



BALANÇO SOCIAL

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 e para uma gestão eficaz e operacional, que conduza à concretização dos objetivos traçados.

Assim, pretende-se analisar os indicadores relativos ao ano de 2018 por forma a permitir uma visão geral dos recursos humanos do Município.



Caracterização dos Recursos Humanos do Município

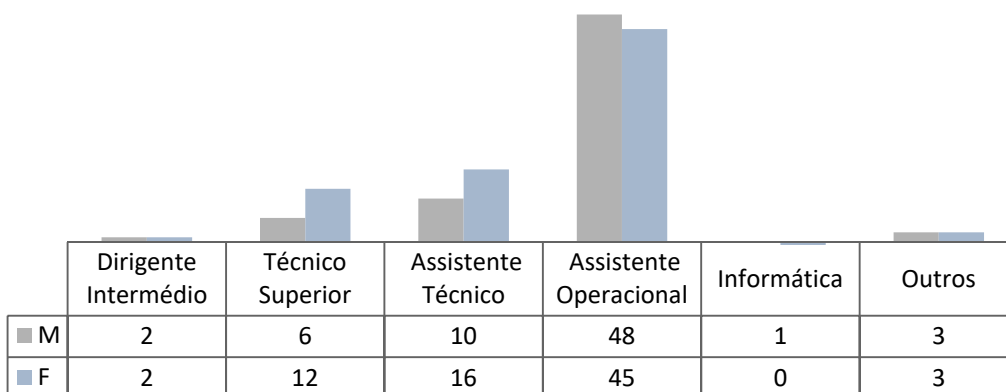
A 31 de dezembro de 2018, o Município da Golegã contava com 148 trabalhadores, verificando-se uma predominância na carreira de “Assistente Operacional”, com 63% do total dos trabalhadores.

Quanto à distribuição por género, do universo total dos trabalhadores do Município da Golegã, 53% são mulheres e 47% são homens, verificando-se uma diferenciação na distribuição de géneros em função do cargo/carreira, sobretudo na carreira técnica superior, que regista o dobro de lugares ocupados por mulheres, comparativamente aos ocupados por homens. Também na carreira de assistente técnico, se verifica a predominância de lugares ocupados por mulheres (16 mulheres e 10 homens).



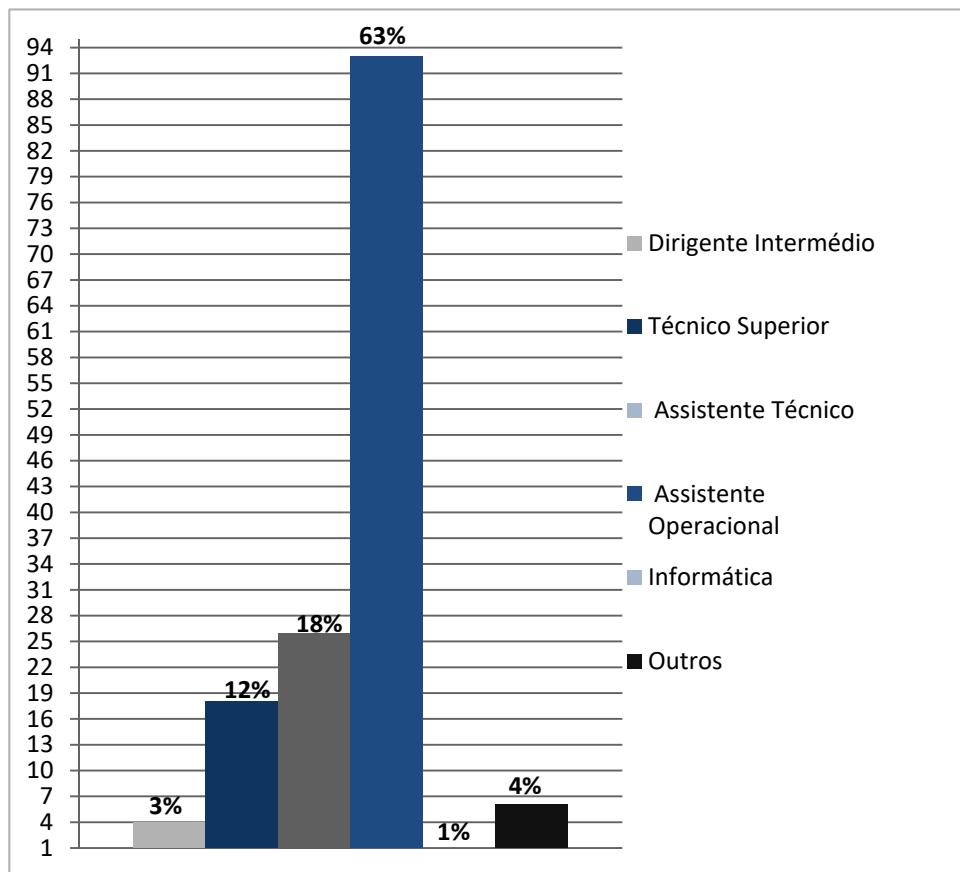
Esta predominância apenas se inverte na carreira de Assistente Operacional, embora o diferencial seja pouco significativo, verificando-se a existência de mais três trabalhadores do sexo masculino em relação ao sexo feminino.

Trabalhadores por Cargo/Carreira

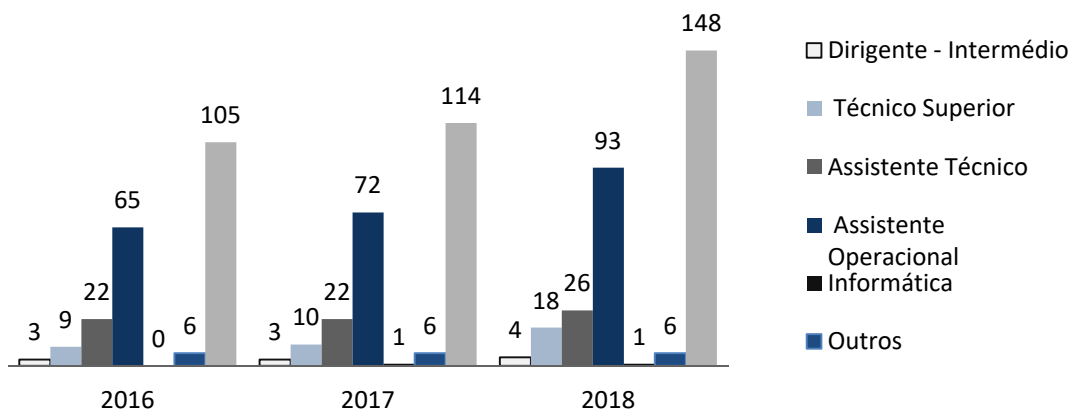


Trabalhadores por Carreira

Durante o ano de 2018, 63% dos trabalhadores encontravam-se integrados na carreira de assistente operacional, 18% na carreira de assistente técnico e 12% na carreira técnica superior



No que respeita à evolução dos recursos humanos nos últimos três anos, verifica-se um aumento significativo no ano de 2018, com especial incidência nas carreiras de técnico superior, com um aumento de 8 trabalhadores, e na carreira de assistente operacional, com um aumento de 21 trabalhadores.

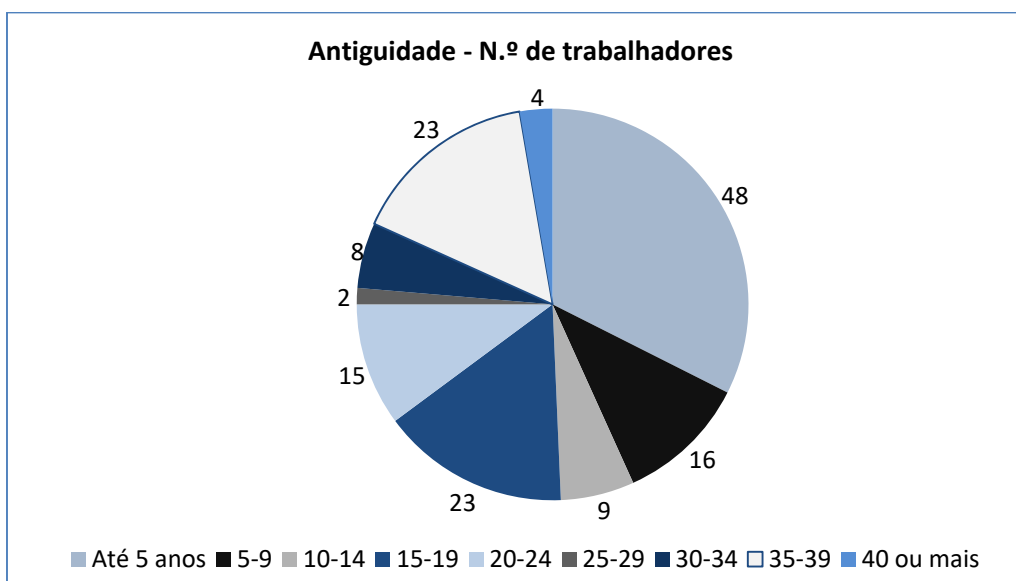


Este aumento assenta em grande parte, nos processos de recrutamento e seleção no âmbito do PREVPAP – Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários, que deu origem à admissão de 24 trabalhadores.

Antiguidade

Quanto à antiguidade dos trabalhadores, verifica-se que:

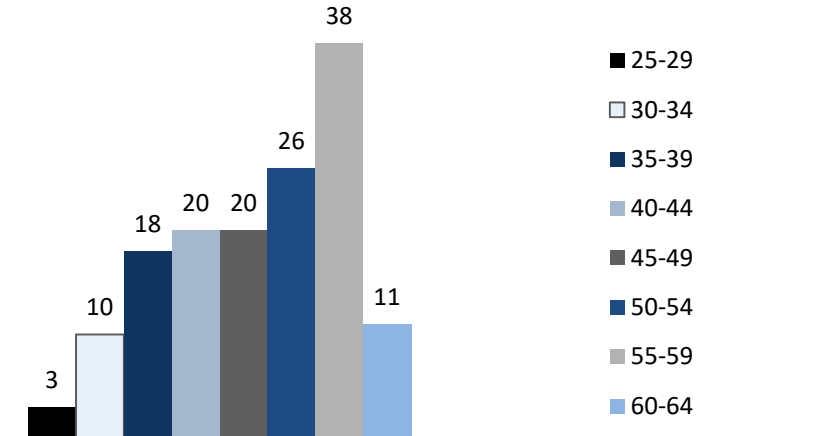
- 32% dos trabalhadores têm cinco ou menos anos de serviço;
- 21% têm entre 30 e 39 anos de serviço;
- 3% têm 40 ou mais anos de serviço.



Faixas Etárias

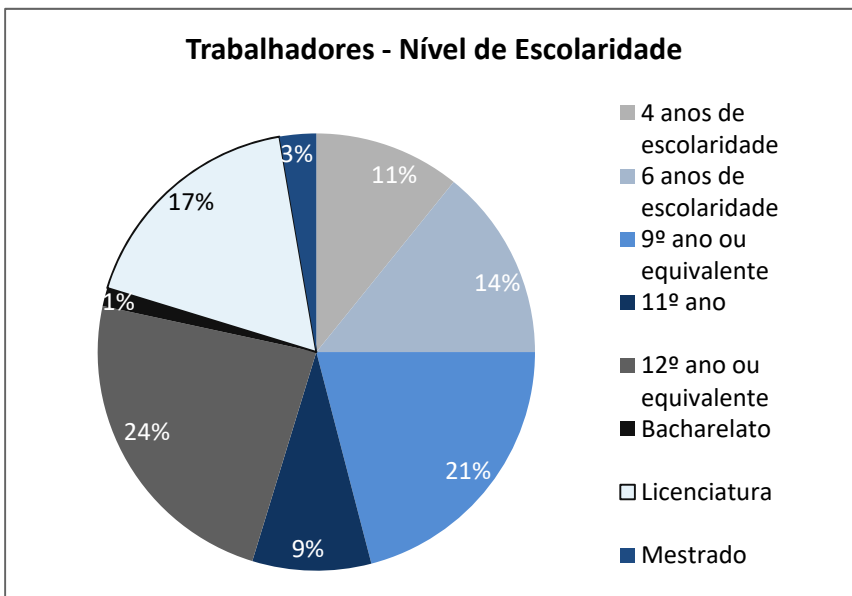
Em função dos escalões etários dos trabalhadores conclui-se que a 31/12/2018:

- ❖ Os escalões etários dos trabalhadores do Município variavam entre os 27 anos (trabalhador/a mais jovem) e os 65 anos (trabalhador/a mais velho/a);
- ❖ 34% dos trabalhadores tem 55 anos ou mais;
- ❖ 9% dos trabalhadores têm idade igual ou inferior a 34 anos;
- ❖ 9% dos trabalhadores têm idade igual ou superior a 60 anos.



Trabalhadores por Escalão Etário

Escolaridade



Quanto às habilitações literárias:

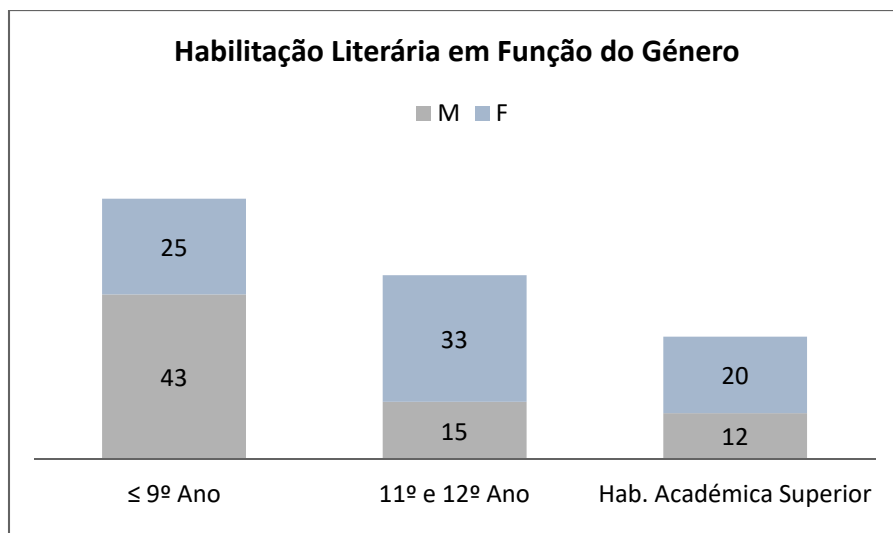
- 21% têm habilitação acadêmica superior;
- 33% situam-se no nível de escolaridade entre o 11º e o 12º ano;
- 46% têm o 9º ano ou inferior.

Face ao Balço Social referente ao ano de 2017, regista-se um aumento de 6% de trabalhadores com

habilitação acadêmica superior e um aumento de 10% de trabalhadores com o 9º ano de escolaridade ou inferior.

Verificação ainda uma redução de 3% de trabalhadores com o 11º e 12º anos de escolaridade.

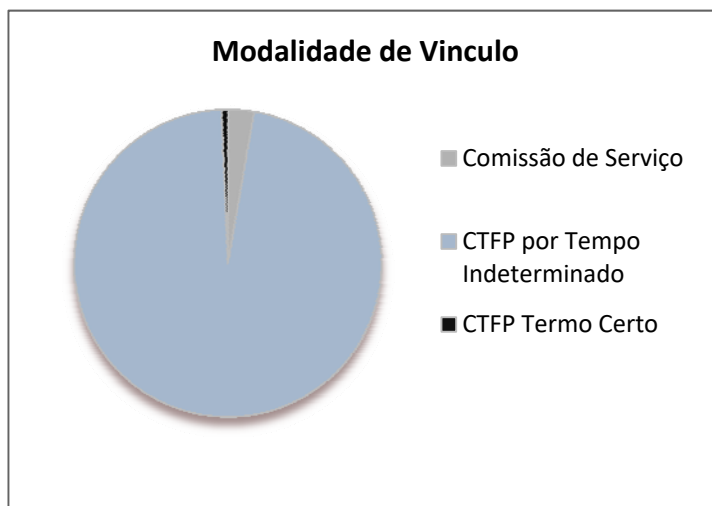
Ainda no que respeita ao nível de escolaridade, verifica-se que existe uma predominância do género masculino em relação ao feminino, no que respeita a trabalhadores com o 9º ano de escolaridade ou inferior, enquanto que nos grupos “11º e 12º Ano” e “Habilitação Académica Superior” verifica-se o oposto.



Vínculo Contratual

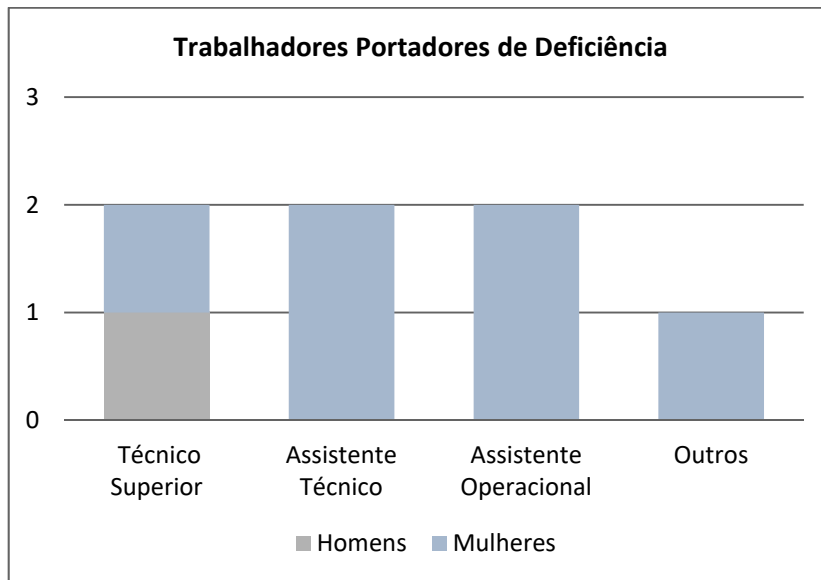
Quanto à modalidade de vínculo jurídico, constata-se que os trabalhadores afetos ao Mapa de Pessoal do Município se encontram em Regime de Comissão de Serviço – 4 Dirigentes Intermédios, em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado – 143 trabalhadores, e 1 trabalhador com Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo.

Não se registam trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto ou com Prestação de Serviços em Regime de Tarefa ou Avença.

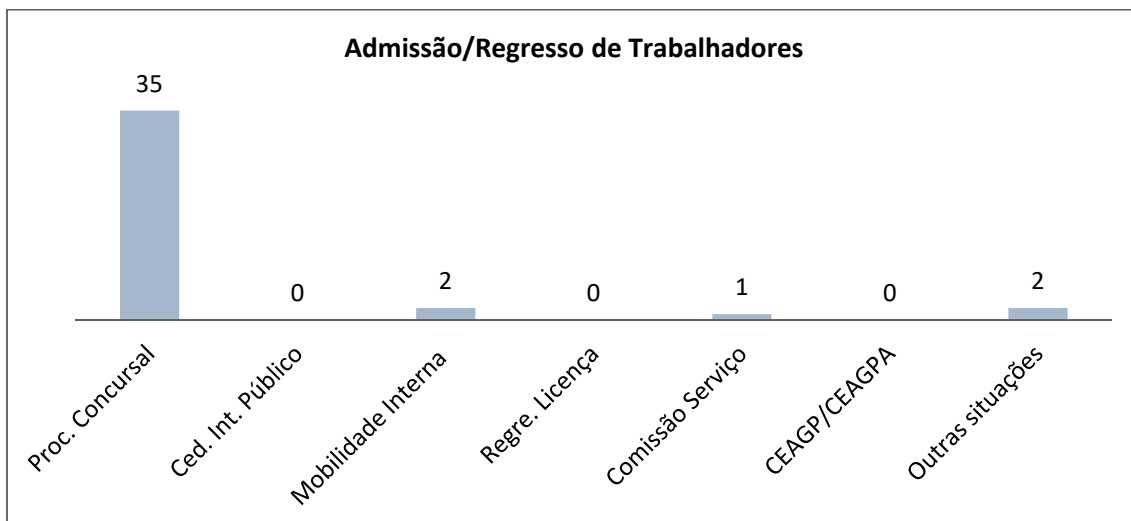


Deficiência/Incapacidade

Dos 148 trabalhadores, 7 são portadores de deficiência/incapacidade, sendo 6 mulheres e 1 homem.

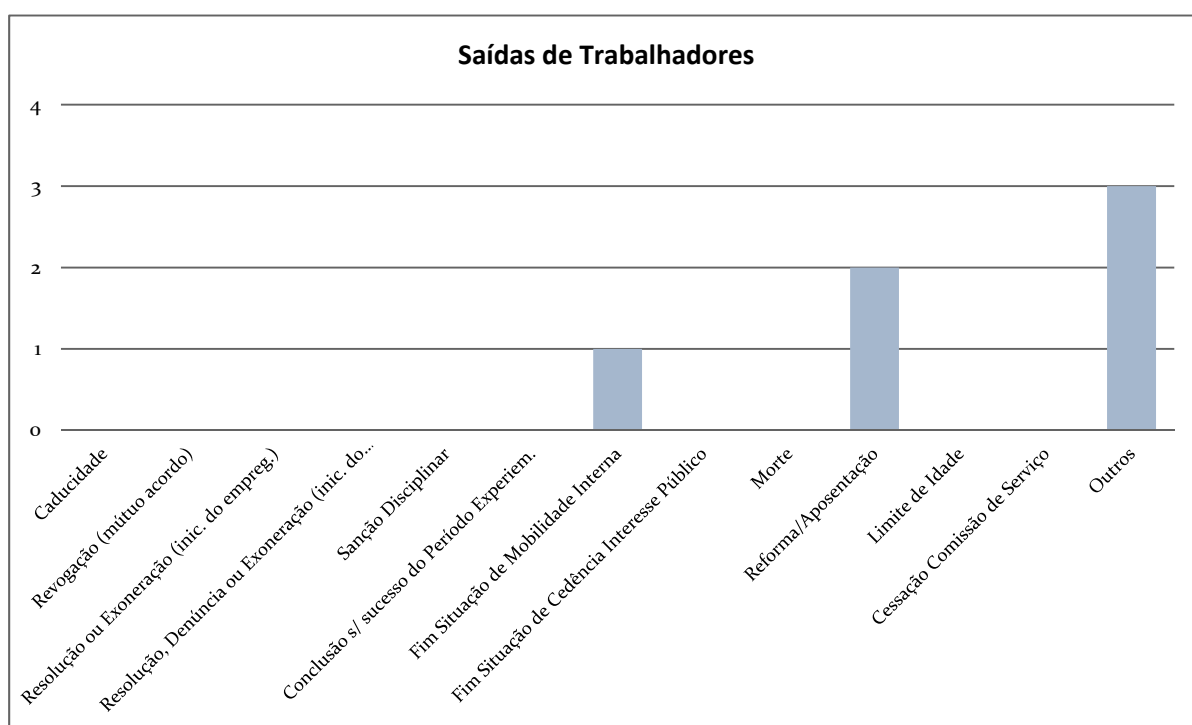


Recursos Humanos – Entradas e Saídas



Durante o ano de 2018 ocorreram as seguintes entradas:

- No âmbito do PREVPAP – Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários:
 - 9 técnicos superiores, nas áreas de gestão, desporto, psicologia, design, ensino básico, história e serviço social;
 - 2 assistentes técnicos;
 - 13 assistentes operacionais.
- 11 assistentes operacionais no âmbito de procedimentos concursais, para as atividades de auxiliar de ação educativa, limpeza de edifícios, parque de campismo, armazém, calceteiro, condutor de máquinas e motorista;
- 1 Dirigente Intermédio de 2º Grau – Chefe de Divisão da DAF;
- 2 trabalhadores (1 assistente técnico e 1 assistente operacional) em regime de mobilidade interna entre órgãos e/ou serviços, na modalidade de mobilidade na categoria;
- Regresso de 1 assistente técnico – encontrava-se a desempenhar funções enquanto eleito local;
- Consolidação de 1 mobilidade interna, na modalidade de mobilidade intercarreiras, carreira e categoria de assistente operacional para a carreira e categoria de assistente técnico.

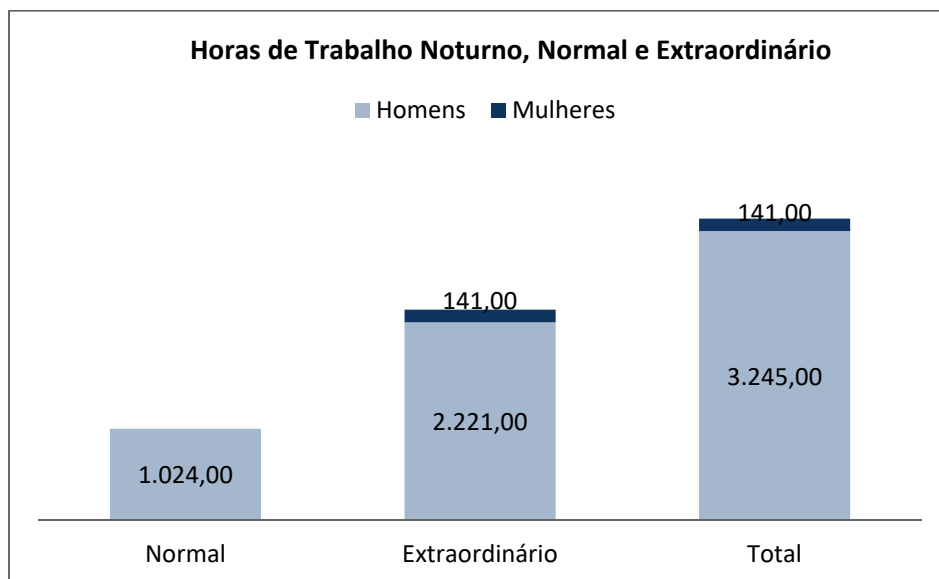


Em 2018, ocorreram 6 saídas nas seguintes situações:

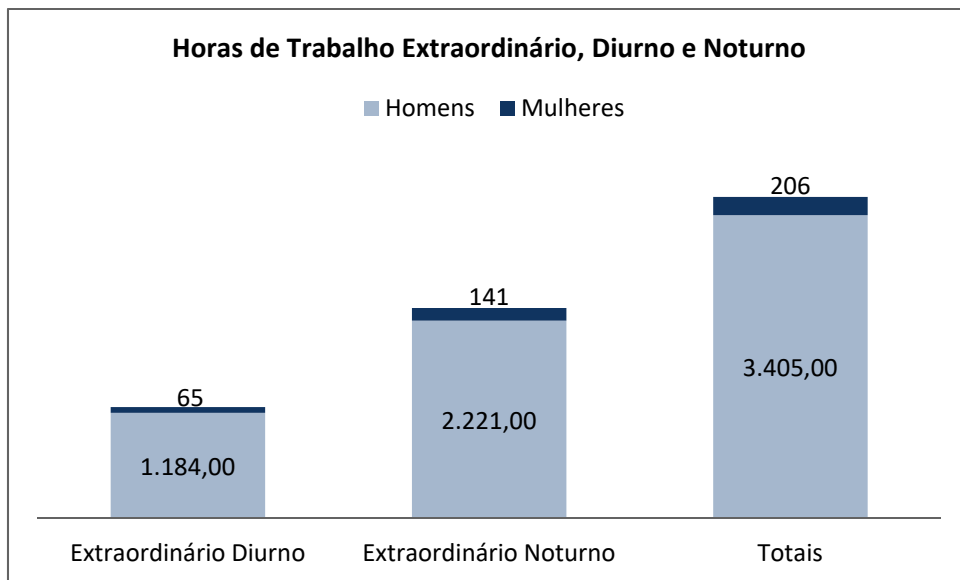
- Reforma/aposentação – 2 assistentes operacionais;
- Regresso ao serviço de origem de 1 assistente técnico a desempenhar funções nesta Autarquia, em Regime de Mobilidade Interna na Categoria;
- Outros:
 - 1 técnico superior passou a exercer funções em Regime de Comissão de Serviço;
 - 1 assistente operacional consolidou a mobilidade interna intercarreiras na carreira de assistente técnico;
 - 1 assistente operacional a exercer funções em outra entidade, em regime de mobilidade interna.

Trabalho Noturno e Trabalho Extraordinário

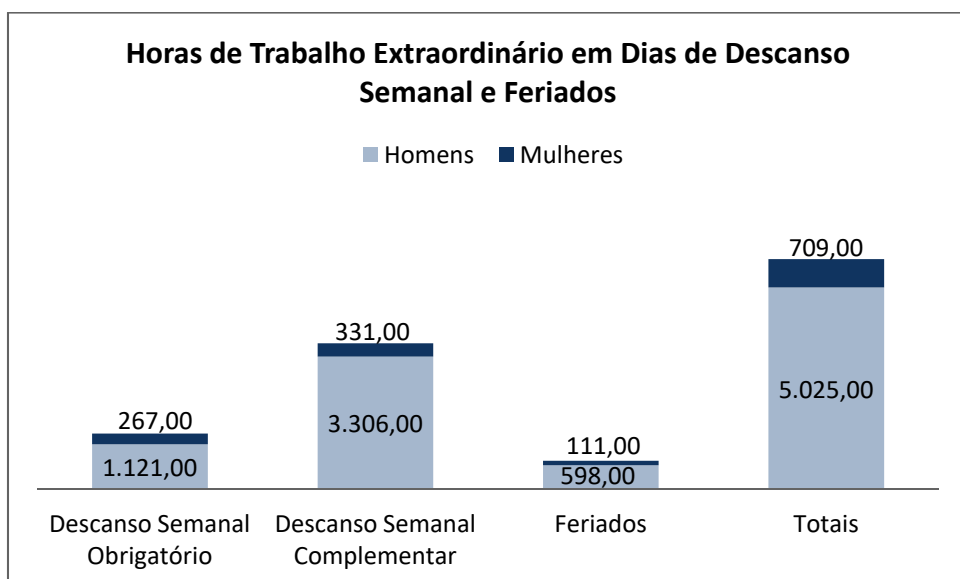
Foram efetuadas durante o ano de 2018, um total de 3.386 horas de trabalho noturno, das quais, 1.024 horas correspondem a trabalho noturno “normal” e 2.362 horas a trabalho noturno extraordinário realizado em dias normais de trabalho, dias de descanso semanal obrigatório e complementar, e feriados.



O trabalho extraordinário efetuado em dias normais de trabalho totalizou 3.611 horas, das quais 1.249 horas correspondem a trabalho extraordinário diurno e 2362 horas a trabalho extraordinário noturno.

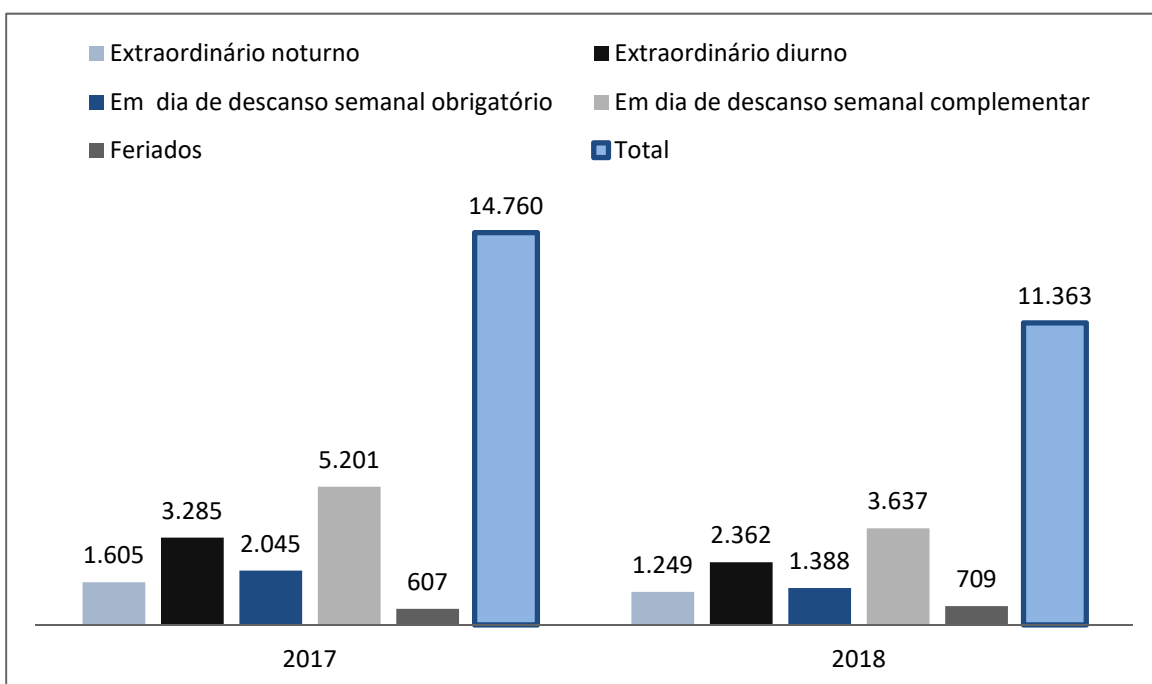
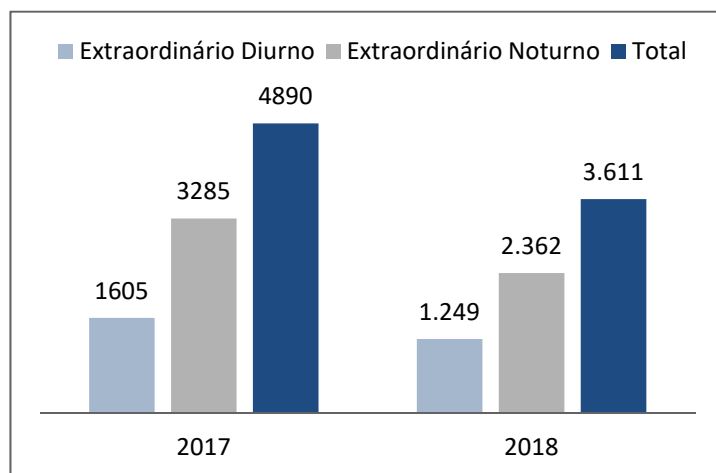
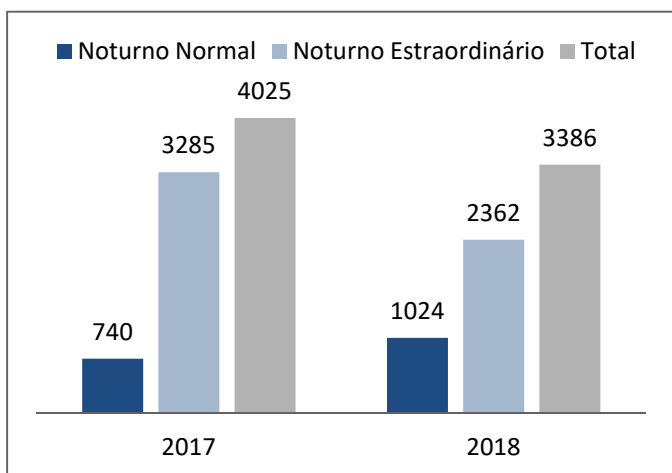


Em dias de descanso semanal e feriados, os trabalhadores efetuaram 5.734 horas de trabalho extraordinário, verificando-se uma predominância de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal complementar com 3.637 horas, seguindo-se o trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório, com 1.388 horas e em dia feriado com 709 horas.



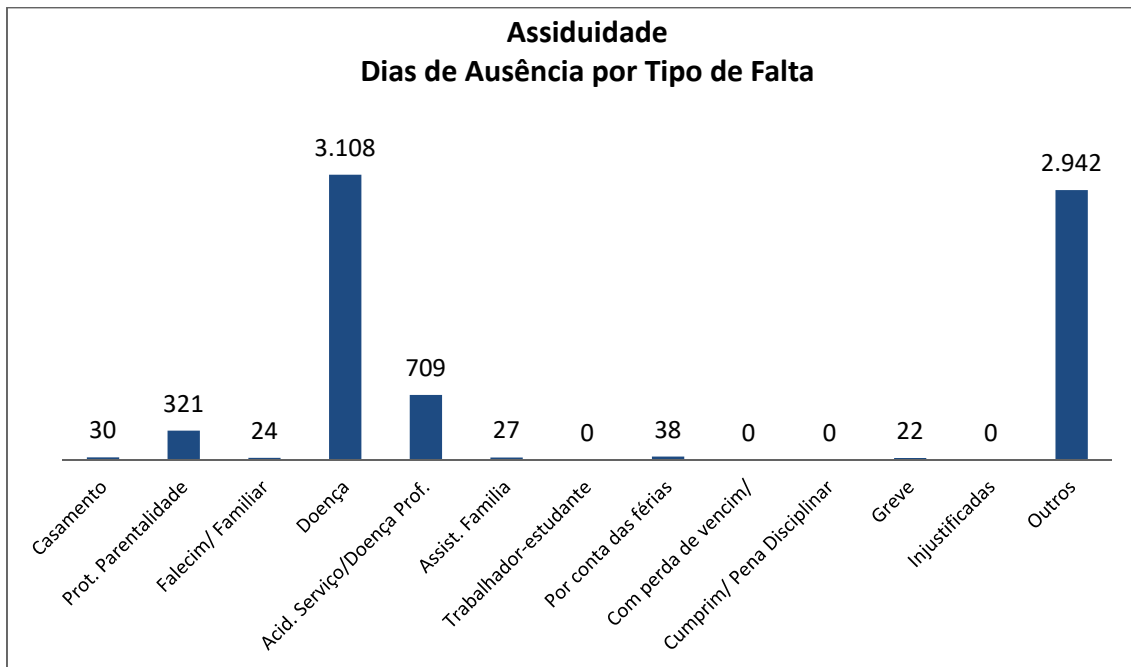
Da análise dos gráficos referentes a trabalho noturno e trabalho extraordinário realizado em 2018, pode-se ainda verificar, à semelhança do ano de 2017, a existência de uma grande predominância por parte do sexo masculino, na realização deste tipo de trabalho.

No que respeita à contagem de horas relativas a trabalho noturno (normal e extraordinário), trabalho extraordinário (diurno e noturno) e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, verifica-se uma significativa redução no número total de horas face ao ano de 2017, sendo apenas exceção os parâmetros “trabalho noturno normal” e “horas em dias de feriado”, que registam um pequeno aumento face ao ano transato.

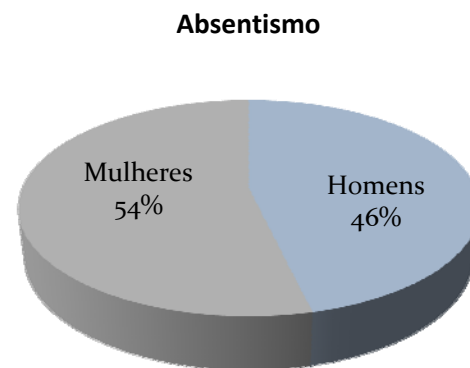


Absentismo

O absentismo em 2018 registou um total de 7.221 dias completos de ausência, com especial incidência nas faltas por doença, que correspondem a 43% das faltas registadas, num total de 3.108 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 2.942 dias.



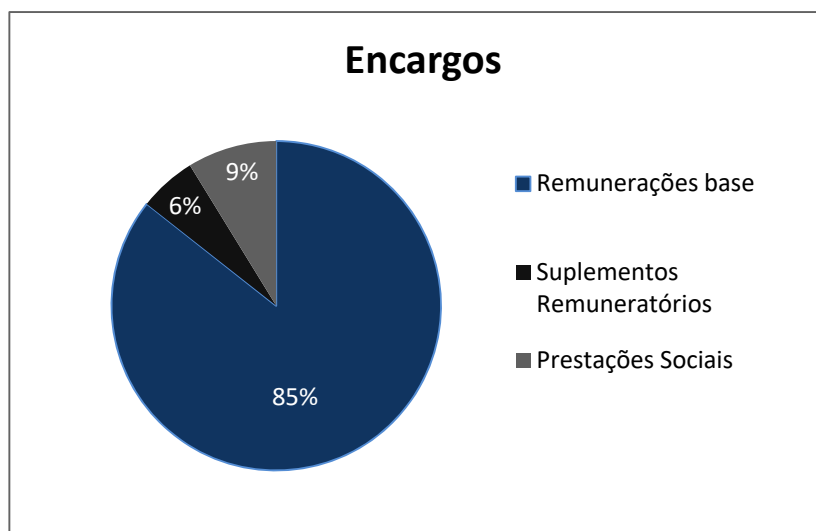
Quanto ao absentismo entre homens e mulheres, e atendendo a que 53% dos trabalhadores do Município são mulheres, verifica-se que a taxa de absentismo em função do género não apresenta discrepâncias significativas.



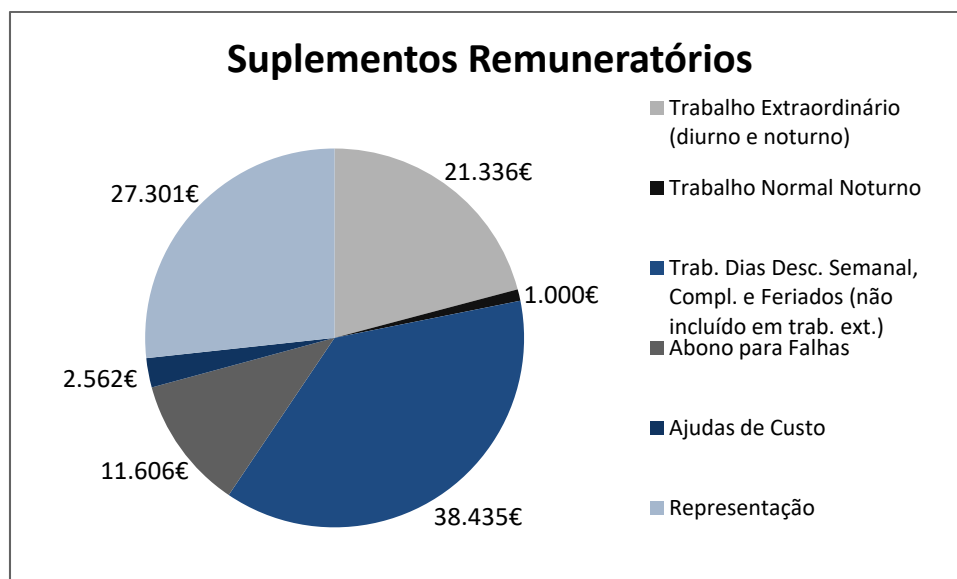
Encargos com os Recursos Humanos

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

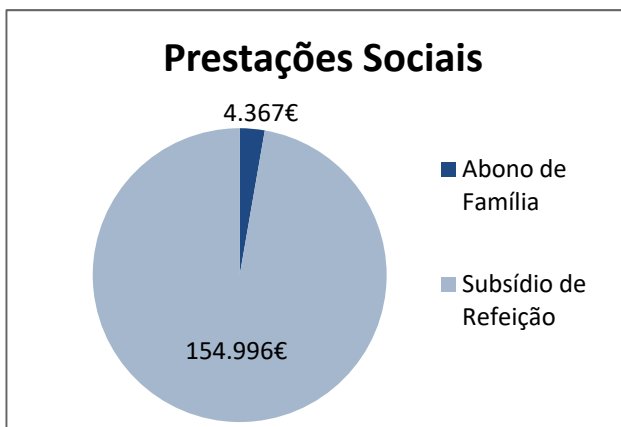
- 1.556.324€ referentes ao pagamento de remuneração base;
- 102.242€ correspondem ao pagamento de suplementos remuneratórios;
- 159.363€ referente ao pagamento de prestações sociais.



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 38% do pagamento de suplementos remuneratórios, seguido do trabalho extraordinário (diurno e noturno), com 21%, e das despesas de representação com 27%.



No que respeita às prestações sociais, durante o ano de 2018 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

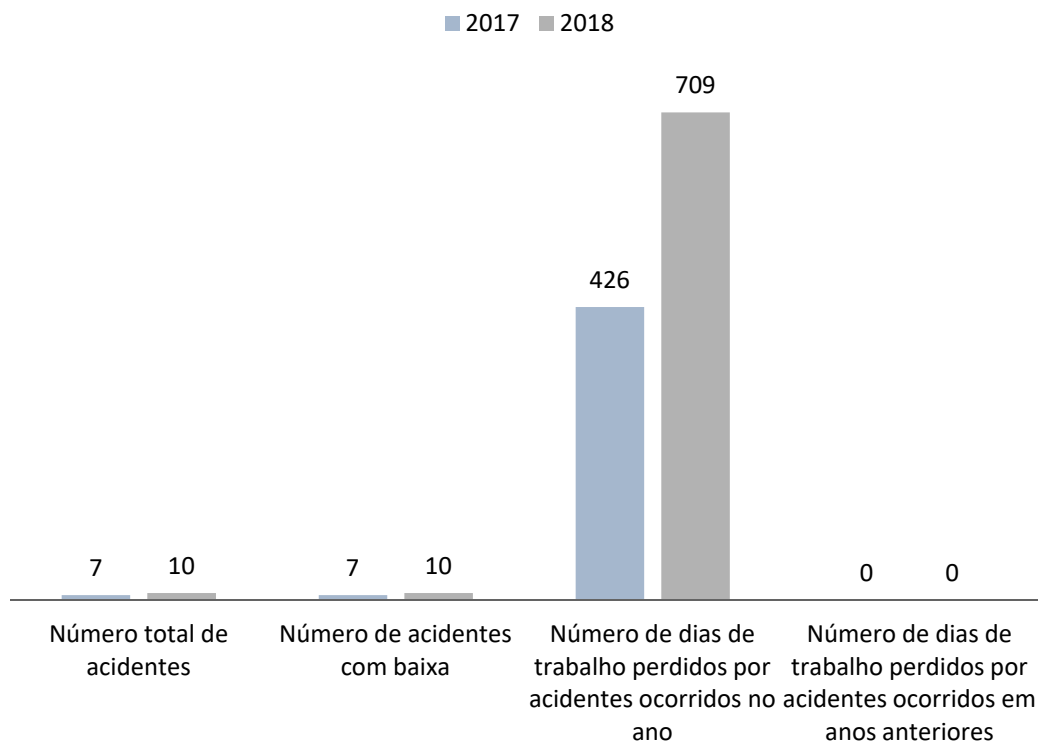
Foram comunicados 10 acidentes de trabalho, ambos com necessidade de baixa médica, correspondendo a um total de 709 dias de baixa, devido a incapacidade temporária e absoluta.

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	10	0	4	6	0
Número de Acidentes com Baixa	10	0	4	6	0
Número de Dias de Trabalho Perdidos por Acidentes Ocorridos no Ano	709	0	102	607	0
Número de Dias de Trabalho Perdidos por Acidentes Ocorridos em Anos Anteriores	0	0	0	0	0

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

Comparativamente ao ano de 2017, 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 426 dias de incapacidade temporária para o trabalho, em 2017, para 709 dias em 2018.

Acidentes de Trabalho e Dias de Trabalho Perdidos



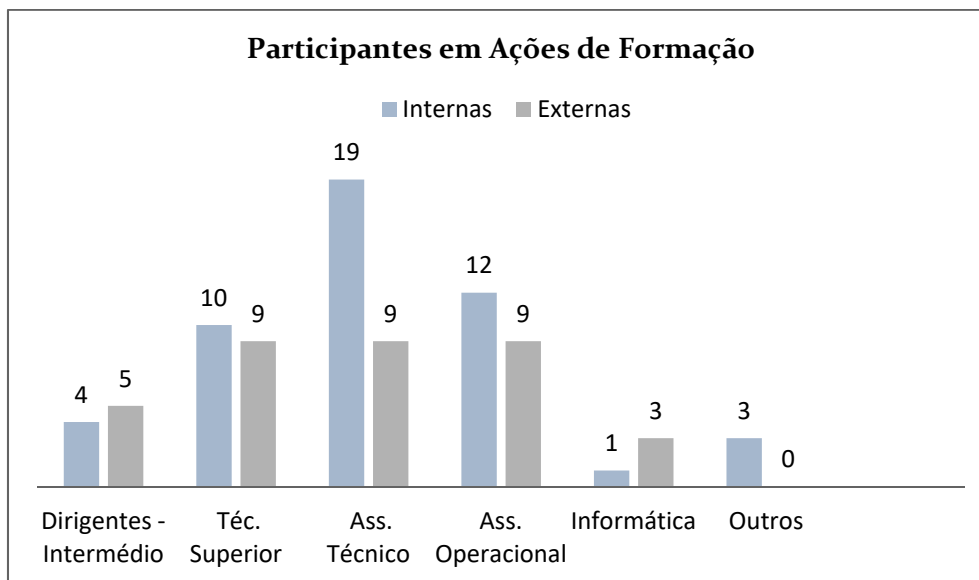
Medicina no Trabalho e Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

A atividade de medicina no trabalho em 2018, correspondeu a um encargo de 289,00€, tendo sido efetuados 5 exames de admissão, 26 exames periódicos e 1 visita aos postos de trabalho para identificação das condições de trabalho, no âmbito da prevenção de riscos e doenças profissionais.

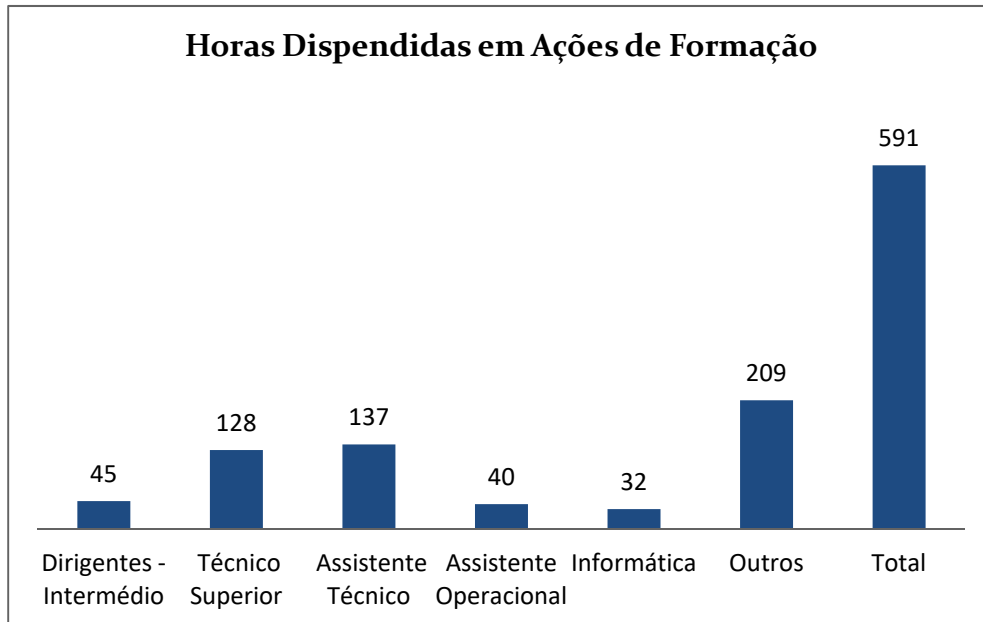
Formação Profissional

Durante o ano de 2018, os trabalhadores do Município participaram em 20 ações de formação externa e 1 ação de formação interna.

No âmbito das ações de formação frequentadas, 2 ações externas tiveram uma carga horária superior a 30 horas, sendo as restantes de carga horária inferior.



Foram assim facultadas 591 horas de formação, frequentadas por trabalhadores integrados nas diversas carreiras, correspondendo ao encargo anual de 2.387,87€.



Processos Disciplinares

Não foram registados processos disciplinares em 2018.

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, sem vínculo à Administração Pública.

Dirigentes e Equiparados

O Mapa de pessoal contempla 3 Dirigentes Intermédios de 2º Grau que correspondem aos Chefes da Divisão de Administração e Finanças, 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.