist. Técnico e tec. Profissional		Assistente operacional		Prof e Ed. Infância (AECs)		Total		Total Geral	%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
18-24							4				4	0	4	2,90%
25-29							1	3			1	3	4	2,90%
30-34					2	2	5	3	1	2	8	7	15	10,87%
35-39			2	2		3	3	8	1	3	6	16	22	15,94%
40-44		1	1	1	2	7	3	5		2	6	16	22	15,94%
45-49					1	6	5	4			6	10	16	11,59%
50-54					5	4	8	6			13	10	23	16,67%
55-59	1		1			4	14	3			16	7	23	16,67%
60-64					1		5	2			5	3	8	5,80%
> 65								1			0	1	1	0,72%
Soma	1	1	4	3	10	27	48	35	2	7	65	73	138	100,00%

Quadro 3 – Distribuição dos Trabalhadores por Escalão Etário



1.3 - POR ESCOLARIDADE - CARREIRAS/CATEGORIAS

No que respeita à distribuição dos trabalhadores por habilitações literárias, analisando os quadros e gráficos seguintes, verificamos que 39,13% dos trabalhadores têm o 12.º ano de escolaridade, distribuídos pela carreira/categoria de assistente técnico e técnico profissional (24) e pela de assistente operacional (28); os trabalhadores com o 11.º e 9.º de escolaridade representam 18,12% e estão inseridos nas carreiras de assistente



operacional (23) e assistente técnico e ou técnico profissional (2); 19,56% dos trabalhadores têm o 6.º ano de escolaridade ou inferior e estão inseridos na carreira/categoria de assistente operacional (27); e 20,80% dos trabalhadores são licenciados (30), sendo que apenas 7 trabalhadores estão na carreira/categoria de técnico superior com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 10 estão inseridos na carreira/categoria de assistente técnico, técnico profissional e 4 pertencem à carreira/categoria de assistente operacional e 7 são técnicos do ensino do inglês, da atividade física e desportiva e do ensino da música, das atividades de enriquecimento curricular e educadores de infância.

Distribuição de Trabalhadores por Escolaridade - Carreiras/Categorias														
Nível de Escolaridade	Dirigente		Técnico superior		Assist. técnico e Tec. Profissional		Assistente operacional		Prof e Ed. Infância (AECs)		Total		Total Geral	%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
< 4 anos							1				1	0	1	0,72%
4 anos (4.ª classe)							12	4			12	4	16	11,59%
6 anos (Ciclo Preparatório)							7	3			7	3	10	7,25%
9 anos (Escolaridade Obrigatória)							12	9			12	9	21	15,22%
11 anos						2	1	1			1	3	4	2,90%
12.º ano					9	15	13	15	1	1	23	31	54	39,13%
Bacharelato						1		1			0	2	2	1,45%
Licenciatura	1	1	4	3	1	9	2	2	1	6	9	21	30	21,74%
Mestrado											0	0	0	0,00%
Doutoramento											0	0	0	0,00%
Soma	1	1	4	3	10	27	48	35	2	7	65	73	138	100,00%

Quadro 4 – Distribuição dos Trabalhadores por Escolaridade

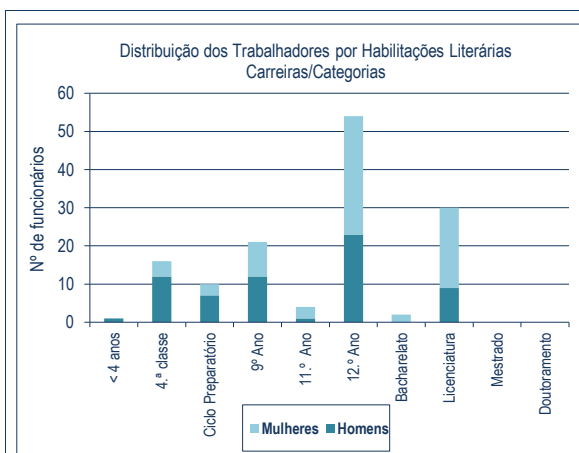


Gráfico 3 – Distribuição dos Trabalhadores por Habilitações Literárias/Sexo

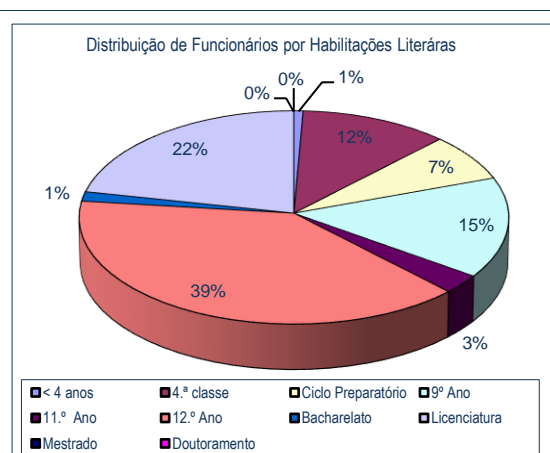


Gráfico 4 – Distribuição dos Trabalhadores por Habilitações Literárias



2 - ABSENTISMO

Analisado o quadro seguinte, verifica-se que no ano de 2015, as faltas por doença (até 30 dias) e por doença prolongada (> 30 dias) continuam a representar o maior número de faltas ao serviço, representando 25,93% e 56,96%, respetivamente do seu total.

Faltas e Licenças por Tipo								
Tipo de faltas	Nº de dias por tipo de faltas							
	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%
Casamento	15	0,69	11	0,51	0	0,00	0	0,00
Parentalidade	149	-	150	6,94	0	0,00	64	3,10
Nascimento	45	2,06	0	0,00	40	1,85	15	0,73
Gravidez de risco	93	4,26	37	1,71	0	0,00	0	0,00
Falecimento de familiar	29	1,33	27	1,25	19	0,88	16	0,78
Doença	313	14,33	425	19,66	439	20,31	535	25,93
Doença prolongada	750	34,34	746	34,51	1 252	57,91	1 175	56,96
Assistência a familiares	23	1,05	0	0,00	15	0,69	10	0,48
Trabalhador-estudante	130	5,95	71	3,28	35	1,62	25	1,21
Acidente em serviço ou doença profissional	133	6,09	544	25,16	319	14,75	158	7,66
Outras (*)	60	2,75	173	8,00	43	1,99	65	3,15
Total	1 740	100%	2 184	100%	2 162	100%	2 063	100,00

(*) Atividade sindical e eleições

Quadro 5 – Faltas por Tipo

As faltas por acidente em serviço ou doença profissional tiveram um decréscimo relativamente ao verificado no ano anterior, representando 7,66% do total das faltas dadas a que corresponde um decréscimo de cerca de 50%.

As faltas dadas ao abrigo do “estatuto” de trabalhador-estudante, têm vindo a decrescer relativamente aos três últimos anos, representando apenas 1,21% das faltas dadas no ano de 2015. Conclui-se, por isso, a existência de menos trabalhadores que procuram valorizar as suas habilitações académicas.

Em termos globais, o número total de faltas dadas no ano de 2015 é inferior ao verificado no ano anterior, havendo uma pequena diferença neste ano de menos 99 dias. Por outro lado, as faltas dadas por doença prolongada tiveram também uma diminuição de 77 dias em relação a 2014.

Deste modo, a taxa de absentismo verificada em 2015, situou-se nos 7,87 %, sofrendo um decréscimo de 1,49% relativamente ao ano anterior. Deduzindo ao número total de faltas do ano de 2015, as faltas dadas por doença e por doença prolongada, obtemos uma taxa

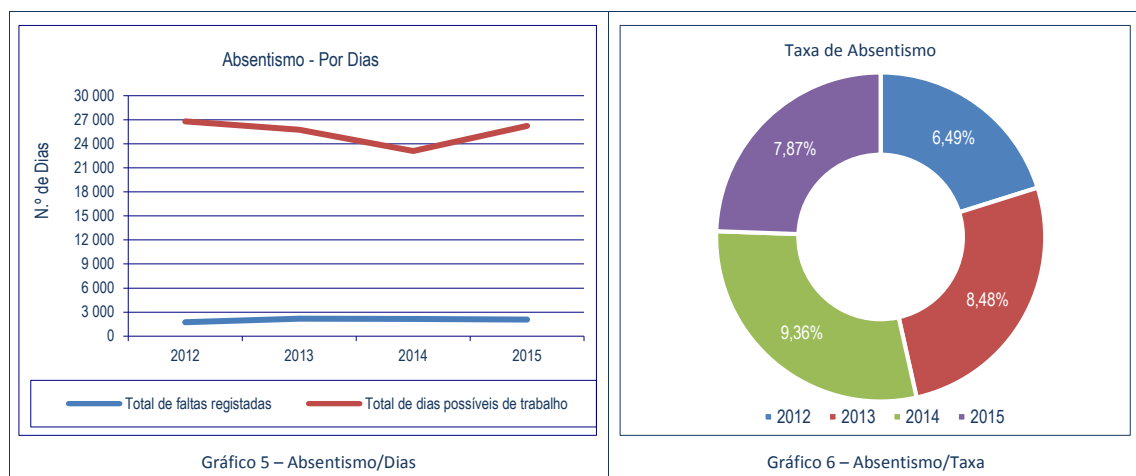


de absentismo de 1,35%, a corresponde uma média de 2,56 dias de faltas anual por trabalhador.

Descrição	Absentismo							
	Taxa de absentismo (*)							
	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%
Total de faltas registadas	1 740	6,49	2 184	8,48	2 162	9,36	2 063	7,87

Taxa de absentismo = Total de faltas registadas / Total de dias possíveis de trabalho – Em 2015: Ta = 2 063/26 216

Quadro 6 – Absentismo



3 - ADMISSÃO DE PESSOAL

No ano de 2015 foram recrutados, através de procedimentos concursais, 13 trabalhadores para ocuparem novos postos de trabalho nas carreira/categorias de Técnico Superior e Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e um Técnico das Atividades de Enriquecimento Curricular, três Assistentes Operacionais para a área da Educação, em regime de contrato de trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, traduzindo-se num aumento significativo do número de efetivos relativo às admissões dos anos anteriores, conforme se pode verificar no aludido quadro 1.

4 - ENCARGOS COM PESSOAL

Os encargos com pessoal no montante de 1 984 375,68 €, cuja descrição se referencia no mapa a seguir, apresentam uma redução relativamente ao ano anterior de 38 058€, a que



corresponde uma variação global anual de -1,88%. A despesa afeta às remunerações dos trabalhadores com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado e a termo teve um acréscimo e uma redução relativamente ao não anterior de 0,62% e 3,93%, respetivamente.

Ao ser reduzida a despesa global com pessoal, cumpriu-se o disposto no artigo 62.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2015), o qual estabelece que os municípios que não se encontrassem em situação de saneamento financeiro nos termos do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 73/2013, de 3 de Setembro, que aprovou o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais, ficavam impedidos de no ano de 2015, aumentar a despesa com pessoal.

A despesa com a segurança social que inclui as despesas com a comparticipação na saúde, as prestações relativas ao subsídio familiar a crianças e jovens, outras prestações familiares e as despesas com as contribuições da autarquia como entidade patronal, para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social do Regime Geral, no ano de 2015 atingiu o montante de 411.942,35€, a que corresponde uma diminuição em relação ao ano anterior de 6,28%.

Designação	Despesas com Pessoal				Δ - €		Δ %	
	2012	2013	2014	2015	2015-2014	2015-2012	2015-2014	2015-2012
	Titulares de órgãos de soberania e membros autárquicos	51 755	67 986	98 331	98 297	-34	46 542	-0,03%
Pessoal dos quadros - Regime de contrato individual de trabalho (a)	1 003 674	975 871	932 384	938 179	5 795	-65 495	0,62%	-6,53%
Pessoal contratado a termo (b)	174 324	160 450	147 078	141 293	-5 785	-33 031	-3,93%	-18,95%
Representação	25 932	25 358	24 740	25 003	263	-929	1,06%	-3,58%
Subsídio de refeição	123 188	119 656	113 193	112 152	-1 041	-11 036	-0,92%	-8,96%
Subsídio de férias e natal	101 845	193 432	187 342	178 713	-8 629	76 868	-4,61%	75,48%
Remunerações por doença e maternidade/paternidade	970	3 891	9 591	10 555	964	9 585	10,06%	0,00%
Abonos variáveis ou eventuais (c)	44 369	38 613	55 115	54 281	-834	9 912	-1,51%	22,34%
Segurança social	317 895	407 486	439 529	411 942	-27 587	94 047	-6,28%	29,58%
Seguros de acidentes no trabalho e doenças profissionais	34 810	35 044	15 131	13 960	-1 171	-20 850	-7,74%	-59,90%
Total	1 878 762	2 027 787	2 022 434	1 984 376	-38 058	105 614	-1,88%	5,62%

a) Inclui as despesas com pessoal aguardando aposentação e em qualquer outra situação

b) Inclui as despesas com pessoal em regime de tarefa e avença

c) Inclui as despesas com as senhas de presença dos membros da Assembleia Municipal e dos vereadores em regime de não permanência

Quadro 7 – Resumo das Despesas Correntes



5 - FORMAÇÃO

Durante o ano de 2015 foi proporcionada a participação em ações de formação profissional, aos trabalhadores municipais, adequadas à sua qualificação, nas diversas áreas, organizadas por entidades externas ao Município, designadamente pela ATAM - Associação dos Trabalhadores da Administração Local, pelo IGAP - Instituto de Gestão e Administração Pública e outras entidades acreditadas, conforme descrição constante do quadro seguinte:

Áreas de Formação	Formandos Efetivos	Horas Realizadas	Volume realizado
Workshop – Novo Regime Jurídico de Urbanização e Edificação	1	7	7
Fiscalização Municipal de Operações Urbanísticas no âmbito no Novo Regime Jurídico de Urbanização e Edificação	2	14	28
Workshop – Código do Procedimento Administrativo	5	7	35
Código do Procedimento Administrativo	4	14	56
Código do Procedimento Administrativo	2	7	14
A Expressão Plástica no Pré-escolar e 1 Ciclo	2	28	56
Condutor/Manobrador de Máquinas de Movimento de Terras	2	14	28
Alteração ao Regime Jurídico de Urbanização e Edificação - Atualização Tabelas Taxas e Regulamentos Liquidação e Cobrança de Taxas	3	7	21
Regime Extraordinário Regularização, Alteração, Ampliação Estabelecimentos Exploração Atividades Incompatíveis Regime Jurídico de Instrumentos de Gestão Territorial (DL n.º 165/2014 de 5/11)	2	7	14
Consolidação de Contas na Administração Local	1	7	7
Consolidação de Contas na Administração Local	1	14	14
Primeiros Passos com a matemática	2	14	28
Regime Jurídico de Segurança contra Incêndios	1	7	7
Procedimentos de Legalização Urbanística	1	7	7
Prevenção e Primeiros Socorros	26	2	52
Total	55	156	374

Quadro 7 – Formação



III - CONCLUSÃO

Com a elaboração do presente Relatório podemos concluir que foi dado cumprimento ao definido no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, enviado, dentro dos prazos, para as entidades nele referidas.

Podemos concluir, também, que o Balanço Social tem como finalidade, além de comparar os dados dos anos anteriores, para melhorar o sistema, também tem o de incentivar e garantir a efetiva participação dos trabalhadores de cada serviço, no sentido de haver um maior empenhamento dos trabalhadores na sua atividade e numa melhoria da qualificação dos serviços prestados, traduzindo-se numa maior eficiência, qualificação e transparência.

É de salientar que, através do presente documento se constata que o Município de Santa Marta de Penaguião se preocupa em valorizar os seus recursos humanos, pois está ciente que só com a participação de todos é atingido o objetivo de servir cada vez mais e melhor os seus munícipes.



IV - BIBLIOGRAFIA

Relatório de Gestão e Prestação de Contas do ano de 2015

Balanço Social do Município de Santa Marta de Penaguião