

Balanço Social

2017



INTRODUÇÃO

O Capital Humano é, cada vez mais, um fator preponderante no desenvolvimento e crescimento das organizações, uma vez que proporciona criação de valor e vantagem competitiva, mediante a gestão adequada do conjunto de capacidades, conhecimentos, experiência, competências, comportamentos e atributos de personalidade dos seus trabalhadores.

Neste sentido, o Balço Social assume-se como um instrumento privilegiado de planeamento e gestão dos Recursos Humanos, assente num conjunto de indicadores com grande relevância no apoio à gestão das organizações, que permite avaliar e caracterizar o seu capital humano, identificando os seus pontos fortes e fracos, contribuindo desta forma para a definição de estratégias de planeamento para uma gestão eficaz e operacional, que conduza à concretização dos objetivos traçados.

Assim, pretende-se analisar os indicadores relativos ao ano de 2017 por forma a permitir uma visão geral dos recursos humanos do Município.



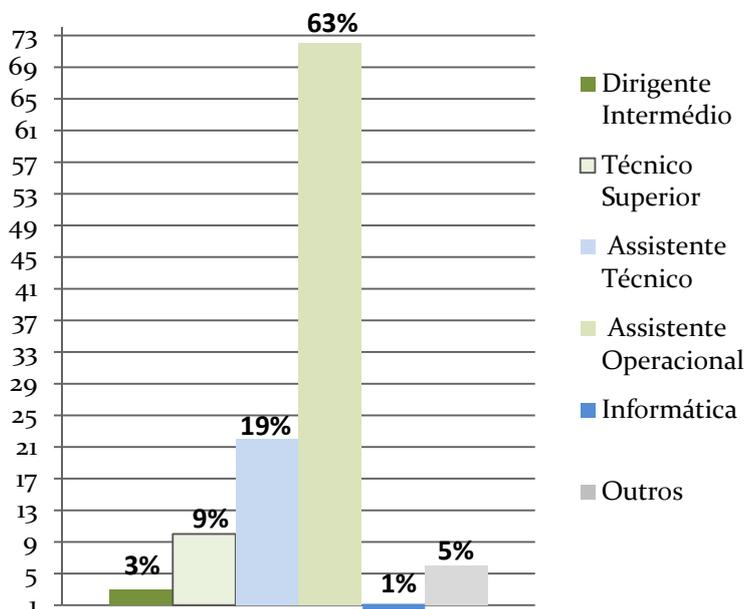
Caracterização dos Recursos Humanos do Município

A 31 de dezembro de 2017, o Município da Golegã contava com 114 trabalhadores, verificando-se uma predominância na carreira de “Assistente Operacional”, com 63% do total dos trabalhadores.

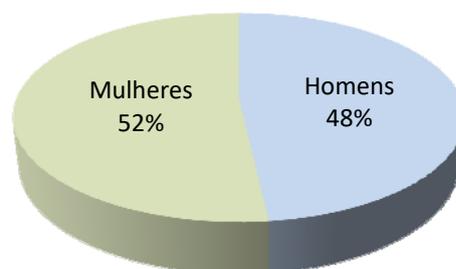
Quanto à distribuição por género, do universo total dos trabalhadores do Município da Golegã, 52% são mulheres e 48% são homens, verificando-se uma significativa homogeneidade entre géneros, tanto a nível global dos trabalhadores do Município, como na distribuição de géneros por cargo/carreira, sendo apenas exceção a carreira técnica superior, onde se regista uma diferença mais acentuada entre homens e mulheres, existindo uma preponderância do sexo feminino em relação ao masculino.

Comparativamente ao ano de 2016, verifica-se uma inversão na predominância de género relativo ao total dos trabalhadores, registando-se um aumento de 6% das mulheres.

Efetivos por Cargo/Carreira

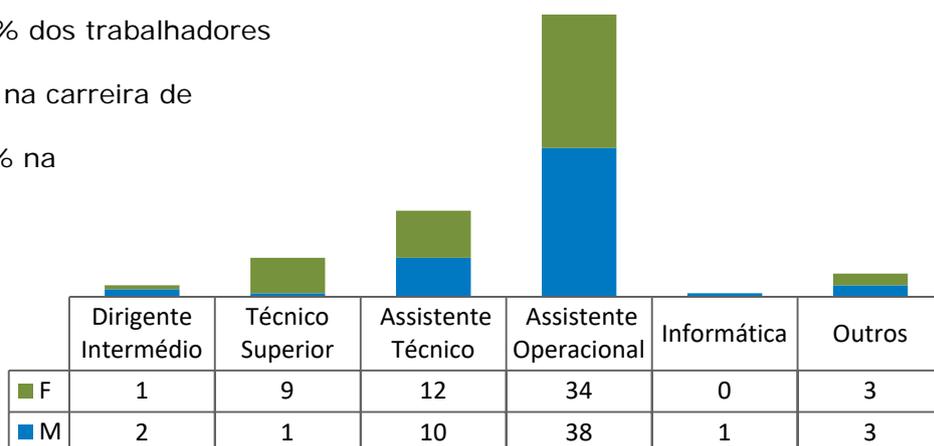


Trabalhadores por Género

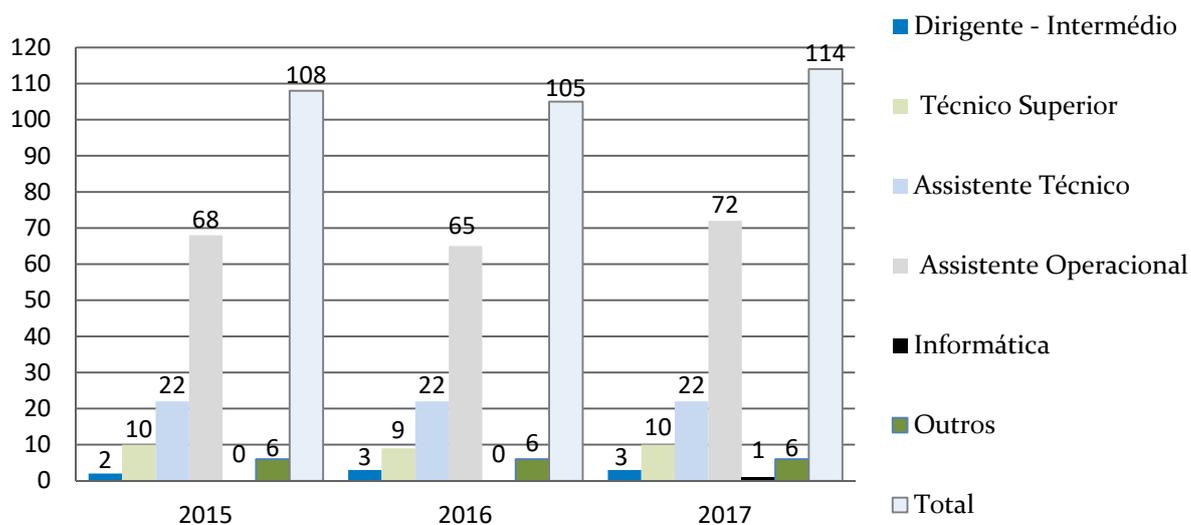


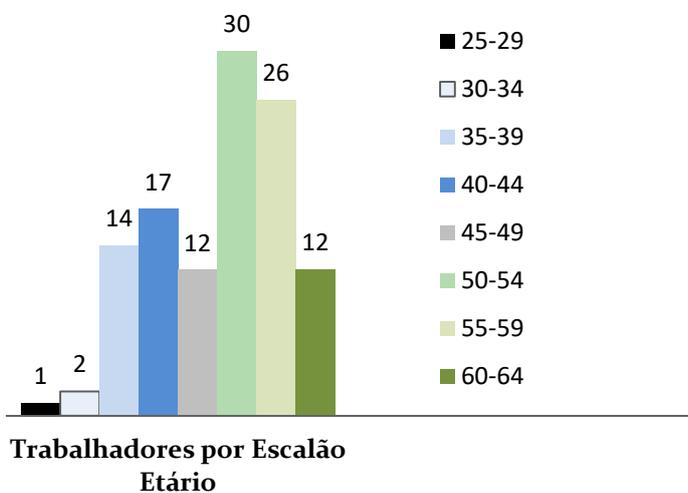
Trabalhadores por Carreira

Durante o ano de 2017, 63% dos trabalhadores encontravam-se integrados na carreira de assistente operacional, e 9% na carreira técnica superior



No que respeita à evolução dos recursos humanos nos últimos três anos, a carreira de assistente operacional foi a única onde se verificaram variações mais significativas, as quais tiveram impacto no número total de trabalhadores, registando-se um aumento de 9 trabalhadores à data de 31/12/2017, comparativamente a 31/12/2016.





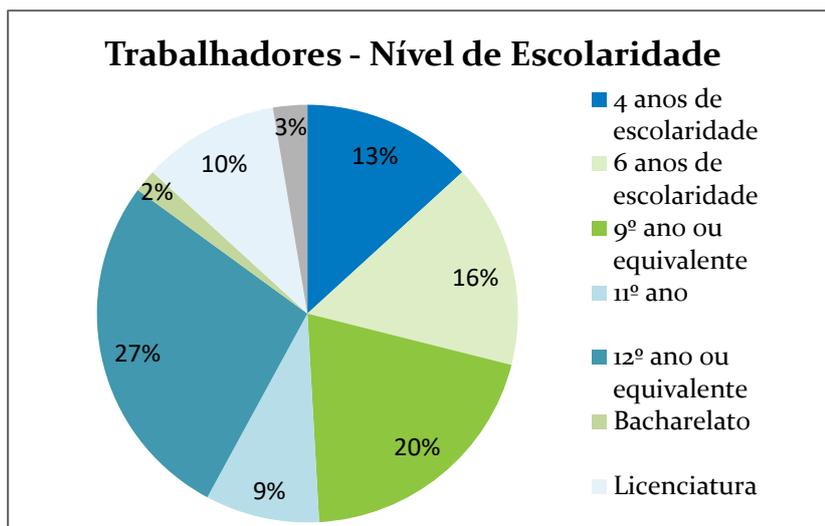
Em função dos escalões etários dos trabalhadores conclui-se que a 31/12/2017:

- ❖ Os escalões etários dos trabalhadores do Município variavam entre os 29 anos (trabalhador/a mais jovem) e os 64 anos (trabalhador/a mais velho/a);

- ❖ 33% dos trabalhadores tem 55 anos ou mais;

- ❖ Apenas 3% dos trabalhadores têm idade igual ou inferior a 34 anos;

- ❖ 11% dos trabalhadores têm idade igual ou superior a 60 anos.

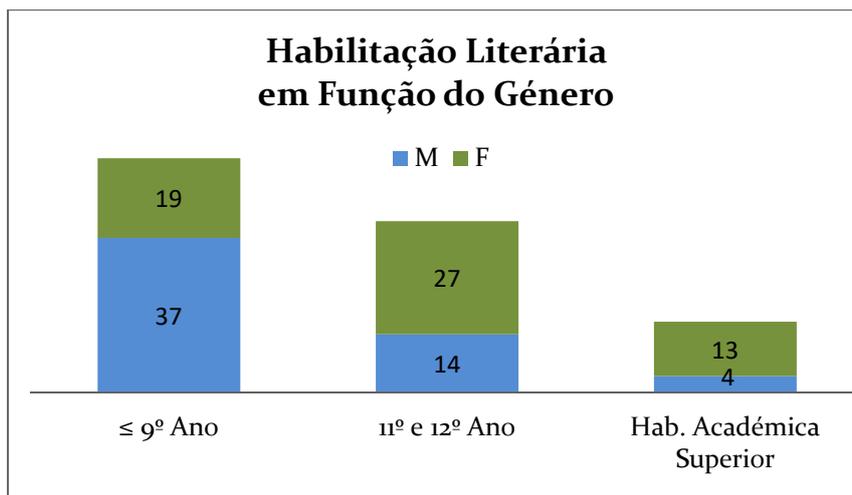


Quanto às habilitações literárias:

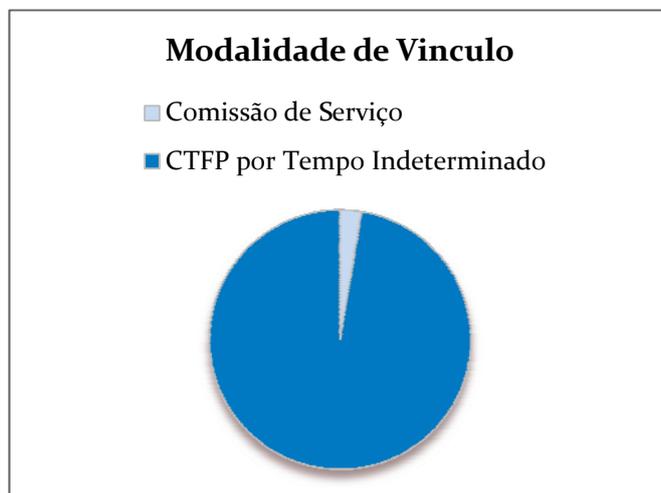
- 15% têm habilitação académica superior;
- 36% situam-se no nível de escolaridade entre o 11º e o 12º ano;
- 49% têm o 9º ano ou inferior.

Face ao Balço Social referente ao ano de 2016, regista-se um aumento de 6% de trabalhadores com escolaridade entre o 11º e o 12º ano e uma diminuição de 5% de trabalhadores com o 9º ano de escolaridade ou inferior.

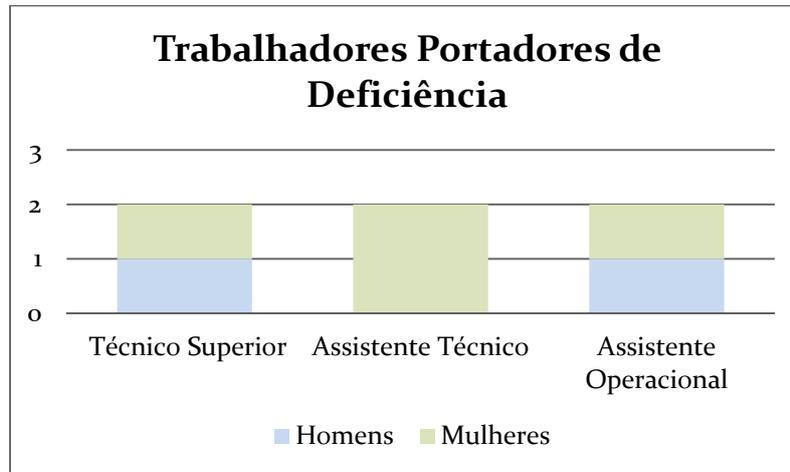
Ainda no que respeita ao nível de escolaridade, verifica-se ainda que existe uma predominância do género masculino em relação ao feminino, no que respeita a trabalhadores com o 9º ano de escolaridade ou inferior, enquanto que nos grupos “11º e 12º Ano” e “Habilitação Académica Superior” verifica-se o oposto.



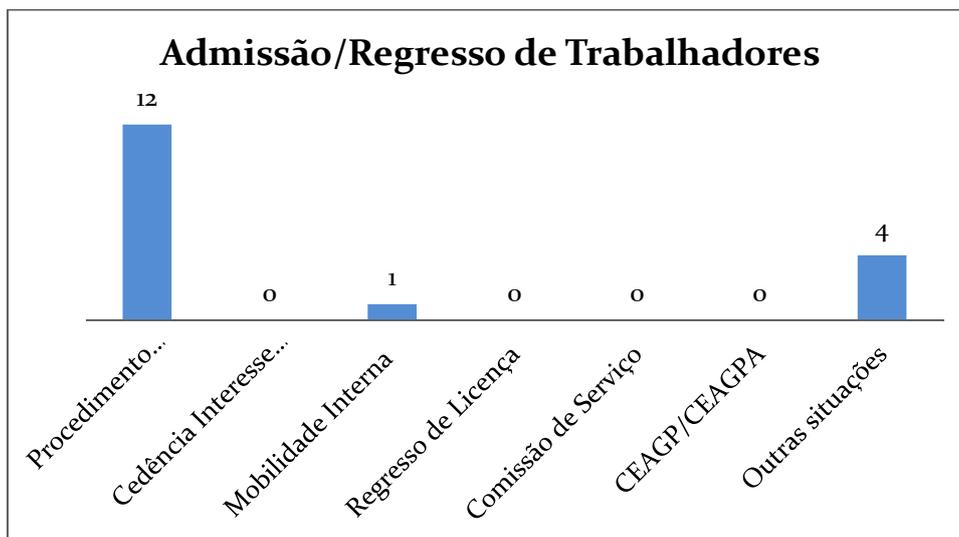
Quanto à modalidade de vínculo jurídico, constata-se que os trabalhadores afetos ao Mapa de Pessoal do Município se encontram em Regime de Comissão de Serviço – 3 Dirigentes Intermédios, e em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado – 111 trabalhadores, não se registando trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo ou com Prestação de Serviços em Regime de Tarefa ou Avença.



Dos 114 trabalhadores, 6 são portadores de deficiência/incapacidade, sendo 4 mulheres e 2 homens.



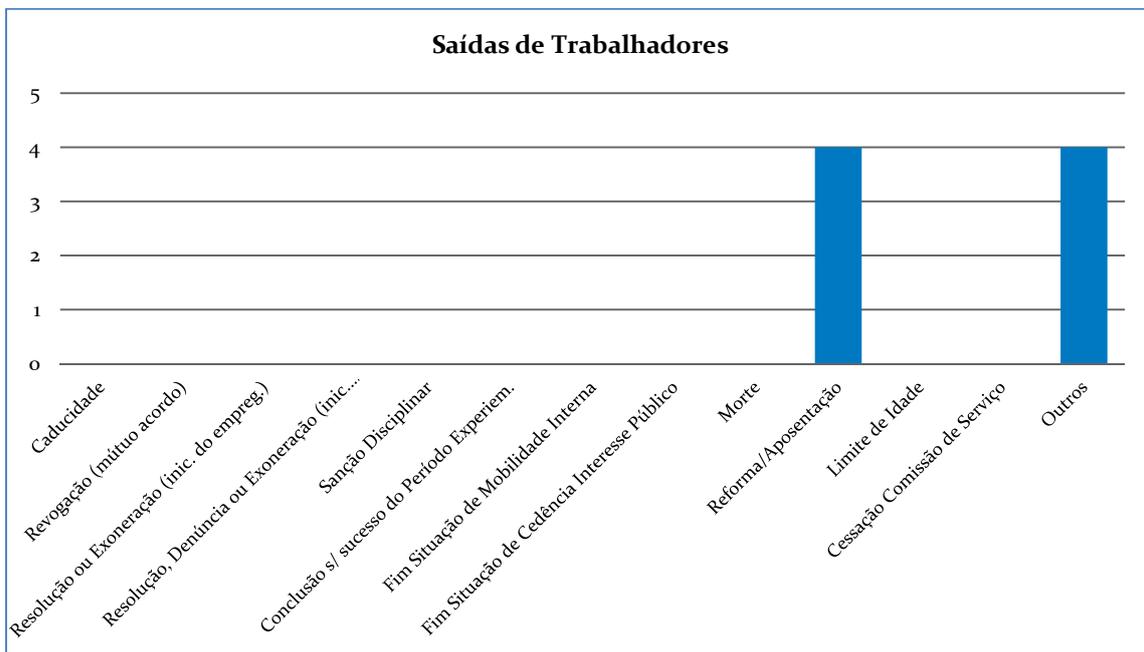
Recursos Humanos – Entradas e Saídas



Durante o ano de 2017 ocorreram as seguintes entradas:

- 2 Técnicos Superiores – mediante consolidação da mobilidade interna, na modalidade de mobilidade intercarreiras, da carreira de assistente técnico para a carreira técnica superior;
- 1 Especialista de Informática – mediante consolidação da mobilidade interna, na modalidade de mobilidade intercarreiras, da carreira técnica superior para a carreira de informática;
- 1 Assistente Técnico – através de mobilidade na categoria;

- 1 Assistente Técnico - mediante consolidação da mobilidade interna, na modalidade de mobilidade intercarreiras, da carreira de assistente operacional para a carreira assistente;
- 12 Assistentes Operacionais (área - auxiliares de educação), mediante celebração de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado.



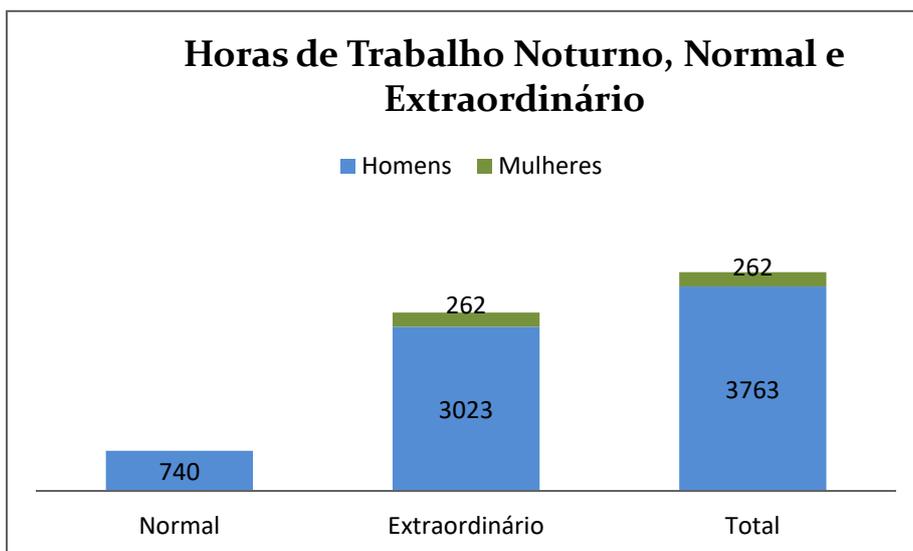
Em 2017, ocorreram 8 saídas nas seguintes situações:

- Reforma/aposentação – 4 assistentes operacionais;
- Outros – consolidação das seguintes mobilidades intercarreiras:
 - 1 técnico superior na carreira de informática;
 - 2 assistentes técnicos na carreira técnica superior;
 - 1 assistente operacional na carreira de assistente técnico.

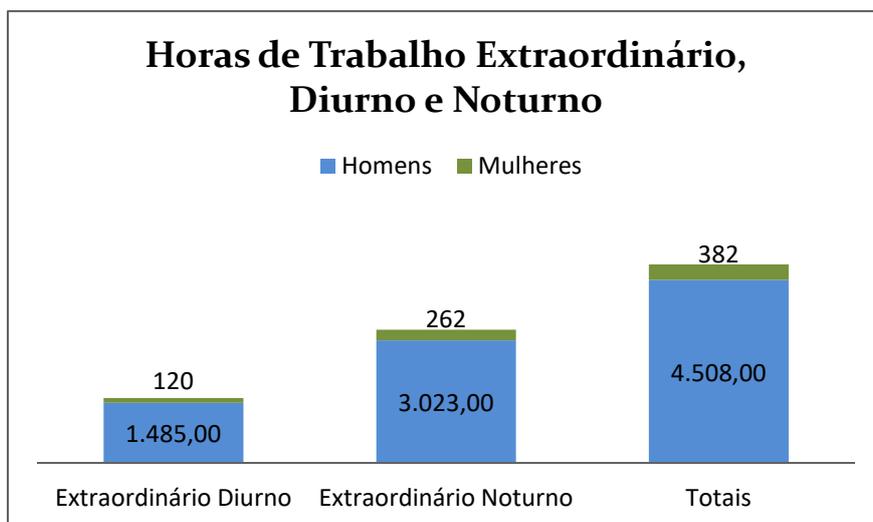
Importa salientar que as entradas e saídas relativas à consolidação das mobilidades intercarreiras referidas anteriormente, não correspondem à entrada e saída efetiva de trabalhadores, mas a alterações jurídico-funcionais, isto é, referem-se a trabalhadores do município que alteraram a sua carreira.

Trabalho Noturno e Trabalho Extraordinário

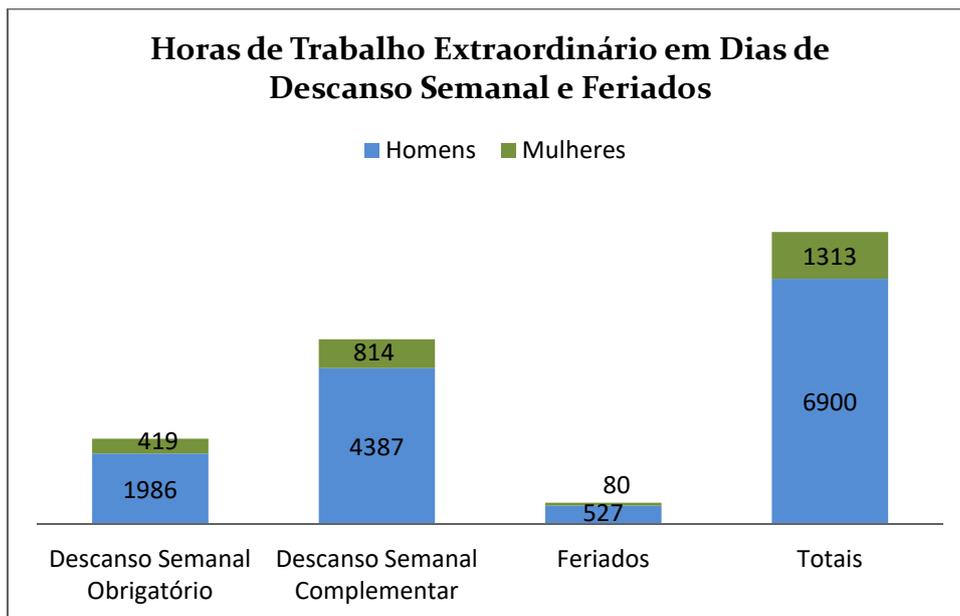
Foram efetuadas durante o ano de 2017, um total de 4.025 horas de trabalho noturno, das quais, 740 horas correspondem a trabalho noturno “normal” e 3.285 horas a trabalho noturno extraordinário realizado em dias normais de trabalho, dias de descanso semanal obrigatório e complementar, e feriados.



O trabalho extraordinário efetuado em dias normais de trabalho totalizou 4.890 horas, das quais 1.605 horas correspondem a trabalho extraordinário diurno e 3.285 horas a trabalho extraordinário noturno.



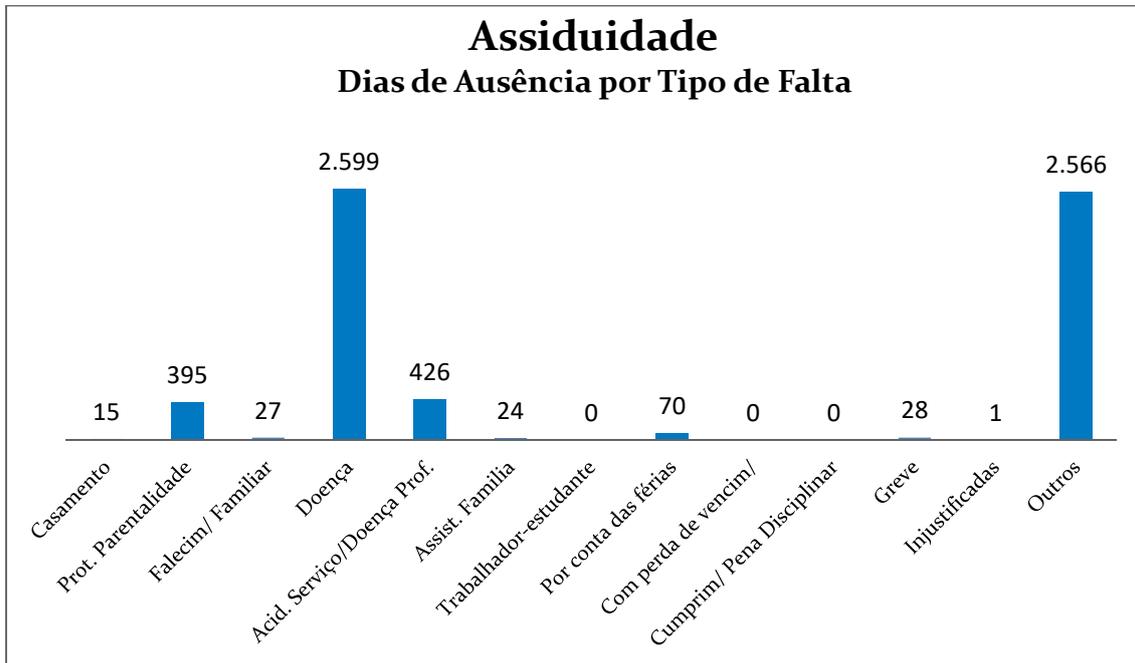
Em dias de descanso semanal e feriados, os trabalhadores efetuaram 8.213 horas de trabalho extraordinário, verificando-se uma predominância de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal complementar com 5.201 horas, seguindo-se o trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório, com 2.405 horas e em dia feriado com 607 horas.



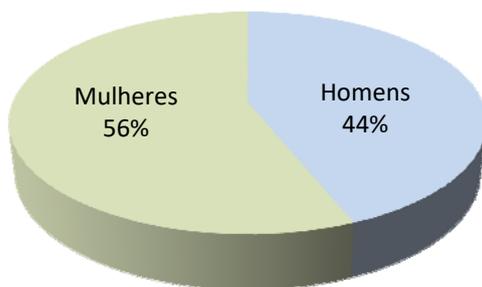
Da análise dos gráficos referentes a trabalho noturno e trabalho extraordinário, pode-se ainda verificar a existência de uma grande predominância por parte do sexo masculino, na realização deste tipo de trabalho.

Absentismo

O absentismo em 2017 registou um total de 6.151 dias completos de ausência, com especial incidência nas faltas por doença, que correspondem a 42% das faltas registadas, num total de 2.599 dias. As ausências registadas na categoria "outros", que incluem designadamente, férias, consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, obrigações legais, registam também 42% das ausências, num total 2.566 dias.



Absentismo

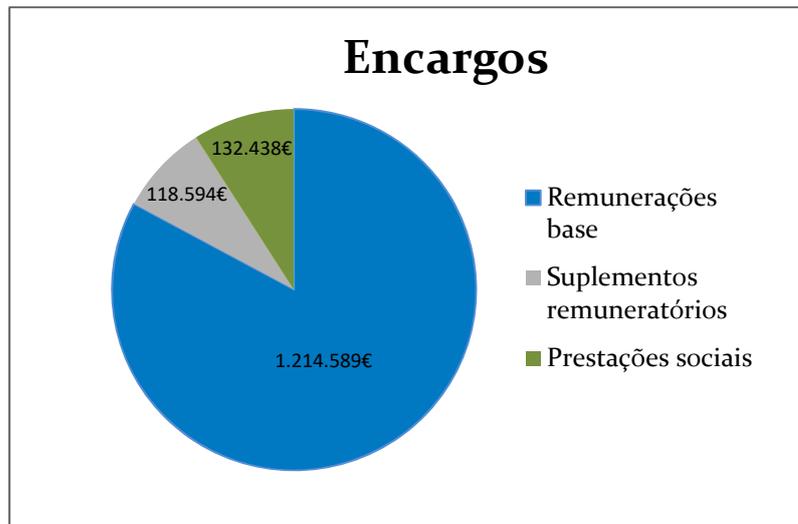


Quanto ao absentismo entre homens e mulheres, e atendendo a que 52% dos trabalhadores do Município são mulheres, verifica-se que a taxa de absentismo em função do gênero não apresenta discrepâncias significativas.

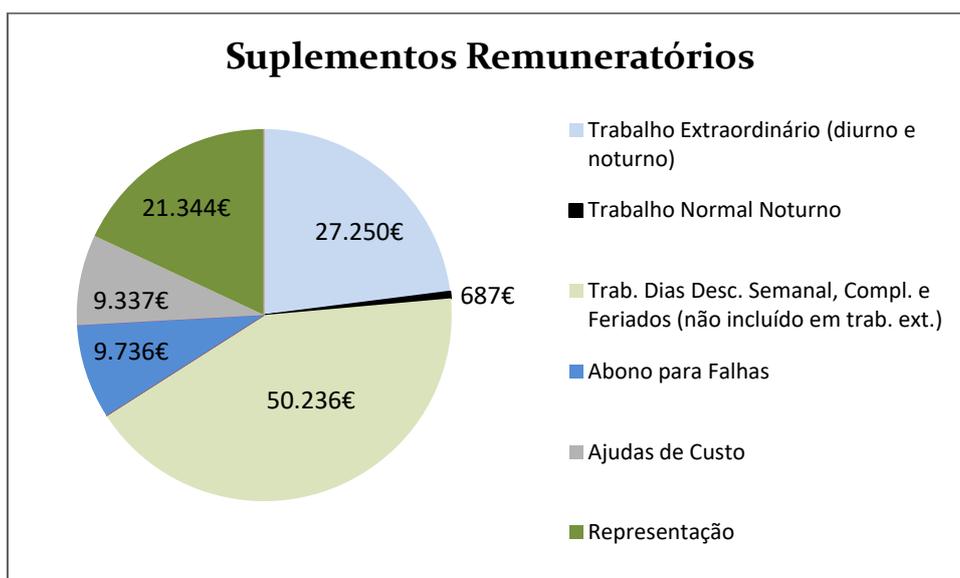
Encargos com os Recursos Humanos

No ano transato, os encargos com o pessoal totalizaram 1.465.622€, sendo:

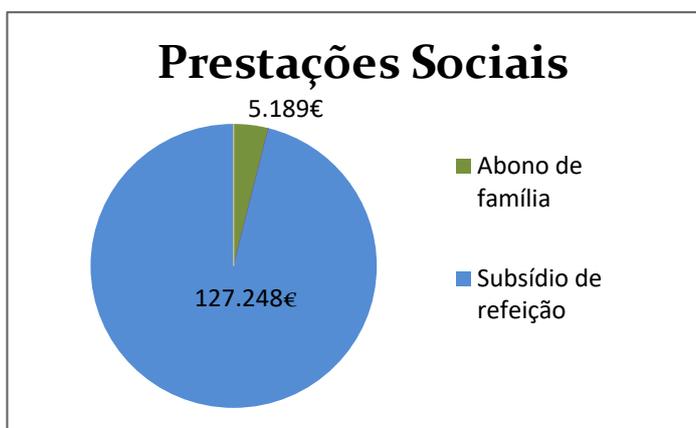
- 1.214.589€ referentes ao pagamento de remuneração base;
- 118.594€ correspondem ao pagamento de suplementos remuneratórios;
- 132.438€ referente ao pagamento de prestações sociais.



No âmbito do pagamento dos suplementos remuneratórios, verifica-se o destaque de 3 tipos de suplementos, o pagamento de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriados, que corresponde a 42% do pagamento de suplementos remuneratórios, seguido do trabalho extraordinário (diurno e noturno), com 23%, e das despesas de representação com 18%.



No que respeita às prestações sociais, durante o ano de 2017 procedeu-se apenas ao pagamento de subsídio de refeição e abono de família, não se registando pagamentos com outro tipo de prestações.



Acidentes de Trabalho

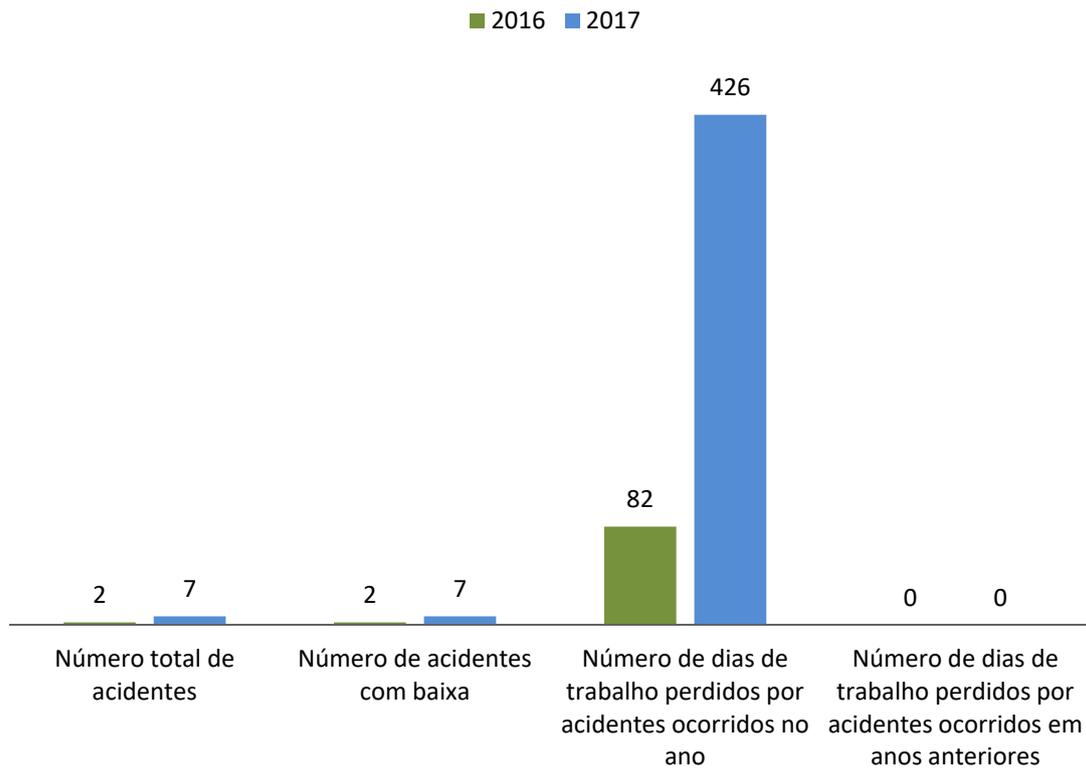
Foram comunicados 7 acidentes de trabalho, ambos com necessidade de baixa médica, correspondendo a um total de 426 dias de baixa, devido a incapacidade temporária e absoluta.

Contagem dos Acidentes de Trabalho e de Dias de Trabalho Perdidos com Baixa					
Acidentes/Baixa	Total	1 a 3 Dias de Baixa	4 a 30 Dias de Baixa	Superior a 30 Dias de Baixa	Mortais
Número Total de Acidentes	7	0	2	5	0
Número de Acidentes com Baixa	7	0	2	5	0
Número de Dias de Trabalho Perdidos por Acidentes Ocorridos no Ano	426	0	25	401	0
Número de Dias de Trabalho Perdidos por Acidentes Ocorridos em Anos Anteriores	0	0	0	0	0

Comparativamente ao ano de 2016, verifica-se um aumento do número de acidentes de trabalho, todos com posterior incapacidade temporária absoluta, os quais se traduziram também, num aumento significativo do número de dias

perdidos por conta dos acidentes de trabalho, passando de 82 dias de incapacidade temporária para o trabalho, em 2016, para 426 dias em 2017.

Acidentes de Trabalho e Dias de Trabalho Perdidos



Incapacidades Declaradas no Âmbito de Acidentes de Trabalho	
Incapacidades	Total
Incapacidade Permanente e Absoluta	0
Incapacidade Permanente Parcial	0
Incapacidade Permanente Absoluta para o Trabalho Habitual	0
Incapacidade Temporária e Absoluta	7
Incapacidade Temporária e Parcial	0

Medicina no Trabalho e Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

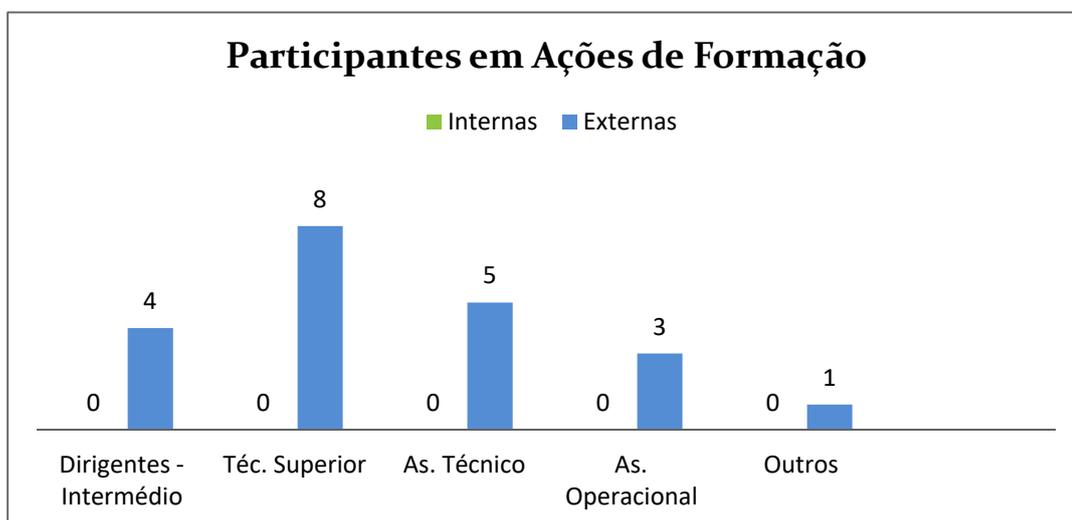
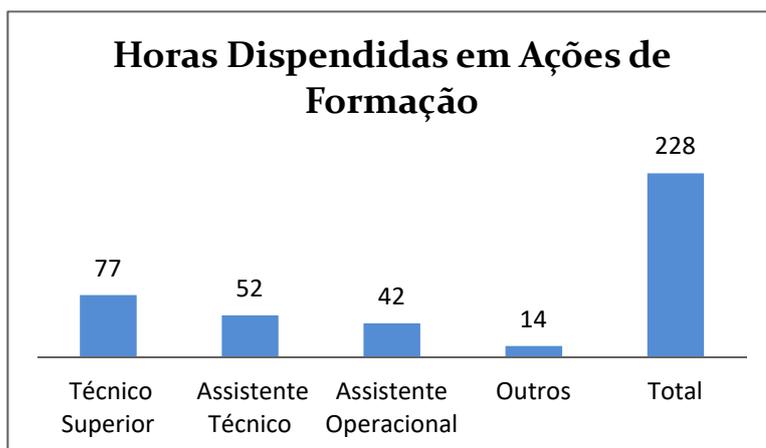
A atividade de medicina no trabalho em 2017, correspondeu a um encargo de 1.192,50€, tendo sido efetuados 60 exames periódicos, 1 exame ocasional e complementar e 4 visitas aos postos de trabalho para identificação das condições de trabalho, no âmbito da prevenção de riscos e doenças profissionais.

O Município teve ainda um encargo de 3.455,17€ com a aquisição de equipamentos de proteção.

Formação Profissional

Os trabalhadores do Município participaram em 12 ações de formação externa, todas com uma carga horária inferior a 30 horas.

Foram assim facultadas 228 horas de formação, frequentadas por trabalhadores integrados nas diversas carreiras, correspondendo ao encargo anual de 6.666,34€.



Processos Disciplinares

No que respeita aos processos disciplinares, verificaram-se as seguintes situações:

Processos	Total
Processos Transitados do Ano Anterior	1
Processos Instaurados Durante o Ano	0
Processos Transitados para o Ano Seguinte	0
Processos Decididos - Arquivados	0
Processos Decididos – Repreensão Escrita	1
Processos Decididos - Multa	0
Processos Decididos - Suspensão	0
Despedimento por facto imputável ao funcionário	0
Cessaço da comissão de serviço	0

Eleitos Locais e Gabinetes de Apoio Pessoal

O Município da Golegã, conta, na Câmara Municipal, com 3 Eleitos Locais em regime de permanência a tempo inteiro e 2 Eleitos Locais em regime de não permanência, e na Assembleia Municipal com 18 Deputados Municipais em regime de não permanência, sendo 15 deputados eleitos diretamente e os 3 Presidentes das Juntas de Freguesia.

Quanto aos gabinetes de apoio pessoal, o Gabinete de Apoio à Presidência, é constituído por 1 Chefe de Gabinete e 1 Secretária, e o Gabinete de Apoio à Vereação é constituído por 1 Secretário, todos sem vínculo à Administração Pública.

Dirigentes e Equiparados

O Mapa de pessoal contempla 2 Dirigentes Intermédios de 2º Grau que correspondem aos Chefes da Divisão de Intervenção Social e Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente, e 1 Chefe Intermédio de 3º Grau – Chefe de Obras, Serviços Urbanos e Espaços Verdes.