



Relatório do Balanço Social

**DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
E DA FORMAÇÃO**

2023

RESUMO

O presente relatório é uma súmula da evolução dos diversos indicadores dos recursos humanos ao serviço da Câmara Municipal da Covilhã.

Foram recolhidos os dados registados desde 2008, que se procuraram harmonizar, pesem embora algumas alterações verificadas no tempo, quanto à metodologia de comunicação exigida pela tutela.

Com este documento, pretende-se dar a compreender não apenas a desenvolvimento dos recursos humanos na Câmara no tempo, como também o impacto de políticas públicas na evolução dos mesmos, nomeadamente as consequências dos congelamentos na admissão de pessoal e das reduções do número de trabalhadores, impostos a partir do Orçamento do Estado de 2012.

De salientar que, todos os dados constantes deste documento, se reportam ao último dia de cada ano civil.

Palavras chave: [recursos humanos](#), [dados](#), [evolução](#), [custos](#), [género](#).

ÍNDICE

Resumo	1
Índice	2
Introdução	3
Objetivos/ finalidade	3
Caraterização dos Recursos Humanos da Autarquia	5
1 - Mapa de Pessoal	5
2- Evolução do número de trabalhadores	6
3 - Evolução por categorias/carreiras	7
3.1 - Evolução por categorias/carreiras/ género	9
3.2 - Evolução por categorias/carreiras/idade	12
3.3 - Evolução por categorias /carreiras/ escolaridade	15
4 - Evolução de absentismo	19
5- Evolução de acidentes de trabalho	23
6- Evolução de formação profissional	24
7- Evolução da estrutura de custos	26
7.1 - Evolução das horas extraordinárias	31
7.2 - Evolução das despesas com formação profissional	32
7.3 - Evolução com os custos da medicina do trabalho	33
Conclusão	34

INTRODUÇÃO

O Balanço Social constitui um instrumento de planeamento e gestão dos recursos humanos inserido no ciclo anual de gestão, encontrando-se consagrado no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro. Tem como objetivo fornecer um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da organização e dos recursos humanos.

Considerada a pertinência da informação publicada, importa avaliar se esses indicadores vão no sentido expectável e definido previamente pela Câmara Municipal da valorização dos seus trabalhadores, da sua realização pessoal e profissional, da sua identificação com a autarquia e na melhoria das condições de vida através de apoios às suas famílias.

O presente Balanço Social, referente ao ano de 2022 (tendo como referência 31/12/2022), foi elaborado em cumprimento do disposto nos diplomas acima referidos, fornecendo um conjunto de indicadores da situação da Câmara Municipal da Covilhã, na área dos recursos humanos e seu impacto financeiro.

OBJETIVOS/ FINALIDADE

Quais os benefícios da elaboração do Balanço Social nas organizações?

O Balanço Social é um documento utilizado pelas organizações para tornarem públicas as suas intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações no exercício da sua responsabilidade social corporativa, trazendo a público informações qualitativas e quantitativas.

Os primórdios dos balanços sociais foram evoluindo e incorporando ao longo da evolução do mundo laboral a atenção dos princípios e valores das sociedades desenvolvidas, bem como a preocupação pelos aspetos sociais e segurança dos trabalhadores que acentuaram as responsabilidades sociais das organizações públicas e privadas.

Finalmente, os balanços sociais pretendem incorporar indicadores de desempenho no âmbito do desenvolvimento da organização e pretendem ser:

Um documento transversal do desempenho da organização nos diferentes campos de atividade;

Uma publicitação das intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações;

Explicitar os impactos da responsabilidade social da atividade da organização na sociedade e demonstrar a sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona.

Fornecer um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da autarquia, no âmbito da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visem a realização dos trabalhadores, a sua identificação com a organização.

O Balanço Social pode ainda ser norteador da incorporação de indicadores de desempenho ou desenvolvimento social, procurando demonstrar a eficiência das estratégias e ações realizadas pela organização. Estes indicadores podem ser, por exemplo:

Indicadores humanos;

Indicadores físicos;

Indicadores monetários.

CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA AUTARQUIA

1 - MAPA DE PESSOAL

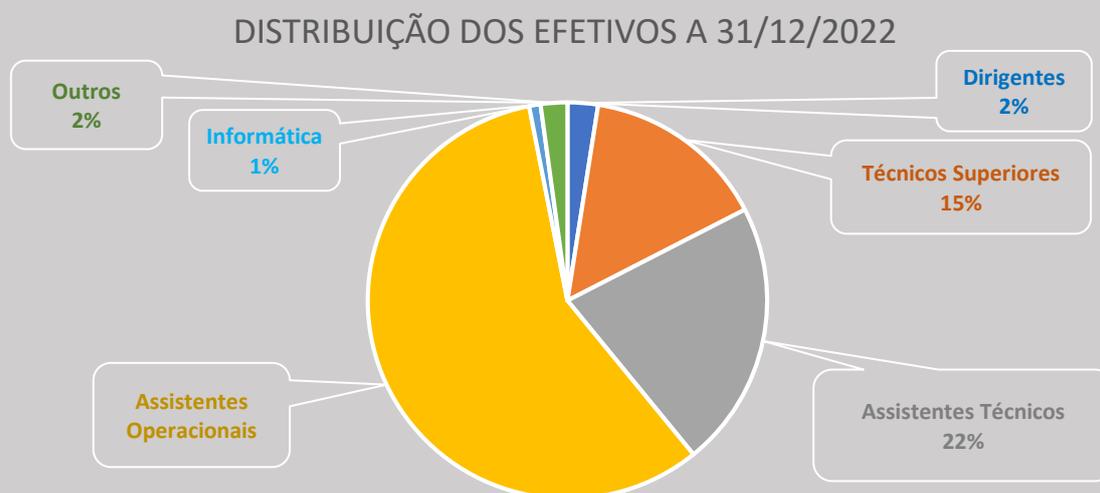
No ano 2022 o Mapa de Pessoal foi aprovado pela Assembleia Municipal em 29 de dezembro de 2021, com a aprovação do Orçamento e grandes opções do plano.

Foram previstos 31 lugares de Técnicos Superiores, 5 lugares de Coordenador Técnico 37 lugares de Assistentes Técnicos, 2 lugares de Encarregado Operacional, 39 lugares de Assistentes Operacionais e 5 lugares para Outros (2 Fiscais Municipais e 3 Especialista de Informática/Técnico de Informática).

O volume de lugares previstos nas carreiras/categorias de Técnico Superior, Coordenador Técnico, Assistente Técnico e Encarregado Operacional ainda se encontra relacionado com a gestão da consolidação de mobilidades em curso, embora num volume muito menor relativamente ao do mapa anterior, prevendo ainda pedidos de mobilidades intercarreiras e intercategorias, para cuja consolidação é necessária a existência de lugar no mapa.

Destaca-se que, no quadro da delegação de competências na área da Educação, foram recebidos trabalhadores já em situação de mobilidade e cuja consolidação passou a ser por nós concretizada, para além de continuarem a verificar-se pedidos neste setor.

No caso da carreira/categoria de Assistente Operacional, 25 dos 39 lugares destinaram-se à área da Educação, para suprir carências nas escolas. Neste caso particular, durante o ano registou-se a ocupação dos 25 lugares previstos, contratados por tempo indeterminado, em resultado do cumprimento de rácios, para suprir saídas por aposentação e pedidos de reforço de recursos humanos.



Nota: Nos outros incluem-se as carreiras não revistas e subsistentes: fiscais municipais, fiscais de obras, fiscais de leituras e cobranças, encarregado de pessoal auxiliar; o pessoal nomeado dos Gabinetes de Apoio: Adjunto, Chefe de Gabinete e secretárias e em 2022 passa a constar o Comandante Operacional Municipal, bem como um assessor.

2- EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES

As várias alterações legislativas, nomeadamente o controlo/congelamento de recrutamento, está patente na evolução do número de trabalhadores do município.

De facto, o controlo de recrutamento que foi sendo legislado em anos anteriores, resultou em última análise num recurso a contratações precárias em toda a Administração Pública, sendo que a nossa Autarquia não foi exceção.

Em 2018 com o programa de regularização de vínculos precários existe um aumento de trabalhadores na ordem dos 25,58% (mais 75 trabalhadores), relativamente ao ano anterior, apesar de estar longe dos números de 2008. Este aumento ocorre durante o segundo semestre.

Com a receção dos trabalhadores não docentes dos agrupamentos de escolas do Concelho, a 01/01/2020, os efetivos ao serviço aumentam cerca de 67,03% face a 2019 (a Câmara recebeu 242 trabalhadores do Ministério da Educação).

O quadro infra permite compreender o descrito nos parágrafos anteriores, observando-se claramente a redução de efetivos a partir de 2011, e o impacto da integração de precários em 2018, bem como a receção dos trabalhadores não docentes dos Agrupamentos de escolas em 2020.

Evolução do número de trabalhadores



Nota: Números com referência a 31 de dezembro de cada ano.

3 - EVOLUÇÃO POR CATEGORIAS/CARREIRAS

A nível da evolução por categorias/carreiras, o presente quadro permite aferir a perda de efetivos verificada no período 2011 a 2017, com maior ênfase nas categorias de assistentes operacionais e assistentes técnicos.

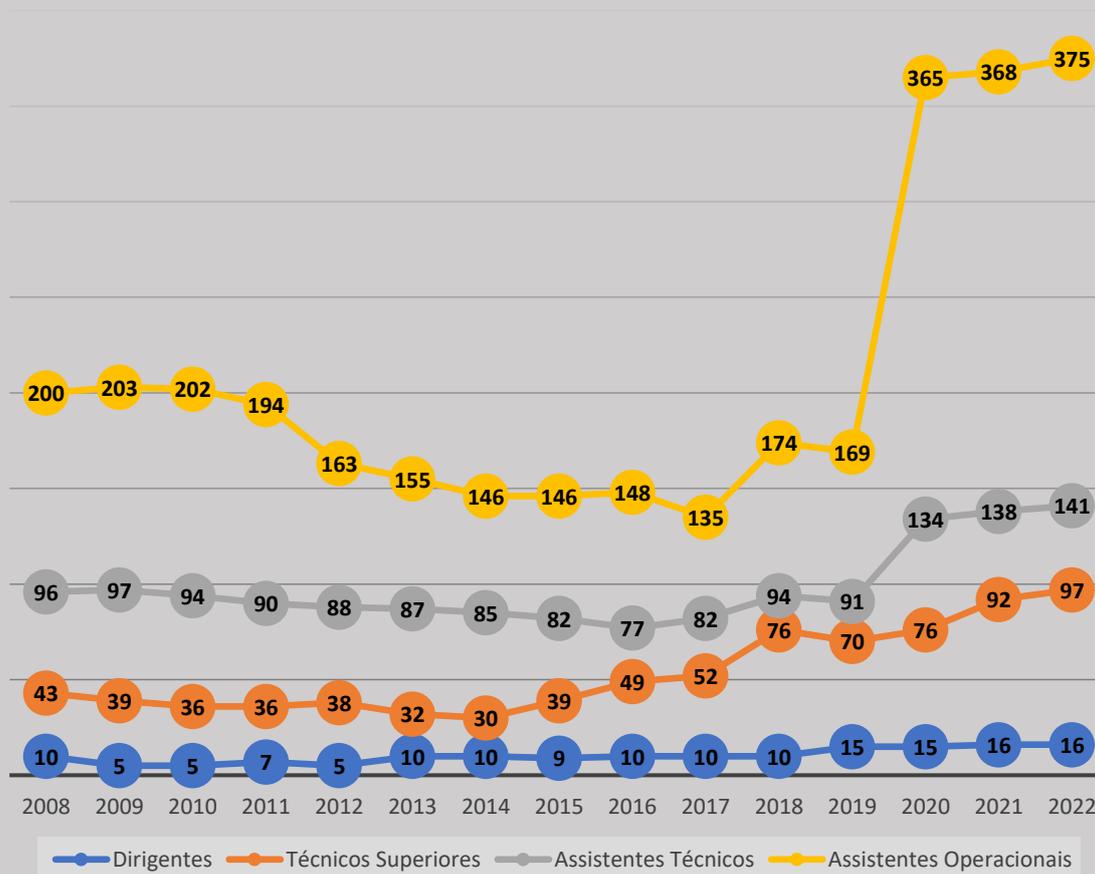
Em 2018 verifica-se uma reposição transversal de pessoal nas três carreiras gerais, assistentes operacionais, assistentes técnicos e técnicos superiores.

Com a referida integração dos trabalhadores não docentes das escolas, é patente o aumento correspondente do número de efetivos, nas categorias de assistente operacional e assistente técnico, referentes ao pessoal não docente recebido.

O ano de 2021 é marcado por inúmeras situações de mobilidades intercarreiras, quer de Assistente Técnico para Técnico Superior, quer de Assistente Operacional para Assistente Técnico.

Durante 2022 continua a ser visível o esforço da Autarquia em reforçar as escolas com Assistentes Operacionais.

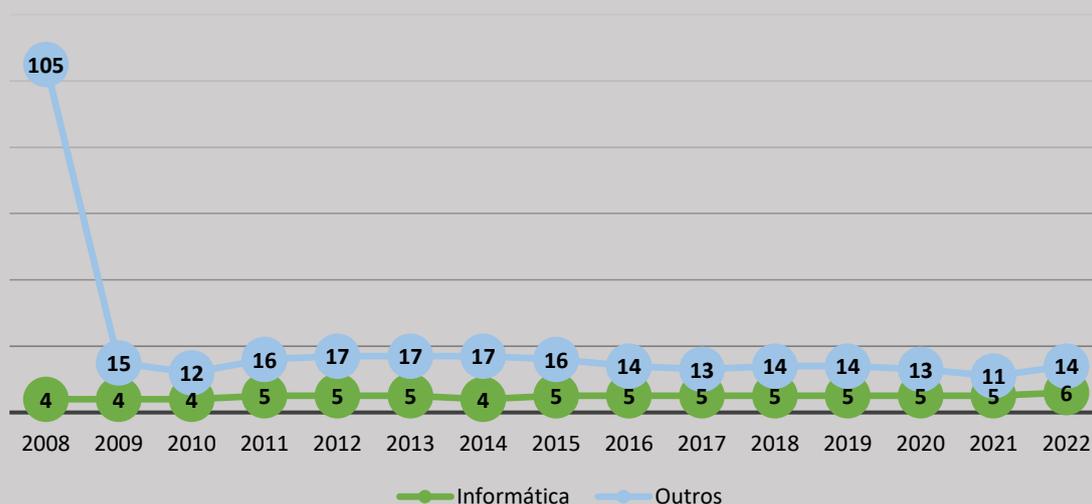
Evolução por categoria
Dirigentes e carreiras gerais



A partir de 2009 os efetivos da carreira de informática e outros (aqui incluindo-se as carreiras não revistas e subsistentes: fiscais municipais, fiscais de obras, fiscais de leituras e cobranças, encarregado de pessoal auxiliar; assim como ao pessoal nomeado dos Gabinetes de Apoio: Adjunto, Chefe de Gabinete e secretárias) mantém-se relativamente estáveis. Em 2022 passa a constar em outros, o Comandante Operacional Municipal, bem como um assessor.

Em 2022, as carreiras de Informática são reforçadas por um Técnico de Informática.

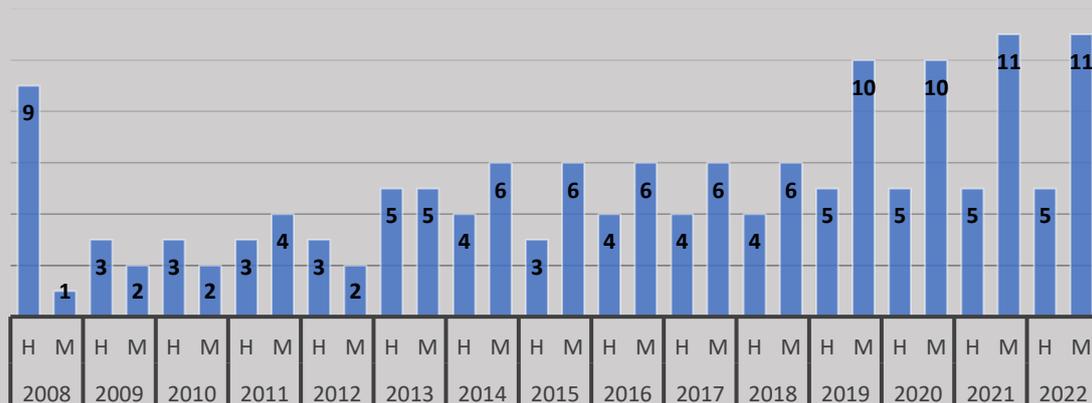
Evolução por categoria Informática e outros



3.1 - EVOLUÇÃO POR CATEGORIAS/CARREIRAS/ GÉNERO

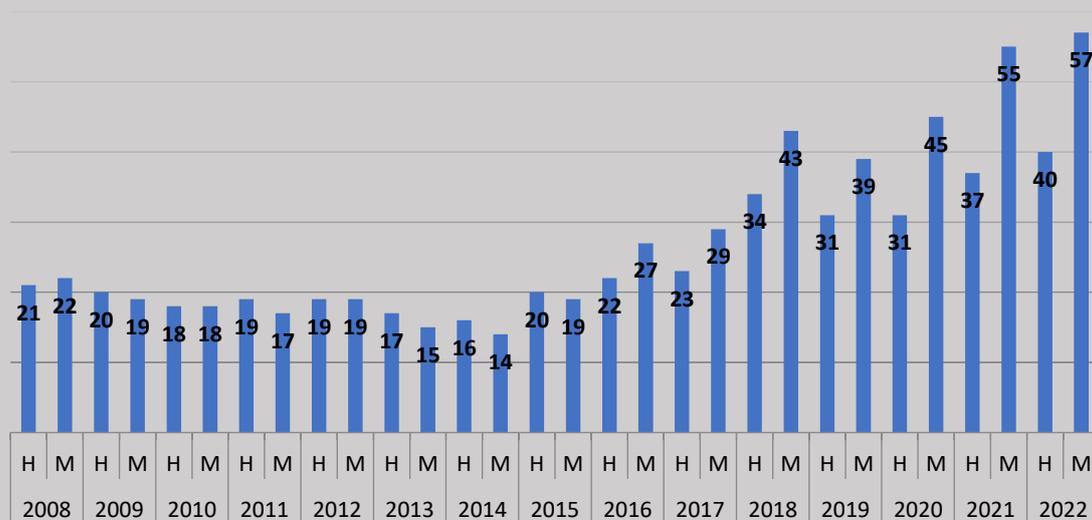
Na evolução por género ao nível dos Dirigentes, verifica-se até 2012 que os lugares são em geral ocupados por mais homens que mulheres. Em 2013 é atingida a paridade na ocupação destes lugares, sendo que a partir de 2014 e até ao presente há mais mulheres em cargos dirigentes do que homens.

Evolução por género/categoria
Dirigentes



Quanto à evolução deste indicador no caso dos Técnicos Superiores, verifica-se um ligeiro equilíbrio até 2015. A partir de 2016 passa a verificar-se uma preponderância crescente na ocupação de lugares por membros do sexo feminino.

Evolução por género/categoria
Técnicos Superiores



Na carreira/categoria de assistente técnico, verifica-se que o género feminino sempre foi predominante na ocupação de lugares, com um crescimento mais acentuado após a integração do pessoal não docente das escolas, em 2020.

Evolução por género/categoria Assistentes Técnicos



Na carreira/categoria de assistente operacional, encontramos a realidade inversa do quadro anterior. Tratando-se de áreas de trabalho essencialmente manual, comportando maior esforço físico (asfaltadores, cantoneiros, carpinteiros, mecânicos, serralheiros, etc.), até 2019 a ocupação de lugares é maioritariamente pertença do género masculino. Embora aqui sempre se tenham incluído as auxiliares de ação educativa de que a Câmara sempre dispôs e que até 2020 eram uma fração dos lugares, o cenário inverte-se com a integração do pessoal não docente das escolas.

Evolução por género/categoria Assistentes Operacionais



No caso da carreira de informática não se verificavam oscilações, até 2022 com apenas um lugar ocupado por uma mulher, desde 2008. Em 2022 regista-se a entrada de mais um efetivo, do género masculino.

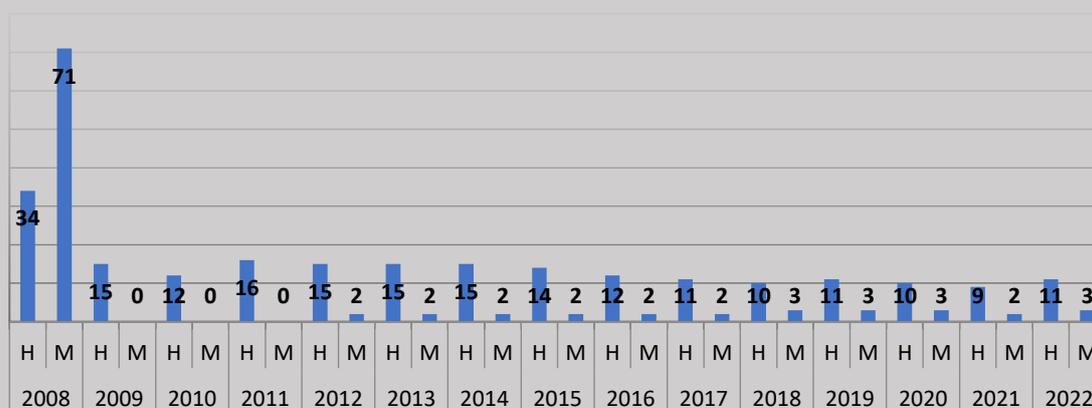
Evolução por género/categoria Informática



Relativamente ao quadro seguinte, a presente descrição não considera 2008, dado ter existido a transição para as carreiras gerais a 01/01/2009, que alterou a metodologia quanto ao registo das carreiras/categorias.

A partir de 2009, este quadro refere-se às carreiras não revistas e subsistentes (fiscais municipais, fiscais de obras, fiscais de leituras e cobranças, encarregado de pessoal auxiliar), assim como ao pessoal nomeado dos Gabinetes de Apoio (Adjunto, Chefe de Gabinete e secretárias). Em 2022 passa a ser incluído o Comandante Operacional Municipal, bem como um assessor. Aqui também se constata uma preponderância do género masculino.

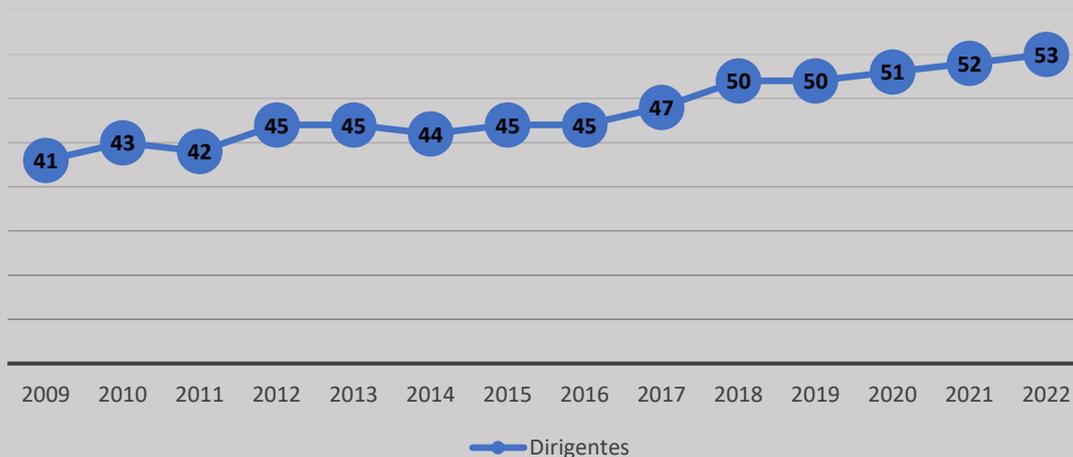
Evolução por género/categoria Outros



3.2 - EVOLUÇÃO POR CATEGORIAS/CARREIRAS/IDADE

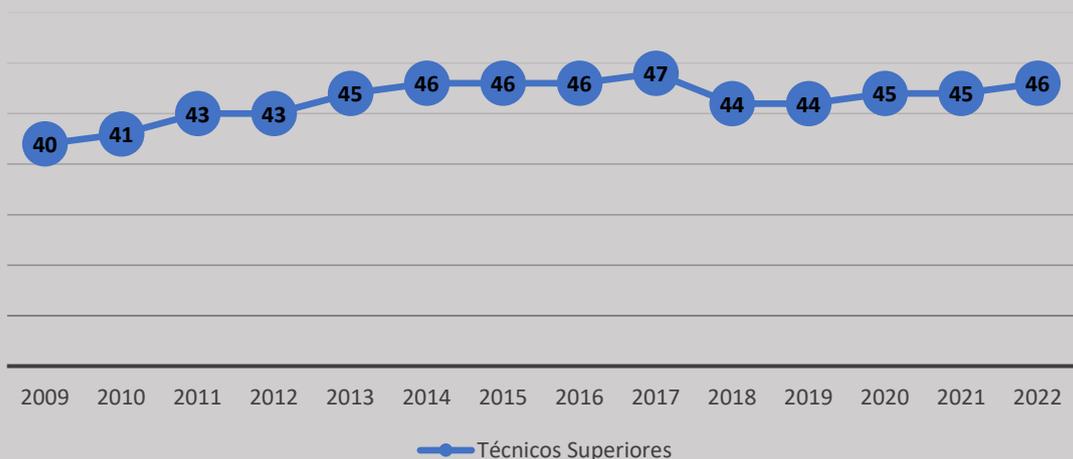
No geral verifica-se um aumento gradual da idade dos recursos humanos ao serviço da Câmara, fruto no envelhecimento natural dos trabalhadores.

Média etária dos Dirigentes



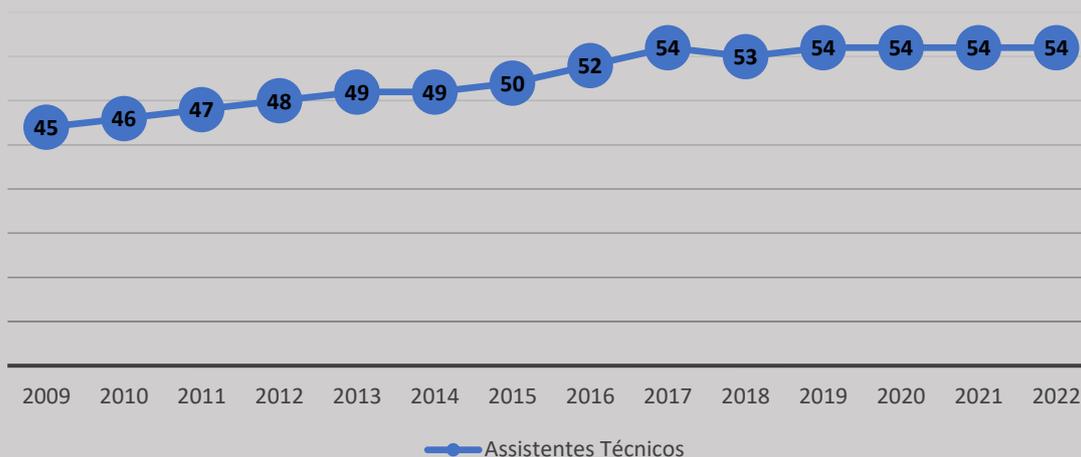
No caso da média etária dos técnicos superiores, verifica-se a mesma tendência natural de envelhecimento do pessoal desta categoria. No entanto, é esbatida com a integração dos precários a partir de 2018.

Média etária dos Técnicos Superiores



A média etária dos assistentes técnicos, segue o normal envelhecimento do pessoal, fruto do congelamento das admissões, verificando uma ligeira descida em 2018 com a integração de trabalhadores precários, também nesta categoria.

Média etária dos Assistentes Técnicos



A tendência da evolução etária dos assistentes operacionais é em tudo semelhante ao já descrito para a categoria de assistente técnico. A ligeira descida da média etária verificada em 2018, verifica-se pelo mesmo motivo, o da integração de trabalhadores precários.

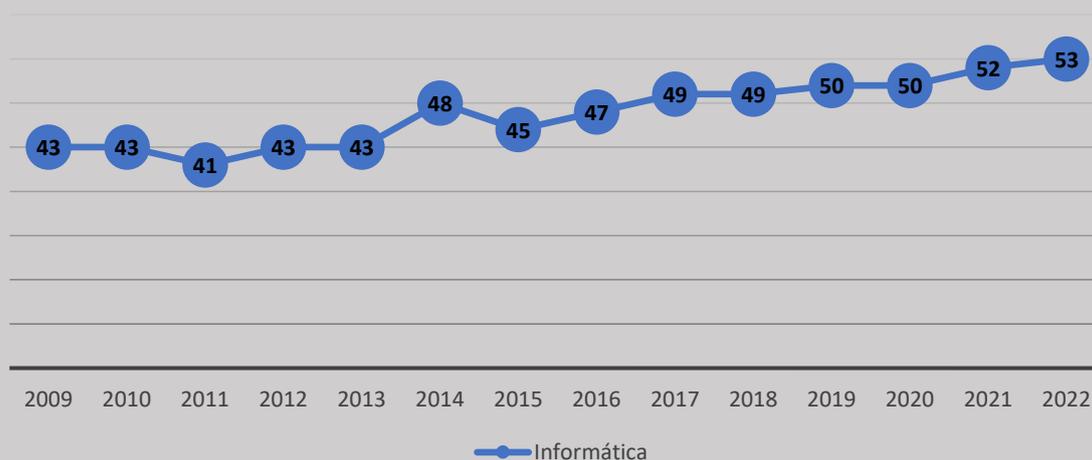
A integração dos trabalhadores da área de educação, acentua este envelhecimento, uma vez que a média etária destes é bastante elevada.

Média etária dos Ass. Operacionais



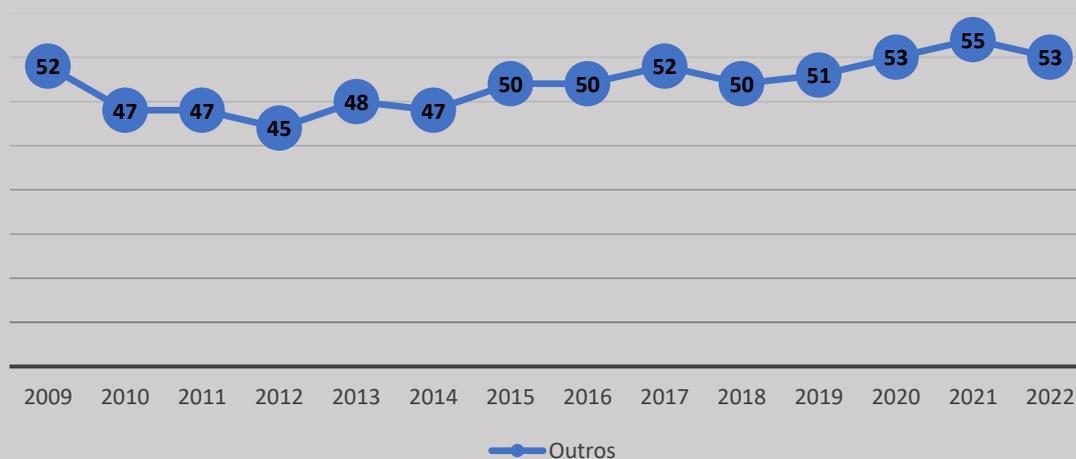
Na carreira de informática há um incremento na média etária em 2014, com o fim de um contrato a termo com um trabalhador mais jovem. No entanto em 2015 a média volta a descer com a contratação por tempo indeterminado de um especialista de informática.

Média etária dos Informáticos



No quadro seguinte assiste-se mais uma vez ao normal envelhecimento do pessoal ao serviço, flutuando pontualmente a média devido às aposentações verificadas e sem que a entrada de pessoal, normalmente mais novo, nos gabinetes de apoio tenha influência de forma significativa.

Média etária dos Outros



3.3 - EVOLUÇÃO POR CATEGORIAS / CARREIRAS / ESCOLARIDADE

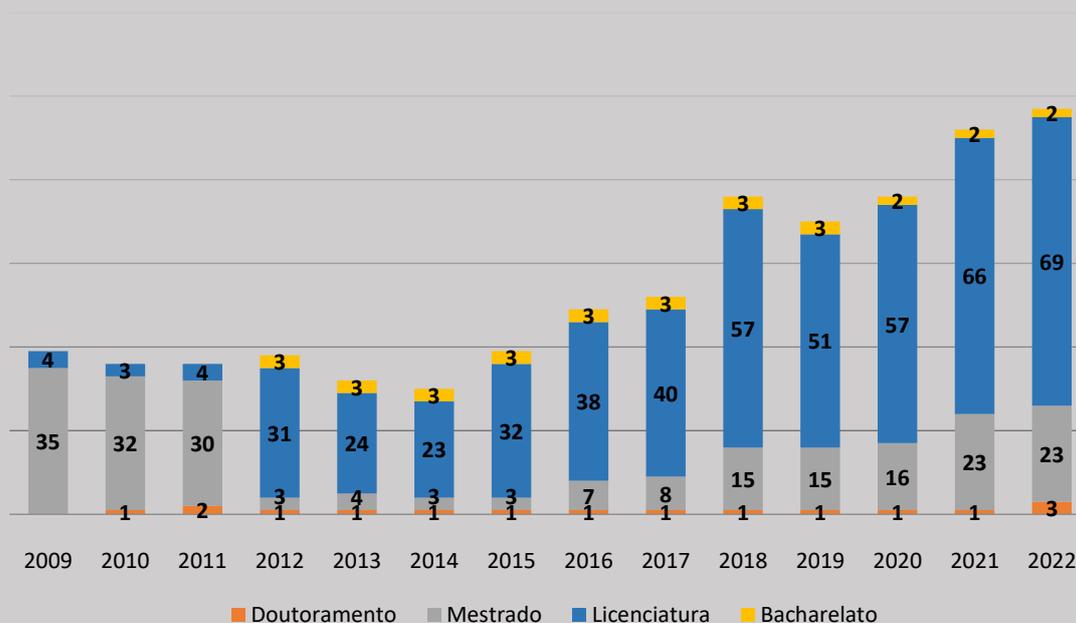
O acesso a cargos Dirigentes depende da titularidade de uma licenciatura, pelo que é natural que neste quadro apenas encontremos registada a posse de licenciatura ou superior.

Evolução habilitações académicas dos Dirigentes



Ao nível da carreira Técnico Superior, o acesso à mesma depende da titularidade de uma licenciatura, no entanto a 01/01/2009 a transição de titulares da antiga carreira de Técnico para a carreira Técnico Superior, levou à integração nesta última de trabalhadores/as detentores de bacharelato.

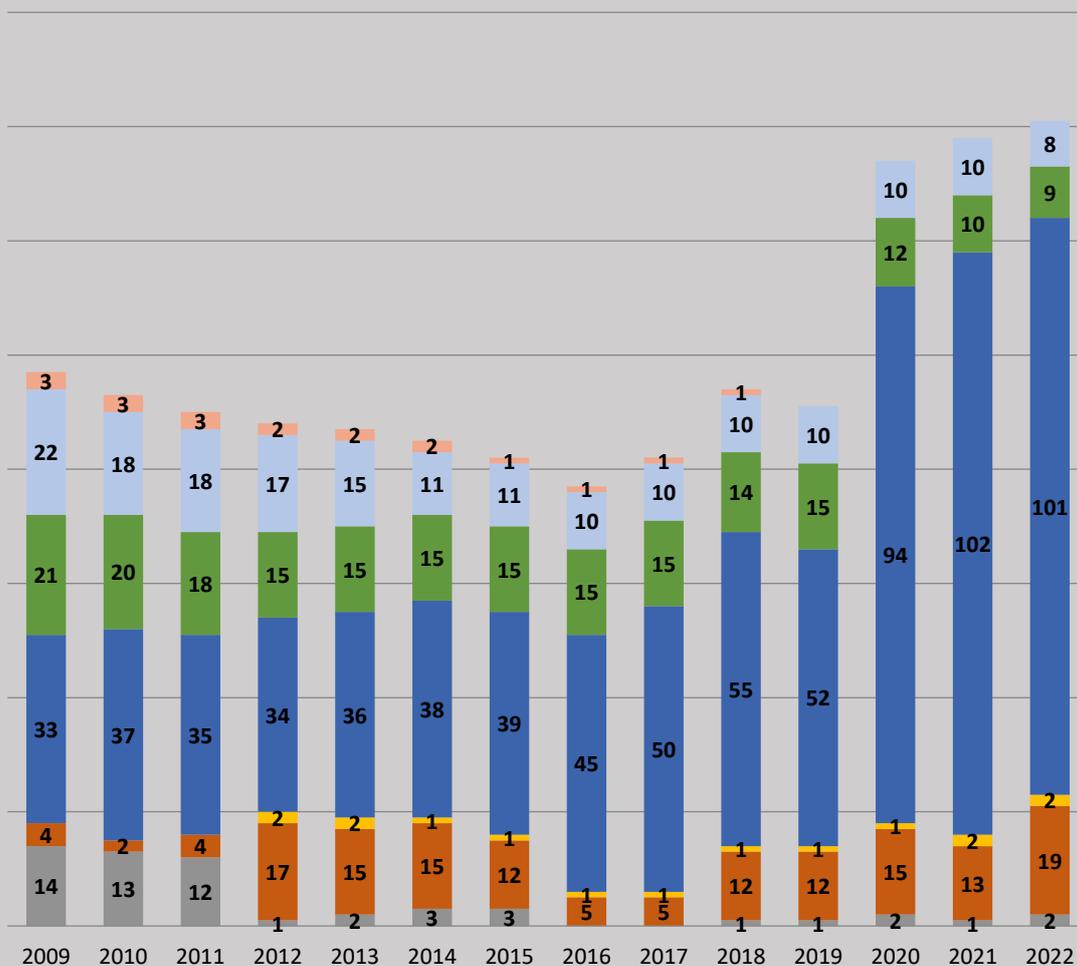
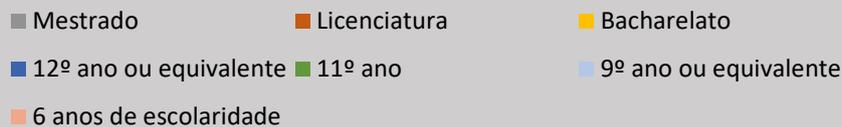
Evolução habilitações académicas dos Técnicos Superiores



No caso da carreira e categoria de assistente técnico, atualmente o acesso à mesma depende da titularidade do 12.º de escolaridade. No entanto, anteriormente, fruto da normal evolução das várias carreiras e categorias, que na transição de 01/01/2009 passaram a integrar esta carreira geral, a habilitação escolar já foi inferior ao 12.º ano. Tal é refletido na existência de trabalhadores com habilitações inferiores ao já referido 12.º ano, geralmente trabalhadores com mais tempo de serviço e carreiras mais longas e por aplicação da cláusula de salvaguarda prevista no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

É possível ainda assim constatar a existência de trabalhadores com habilitações académicas superiores às exigidas para o desempenho de funções nesta categoria/carreira, nomeadamente licenciatura e mestrado.

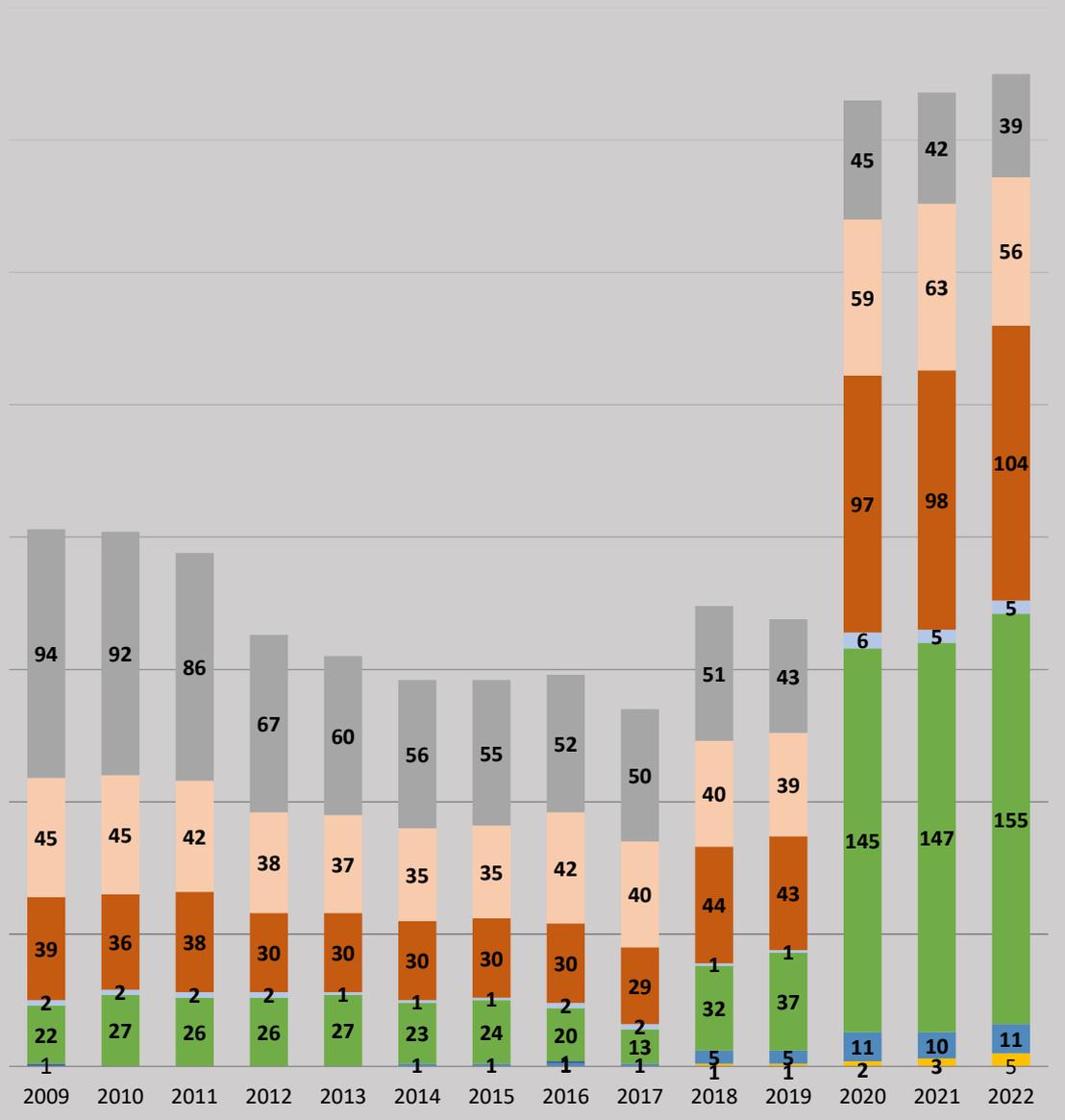
Evolução habilitações académicas dos Assistentes Técnicos



O ingresso na carreira/categoria de assistente operacional, depende da posse da escolaridade mínima obrigatória vigente, em função da data de nascimento do trabalhador. Por esse motivo, verifica-se a existência de trabalhadores com a posse de todos os níveis de instrução, sendo que até 2019 existia uma distribuição quase equitativa entre a posse do 4.º ano, 6.º ano, 9.º ano e 12.º ano. Também aqui, a integração dos trabalhadores da área da educação, em 2020, veio alterar significativamente este indicador.

Evolução habilitações académicas dos Assistentes Operacionais

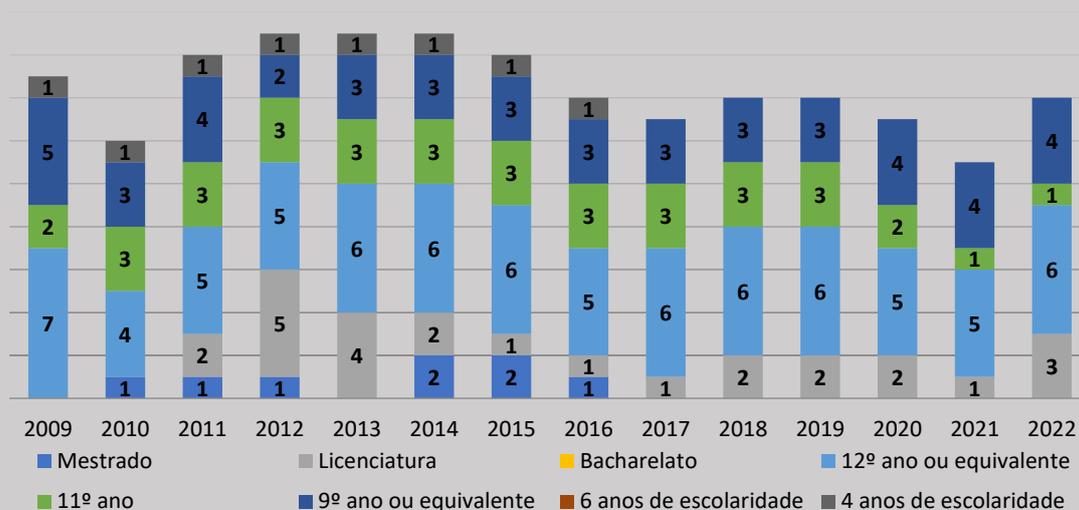
- Mestrado
- Licenciatura
- Bacharelato
- 12º ano ou equivalente
- 11º ano
- 9º ano ou equivalente
- 6 anos de escolaridade
- 4 anos de escolaridade



Incluem-se na classificação de outros as carreiras não revistas e subsistentes (fiscais municipais, fiscais de obras, fiscais de leituras e cobranças, encarregado de pessoal auxiliar), pessoal nomeado dos Gabinetes de Apoio (Adjunto, Chefe de Gabinete e secretárias) e ainda o Comandante Operacional Municipal e um assessor.

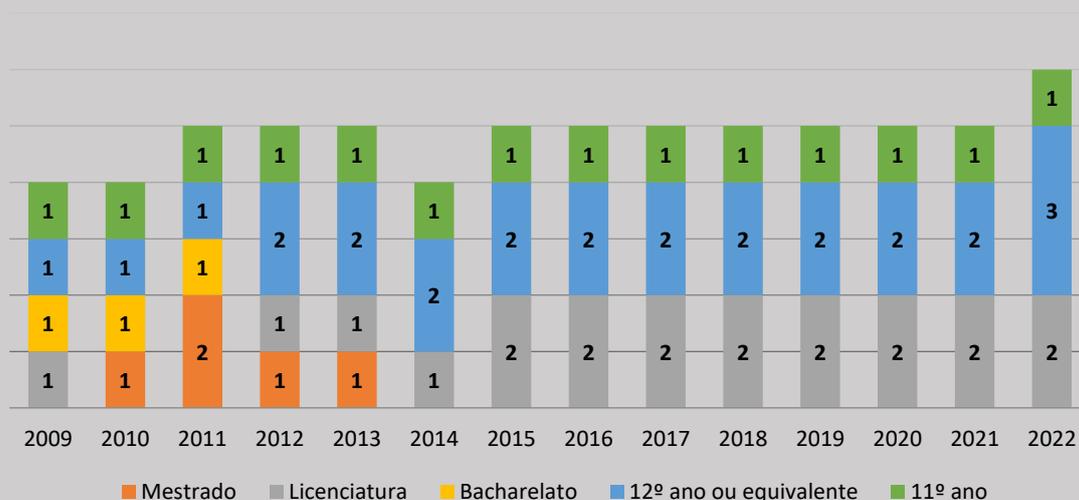
Grosso modo é possível atribuir a posse de habilitações superiores a pessoal dos Gabinetes de Apoio e o 12.º ano aos fiscais municipais.

Evolução habilitações da carreira dos outros



Nesta carreira, a titularidade de mestrados e licenciaturas correspondem aos especialistas de informática, enquanto o 12.º e 11.º anos correspondem aos técnicos de informática.

Evolução habilitações da carreira de Informática



4 - EVOLUÇÃO DE ABSENTISMO

Até 2012 a queda da taxa de absentismo acompanha a redução do número de efetivos.

Em 2018 e 2019 verifica-se um aumento do absentismo por força do aumento do número de trabalhadores, via integração dos precários.

A partir de 01/01/2020 com a contabilização das ausências dos trabalhadores das escolas, recebidos ao abrigo da delegação de competências, regista-se um aumento correspondente na evolução do absentismo.

Este aumento de 2020 coincide com o primeiro ano da pandemia Covid, que levou a um elevado número de ausências por isolamento voluntário e de doentes considerados de risco. Em 2021 há uma redução, que pode em parte ser explicada pelo recurso ao teletrabalho, que permitiu uma melhor conciliação da vida pessoal e profissional, possibilitando aos trabalhadores infetados o recurso a esta forma de prestação de trabalho, como forma de evitar ausências ao serviço e descontos remuneratórios.

De ressaltar que até 2011, as ausências por férias eram consideradas no âmbito do absentismo, de onde se explica o elevado número de dias de ausência até esse ano.

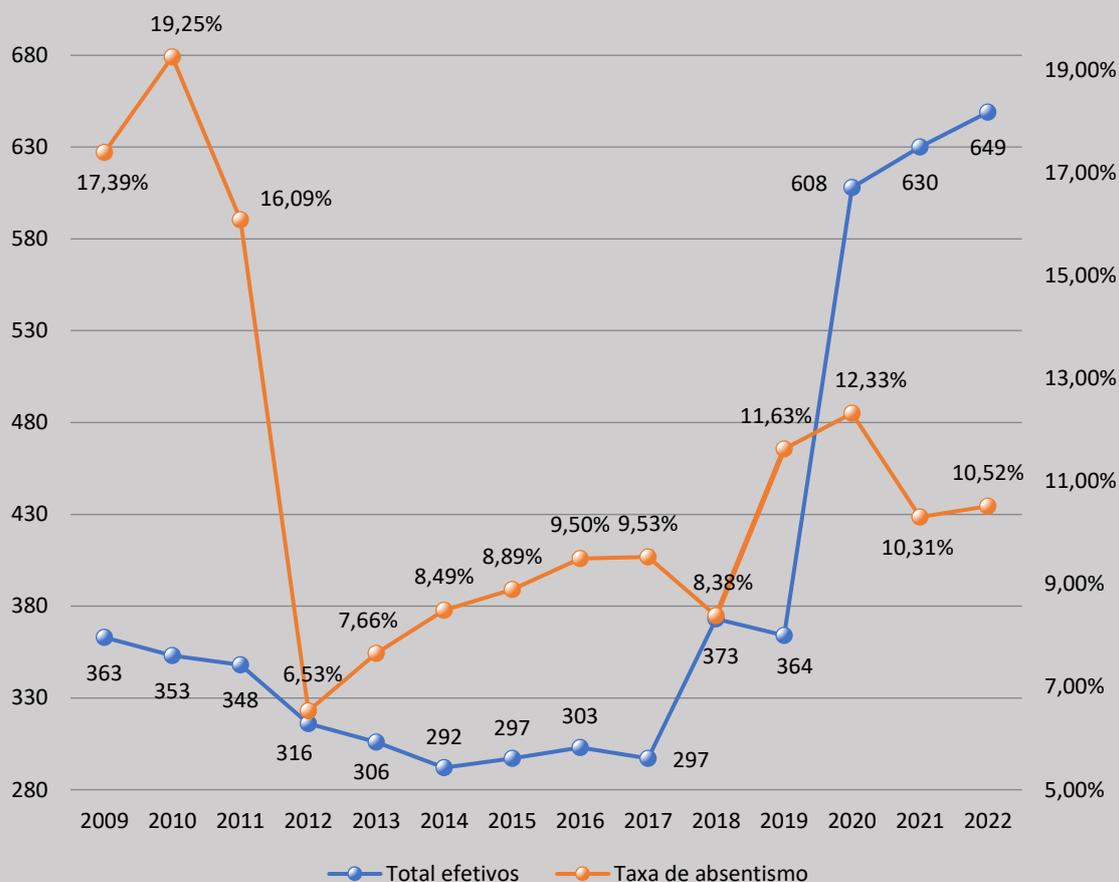
Evolução Geral do absentismo (dias)



As taxas de absentismo registadas até 2010, resultam principalmente de serem anteriormente consideradas como ausências os dias de férias, conforme também referido no quadro anterior. A partir de 2012 o aumento dessa taxa deve-se, apesar do menor número de efetivos, ao aumento das ausências por doença.

De referir que, o último ano de atribuição dos 3 dias de dispensa do Presidente, foi 2014. A partir de 2018, a taxa de absentismo acompanha o aumento dos efetivos.

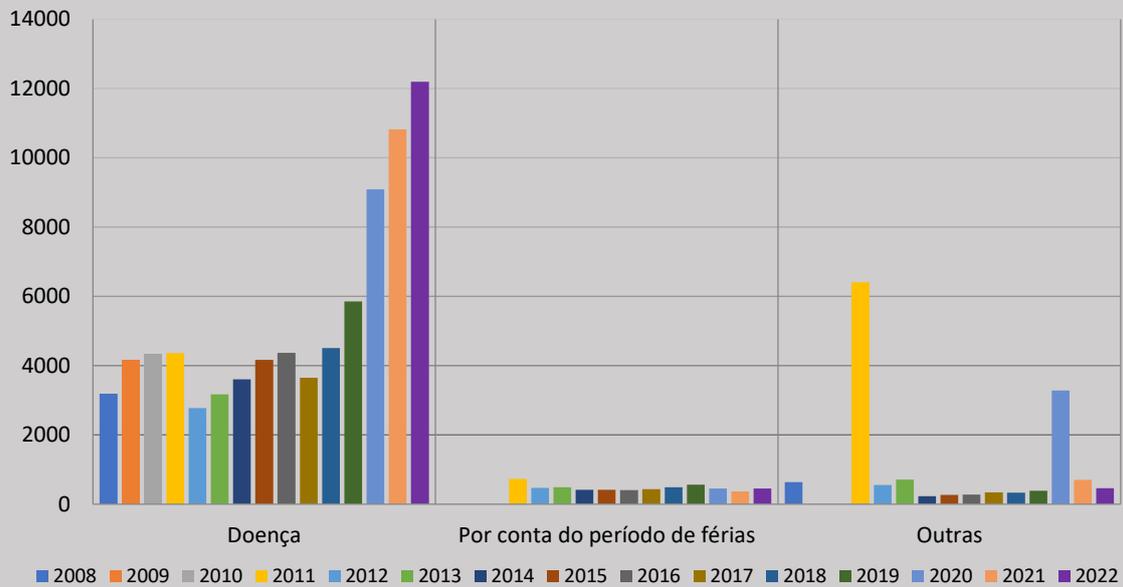
Evolução dos efetivos vs. taxa de absentismo



Evolução das faltas por doença e por conta das férias (em dias)							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Doença	4164	4343	4360	2779	3171	3607	4168
Por conta do período de férias	9448	9756	728	469	490	416	419
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Doença	4367	3654	4509	5851	9088	10821	12194
Por conta do período de férias	404	430	488	563	451	369	454

O quadro 1 permite compreender a evolução das ausências por doença, por conta das férias e outras. As ausências por isolamento voluntário e de doentes considerados de risco, no âmbito do Covid, constam nas outras.

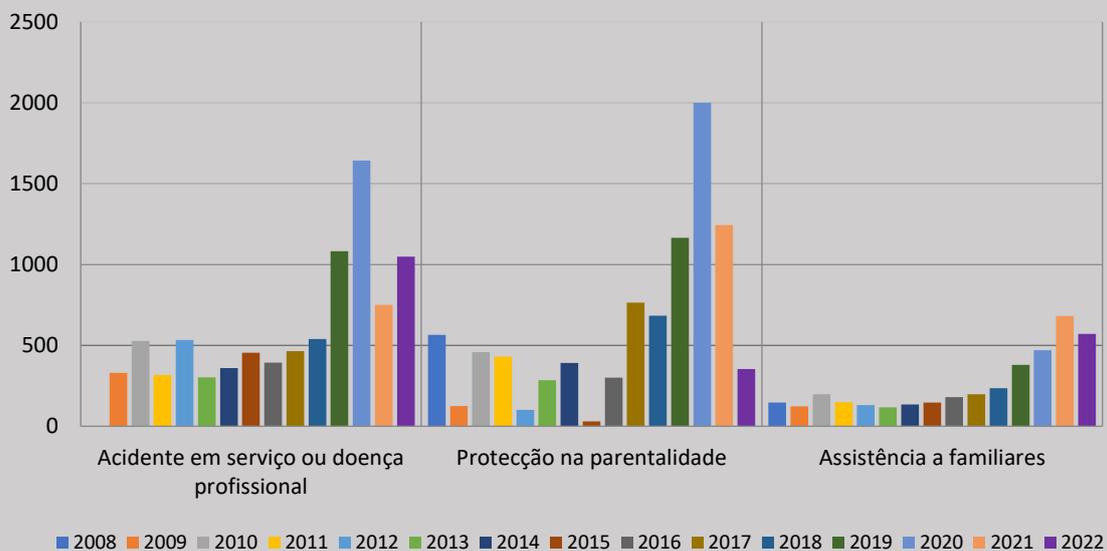
Evolução do absentismo por motivo (dias)
Quadro 1



O quadro 2 possibilita a leitura da evolução das ausências por acidente de serviço ou doença profissional, proteção na parentalidade e assistência a familiares.

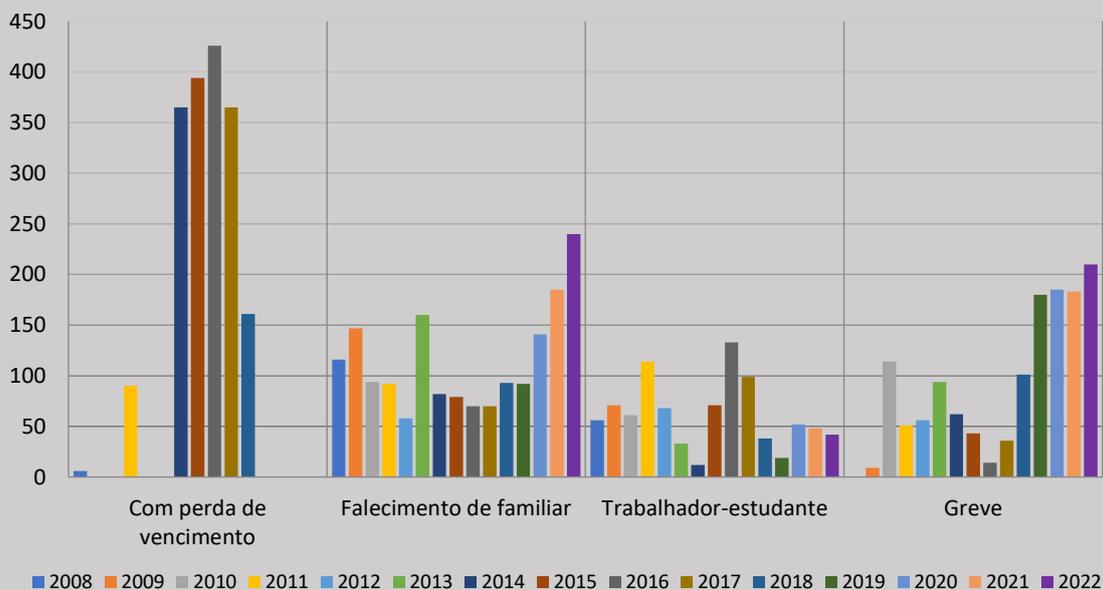
Há uma tendência comum de aumento destes tipos de absentismo, desde 2017.

Evolução do absentismo por motivo (dias)
Quadro 2



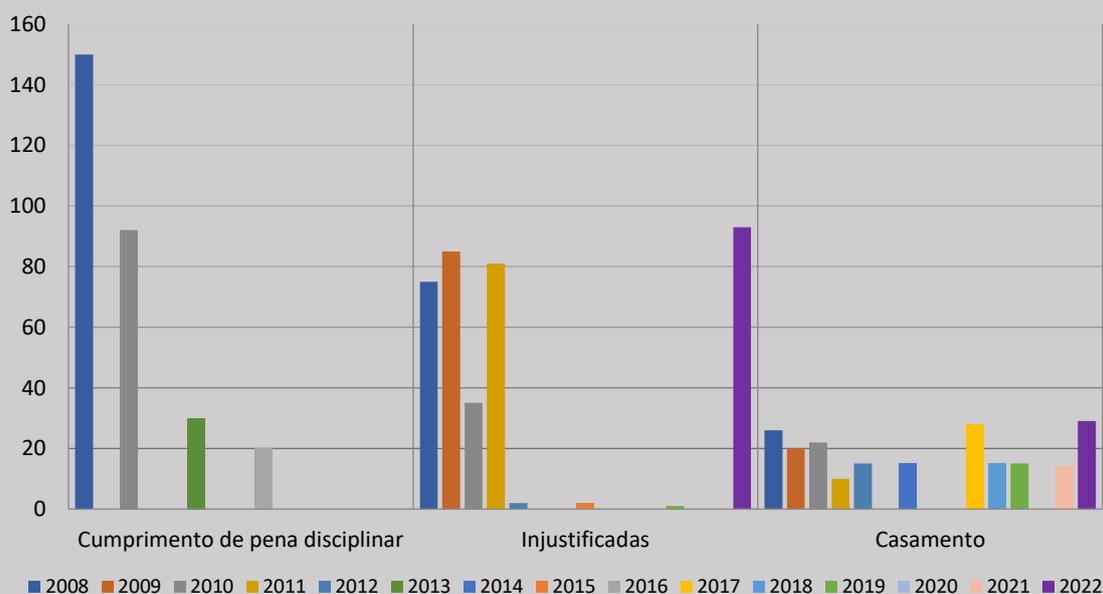
O quadro 3 proporciona a compreensão das ausências com perda de vencimento, falecimento de familiar, trabalhador-estudante e greve.

Evolução do absentismo por motivo (dias)
Quadro 3



O quadro 4 dá-nos a leitura das ausências por cumprimento de pena disciplinar, injustificadas e por casamento, sendo as duas primeiras de ocorrência esporádica.

Evolução do absentismo por motivo (dias)
Quadro 4



5- EVOLUÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

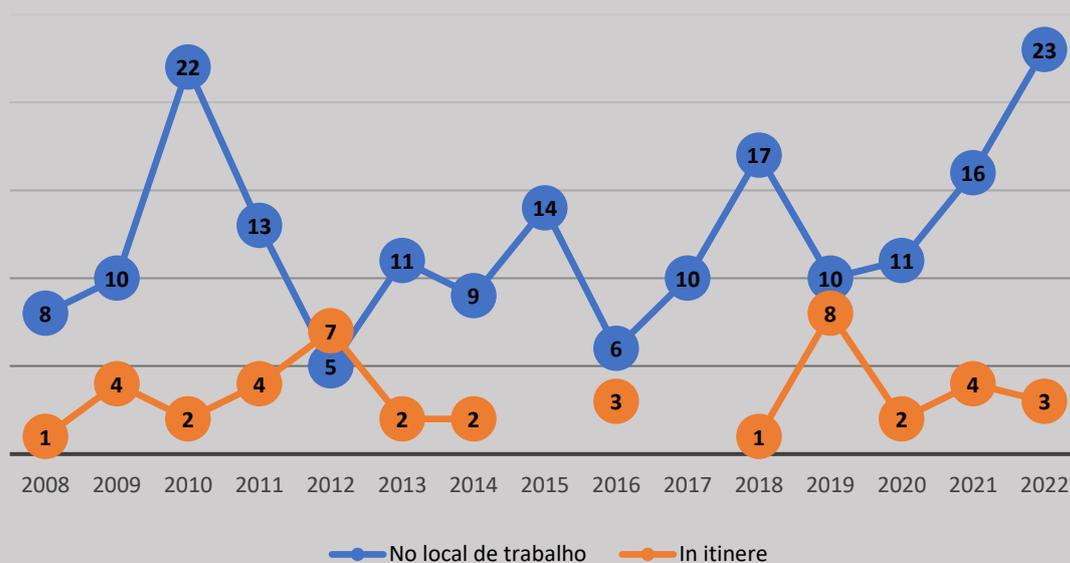
A evolução geral dos acidentes de trabalho não permite demonstrar qualquer tipo de relação direta entre o número de ocorrências e o número de efetivos ao serviço. Daí resulta a conclusão de se tratarem de ocorrências fortuitas, como o próprio nome indica. 2022 marcou um novo máximo no número deste tipo de ocorrências.

Evolução geral dos acidentes de trabalho



Ao nível do tipo de acidentes, verifica-se uma preponderância de acidentes verificados ao serviço, contra o número de ocorrências verificadas nas deslocações de e para o local de trabalho.

Evolução por tipo de acidente

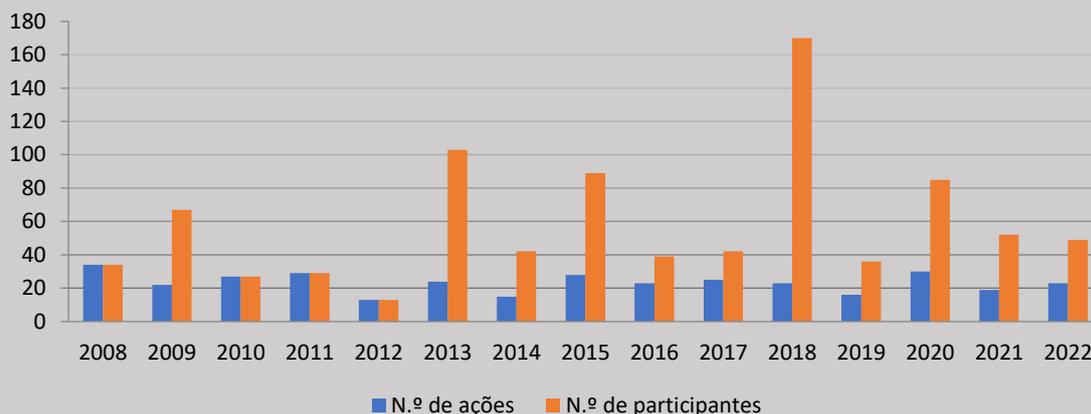


Sobre esta matéria, existe na Autarquia um relatório pormenorizado, elaborado pelo Técnico de Segurança e Higiene no Trabalho, que ocupou o lugar em 2020.

6- EVOLUÇÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

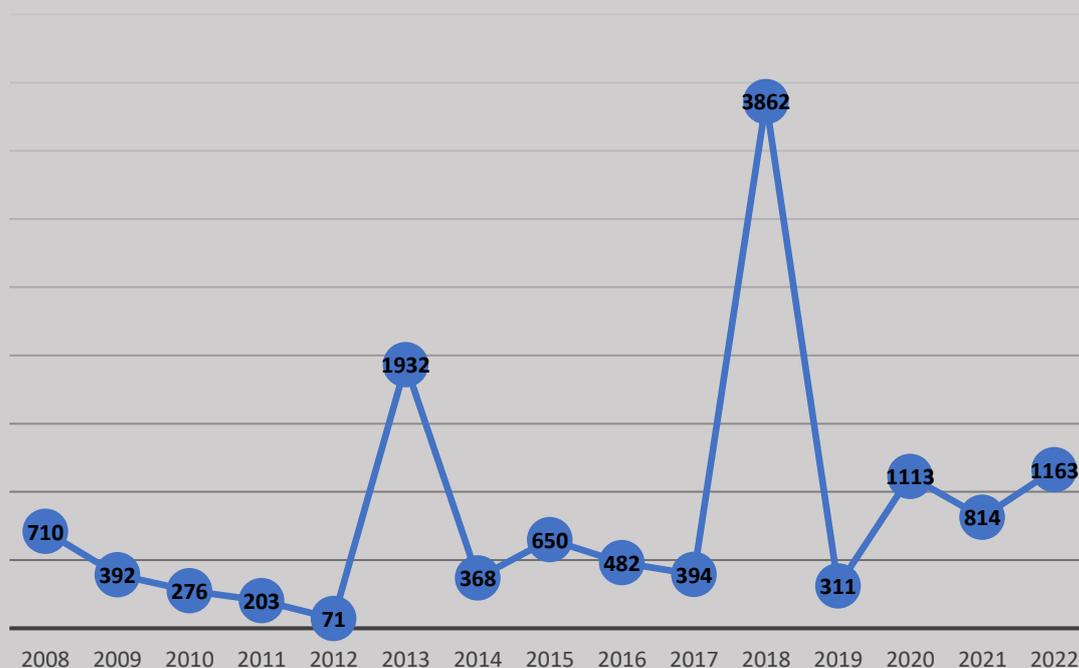
No campo da formação profissional, este quadro leva-nos a concluir por uma opção generalizada de inscrição de múltiplos formandos, num número de ações de menor quantidade. As ações formativas ultrapassam os cem formandos em 2013 e 2018.

Evolução da Formação



Ao nível da carga horária da formação e proporcionalmente ao n.º de ações e de participantes do quadro anterior, verifica-se a coincidência do aumento no número de horas de formação proporcionadas aos trabalhadores, particularmente nos anos de 2013, 2018 e 2020.

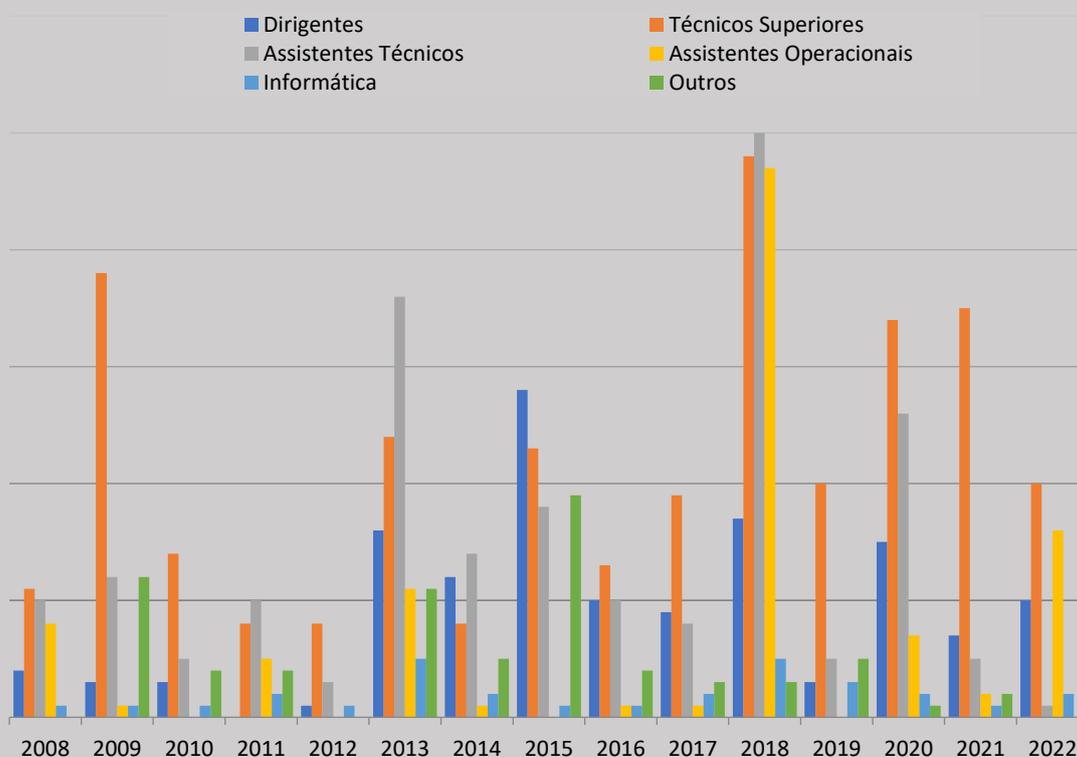
Evolução das horas de formação



Quanto ao número de participantes por cargo/carreira, verifica-se uma sub-representação dos trabalhadores da carreira de assistente operacional em ações de formação, face ao seu peso no total de efetivos. O ano em que aos trabalhadores desta carreira foi dada mais formação, foi 2018. De referir que esta carreira tem uma oferta formativa mais reduzida, que só aumentou recentemente por aplicação de normas legislativas, nomeadamente nas áreas de: tratores, fitofarmacêutica, renovações de títulos de condução e afins.

É ainda possível verificar que é na carreira de técnico superior que se regista o maior número de participações, seguida da carreira de assistente técnico.

Evolução da contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação



Evolução da contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação															
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dirigentes	4	3	3	0	1	16	12	28	10	9	17	3	15	7	10
Técnicos Superiores	11	38	14	8	8	24	8	23	13	19	48	20	34	35	20
Assistentes Técnicos	10	12	5	10	3	36	14	18	10	8	50	5	26	5	1
Assistentes Operacionais	8	1	0	5	0	11	1	0	1	1	47	0	7	2	16
Informática	1	1	1	2	1	5	2	1	1	2	5	3	2	1	2
Outros	0	12	4	4	0	11	5	19	4	3	3	5	1	2	0

7- EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA DE CUSTOS

É possível verificar a evolução coincidente das remunerações base com o número de efetivos.

O ano de 2009 é marcado pela primeira aplicação de alterações de posicionamento remuneratório, na Câmara Municipal da Covilhã, no âmbito do SIADAP. É ainda o ano que coincide com a última atualização das tabelas remuneratórias, que se manterão congeladas, por força da assinatura do Memorando de Entendimento com a Troika (2011/2014).

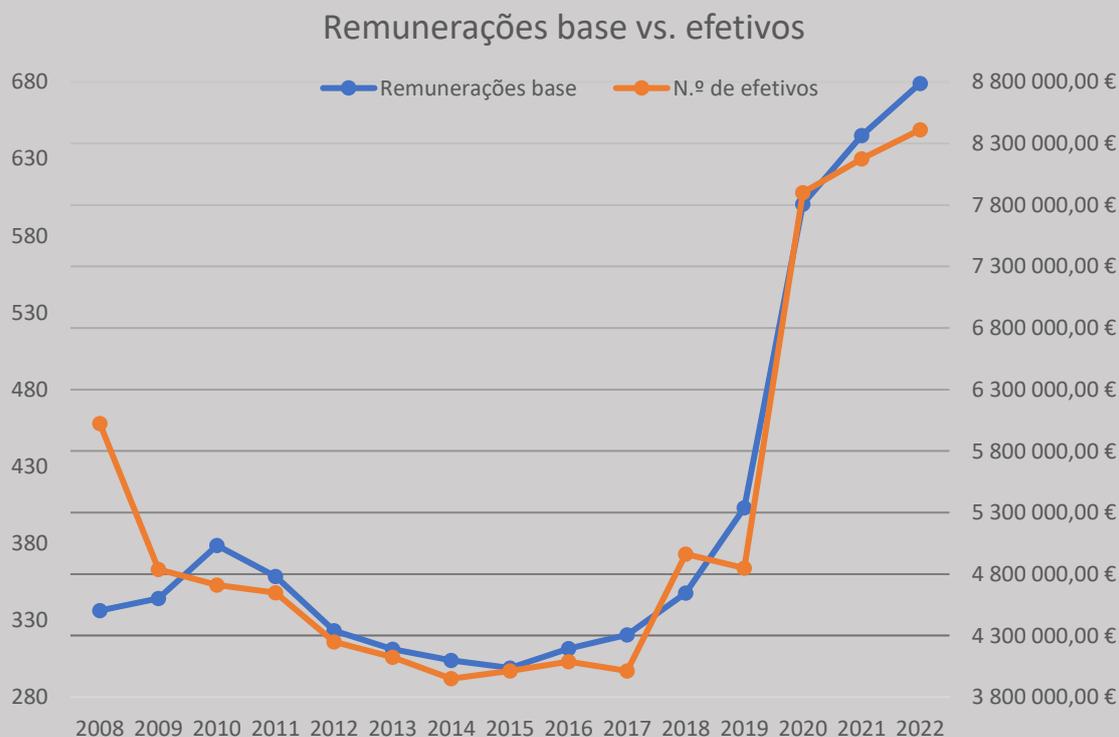
De notar que a partir de 2011, vigoraram sucessivos Orçamentos do Estado que determinaram reduções remuneratórias para os salários superiores a 1500€.

O acréscimo com remunerações a partir de 2018, reflete não só o aumento de efetivos, como os acréscimos remuneratórios pelo descongelamento das carreiras e o termo da maioria das reduções remuneratórias.

Em 2020, é facilmente visível o aumento do volume da massa salarial, face ao processamento dos vencimentos do pessoal não docente dos agrupamentos de escolas do Concelho, verificado a partir de 01/01/2020.

De referir que desde 2020, inclusive, as tabelas salariais da função pública têm sido atualizadas anualmente.

No ano de 2021 registam-se as últimas alterações de posicionamento remuneratório, no âmbito do encerramento do biénio avaliativo de 2019/2020, bem como inúmeras mobilidades intercarreiras e intercategorias.



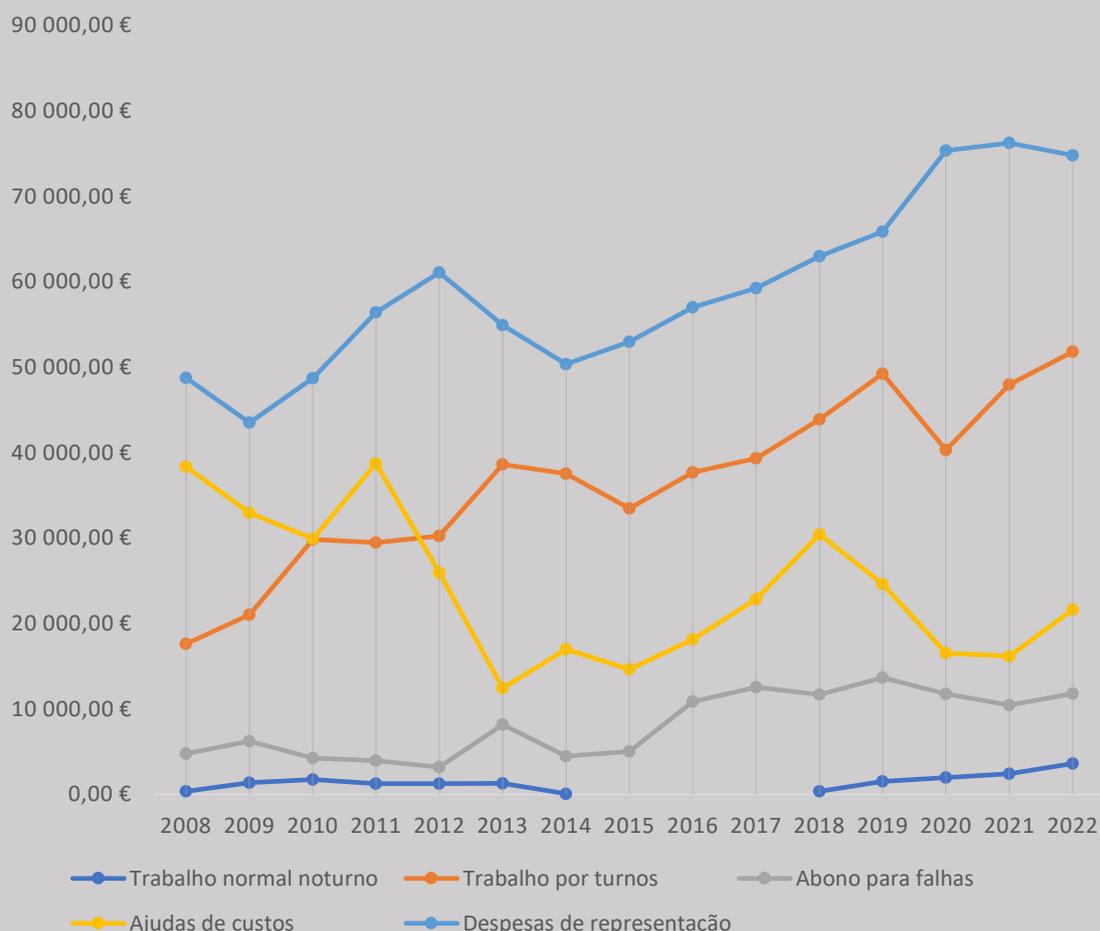
Sobre a evolução dos outros custos, ao nível das despesas de representação é possível verificar a redução entre 2012 e 2014, face não só à publicação do Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Local que força a redução do número de Dirigentes (2012/2013), mas também às reduções salariais da “troika” com impacto direto na redução dos valores pagos. O aumento deste tipo de despesa coincide com o aumento do número de dirigentes e depois com o fim dos cortes remuneratórios, culminando em 2019 com novo aumento do número de pessoal dirigente, com a publicação da nova estrutura orgânica da CMC.

Há um aumento consistente dos valores pagos no trabalho por turnos, correspondente ao aumento de estruturas municipais a laborar com este tipo de organização horária. Em 2020 observamos uma redução nesta despesa face ao encerramento ao público de algumas estruturas por força da pandemia Covid-19, logo tendo aí cessado a laboração por turnos. A evolução do abono para falhas acompanha, pelos mesmos motivos, a do trabalho por turnos.

Entre 2015 e 2017 não se verificou a prestação de trabalho noturno.

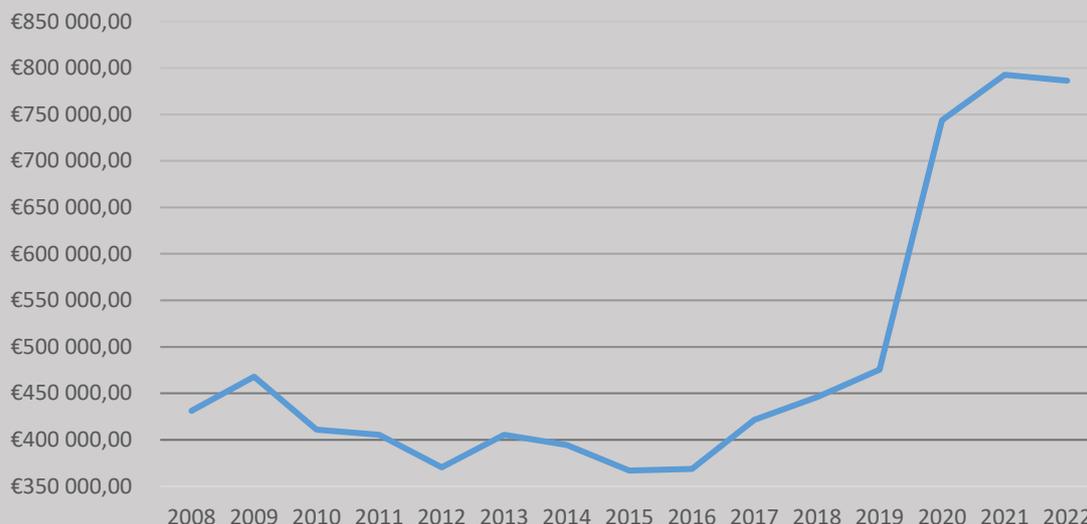
Salienta-se que o valor das ajudas de custo não é atualizado desde 2011.

Evolução de outros custos



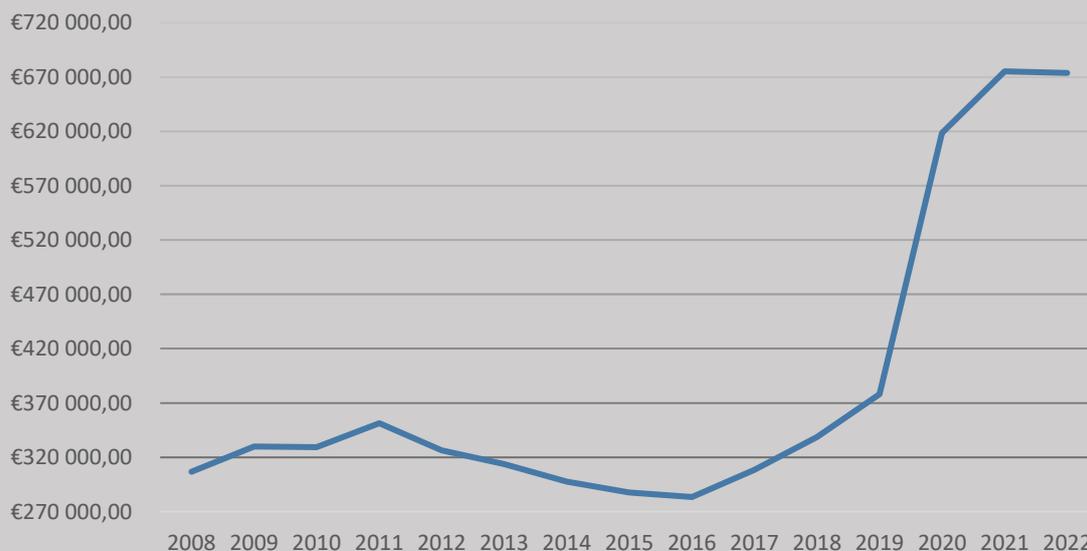
No âmbito das prestações sociais, são considerados os custos com abono de família, subsídios no âmbito da parentalidade, subsídio mensal vitalício, subsídio de refeição, subsídio de funeral, subsídio por morte, benefícios sociais e outras prestações sociais.

Evolução dos custos com prestações sociais



De notar que o subsídio de refeição corresponde à esmagadora maioria dos custos espelhados no quadro anterior, pelo que a curva da despesa apresenta também algumas semelhanças com a evolução dos efetivos.

Evolução do pagamento de subsídio de refeição

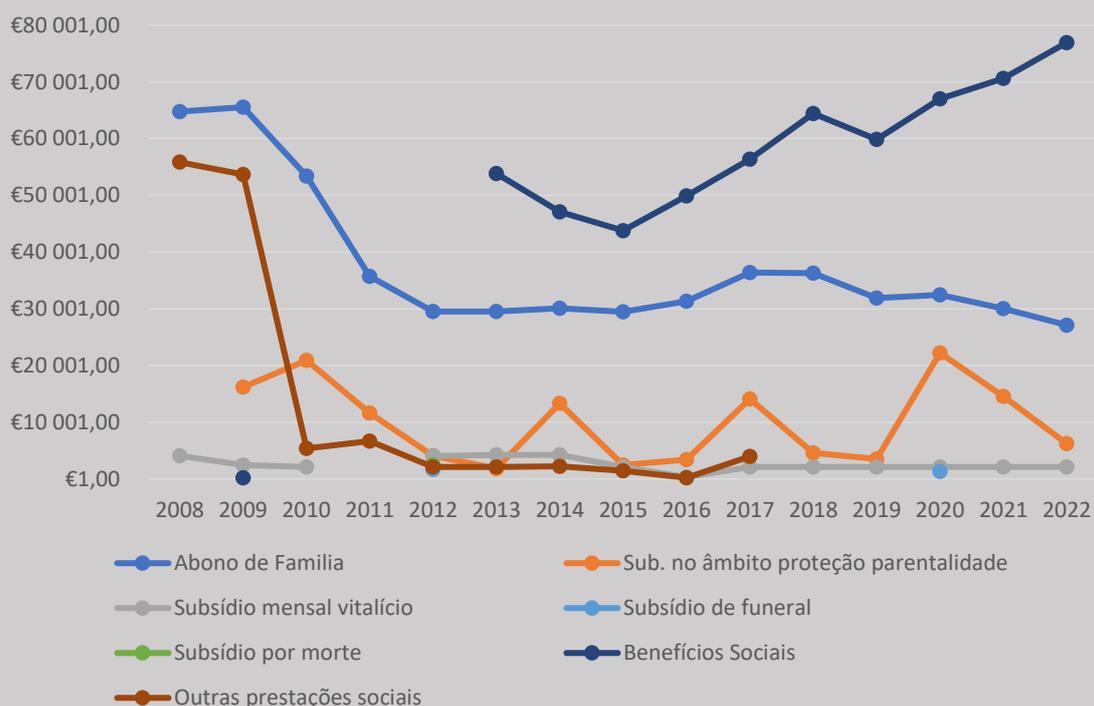


A evolução da despesa com abono de família segue o sentido descendente, apesar das atualizações dos valores a pagamento. A Câmara apenas paga este abono aos descendentes dos trabalhadores que descontam para a CGA, enquanto estes estudarem e só até aos 24 anos de idade. Aqueles que descontam para a Segurança Social recebem esta prestação diretamente daquela entidade e aqui incluem-se todas as admissões desde 2006. Os valores deste abono estiveram congelados no período de 2011 a 2015. A partir de 2016, os valores deste abono voltam a ser atualizados anualmente, notando-se o aumento dos valores pagos. De 2019 em diante, nota-se uma diminuição desta curva, fruto não apenas da diminuição de descendentes elegíveis por via etária, mas também do impacto da atualização do valor de referência para o cálculo dos escalões (Indexante dos Apoios Sociais - IAS) face às atualizações salariais ocorridas, que tem levado a uma crescente subida de escalão dos agregados familiares, ao ponto de, anualmente se verificarem situações de cessação de pagamento, devido aos rendimentos apresentados passarem para o 4.º escalão (onde é devido apenas a crianças até aos 36 meses).

A partir de 2013 passamos a ver inventariada na curva de “benefícios sociais” a despesa com os reembolsos da ADSE (que a Câmara já anteriormente fazia diretamente aos seus trabalhadores, substituindo-se à ADSE, por força da sua autonomia financeira), bem como a relacionada com despesa relativa a doenças profissionais.

De referir que, a Câmara não reembolsa despesas da ADSE aos trabalhadores recebidos na delegação de competências, na área da Educação, que mantém o regime de reembolsos da Administração Central, feito pela própria ADSE.

Evolução de outras prestações sociais



Fruto da regulamentação legal, a partir de 2021, surge o pagamento do suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional. A subida verificada, deve-se ao alargamento dos postos de trabalho, respetivas funções e exercício efetivo das mesmas, identificados como enquadráveis para a atribuição deste suplemento.



7.1 - EVOLUÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

O quadro seguinte traduz a evolução da despesa relativa aos pagamentos com trabalho extraordinário em dias úteis e trabalho extraordinário em dias de descanso semanal (domingos), complementar (sábados) e feriados.

Verifica-se quanto ao trabalho extraordinário em dias úteis, uma contração da despesa em 2009 e depois novamente em 2012, atingindo um pico em 2017, após o que voltamos a assistir a um comportamento irregular.

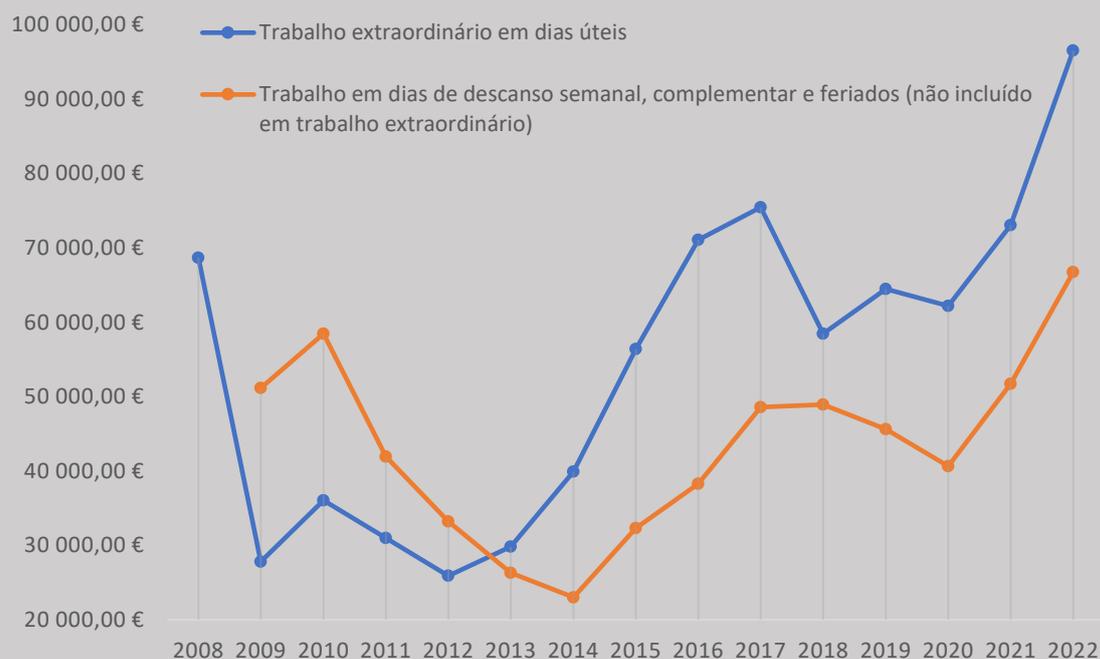
No que concerne ao trabalho extraordinário em dias de descanso e feriados, um primeiro pico é alcançado em 2010, após o que observamos um decréscimo até 2014. Após este ano voltamos a observar uma subida desta despesa até 2017, estabilizando em 2018, após o que volta a diminuir até 2020.

O ano de 2021 marca a inversão da tendência descendente destas despesas e em 2022 é atingido um novo máximo de despesa em ambas as curvas.

De notar que a quebra de valores pagos entre 2010 e 2011 coincide com a aplicação dos sucessivos Planos de Estabilidade e Crescimento, e ainda 2011 a 2014 com o período de assistência financeira a que o País esteve sujeito.

Evolução da % de remuneração do valor hora do trabalho extraordinário		Até 2013	De 2013 a 2015	Desde 2016
Dia útil	1.ª hora	50%	12,5%	25%
	Seguintes	75%	18,75%	37,50%
Fim de semana e feriados		100%	25%	50%

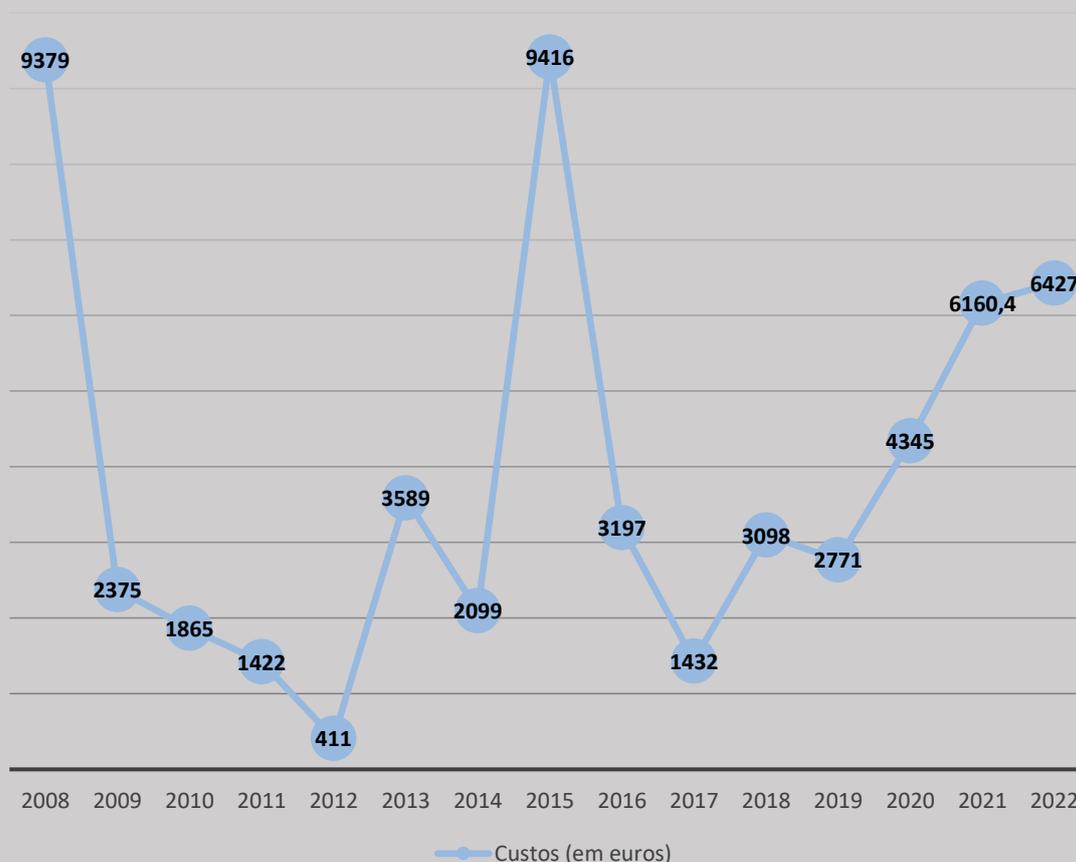
Evolução do trabalho extraordinário



7.2 - EVOLUÇÃO DAS DESPESAS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A evolução das despesas com formação profissional não permite uma correlação linear, quer com o n.º de ações realizadas quer com o número de participantes. No entanto, verificando a natureza das carreiras/categorias com maior peso na oferta formativa nos anos de pico de despesa, poderemos explicar os aumentos destes custos com a maior participação em formação por parte de dirigentes, técnicos superiores e assistentes técnicos. Logo, estes picos estarão relacionados com o aumento de carga formativa de maior complexidade técnica, logo mais cara.

Evolução das despesas com formação



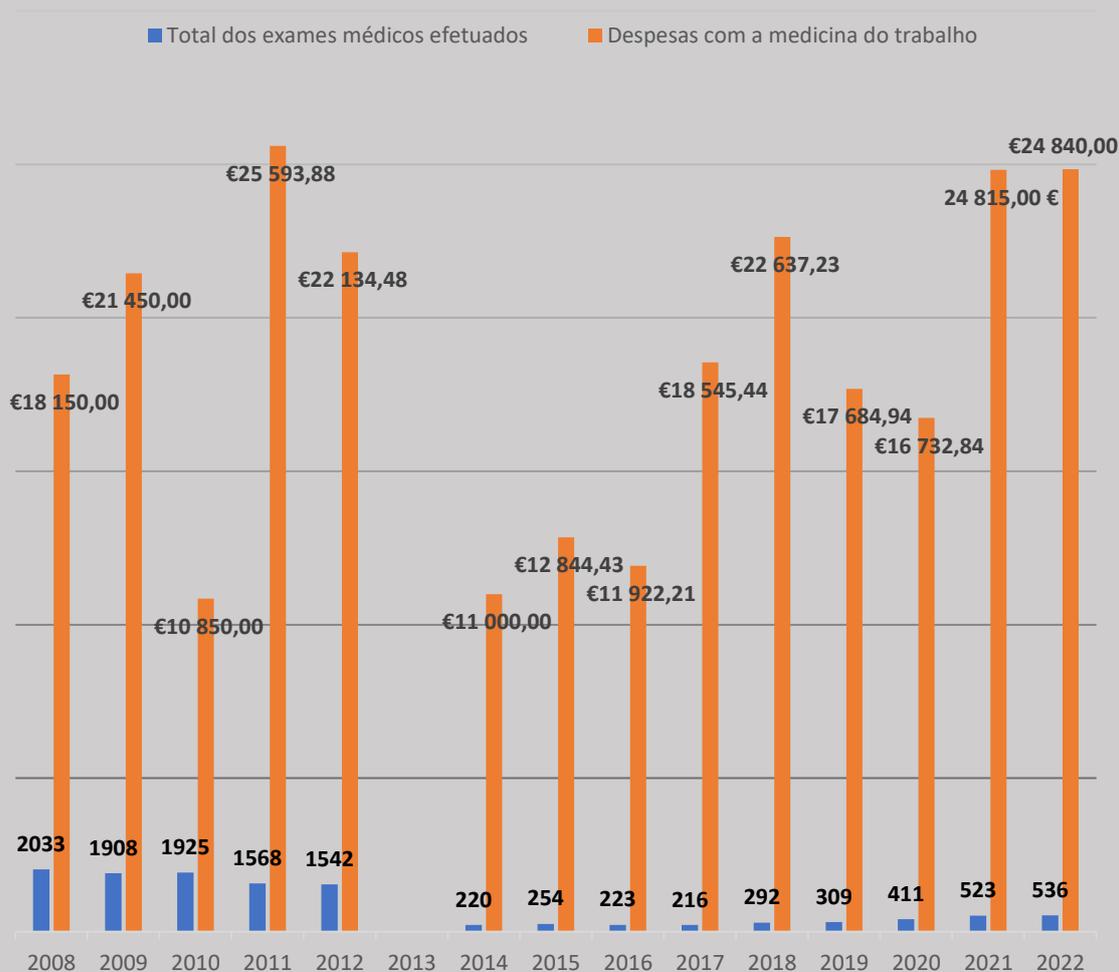
7.3 - EVOLUÇÃO COM OS CUSTOS DA MEDICINA DO TRABALHO

Embora sem dados para o ano de 2013, também ao nível da medicina no trabalho (onde se inclui a medicina curativa) é possível verificar um antes e um depois da “Troika” (2011/2014), que inclusive coincide com a mudança do prestador destes serviços ao município.

Também aqui, a partir de 2011 os sucessivos Orçamentos do Estado determinaram reduções aos valores dos contratos celebrados ou renovados a partir deste ano. Assim se explica a descida da despesa entre 2011 e 2014.

De notar que até 2012 a metodologia passava pela contabilização não apenas das consultas, mas de todos os atos médicos prescritos. A partir de 2014 só são contabilizadas as consultas realizadas.

Medicina do trabalho/curativa Consultas vs Custos



CONCLUSÃO

Em termos de evolução geral do número de efetivos, a última década foi principalmente marcada pela redução forçada de efetivos e ainda pelo controlo/congelamento de recrutamento decidido pelos sucessivos Governos na Lei do Orçamento do Estado. Essas situações contribuíram para o recurso a formas alternativas, embora precárias, de resposta às necessidades de pessoal do Município.

Esta precaridade verificou-se de facto e a nível nacional, levando a que em 2018, ao abrigo de um programa nacional de regularização de vínculos precários, a Câmara regularizasse essas situações, verificando-se o primeiro aumento significativo de efetivos, com o recrutamento de 75 novos trabalhadores.

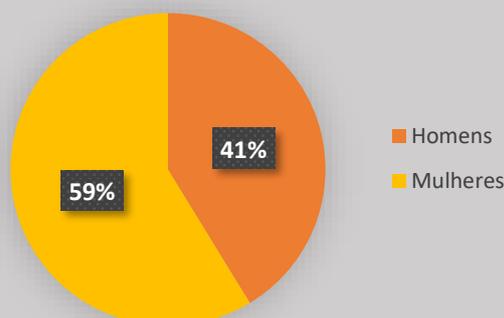
Com a receção do pessoal não docente das escolas do Concelho, através da delegação de competências na área da Educação concretizada a 01/01/2020, verifica-se um incremento significativo com o acréscimo de mais 242 trabalhadores aos recursos humanos geridos pela Câmara.

Ao nível do peso de cada género na ocupação de postos de trabalho, verifica-se até 2019 uma tendência geral de prevalência do género masculino sobre o feminino. No entanto, os dados permitem-nos verificar que o género feminino passa a prevalecer sobre o masculino nas carreiras/categorias de dirigente (a partir de 2013), de técnico superior (a partir de 2016), e que na de assistente técnico essa prevalência sempre existiu.

Na carreira/categoria de assistente operacional e com a receção do pessoal das escolas, a predominância inverte-se e passa para o género feminino.

Apenas na carreira/categoria de informática e outros (fiscais municipais, fiscais de obras, fiscais de leituras e cobranças, encarregado de pessoal auxiliar, pessoal nomeado dos Gabinetes de Apoio, Coordenador Operacional Municipal e Assessor) se mantém a ocupação de postos de trabalho por uma maioria do género masculino.

Distribuição dos efetivos por género em 2022



A evolução etária dos recursos humanos ao serviço da Câmara é a do normal envelhecimento da condição humana. A integração dos precários em 2018 permitiu mitigar um pouco os números desse envelhecimento, dado na sua maioria se tratarem de pessoas mais jovens.

A receção do pessoal não docente não veio alterar significativamente as médias etárias registadas, até por se tratar na maior parte dos casos, de trabalhadores já com longas carreiras de serviço público.

De notar que, a 31 de dezembro de 2022, apenas 56 dos 649 efetivos registavam idade inferior a 40 anos de idade.

As habilitações académicas dos trabalhadores ao serviço da Câmara, são regra geral as exigíveis para o acesso às carreiras/categorias. No entanto, verifica-se a existência de trabalhadores com qualificações superiores às exigíveis, na carreira/categoria de assistente técnico, com trabalhadores detentores de licenciaturas e mestrados, sendo de notar um elevado número de assistentes operacionais com a posse do 12.º ano e até alguns licenciados, aumento este exponenciado com os trabalhadores recebidos das escolas.

Sobre o absentismo constata-se que de 2012 a 2017, apesar da redução do número de efetivos, a taxa de absentismo sobe. Os tipos de faltas consideradas para o cálculo desta taxa, são: doença, por conta do período de férias, acidente em serviço ou doença profissional, proteção na parentalidade, assistência a familiares, com perda de vencimento, falecimento de familiar, trabalhador-estudante, greve, cumprimento de pena disciplinar, injustificadas, casamento, e outras não tipificadas. Verifica-se que o tipo de ausência decisivo na formação da curva ascendente apresentada, é a referente a doença do próprio trabalhador. O fator de envelhecimento do pessoal ao serviço estará ligado a este fator e aparenta ser determinante.

Relativamente à evolução dos acidentes de trabalho, não se verifica uma relação proporcional entre o número de efetivos e o número de ocorrências. Em 2010, com 353 efetivos, registou-se um pico de acidentes com 24 participações e no ano de 2020, já com 608 efetivos, apenas se registaram 13 participações. No ano de 2021 regista-se um novo aumento destas ocorrências, para 20, embora com 630 efetivos e em 2022, com 649 efetivos atinge-se um novo pico com 26 acidentes, apenas mais dois acidentes do que em 2010, embora contando com mais 89% de efetivos.

Pelo que, até ao presente, estas ocorrências são de considerar como meros dados estatísticos de ocorrências fortuitas, que quando muito, podem permitir concluir por um cumprimento geral das medidas de segurança no trabalho.

No âmbito da formação profissional, constata-se que as carreiras/categorias com maior grau de complexidade técnica (e mais ligadas a assuntos

burocráticos), dirigentes, técnicos superiores e assistentes técnicos, são as que mais participam em ações de formação. A carreira/categoria de informática tem tido participação em formação, proporcional ao número de efetivos. Quanto à carreira/categoria de assistente operacional, é a que menos participações em ações de formação tem, embora seja a que mais efetivos conta, pese embora a maior parte das categorias que a compõem tenham tarefas de âmbito mais manual, existem no entanto algumas com graus de complexidade específico, como por exemplo os montadores eletricitas e eletricitas, mecânicos, asfaltadores e carpinteiros.

Ao nível dos custos na evolução das remunerações base, é possível verificar uma correlação direta entre o peso das remunerações base e o número de efetivos ao serviço. O mesmo se constata na evolução dos custos com prestações sociais, com particular ênfase para o subsídio de refeição. Importa ter em mente que, se encontram intrinsecamente ligados a estes custos, as atualizações das tabelas remuneratórias e do subsídio de refeição, bem como as promoções por via da avaliação de desempenho e por situações de mobilidade intercarreiras/intercategorias.

Sobre a evolução de outros custos (despesas de representação, trabalho por turnos, ajudas de custos, abonos para falhas, trabalho normal noturno, subsídio de funeral e subsídio por morte), verificam-se evoluções com base em aspetos conjunturais, como reduções salariais, número de estruturas a laborar por turnos ou onde é efetuado trabalho noturno, bem como número de trabalhadores a manusear valores. De referir que, se passou a pagar trabalho noturno e abono para falhas a mais trabalhadores, com a integração dos trabalhadores das escolas. Passa-se a verificar o pagamento do suplemento de penosidade e insalubridade em 2021, fruto da sua regulamentação legal, verificando-se em 2022 o alargamento dos postos de trabalho considerados como enquadráveis para atribuição deste suplemento.

Na evolução de outras prestações sociais, verifica-se um decréscimo contínuo no abono de família e outras prestações sociais, bem como nos subsídios pagos no âmbito da proteção na parentalidade, que são atribuídos por faltas para assistência a filhos dos trabalhadores cujo regime de proteção social é a CGA. Esta diminuição deriva, quer da não inscrição de novos trabalhadores naquela entidade, quer do facto de, pela própria idade dos descendentes, deixarem de ter enquadramento para a atribuição daquele abono e subsídio. Acresce o facto de, após o período de congelamento destas prestações ocorrido entre 2011 e 2015, a atualização do valor de referência para o cálculo dos escalões (Indexante dos Apoios Sociais - IAS), não acompanhar os aumentos salariais (com especial incidência para o salário mínimo nacional), levando a sucessivas situações de subidas de escalão (com o conseqüente pagamento de valores inferiores) e enquadramento no 4.º escalão de rendimentos (onde apenas é

devido abono a crianças com idade até 36 meses). De notar o aumento consistente da despesa com benefícios sociais (reembolsos da ADSE e despesa relacionada com doenças profissionais).

A despesa com trabalho extraordinário em dias úteis atingiu o seu mínimo de em 2012, voltando a crescer anualmente até 2017. A partir daí, entre 2017 até 2020, inclusive, oscila de forma irregular. A partir de 2020, esta despesa tem vindo a registar uma tendência de subida, tendo em 2022 atingido o seu custo mais alto registado, no valor de 96.534,10€.

Já os valores do trabalho extraordinário em dias de descanso semanal, complementar e feriados, atingiram um valor elevado em 2010, registando uma descida contínua até 2014, a que também não é alheia a redução para metade do valor hora deste tipo de remuneração. A partir desse ano voltam a crescer até 2017, estabilizando em 2018. Os anos de 2019 e 2020 registam descidas sucessivas destes custos, a que se sucede uma subida em 2021, superada novamente em 2022, ano em que se regista o valor mais elevado registado neste tipo de despesa, 66.725,98€.

As despesas com formação profissional não permitem uma leitura linear relacionando o número de ações e o número de participações. A leitura possível de fazer é a relação entre cargos e carreiras de maior complexidade técnica e o correspondente aumento da participação destes em ações de formação, que pela sua maior complexidade técnica implicará um custo mais elevado.

No que concerne à medicina do trabalho/curativa, embora não tenhamos registados os dados de 2013, há a referir que o serviço prestado à CMC até 2012 era feito por empresa diferente da que tem assegurado esta prestação desde 2014 e até à atualidade. Daí a diferença da metodologia de registo dos exames médicos efetuados. Anteriormente os dados incluíam todos os atos médicos prescritos e não apenas as consultas.

Relativamente aos custos desta rubrica, também aqui se identifica um antes e depois do Memorando de Entendimento (Troika 2011/2014), verificando-se a redução dos custos com esta prestação de serviços entre 2011 e 2016. A partir de 2017 verificam-se oscilações sem tendência definida, com o aumento deste custo de 2017 para 2018, reduções em 2019 e 2020, novo aumento em 2021 e subida quase impercetível em 2022.