



Município de Santa Marta de Penaguião
Câmara Municipal

RELATÓRIO DO BALANÇO SOCIAL - 2017

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 CARREIRA/CATEGORIAS	5
1.3 - POR ESCOLARIDADE - CARREIRAS/CATEGORIAS	6
2. - ABSENTISMO	8
3. - ENCARGOS COM PESSOAL	9
4. - 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 habitacional, 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 com esses recursos.

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.



II - RECURSOS HUMANOS

1. - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES

1.1 - POR RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO

O Município em 31 de Dezembro de 2017 dispunha do número de trabalhadores constante do quadro que se segue. Da sua análise, verifica-se que nessa data, o total de trabalhadores era de 143, 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, 8 são Técnicos das Atividades de Enriquecimento Curricular, nas áreas do Ensino do Inglês, do Ensino da Música, da Atividade Física e Desportiva e das Atividades Lúdico-expressivas (Expressão Musical), 21 são Assistentes Operacionais (Auxiliares de Ação Educativa) e 2 são Técnico Superior (Educação de Infância) que exercem funções nas escolas de educação pré-escolar de Santa Marta e de S. João de Lobrigos, no âmbito do desenvolvimento e apoio das atividades de enriquecimento curricular e de apoio à família

Distribuição dos Trabalhadores por Modalidades de Vínculo Exercício de Funções Públicas									
Modalidades de Vínculo	N.º de Trabalhadores								Obs
	2014		2015		2016		2017		
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
CTFPPI	100	80,00	113	81,88	113	79,58	112	78,32	
CTFPTR	25	20,00	25	18,12	29	20,42	31	21,68	a)
Total	125	100%	138	100%	142	100%	143	100%	

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

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

Dos 112 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 23, integrados nas carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional, 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 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 - 31/12/2017					
Carreiras / Categorias	Modalidade de Vínculo Exercício Funções Públicas				Total
	CTFPPI		CTFPTR		
	N.º	Obs	N.º	Obs	
Técnico Superior	8	a)			8
Coordenador Técnico	6				6
Assistente Técnico e Técnico Profissional	29	c)			29
Encarregado Operacional	3				3
Assistente Operacional	64				64
Fiscais Municipais	2				2
Assistente Operacional (AECs)			21	b)	21
Professores (AECs) e educadores de infância			10	b)	10
Total	112		31		143

a) Dois titulares a exercerem as funções de dirigente em comissão de serviço
b) A tempo parcial
c) Um Assistente Técnico em Comissão de Serviço (COM)
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

Verifica-se através do quadro e dos gráficos seguintes que 38,46% 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 (15) e à de técnico superior (5) e 1 dirigente, sendo que estão incluídos nesta faixa etária 8 trabalhadores a desempenhar funções no âmbito das atividades de enriquecimento curricular; 27,28% dos trabalhadores têm idades compreendidas entre os 45-54 anos, dos quais 24 pertencem à carreira/categoria de assistente operacional e 13 à carreira/categoria de assistente técnico e técnico profissional; 27,27% dos trabalhadores têm idades compreendidas entre 55-64 anos, sendo 1 da carreira/categoria de técnico superior, 9 da carreira de assistente técnico e ou técnico profissional e 28 pertencendo à carreira/categoria de assistente operacional; os trabalhadores da faixa etária compreendida entre



os 18-29 anos de idade representam 6,30% do número total de trabalhadores municipais distribuídos pelas carreiras/categorias de assistente operacional.

Distribuição de Trabalhadores por Escalão Etário - Carreiras / Categorias														
Grupo Etário	Dirigente		Técnico Superior		Assistente 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							2				2	0	2	1,40%
25-29							2	4	1		3	4	7	4,90%
30-34					1		5	4		1	6	5	11	7,69%
35-39			2	1	2	3	2	8	2	3	8	15	23	16,08%
40-44		1	1	1	1	8	4	4		1	6	15	21	14,69%
45-49					2	5	4	7		2	6	14	20	13,99%
50-54					2	4	8	5			10	9	19	13,29%
55-59			1		3	5	16	5			20	10	30	20,98%
60-64	1					1	6	1			7	2	9	6,29%
> 65							1				1	0	1	0,70%
Soma	1	1	4	2	11	26	50	38	3	7	69	74	143	100,00%

Quadro 3 – Distribuição dos Trabalhadores por Escalão Etário

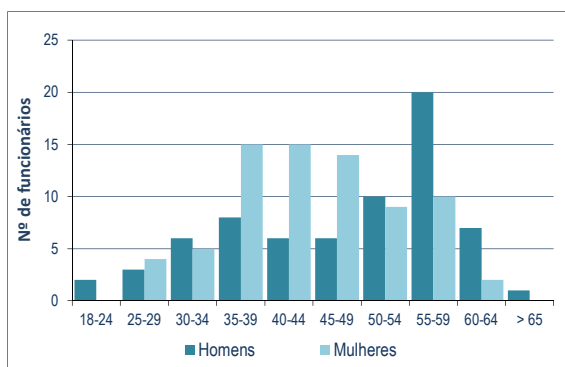


Gráfico I – Distribuição dos Trabalhadores por Escalão Etário

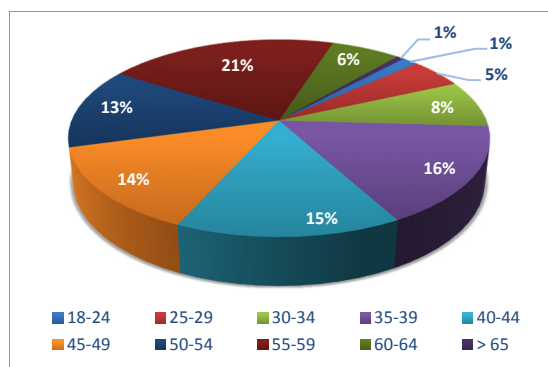


Gráfico II – Distribuição dos Trabalhadores por Escalão Etário

1.3 - POR ESCOLARIDADE - CARREIRAS/CATEGORIAS

Quanto à distribuição dos trabalhadores por habilitações literárias, analisando os quadros e gráficos seguintes, verificamos que 39,16% 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 (30); os trabalhadores com o 11.º e 9.º de escolaridade representam 18,11% e estão inseridos nas carreiras de assistente operacional (24) e assistente técnico e ou técnico profissional (2); 20,28% dos trabalhadores têm o 6.º ano de escolaridade ou inferior e estão inseridos na



carreira/categoria de assistente operacional (29); e 20,98% dos trabalhadores são licenciados (30), sendo que apenas 6 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 e de técnico profissional e 4 pertencem à carreira/categoria de assistente operacional e 8 são técnicos a exercer funções no âmbito das atividades de enriquecimento curricular.

Distribuição de Trabalhadores por Escolaridade - Carreiras/Categorias														
Nível de Escolaridade	Dirigente		Técnico Superior		Assistente 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	0,70%
4 anos (4.ª classe)							14	4			14	4	18	12,59%
6 anos (Ciclo Preparatório)							7	3			7	3	10	6,99%
9 anos (Escolaridade Obrigatória)							14	8			14	8	22	15,38%
11 anos						2	1	1			1	3	4	2,80%
12.º ano					9	15	12	18	1	1	22	34	56	39,16%
Bacharelato						1		1			0	2	2	1,40%
Licenciatura	1	1	4	2	2	8	1	3	2	6	10	20	30	20,98%
Mestrado											0	0	0	0,00%
Doutoramento											0	0	0	0,00%
Soma	1	1	4	2	11	26	50	38	3	7	69	74	143	100,00%

Quadro 4 – Distribuição dos Trabalhadores por Escolaridade

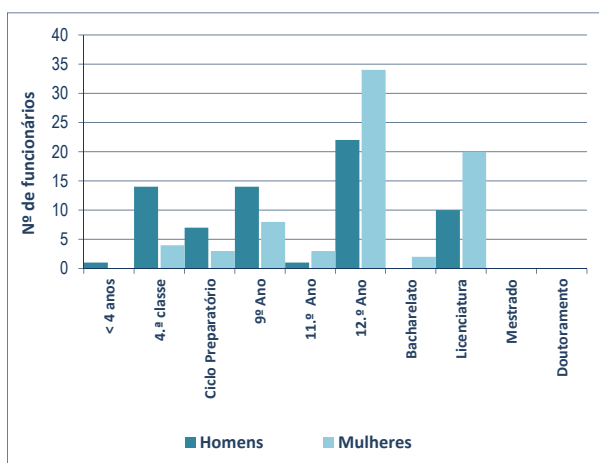


Gráfico III – Distribuição dos Trabalhadores por Habilitações Literárias/Sexo

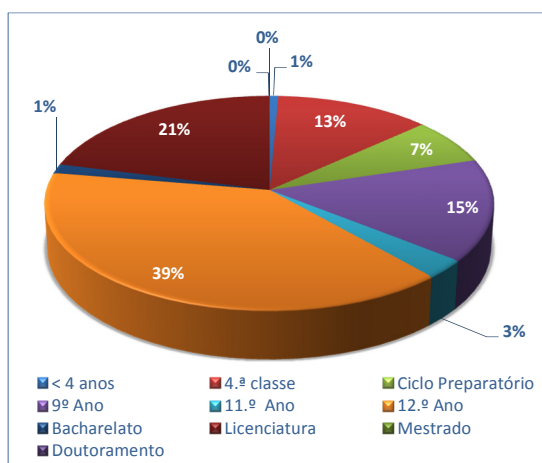


Gráfico IV – Distribuição dos Trabalhadores por Habilitações Literárias



2 - ABSENTISMO

Analisado o quadro seguinte, verifica-se que no ano de 2017, as faltas por doença (até 30 dias) e por doença prolongada (> 30 dias) continuam a representar o maior número de faltas ao serviço, representando 24,53% e 36,68%, respetivamente, do seu total.

Faltas e Licenças por Tipo								
Tipo de faltas	Nº de dias por tipo de faltas							
	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
Casamento	0	0,00	0	0,00	22	0,79	0	0,00
Parentalidade	0	0,00	64	3,10	198	7,14	505	16,45
Nascimento	40	1,85	15	0,73	48	1,73	88	2,87
Gravidez de risco	0	0,00	0	0,00	191	6,89	375	12,21
Falecimento de familiar	19	0,88	16	0,78	30	1,08	17	0,55
Doença	439	20,31	535	25,93	638	23,00	753	24,53
Doença prolongada	1 252	57,91	1 175	56,96	1 192	42,97	1 126	36,68
Assistência a familiares	15	0,69	10	0,48	0	0,00	4	0,13
Trabalhador-estudante	35	1,62	25	1,21	0	0,00	0	0,00
Acidente em serviço ou doença profissional	319	14,75	158	7,66	385	13,88	92	3,00
Outras (*)	43	1,99	65	3,15	70	2,52	110	3,58
Total	2 162	100%	2 063	100%	2 774	100%	3 070	100,00

(*) Atividade sindical, greve, Estatuto dos Eleitos Locais, Eleições (Campanha Eleitoral e membros das Mesas)

Quadro 5 – Faltas por Tipo

As faltas por acidente em serviço ou doença profissional tiveram uma diminuição de cerca de 76% relativamente ao verificado no ano anterior e representam 3% do total das faltas dadas.

No ano de 2017 não ocorrerem faltas dadas ao abrigo do “estatuto” de trabalhador-estudante, confirmando a tendência já verificada nos anos anteriores, na diminuição dos trabalhadores municipais a procurar valorizar as suas habilitações académicas.

Em termos globais, o número total de faltas dadas no ano de 2017 é superior ao verificado no ano anterior em 296 dias, para o qual contribuíram designadamente as faltas dadas, por parentalidade, por nascimento, por gravidez de risco, por doença e por acidente ao serviço ou doença profissional.

Deste modo, a taxa de absentismo verificada em 2017, situou-se nos 12,18 %, sofrendo um acréscimo de 1,55% relativamente ao ano anterior. Deduzindo ao número total de faltas do ano de 2017, as faltas dadas por doença, por doença prolongada e por acidente ao serviço ou doença



profissional, obtemos uma taxa de absentismo de 4,73%, a corresponde uma média de 8,33 dias de faltas anual por trabalhador.

Absentismo								
Descrição	Taxa de absentismo (*)							
	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
Total de faltas registadas	2 162	9,36	2 063	7,87	2 774	10,63	3 070	12,18

Taxa de absentismo = Total de faltas registadas / Total de dias possíveis de trabalho – Em 2017: Ta = 3 070 / 25 200

Quadro 6 – Absentismo

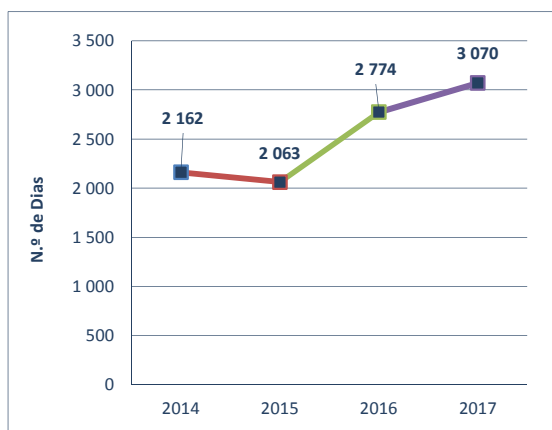


Gráfico V – Absentismo/Dias

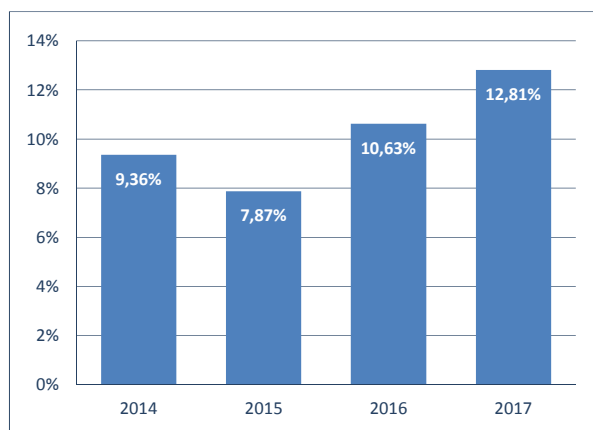


Gráfico VI – Absentismo/Taxa

3 - ENCARGOS COM PESSOAL

Os encargos com pessoal no montante de 2 317 432€, cuja descrição se referencia no mapa a seguir, apresentam um acréscimo relativamente ao ano anterior de 154 094€, a que corresponde uma variação global anual de 7,12%. Este aumento em relação ao ano anterior fundamenta-se pela atualização da remuneração mínima garantida verificada neste ano, pela extinção da redução remuneratória e os correspondentes aumentos da contribuição por parte do Município, como entidade empregadora, para a Segurança Social e para Caixa Geral de Aposentações, bem como das despesas com a comparticipação na saúde, com as prestações relativas ao subsídio familiar a crianças e jovens e com outras prestações familiares. De referir que aquele montante global inclui,



ainda, as despesas com as “senhas de presença” dos Senhores Membros da Assembleia Municipal e dos Senhores Vereadores que não estão a tempo inteiro.

Apesar do aumento das despesas com pessoal verificado neste ano, o mesmo não colocou em causa as regras de equilíbrio orçamental, bem como os limites de endividamento e demais obrigações de sustentabilidade das respetivas finanças locais, previstas na Lei n.º 73/2013, de 3 de Setembro na sua redação atual, conforme adiante se relata.

Despesas com Pessoal								
Designação	2014	2015	2016	2017	Δ - €		Δ %	
					2017-2016	2017-2014	2017-2016	2017-2014
Titulares de órgãos de soberania e membros autárquicos	98 331	98 297	103 029	105 070	2 041	6 739	1,98%	6,85%
Pessoal dos quadros - Regime de contrato individual de trabalho (a)	932 384	938 179	1 007 302	1 017 237	9 935	84 853	0,99%	9,10%
Pessoal contratado a termo (b)	147 078	141 293	174 484	224 553	50 069	77 475	28,70%	52,68%
Representação	24 740	25 003	26 076	26 654	578	1 914	2,22%	7,74%
Subsídio de refeição	113 193	112 152	122 387	134 398	12 012	21 205	9,81%	18,73%
Subsídio de férias e natal	187 342	178 713	194 744	201 566	6 822	14 224	3,50%	7,59%
Remunerações por doença e maternidade/paternidade	9 591	10 555	11 450	9 546	-1 904	-45	-16,63%	-0,47%
Abonos variáveis ou eventuais (c)	55 115	54 281	58 992	63 157	4 164	8 042	7,06%	14,59%
Segurança social	439 529	411 942	439 965	509 763	69 798	70 234	15,86%	15,98%
Seguros de acidentes no trabalho e doenças profissionais	15 131	13 960	24 910	25 488	578	10 357	2,32%	68,45%
Total	2 022 434	1 984 375	2 163 338	2 317 432	154 094	294 998	7,12%	14,59%

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



4 - FORMAÇÃO

Aos trabalhadores municipais, durante o ano de 2017 foi proporcionada a participação em ações de formação profissional, 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, STAL – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e outras entidades acreditadas, conforme descrição constante do quadro seguinte:

Áreas de Formação	Formandos Efetivos	Horas Realizadas	Volume realizado
Certificação de Motoristas para obtenção do CAM – Categoria C	1	35	35
Certificação de Motoristas para obtenção do CAM – Categoria D	3	35	105
Código dos Contratos Públicos	14	19,5	273
Lei do Orçamento de Estado 2017 – Aquisições de serviços	3	7	21
LOE 2017 - Implicações Financeiras nas Autarquias e outras entidades da Administração Local	2	7	14
Riscos Químicos II	17	3	51
Riscos Químicos nas Piscinas Publicas	10	3	30
Transportes Coletivos de Crianças	3	35	105
Utilização de Extintores	61	1	61
Total	114	145,5	695

Quadro 8 – Formação

Desta forma, foram contemplados no Plano de Formação, cento e catorze colaboradores, nove formações, dos quais, vinte e seis colaboradores frequentaram seis ações de formação externas, nas áreas da Certificação de Motoristas, Código dos Contratos Públicos e Orçamento do Estado para 2017, e, oitenta e oito colaboradores, 3 ações internas na área da Segurança no Trabalho.

Tendo em conta que foram realizadas todas as ações programadas, verificou-se uma taxa de execução do Plano de Formação de 100 %.



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, foi enviado, dentro dos prazos, para as entidades, nele, referidas.

Podemos, também, concluir, que o Balanço Social tem como finalidade, comparar os dados obtidos com os dos anos anteriores, para melhorar o sistema, incentivar e garantir a efetiva participação dos trabalhadores de cada serviço, no sentido de haver um maior empenho dos mesmos na sua atividade, melhorando e qualificando os serviços prestados, traduzidos 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 2017

Balanço Social - 2017 do Município de Santa Marta de Penaguião