



CASCAIS
CÂMARA MUNICIPAL

BALANÇO SOCIAL

2012



Índice

1. Introdução	3
2. Enquadramento ao Balanço Social	5
3. Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos	7
4. Comportamento Organizacional	22
5. Desenvolvimento Recursos Humanos	37
6. Estrutura de Custos	49
7. Conclusões	56

1 | Introdução

A apresentação do Balanço Social decorre da aplicação das disposições constantes no D.L.190/96 de 9 de Outubro, reportando-se a informação dele constante a 31 de Dezembro de 2012.

O presente Balanço Social apresenta, ainda, para além dos indicadores de 2012, uma análise da evolução desde 2010, de alguns dos indicadores com maior expressão na atividade do Município, permitindo assim, uma leitura quantitativa e qualitativa da evolução dos mesmos no âmbito das políticas desenvolvidas no domínio da gestão de recursos humanos.

Da análise e avaliação dos dados facultados, é possível partir para uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente á gestão dos Recursos Humanos por forma a contribuir para a consolidação dos seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia dos serviços prestados pelo Município face às crescentes competências atribuídas.

Equipa de Recursos Humanos,

2 | Enquadramento do Balanço Social

O relatório do Balanço Social é um retrato organizacional na perspectiva dos recursos humanos e assume particular importância para o Município de Cascais, implicando um grande rigor num modelo estruturado assente em projetos e ações mas também pela mobilidade de afectação de Recursos Humanos.

Durante o ano 2012 foi preocupação do executivo combater carências sociais ao nível dos seus colaboradores, bem como dos seus aposentados.

Neste sentido foi aprovada em reunião de câmara um protocolo de cooperação com a Santa Casa da Misericórdia de Cascais, visando a concessão de benefícios aos seus colaboradores na aquisição de medicamentos e produtos farmacêuticos, bem como também foi aprovada outra deliberação que viabilizou a possibilidade de utilização dos refeitórios num âmbito mais alargado, permitindo que sejam adquiridas diariamente mais do que uma refeição (almoços e jantares), por cada colaborador e seus familiares.

No âmbito da responsabilidade social foi criada uma da Bolsa de Voluntariado, assim como vários projetos de interesse social e comunitário, e programas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, promovendo os princípios de solidariedade, de cooperação, de complementaridade, da gratuidade e da responsabilidade.

Nestes projetos estiveram envolvidos cerca de 60 colaboradores, nas várias entidades do concelho com competências nas áreas do desporto, solidariedade social, hospital e os vários lares de idosos que conosco partilharam esta enriquecedora experiência.

Nesse sentido, o Balanço Social está organizado em 6 capítulos, onde poderá consultar os seguintes conteúdos:

- Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos
- Comportamento Organizacional
- Desenvolvimento Recursos Humanos
- Estrutura de Custos
- Conclusões

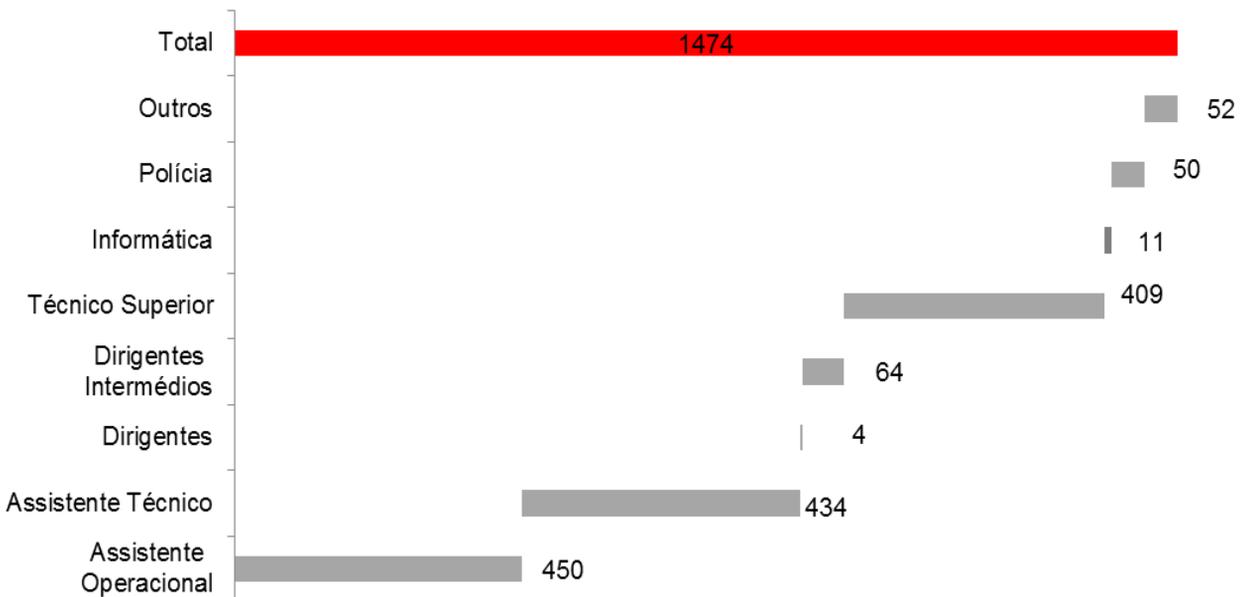
3 | Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos

3.1. Efetivos por Carreira e Género	8
3.2. Efetivos por Modalidade de Vinculação	10
3.3. Efetivos por Escalão Etário	13
3.4. Efetivos por Nível de Antiguidade	15
3.5. Efetivos por Nível de Escolaridade	17
3.6. Indicadores de Inclusão	19
3.7. Efetivos na Estrutura da CMC	20
3.8. Conclusões	21

3.1. Efetivos por Carreira e Género

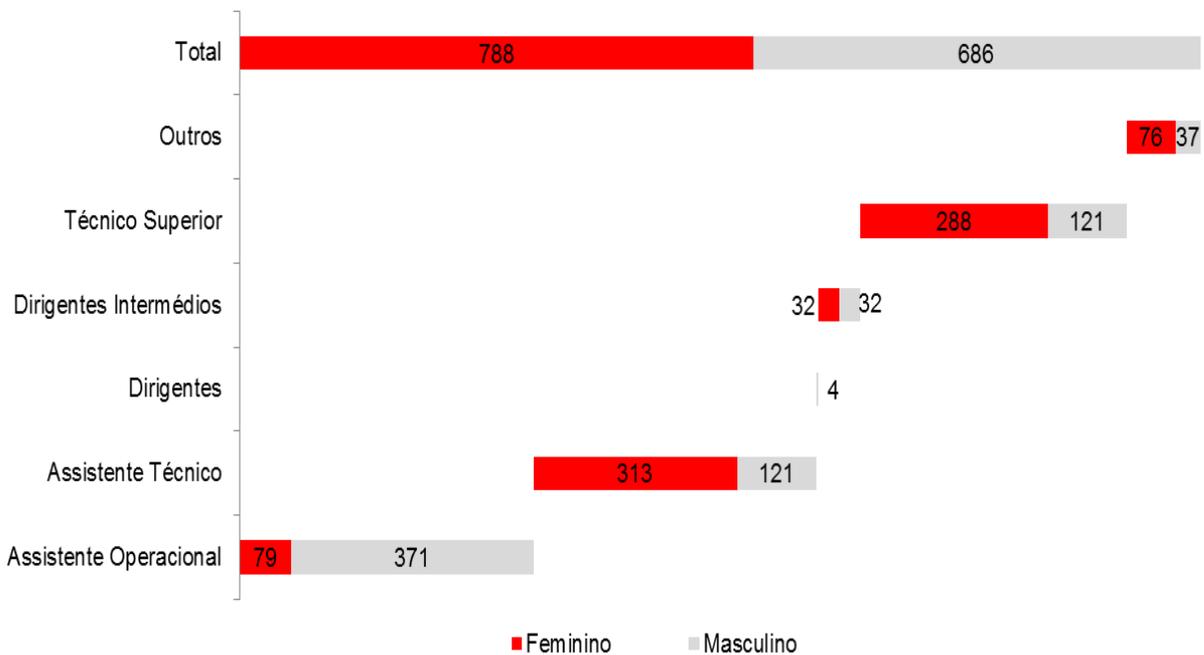
- Existe na estrutura de carreiras na CMC uma forte predominância de três categorias profissionais, que conjuntamente representam cerca de 88% do universo de colaboradores.
- As três principais carreiras da CMC são Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico Superior, que representam cerca de 31%, 29% e 28% respetivamente.

Gráfico 1: Distribuição do número de efetivos



- Relativamente à distribuição entre género, existe uma maior predominância do género feminino.
- Já ao nível de carreiras, existe uma clara preponderância do género masculino em determinadas carreiras.
- De referir sobretudo as carreiras de assistente operacional em que o sexo masculino é preponderante.
- De igual forma, na carreira de assistente técnico e técnico superior, o sexo feminino é preponderante.

Gráfico 2: Distribuição de género por tipo de carreira



- A CMC apresentou no ano de 2012 uma taxa de tecnicidade, 28%, o que representa um **aumento** do indicador face a 2011, que se situava na ordem dos 26%.
- Relativamente à taxa de enquadramento, o valor **diminuiu** em relação a 2011 (5,5%), com uma taxa de 4,6%.

Taxa de Tecnicidade 28%

Taxa de Enquadramento 4,6%

3.2. Efetivos por Modalidade de Vinculação

- Relativamente a tipologia de vinculação cerca de 87% dos colaboradores, estão vinculados com contratos de trabalho a tempo indeterminado (CTFP).
- Apenas 6% dos colaboradores estão em regime de comissão de serviço.

Gráfico 3: Representatividade dos vínculos laborais

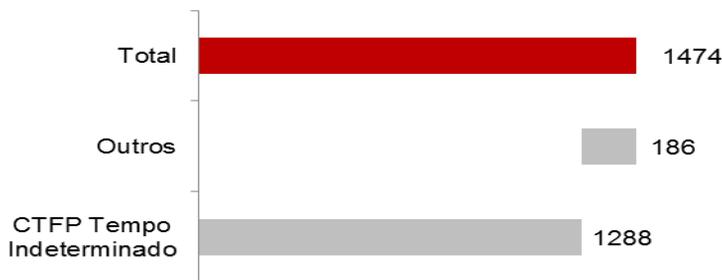
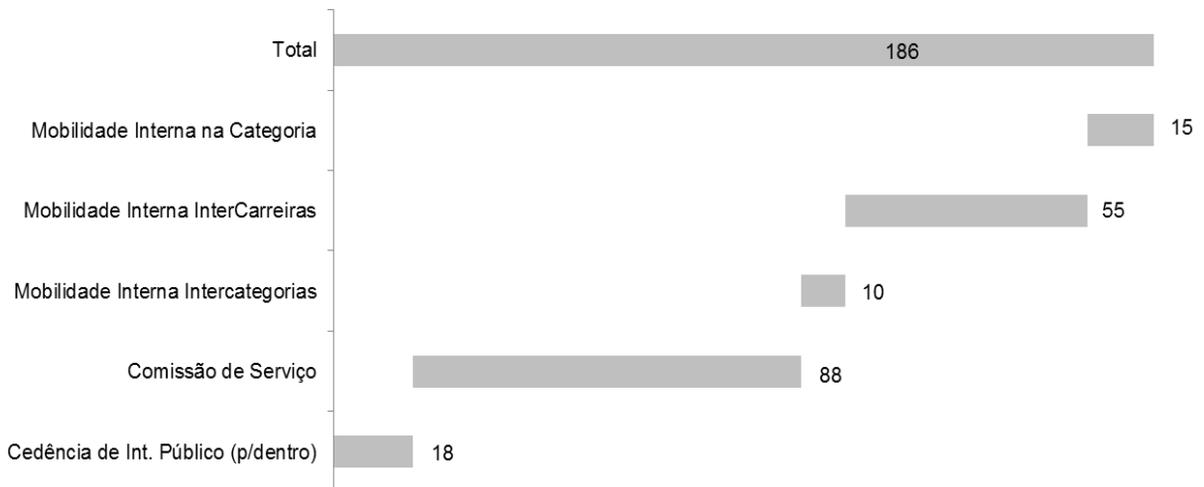


Gráfico 4: “Outros” vínculos laborais em detalhe



- A preponderância do contrato de trabalho a tempo indeterminado é transversal a todas as categorias profissionais.

Gráfico 5: Distribuição de vínculos laborais por carreira

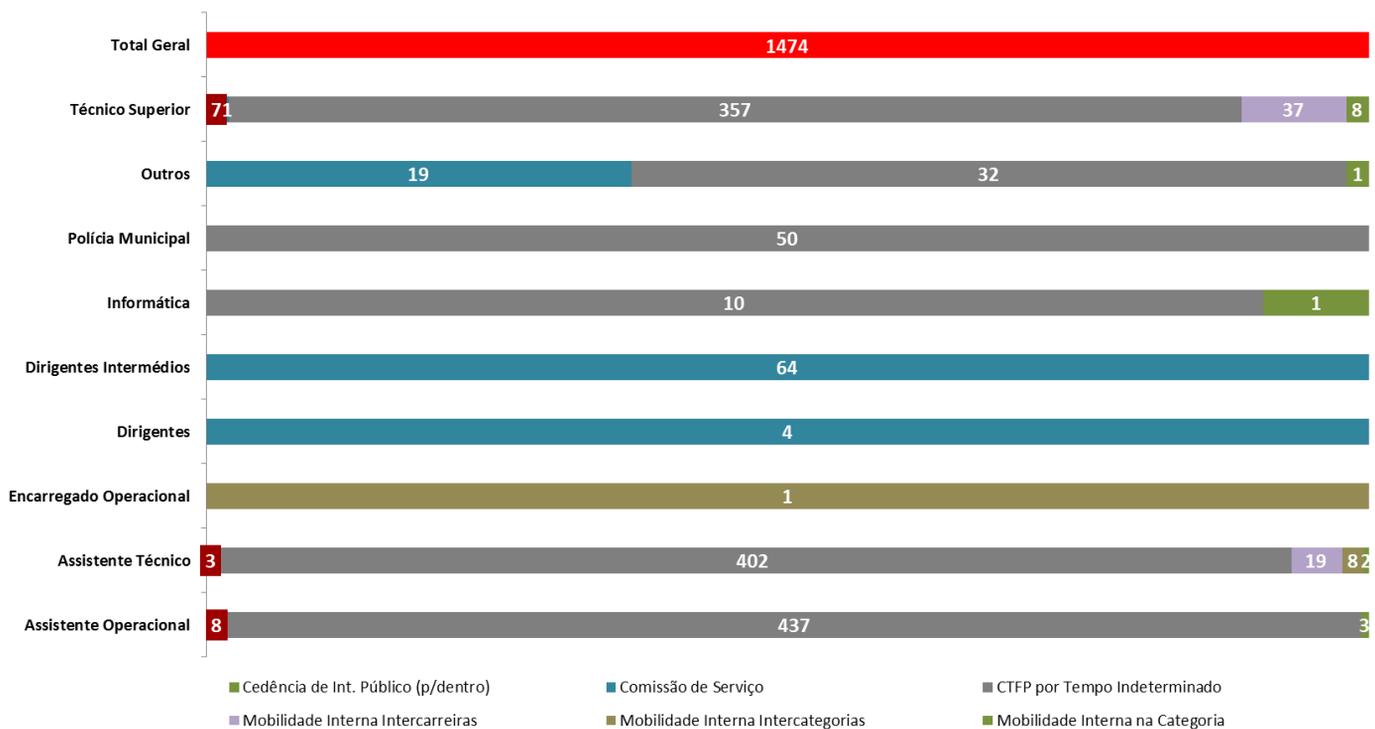


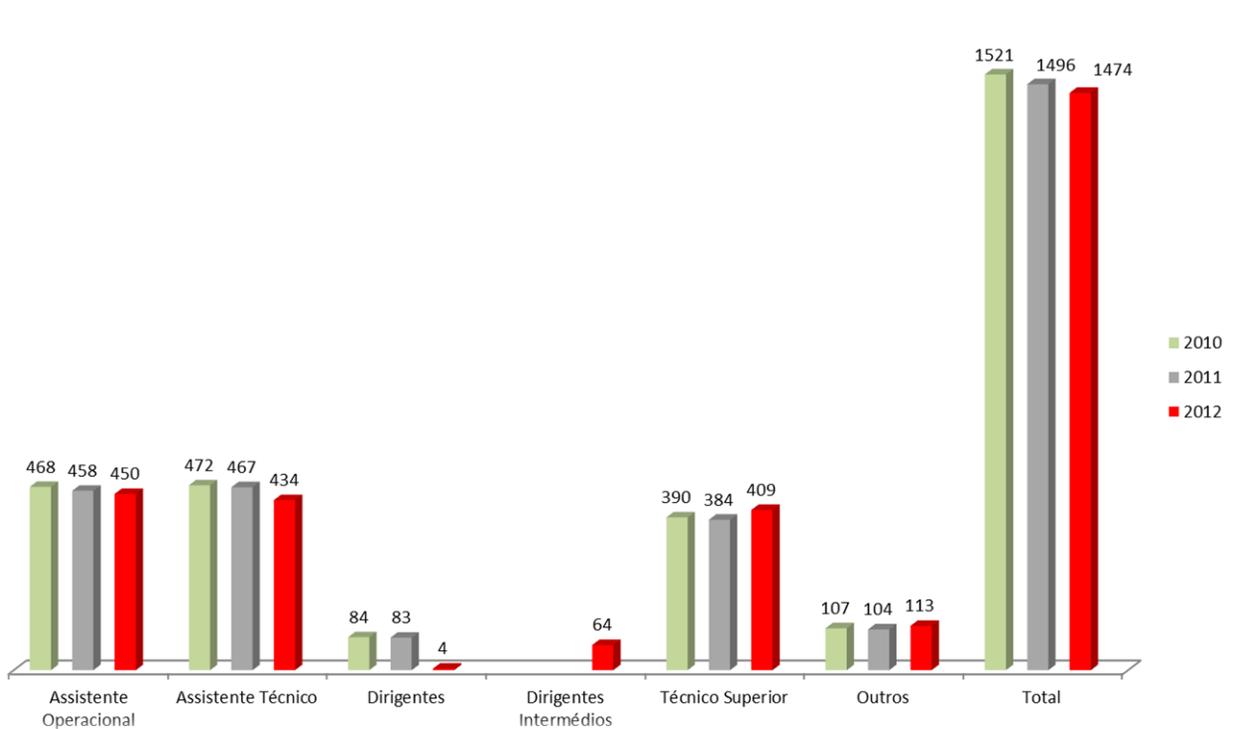
Tabela 1: Número de colaboradores em regime de prestação de serviço em tarefa e por avença

Tarefa	M	0
	F	0
Avença	M	9
	F	12
Total		21

- Relativamente a vínculos em prestação de serviço, não existiam na CMC em 2012 colaboradores em regime de tarefa
- Já em regime de avença, estão um total de cerca de 21 colaboradores, o que representa cerca de 1,4% do total de colaboradores da CMC
- Face ao género a predominância é feminino.

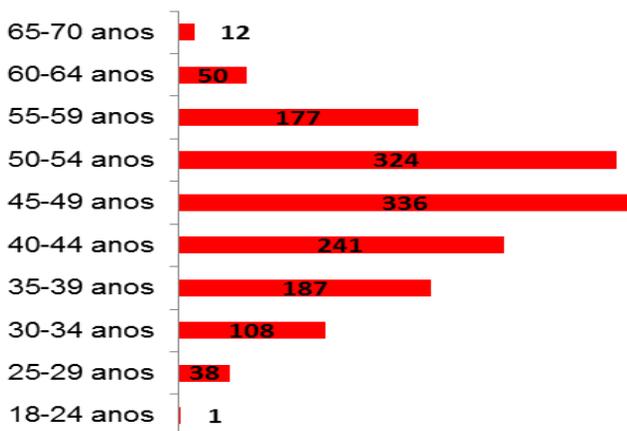
- A diminuição do número de efetivos durante o triénio 2010 - 2012, é resultante das disposições legais , impostas pelos Orçamentos de Estado, a qual se traduz numa diminuição de 47 colaboradores.

Gráfico 6: Comparação do número de efetivos no triénio 2010/2012

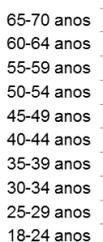


3.3. Efetivos por Escalão Etário

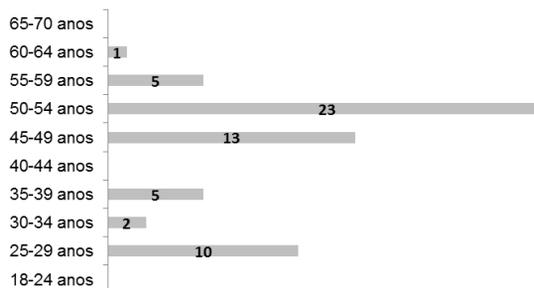
Gráfico 7: Pirâmides etárias globais por categoria profissional



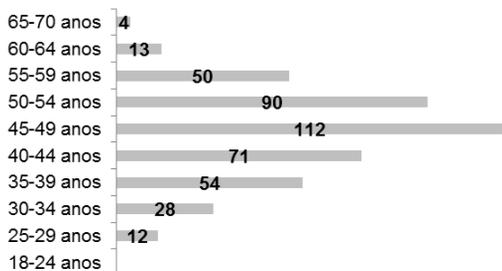
Dirigentes Superiores



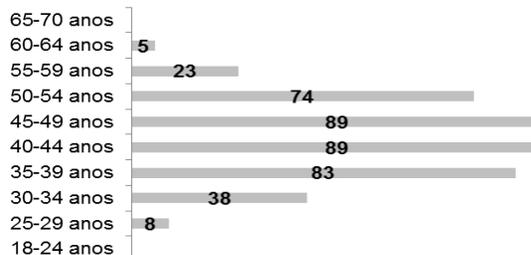
Dirigentes Intermédios



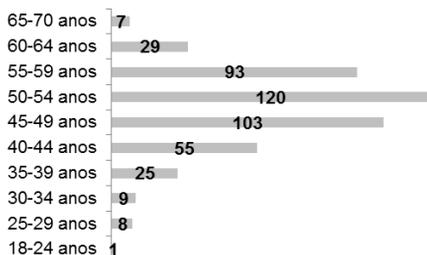
Assistente Técnico



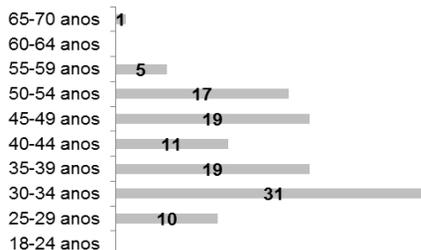
Técnico Superior



Assistente Operacional



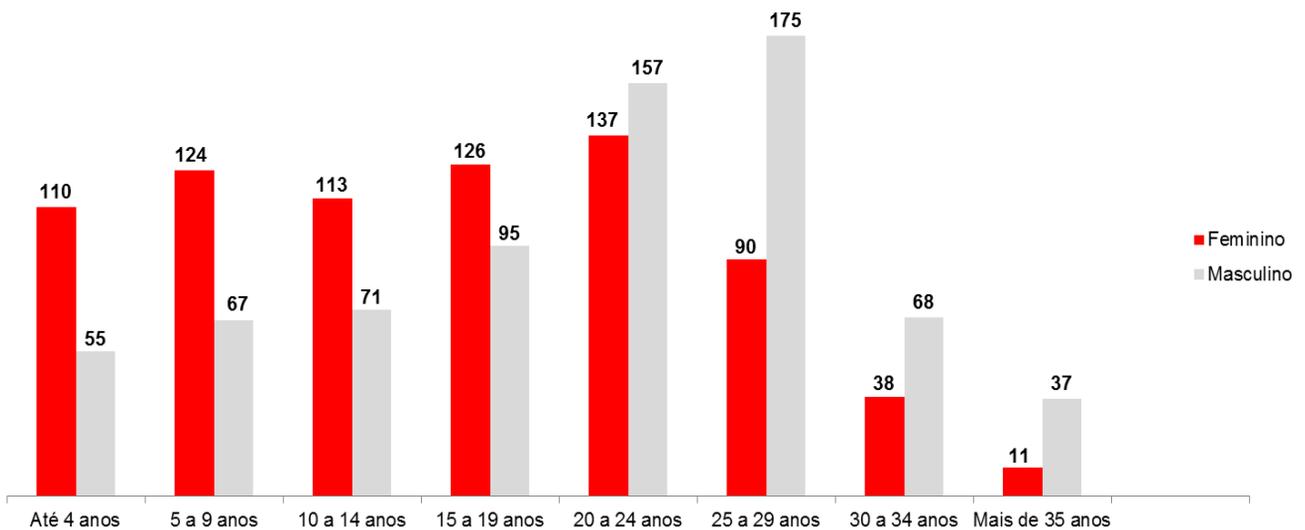
Outros



- O género feminino é o que está mais presente no escalão etário entre os 45 e os 49 anos, enquanto que o género masculino está mais presente entre os 50 e os 54 anos.
- É de assinalar uma ligeira tendência para nos grupos etários mais velhos existir uma maioria masculina e nos grupos etários mais jovens uma maioria feminina.
- É de registar que a média das idades na CMC se situa nos 44 anos.

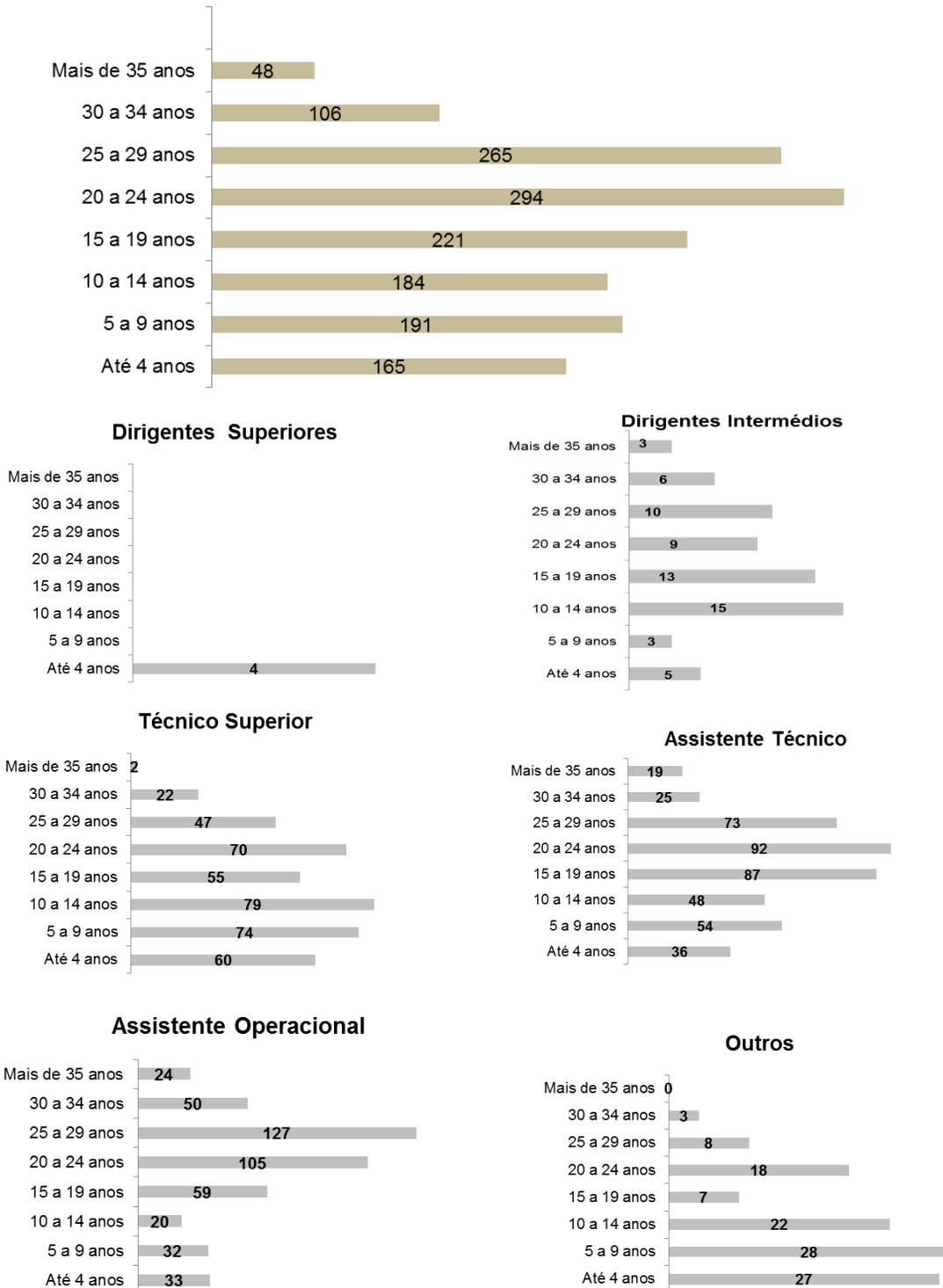


Gráfico 8: Distribuição de género global e por intervalos etários



3.4. Efetivos por Nível de Antiguidade

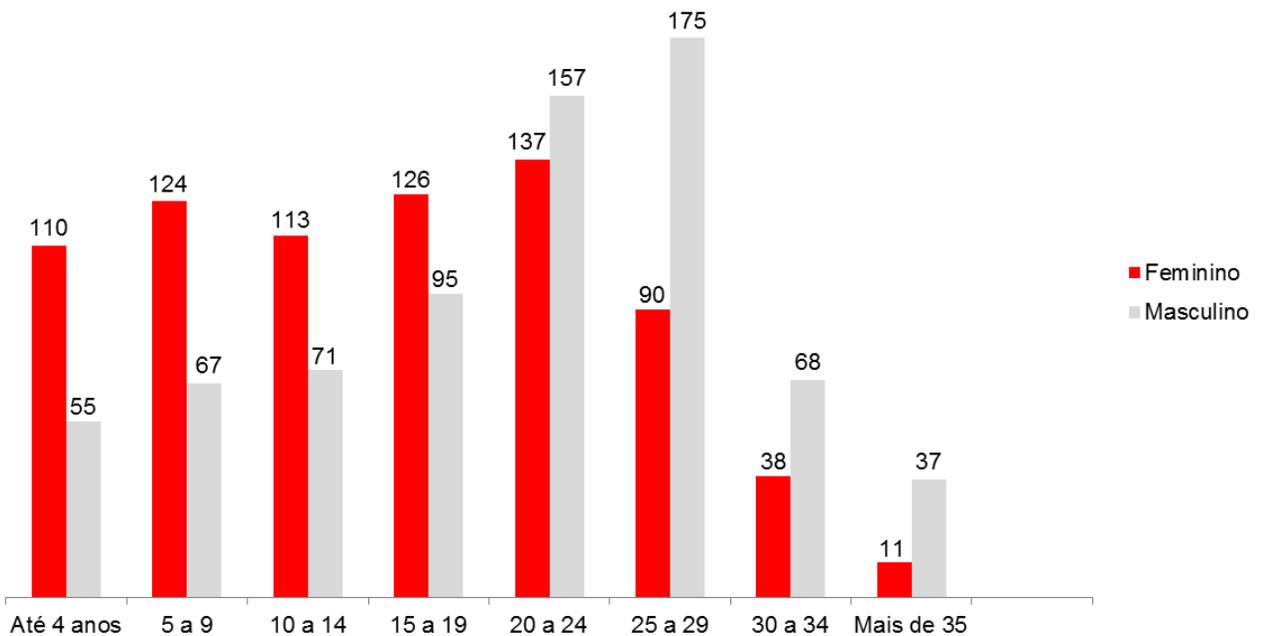
Gráfico 9: Antiguidade por categoria profissional



- Na antiguidade por género, é de assinalar que existe uma predominância do sexo masculino em antiguidades superiores a 24 anos na organização.
- Esta tendência inverte-se nas antiguidades inferiores a 19 anos, em que o sexo feminino é predominante.
- Importa referir que os colaboradores da CMC, têm uma antiguidade média de 16 anos.



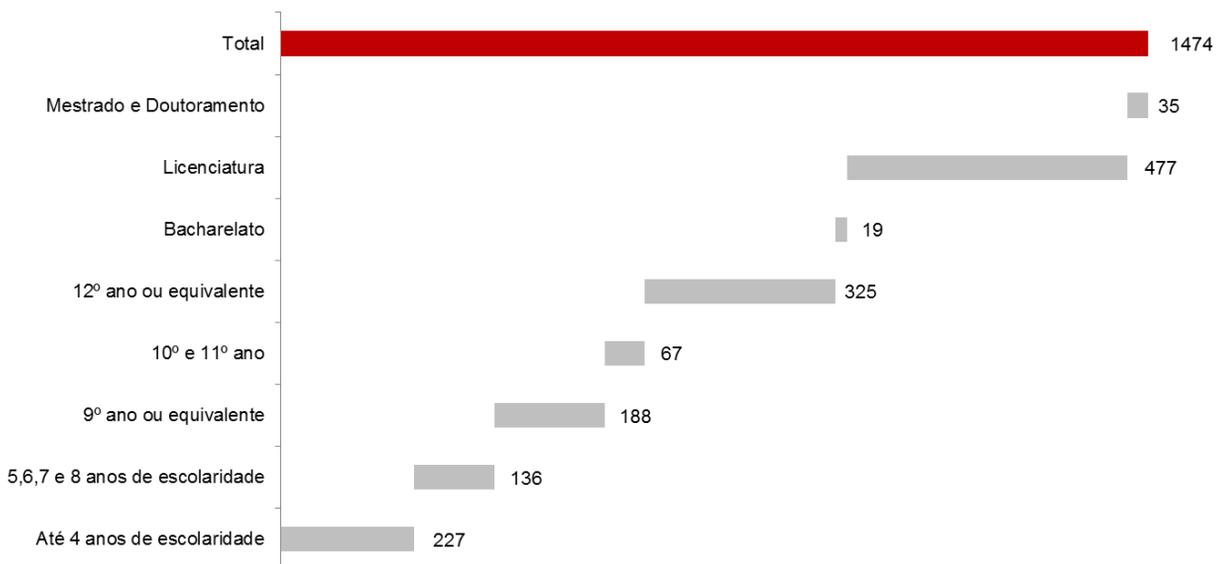
Gráfico 10: Antiguidade por género



3.5. Efetivos por Nível de Escolaridade

- Ao nível de habilitações literárias, a habilitação mais comum entre os efetivos da CMC é a Licenciatura, sendo cerca de 32% dos seus colaboradores licenciados.

Gráfico 11: Distribuição da tipologia de habilitações literárias de colaboradores



- Mais de 1/3 dos colaboradores da CMC têm formação superior.

Taxa de Formação Superior

36%

- Metade dos efectivos têm algum tipo de formação correspondente ao ensino básico (5º ao 12º ano)

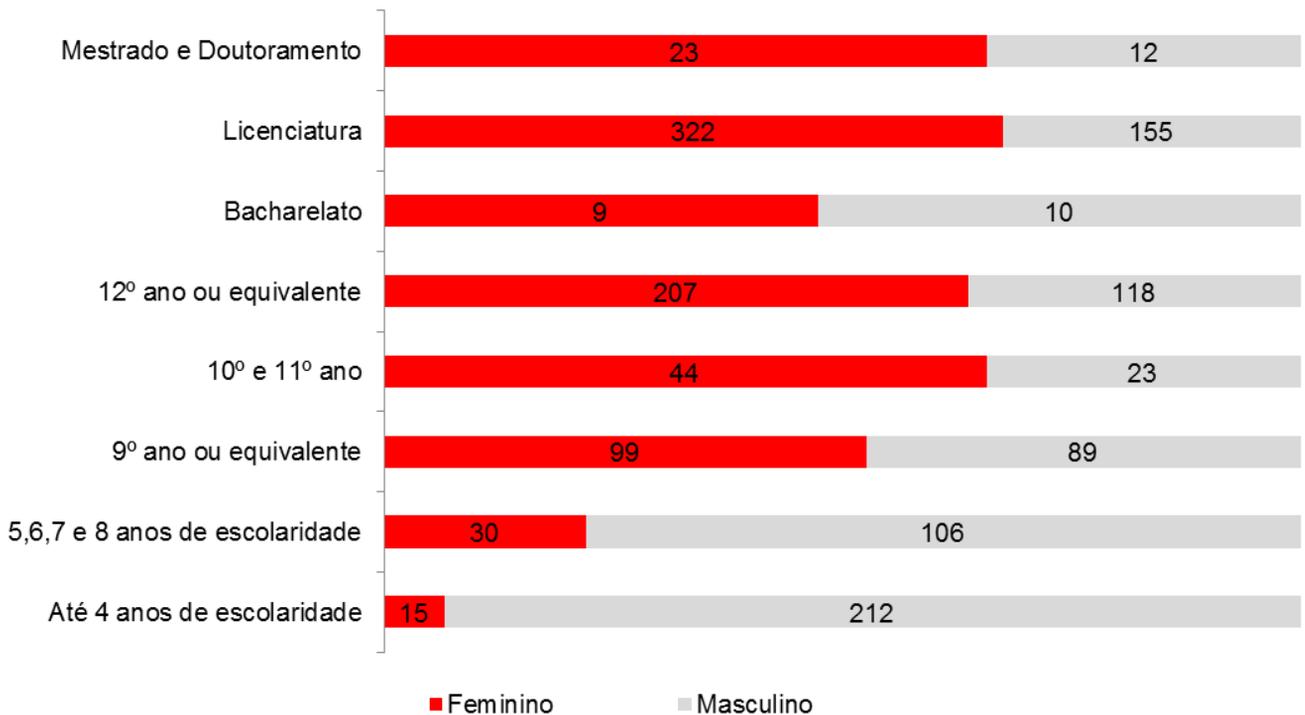
Taxa de Formação Ensino Básico

48%

- Em termos de género, é um facto adquirido que o género feminino é o que tem mais habilitações, contabilizando a Licenciatura e o 12ºano ou equivalente, para 36% do seu total.
- 14% do género masculino tem habilitações até aos 4 anos de escolaridade.



Gráfico 12: Distribuição das habilitações literárias por género



3.6. Indicadores de Inclusão

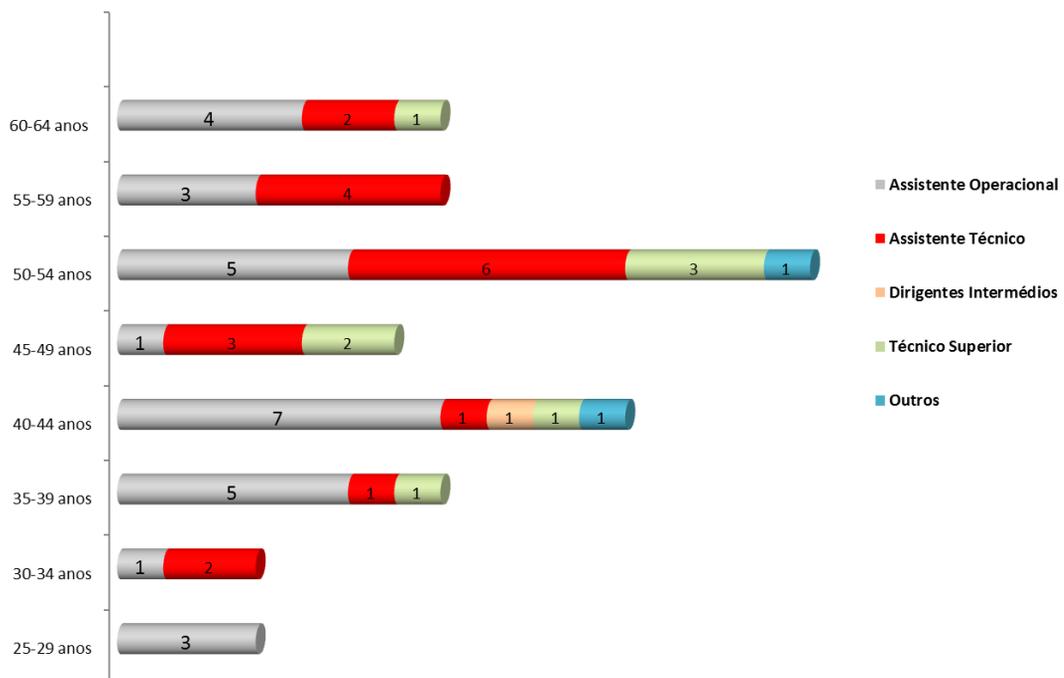
- A inclusão de portadores de deficiência na realização de funções na câmara representa um importante fator de responsabilidade social. Em 2012, integravam os quadros da CMC 59 colaboradores portadores de deficiência.



Tabela 2: Inclusão de colaboradores portadores de deficiência

	Nº de Efetivos	%	Média de Idade
Portadores de Deficiência	59	4%	48 anos

Gráfico 13: Distribuição do número de efetivos por carreira, portadores de deficiência



3.7. Efetivos na Estrutura da CMC

Presidente da CMC

Planeamento Território Gestão Urbanística DPGU

Género	F	76
	M	61
Nº Efetivos		137
Idade Média		46
Antiguidade M.		17

Ambiente e Desenv.^o Sustentável DMAD

Género	F	34
	M	132
Nº Efetivos		166
Idade Média		47
Antiguidade M.		19

Obras e Manutenção DMOM

Género	F	55
	M	235
Nº Efetivos		290
Idade Média		49
Antiguidade M.		22

GPRE, GAAM, GXXI, GPRO, GAUD, GINT e Gabinetes de Apoio à Vereação

Género	F	19
	M	12
Nº Efetivos		31
Idade Média		44
Antiguidade M.		9

Áreas de Suporte DMAS

Género	F	160
	M	53
Nº Efetivos		213
Idade Média		44
Antiguidade M.		17

Habitação e Desenv.^o Sócio-Territorial DHS

Género	F	58
	M	7
Nº Efetivos		65
Idade Média		43
Antiguidade M.		14

Serviço Municipal de Proteção Civil SPC

Género	F	4
	M	12
Nº Efetivos		16
Idade Média		44
Antiguidade M.		17

Polícia e Fiscalização DPF

Género	F	46
	M	87
Nº Efetivos		133
Idade Média		42
Antiguidade M.		15

Requalificação Urbana DRU

Género	F	17
	M	10
Nº Efetivos		27
Idade Média		45
Antiguidade M.		18

Atividades Económicas DAE

Género	F	15
	M	21
Nº Efetivos		36
Idade Média		47
Antiguidade M.		19

Cultura DEC

Género	F	101
	M	41
Nº Efetivos		142
Idade Média		46
Antiguidade M.		18

Sistemas de Informação DISI

Género	F	2
	M	13
Nº Efetivos		15
Idade Média		44
Antiguidade M.		17

Juventude e Conhecimento DJUV

Género	F	20
	M	4
Nº Efetivos		24
Idade Média		43
Antiguidade M.		14

Educação DED

Género	F	94
	M	13
Nº Efetivos		107
Idade Média		40
Antiguidade M.		11

Desportivo DES

Género	F	7
	M	9
Nº Efetivos		16
Idade Média		42
Antiguidade M.		14

Comunicação DCO

Género	F	41
	M	15
Nº Efetivos		56
Idade Média		44
Antiguidade M.		14

Número Total de Efetivos

1474



3.8. Conclusões

A Câmara tem uma estrutura envelhecida

- Os indicadores de idade média demonstram uma tendência de envelhecimento em todas as categorias profissionais.

Taxa de tecnicidade / taxa enquadramento

- Esta taxa tem vindo a evoluir positivamente encontrando-se em 28%, uma subida em relação ao ano anterior que se encontrava nos 26%. Este aumento foi influenciado com a redução de dirigentes, que regressaram á sua carreira de origem (técnico superior), e com o esforço do executivo em valorizar os seus colaboradores, pois deste aumento corresponde a mobilidades de assistentes técnicos para técnicos superiores.
- A redução da taxa de enquadramento deveu-se à imposição legal de dirigentes, o que originou uma reestruturação interna na Câmara, com uma diminuição de unidades de chefia intermédia. Sendo a Camara Municipal um organismo de estrutura organizacional e funcional hierarquizada, é absolutamente essencial que a redução de dirigentes imposta por lei, não retire operacionalidade aos serviços da Camara e garanta a eficiência e eficácia que os munícipes legitimamente exigem.

A evolução de pessoas com habilitação superior é positiva

- Existe uma tendência positiva nos colaboradores com Licenciatura, Bacharelato e Mestrado que se situa nos 36% do total de colaboradores.

4 | **Comportamento Organizacional**

4.1. Efetivos Admitidos e Regressados	23
4.2. Saídas de Efetivos	25
4.3. Postos de Trabalho Não Ocupados	26
4.4. Mudanças de Situação dos Efetivos	27
4.5. Trabalho Extraordinário	28
4.6. Absentismo	32
4.7. Relações Profissionais	34
4.8. Disciplina	35
4.9. Conclusões	36

4.1. Efetivos Admitidos e Regressados

- Em 2012 foram admitidos 80 colaboradores, dos quais 26 através de procedimentos concursais iniciados no ano de 2010, para as áreas Financeira, Cultura, Jurídica, Proteção Civil, Educação, Requalificação Urbana e de Manutenção e Trânsito.
- Em termos de género, existe um desequilíbrio explícito entre o sexo feminino e o masculino, com a admissão ou regresso de 54 e 26 colaboradores, respetivamente.

Gráfico 14: Entrada de efetivos

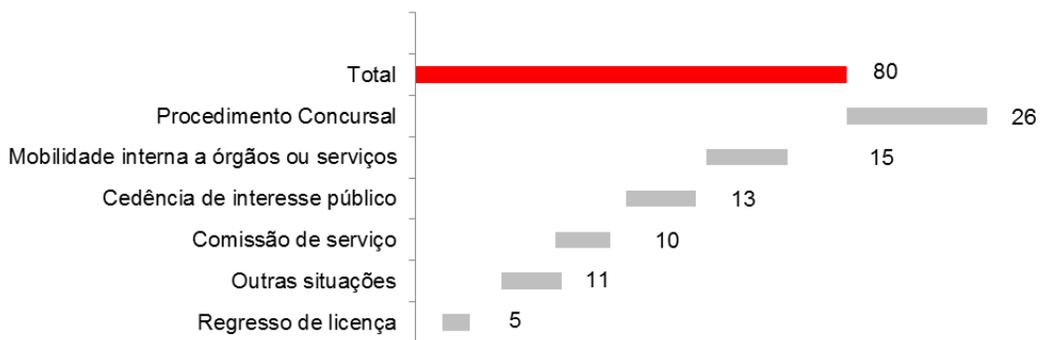


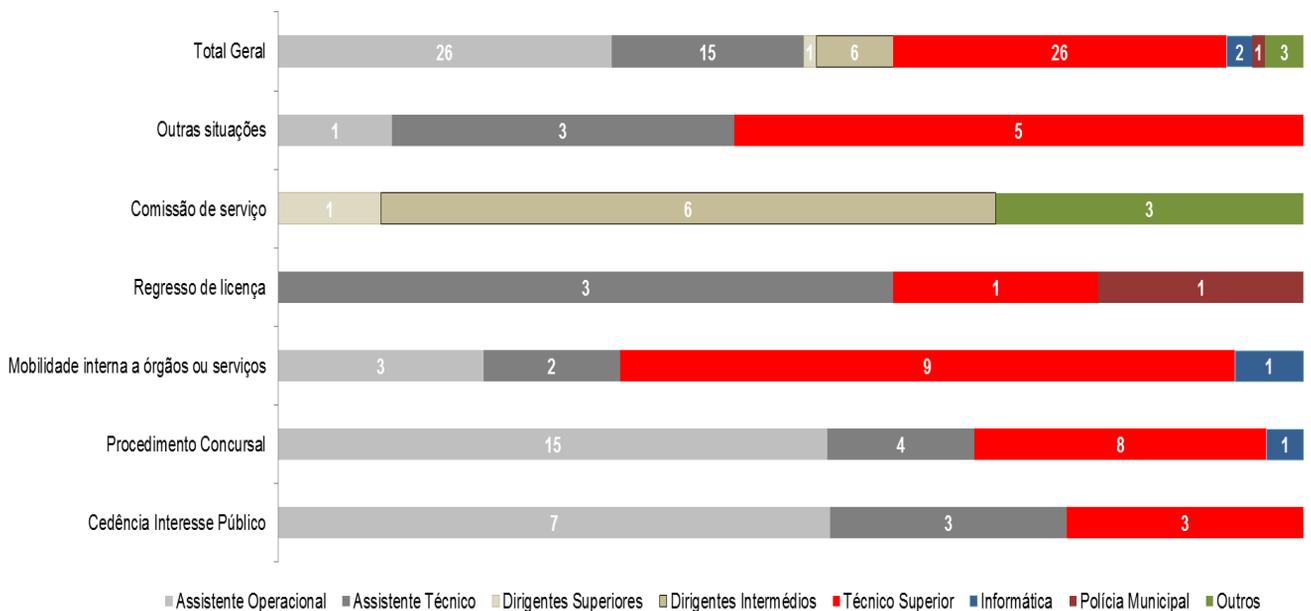
Gráfico 15: Entrada de efetivos por género



- Os colaboradores admitidos por Procedimento Concursal, são maioritariamente constituído por Assistentes Operacionais.
- Em destaque está também os Dirigentes Intermédios, que se encontram em Comissão de Serviço.



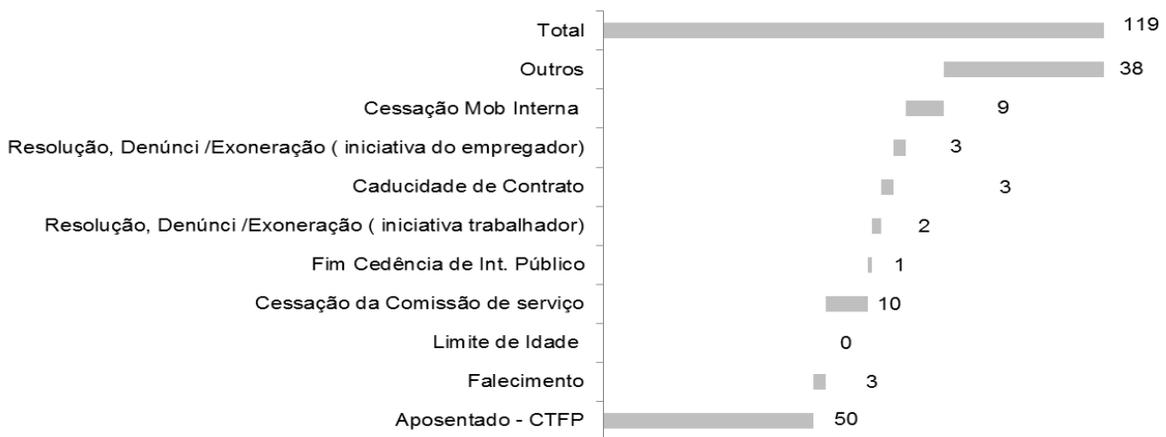
Gráfico 16: Entrada de efetivos por carreira



4.2. Saídas de Efetivos

- O saldo entre o número de saídas e entradas de efetivos na CMC em 2012 é negativo com uma diminuição de 39 colaboradores. Das 119 saídas, 52 são do género feminino e 67 do género masculino.
- A aposentação de efetivos contribuiu para 42% do total das saídas.

Gráfico 17: Saídas de efetivos



4.3. Postos de Trabalho Não Ocupados

- Existem no mapa de pessoal do Município de Cascais, 273 postos de trabalho vagos, sendo que 86 destes postos de trabalho, não deverão ser ocupados pelos motivos indicados no gráfico abaixo mencionado.

Gráfico 18: Situações de postos de trabalho vagos

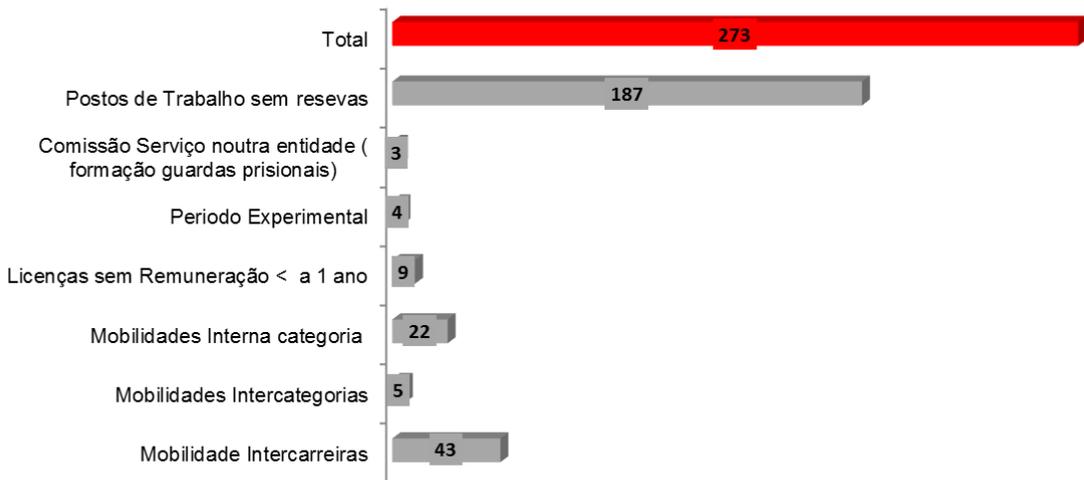
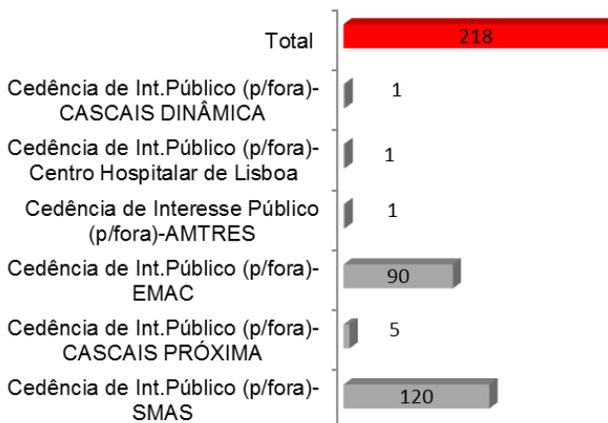


Gráfico 19: Nº de colaboradores em situação de Cedência de Interesse Público



4.4. Mudanças de Situação dos Efetivos

Gráfico 20: Mudança de situação dos efetivos por procedimento concursal iniciado 2010

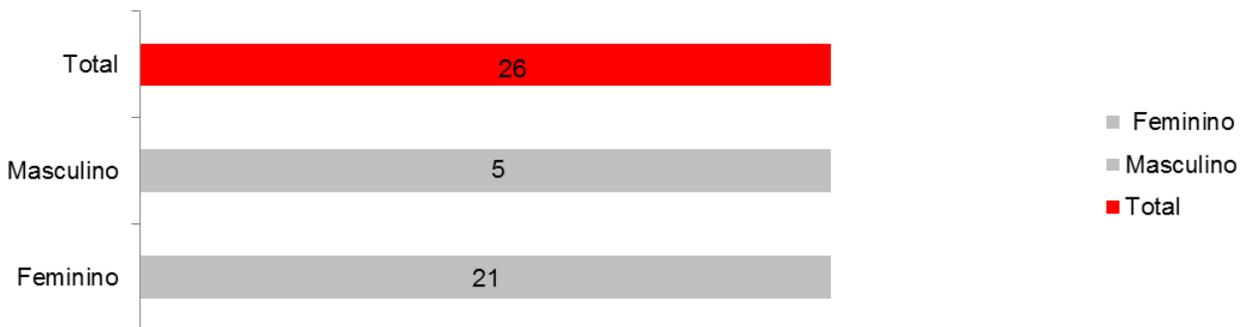
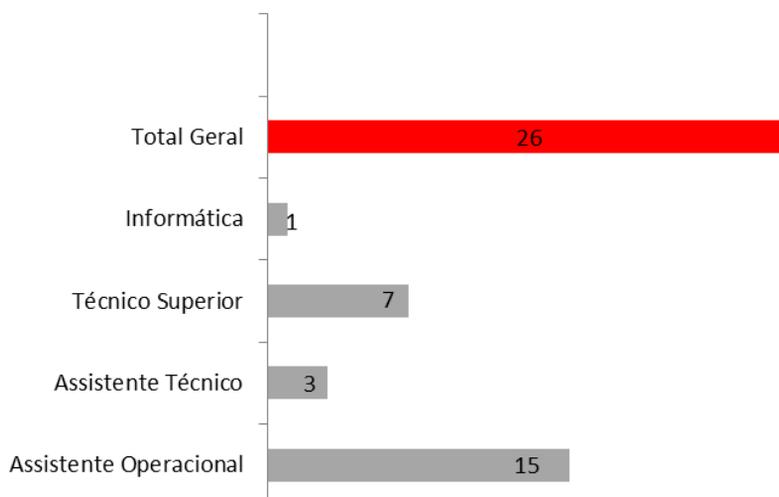


Gráfico 21: Mudança de situação dos efetivos por procedimento concursal iniciado 2010

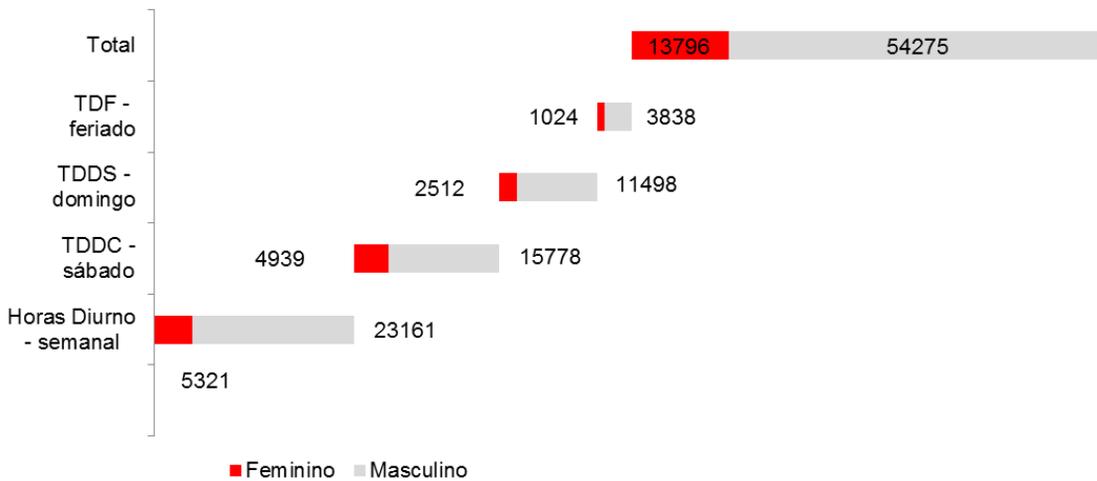


4.5. Trabalho Extraordinário

- O género masculino realizou cerca de 79% das horas de trabalho extraordinário totais.
- Em ambos os géneros existe um predomínio na opção por horas de trabalho extraordinário diurno.

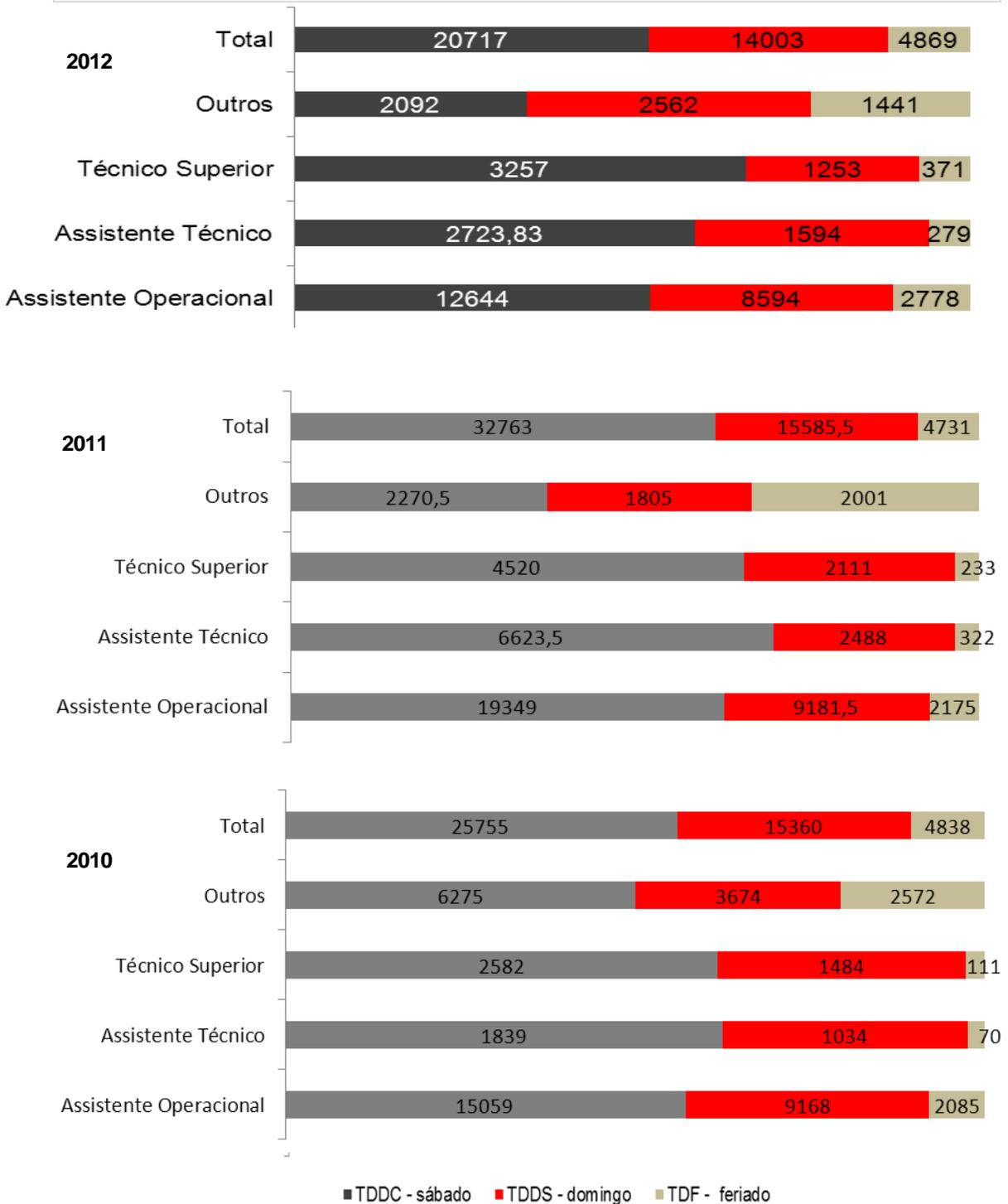


Gráfico 22: Número de horas de trabalho realizado em 2012 por género



- O Trabalho realizado em Dias de Descanso Complementar (sábado) e Semanal (domingo) registou um decréscimo de **20%** e **9%** respetivamente, face a 2010, por seu turno, o Trabalho realizado em dias Feriados aumentou **0,6%**. Entre 2012 - 2011, o trabalho efetuado em dias de Descanso Complementar (sábado) e Semanal (domingo), decresceu respetivamente **37%** e **10%**, no entanto, o trabalho realizado nos dias feriados aumentou **3%**.

Gráfico 23: Número de horas de trabalho extraordinário por carreira no triénio 2010 - 2012



- O trabalho extraordinário (semanal) realizado em 2012 decresceu cerca de **18%**, face a 2010. No entanto, existiu um aumento de **17%** face ao ano 2011.

Gráfico 24: Nº de horas de trabalho extraordinário (semanal) por género no triénio 2010 - 2012

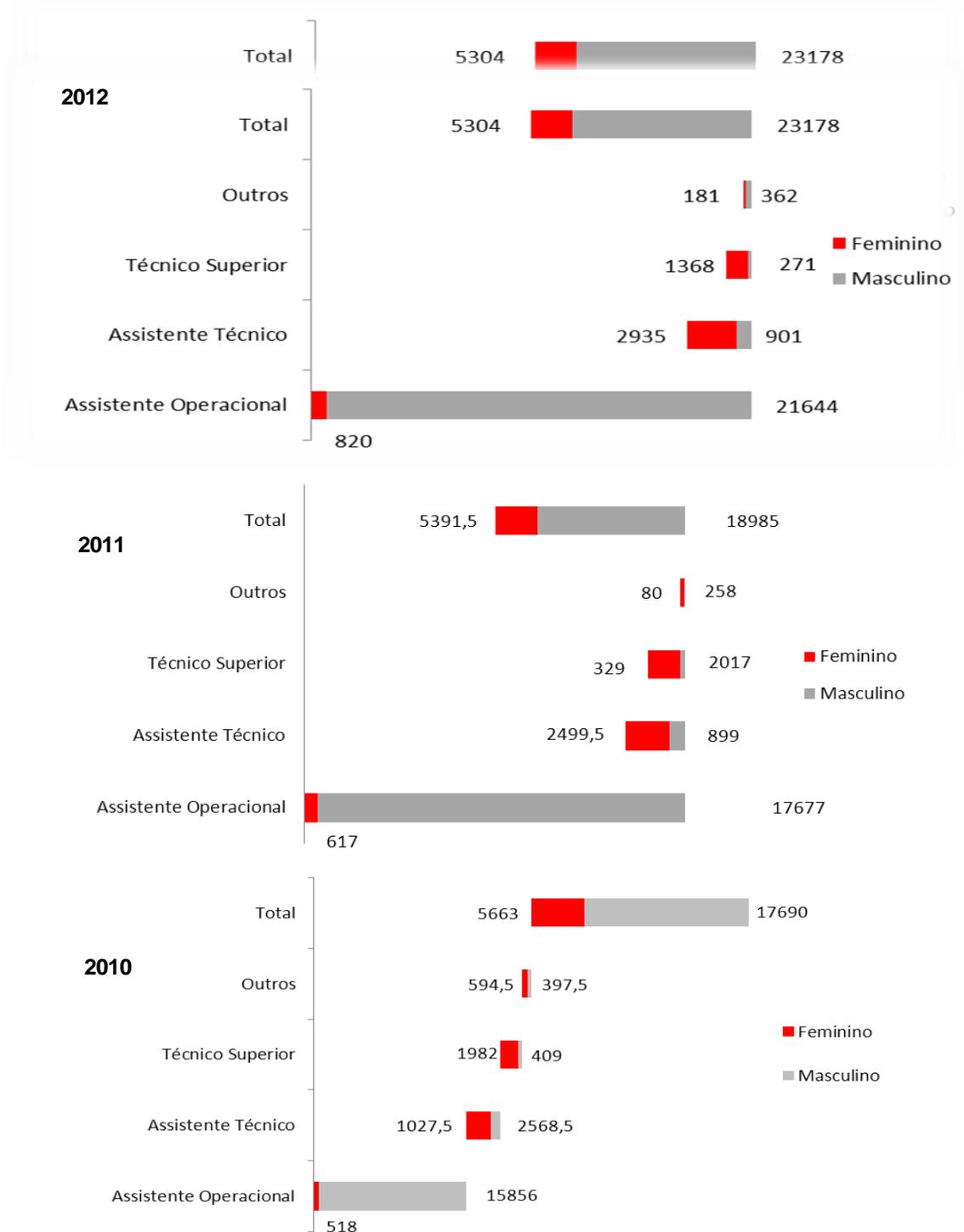


Gráfico 25: Comparação do Nº de horas de trabalho extraordinário por carreira no triénio 2010 - 2012

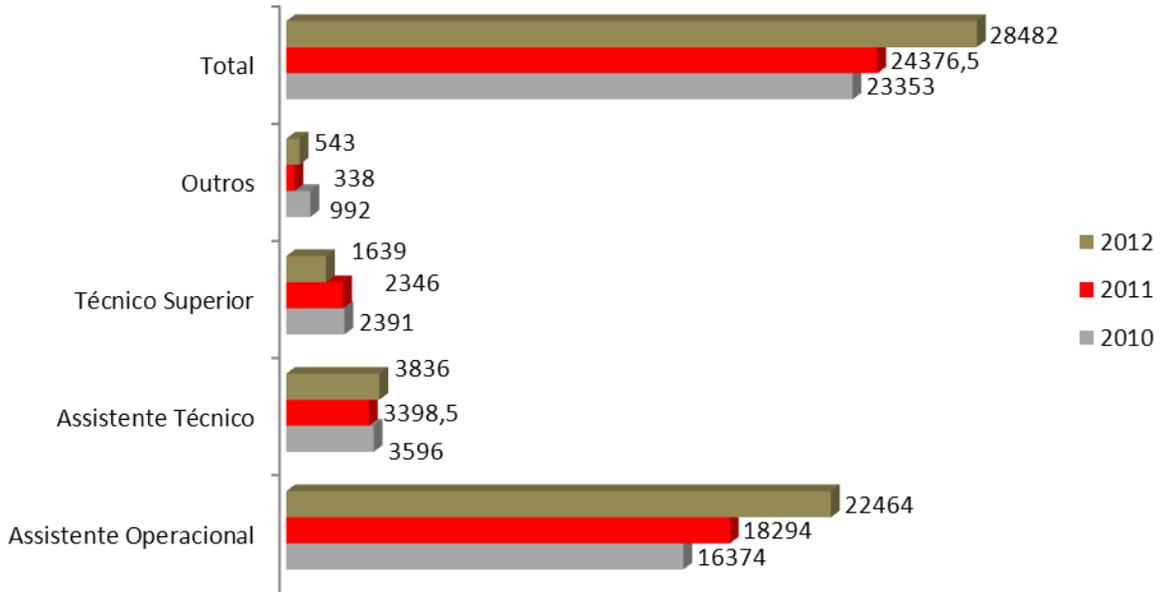
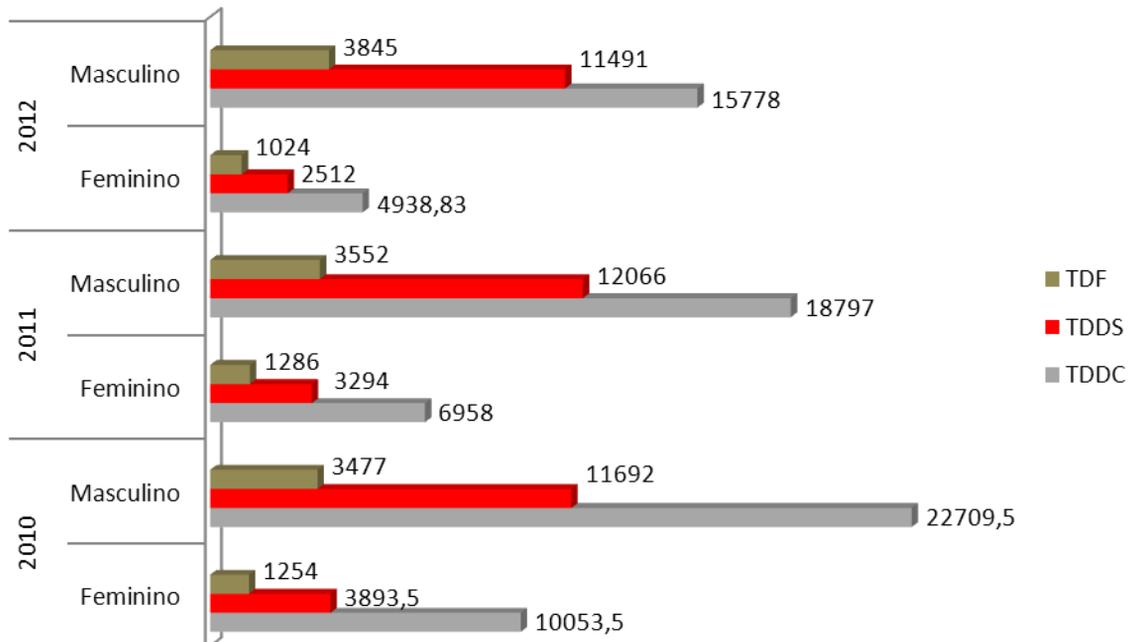


Gráfico 26: Comparação do Nº de horas de trabalho descanso semanal, complementar e feriados por carreira no triénio 2010 - 2012



4.6. Absentismo

- 35% do total das faltas realizadas em 2012, devem-se aos colaboradores com carreira de Assistente Operacional.
- Em termos de género no absentismo existe uma ligeira predominância do sexo feminino.

Gráfico 27: Número de dias de ausência ao trabalho por carreira

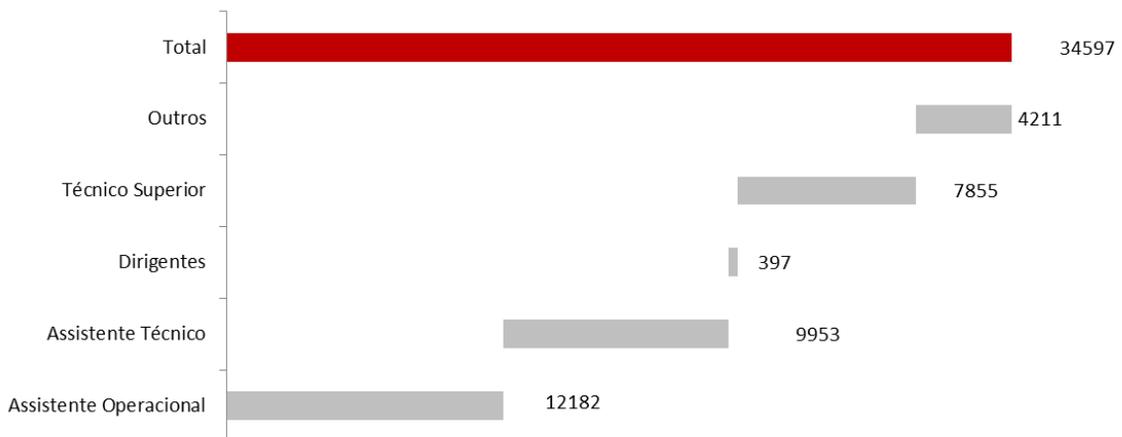


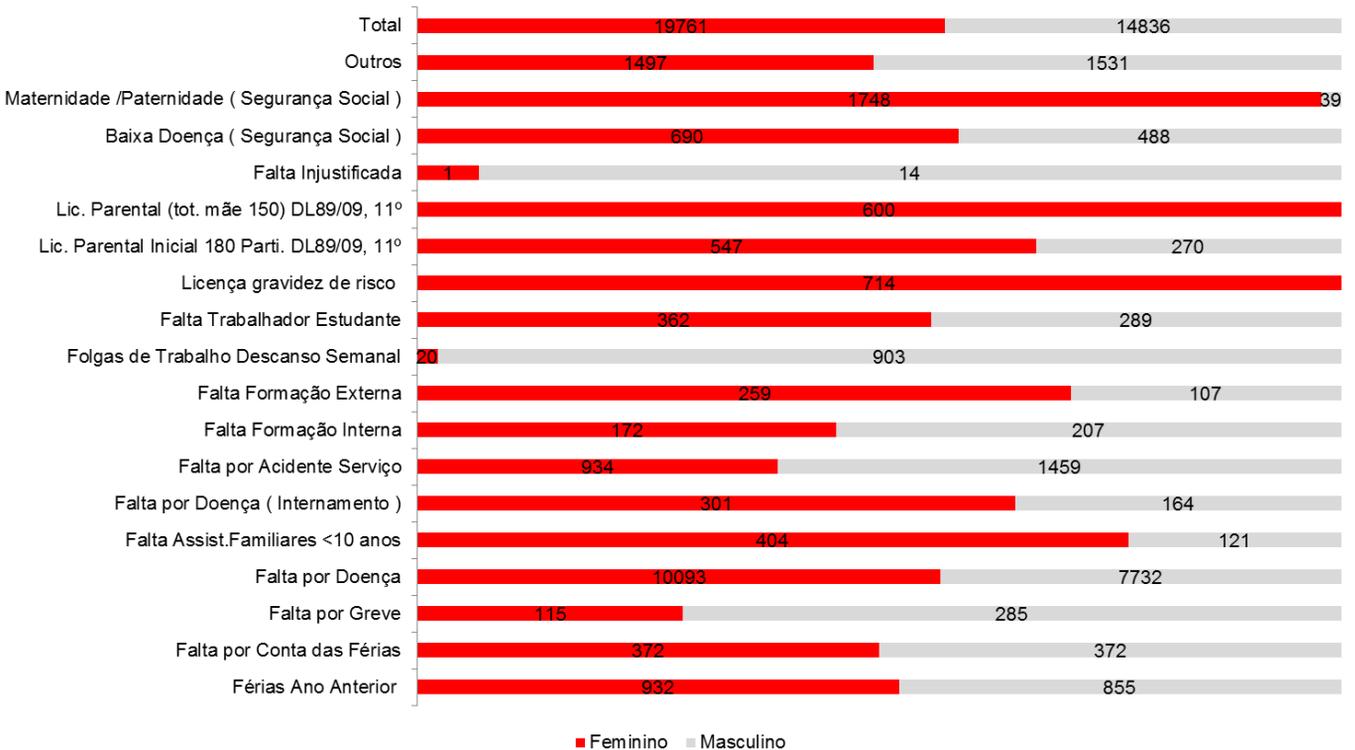
Gráfico 28: Número de dias de ausência ao trabalho por género



- A principal causa de faltas por ambos os sexos são as faltas por doença, contabilizando-se em 51% do total de todas as faltas.
- No género feminino, as faltas por maternidade e acidentes em serviço são as faltas que mais predominam, a seguir às faltas por doença.



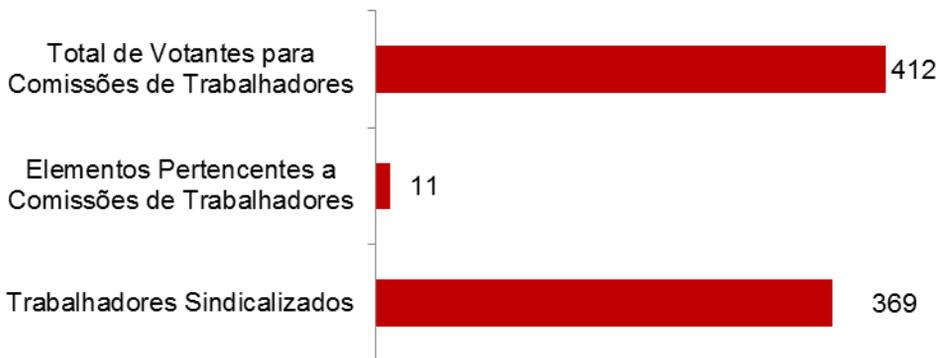
Gráfico 29: Número de dias de ausência ao trabalho por motivo e género



4.7. Relações Profissionais

- O número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores mantém-se inalterado em relação ao ano anterior.
- O Sindicato dos Trabalhadores da Administração local (STAL), representa 90% dos colaboradores sindicalizados.

Gráfico 30: Efetivos tendo em conta as relações profissionais



4.8. Disciplina



- Foram instaurados 10 processos disciplinares no decorrer de 2012, sendo que 7 ficaram concluídos.

Gráfico 31: Descrição de processos relativos à disciplina dos colaboradores

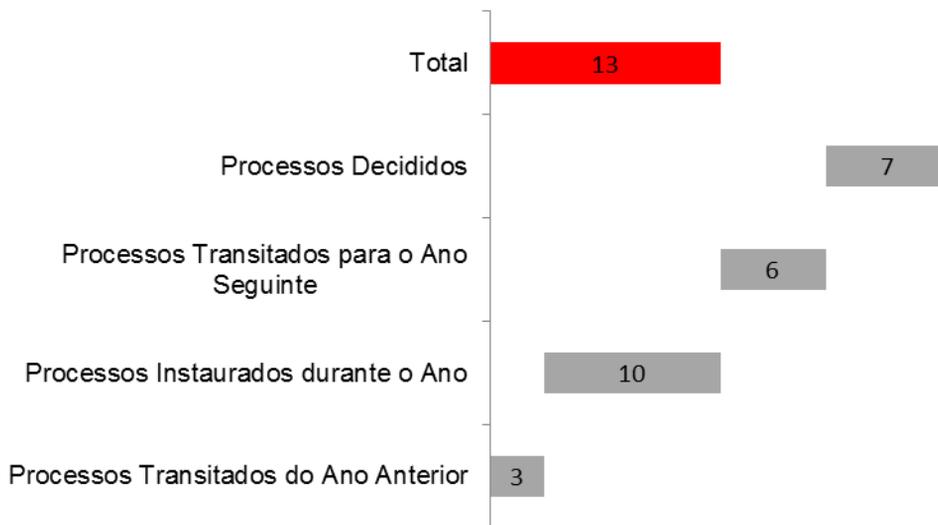
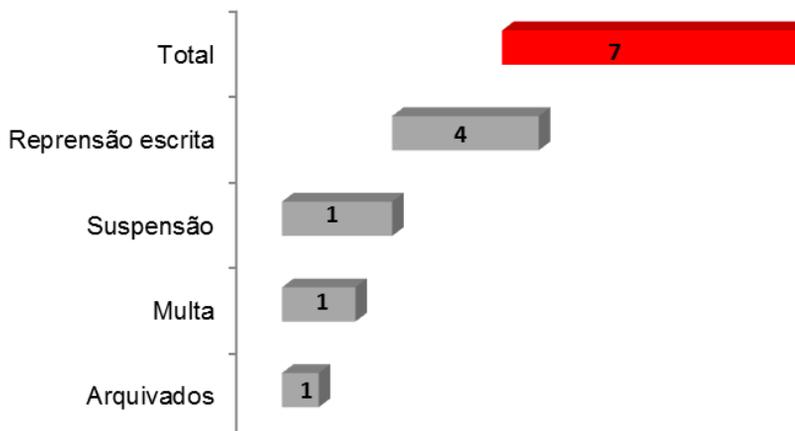


Gráfico 32: Descrição de processos disciplinares concluídos



4.9. Conclusões

Taxa de absentismo

- A categoria profissional de Assistente Operacional representou 35% do total das faltas realizadas em 2012.

Causas de absentismo

- A principal causa do absentismo é as faltas por doença, maternidade e acidentes de serviço que contabilizam 70% do total de todas as faltas.

Principal causa de saída é aposentação

- Em 2012 saíram 119 colaboradores da CMC sendo que cerca de 42% saíram por motivos de aposentação ou seja 50 colaboradores.
- O segundo motivo de saída dos colaboradores são as Licenças sem Remuneração, que representam cerca de 12% ou seja 14 do total de saídas.

5 | **Desenvolvimento dos Recursos Humanos**

5.1. Acidentes de Trabalho	38
5.2. Atividades de Medicina no Trabalho	41
5.3. Despesas com a Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	42
5.4. Ações de Formação Profissional	43
Nº Participações em Ações de Formação	45
5.5. Nº Horas Despendidas em Formação	46
5.6. Despesas com Formação	47
5.7. Conclusões	48

5.1. Acidentes de Trabalho

- Em 2012, o sexo masculino foi predominante no número de acidentes de serviço.
- Ausências concentradas entre 4 a 30 dias de baixa em acidentes de serviço no local de trabalho.

Gráfico 33: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos por género (no local de trabalho)

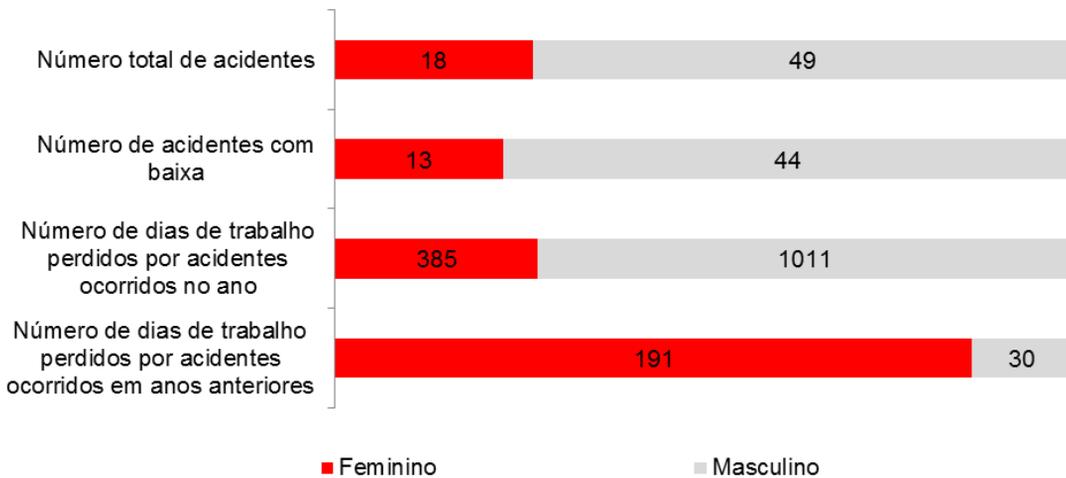


Gráfico 34: Número de acidentes de trabalho com baixa e dias de trabalho perdidos por tipo de baixa (no local de trabalho)

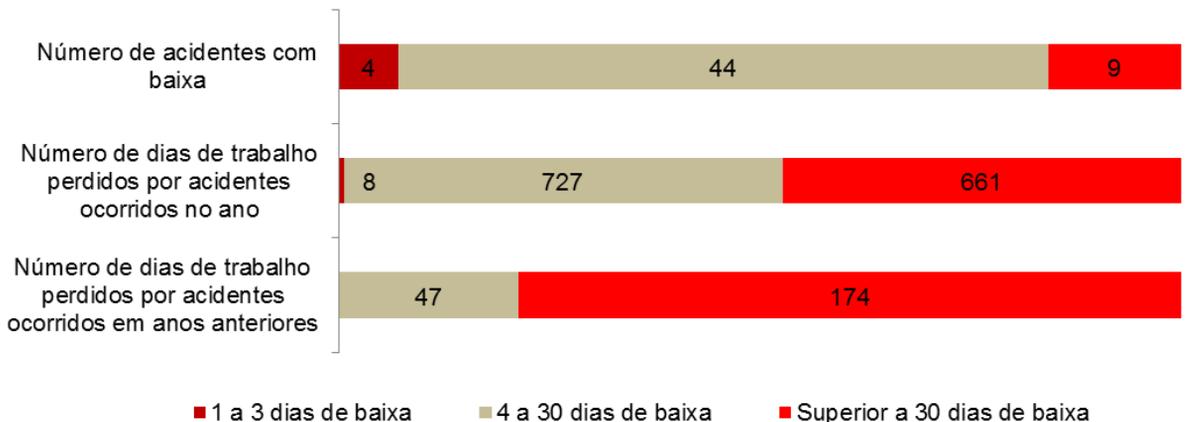
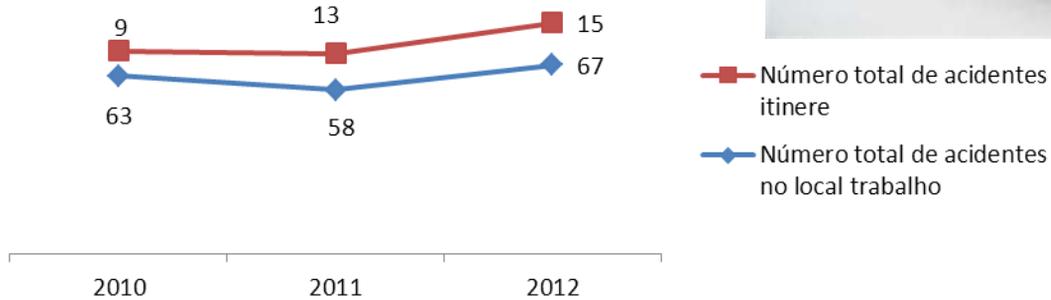


Gráfico 35: Número de acidentes de trabalho no triénio 2010 - 2012



- Em 2012, o sexo feminino foi predominante no número de acidentes de serviço(in itinere).

Gráfico 36: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos por género(in itinere)

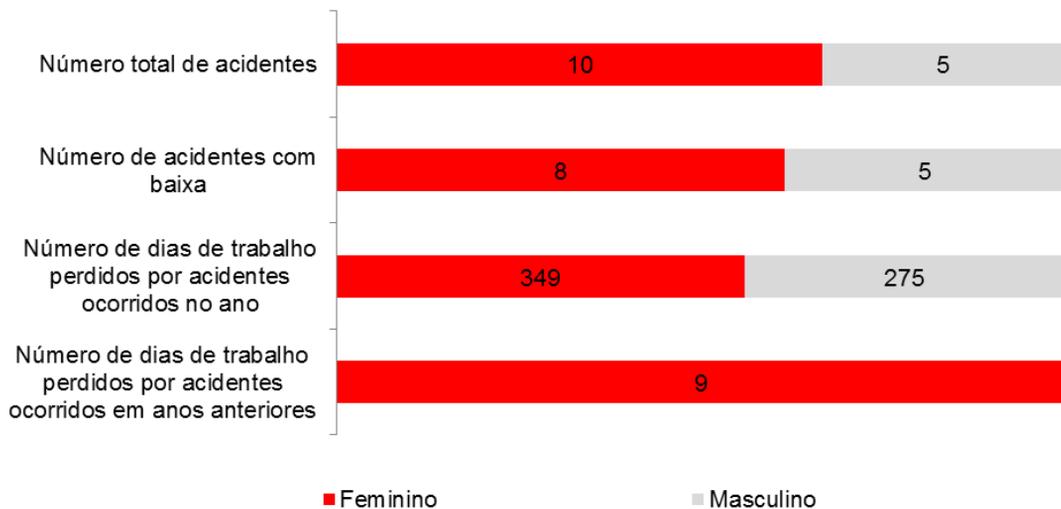
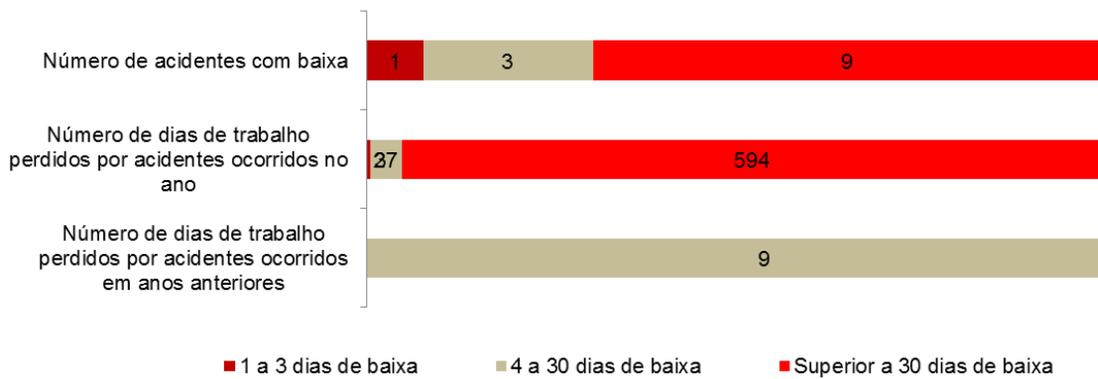
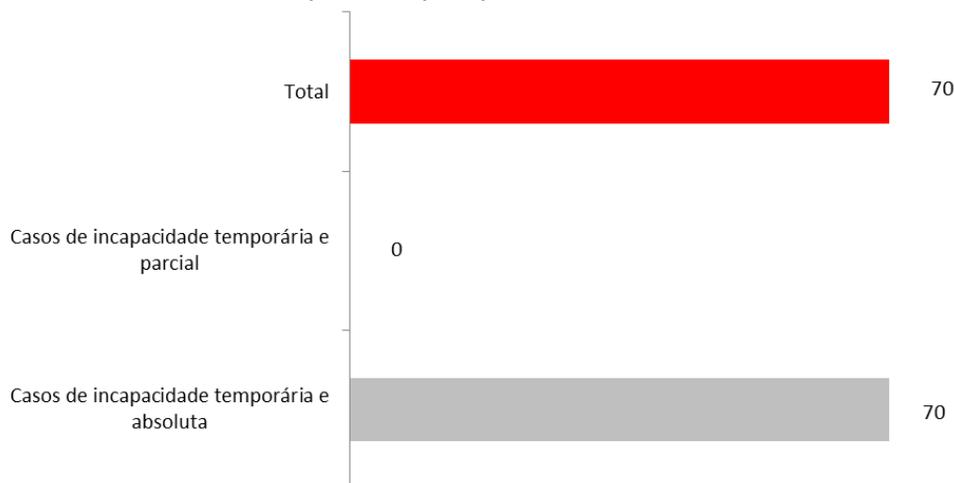


Gráfico 37: Número de acidentes de trabalho com baixa e dias de trabalho perdidos por tipo de baixa (in itinere)



•No ano de 2012 foram declarados 70 casos de incapacidade e todos eles dizem respeito a casos de incapacidade temporária e absoluta

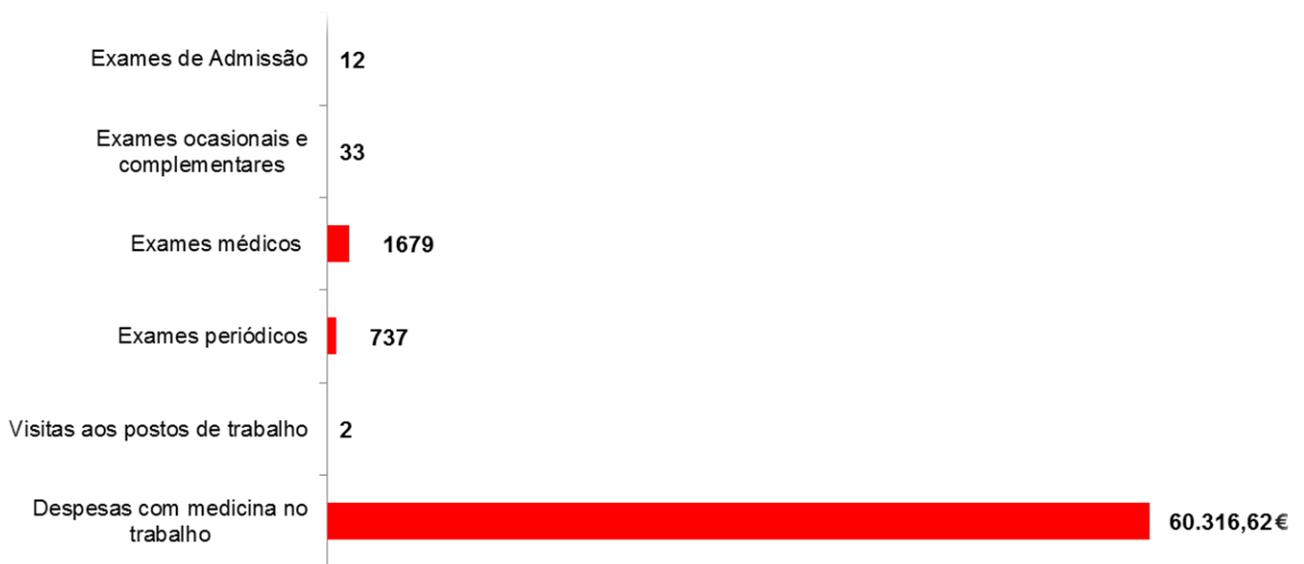
Gráfico 38: Casos de incapacidade por tipo



5.2. Atividade de Medicina no Trabalho

- Em 2012 os exames médicos representam 68% do total de exames efetuados.

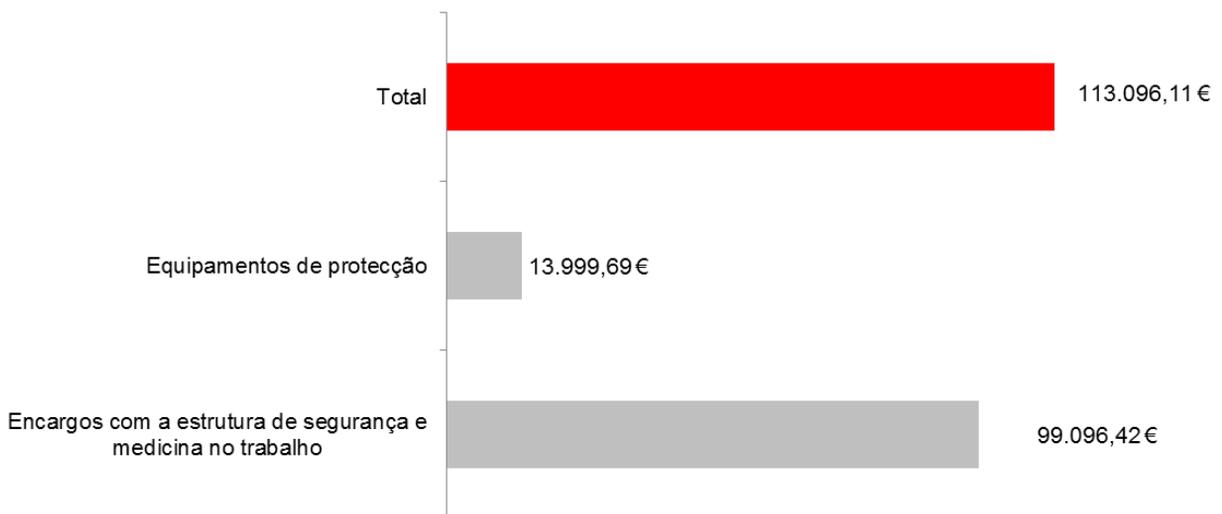
Gráfico 39: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano



5.3. Despesas com a Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

- No ano de 2012, verificou-se um forte aumento na área de higiene e segurança, nomeadamente na aquisição de equipamentos de proteção, bem como em várias ações de sensibilização em contexto de trabalho, reuniões com dirigentes e ainda no combate a incêndios e evacuação dos colaboradores nas várias instalações, sendo que este investimento foi realizado em prol da segurança dos mesmos.

Gráfico 40: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais



5.4. N° de Ações de Formação Profissional

- A Câmara Municipal de Cascais realizou 75 ações de formação para os seus colaboradores em 2012.
- 85% das ações realizadas foram inferiores a menos de 30 horas.

Gráfico 41: Duração das Ações de Formação

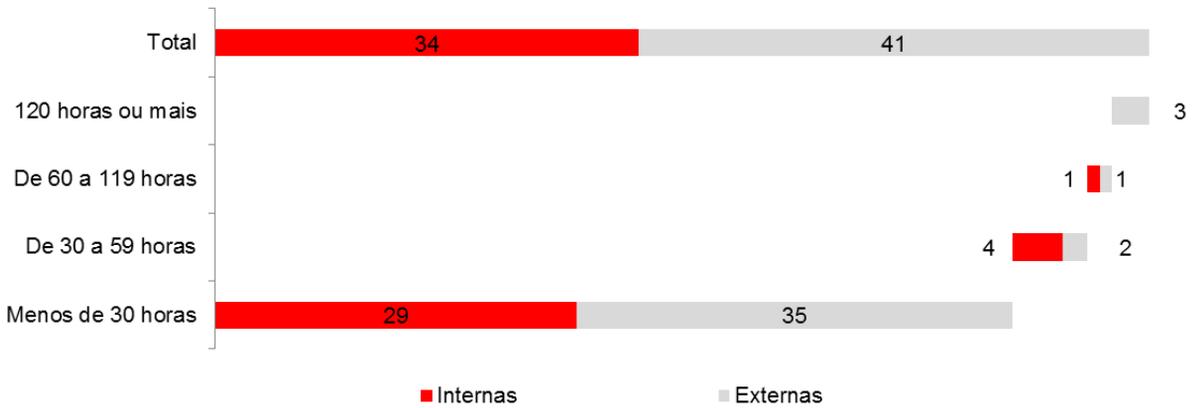


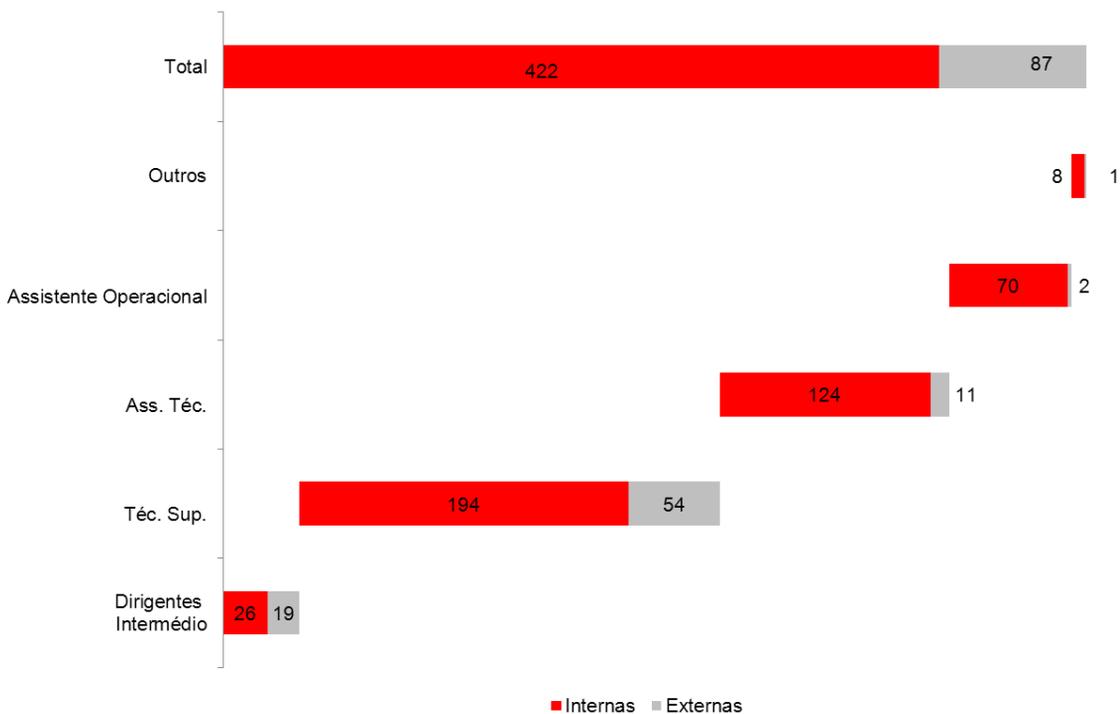
Gráfico 42: Distribuição da Duração por Tipo de Ação de Formação



- As carreiras de técnico superior e assistente técnico tiveram o maior número de colaboradores em ações de formação (75%).
- Houve 509 participações em ações de formação no ano 2012, sendo 422 internas e 87 externas.



Gráfico 43: Participações em ações de formação por carreira e por tipo de ação



- A Informática foi a área mais abrangida nas ações de formação interna.

- Nas ações de formação externa, a área mais abrangida foi Direito e Arquitetura e Urbanismo

Gráfico 44: Participantes em ações de formação internas por área

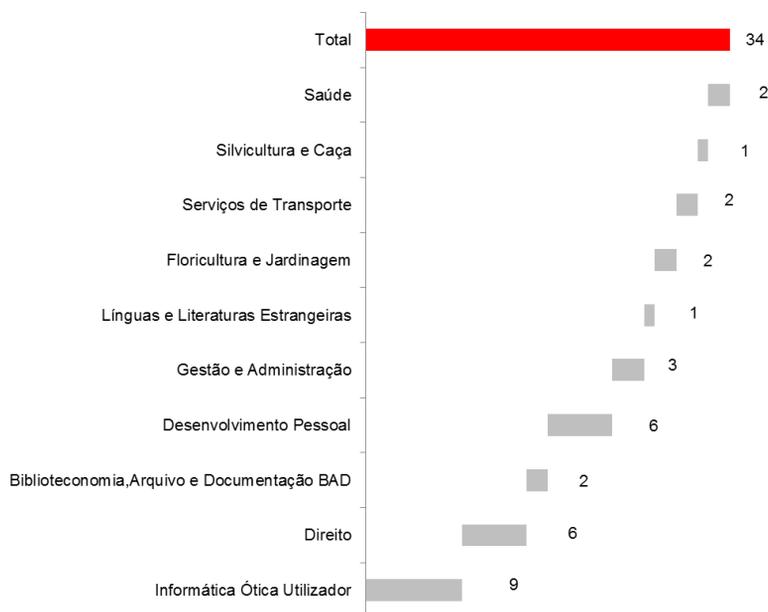
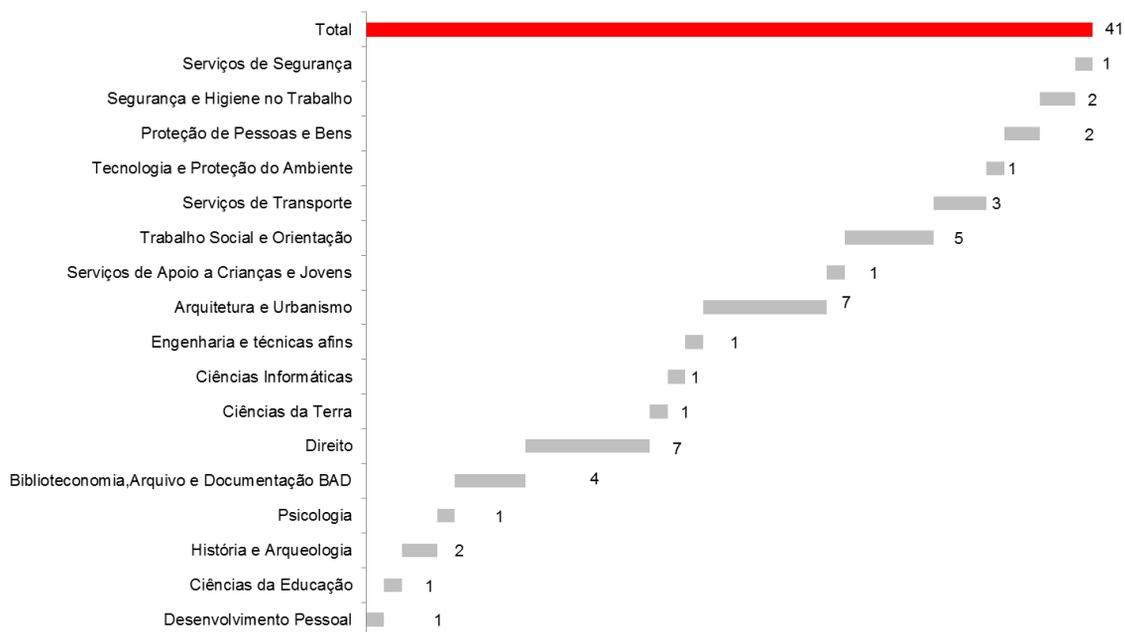


Gráfico 45: Participantes em ações de formação externas por área

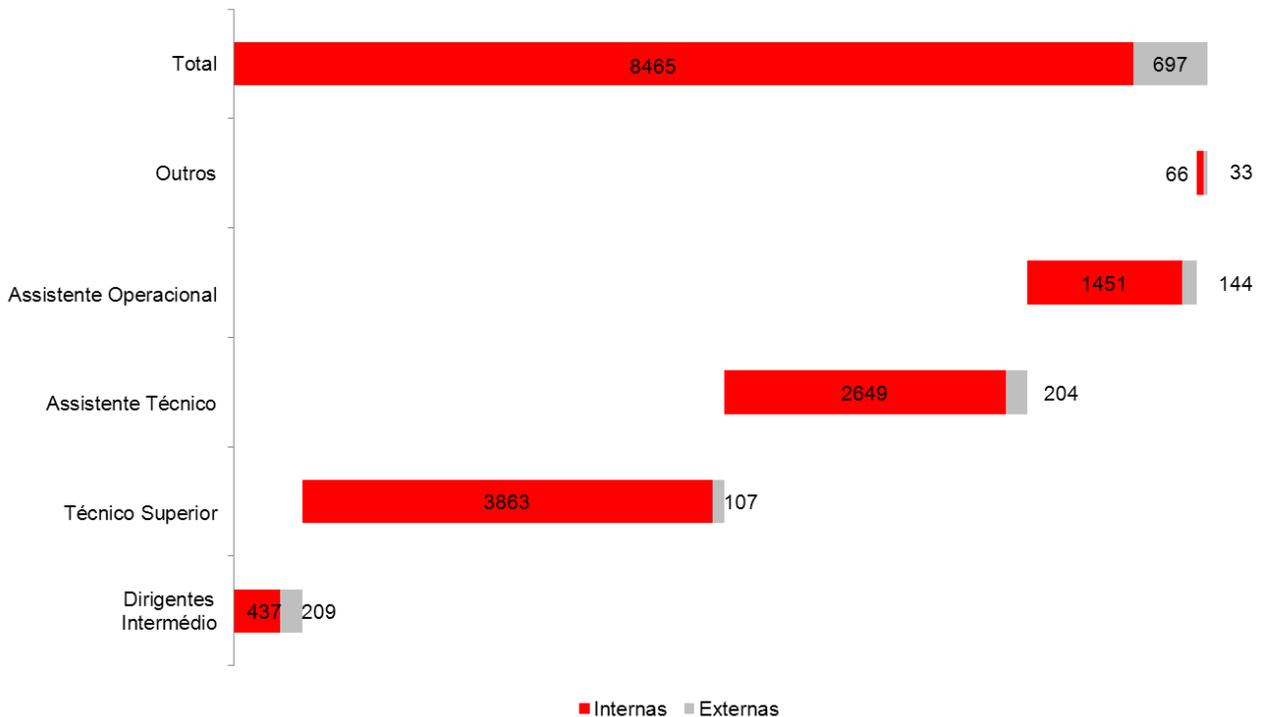


5.5. N° de Horas Despendidas em Formação

- Houve 9162 horas de ações de formação no ano 2012, sendo 8465 internas e 697 externas.



Gráfico 46: Número de horas em ações de formação por Carreiras e por tipo de ação

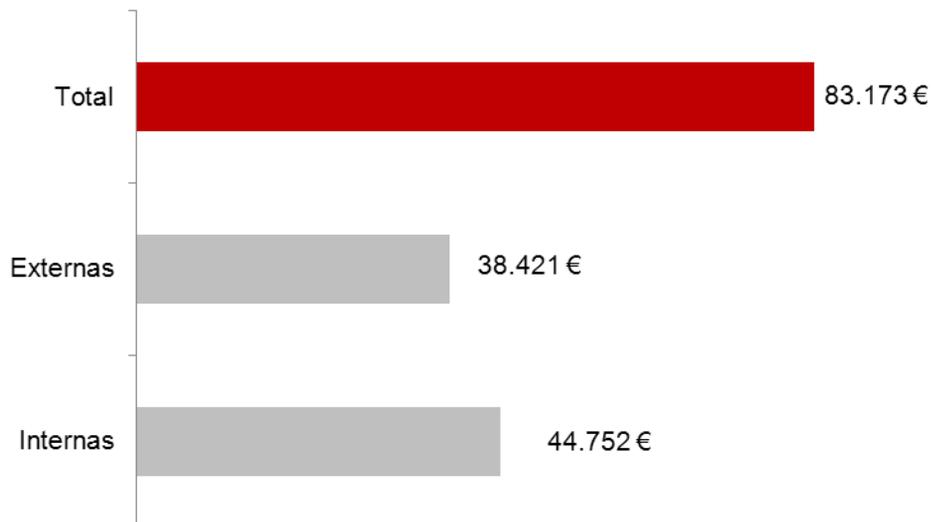


5.6. Despesas com Formação

• No ano 2012 houve uma aposta significativa na formação, que se cifrou num aumento de 98% face ao ano anterior.



Gráfico 47: Despesas das Ações de Formação



5.7. Conclusões

Quais as necessidades prementes de desenvolvimento de Recursos Humanos?

Acidentes de Serviço

- Durante o ano de 2012 verificou-se um ligeiro aumento no número de acidentes de serviço.

Segurança Higiene Saúde no Trabalho

- No ano de 2012, verificou-se um forte aumento na área de higiene e segurança, nomeadamente na aquisição de equipamentos de proteção, bem como em várias ações de sensibilização em contexto de trabalho, reuniões com dirigentes e ainda no combate a incêndios e evacuação dos colaboradores nas várias instalações, sendo que este investimento foi realizado em prol da segurança dos mesmos.

Formação

- Apesar de ser um ano de forte contenção económica, o investimento na formação durante o ano de 2012, aumentou em 98% face ao ano anterior.

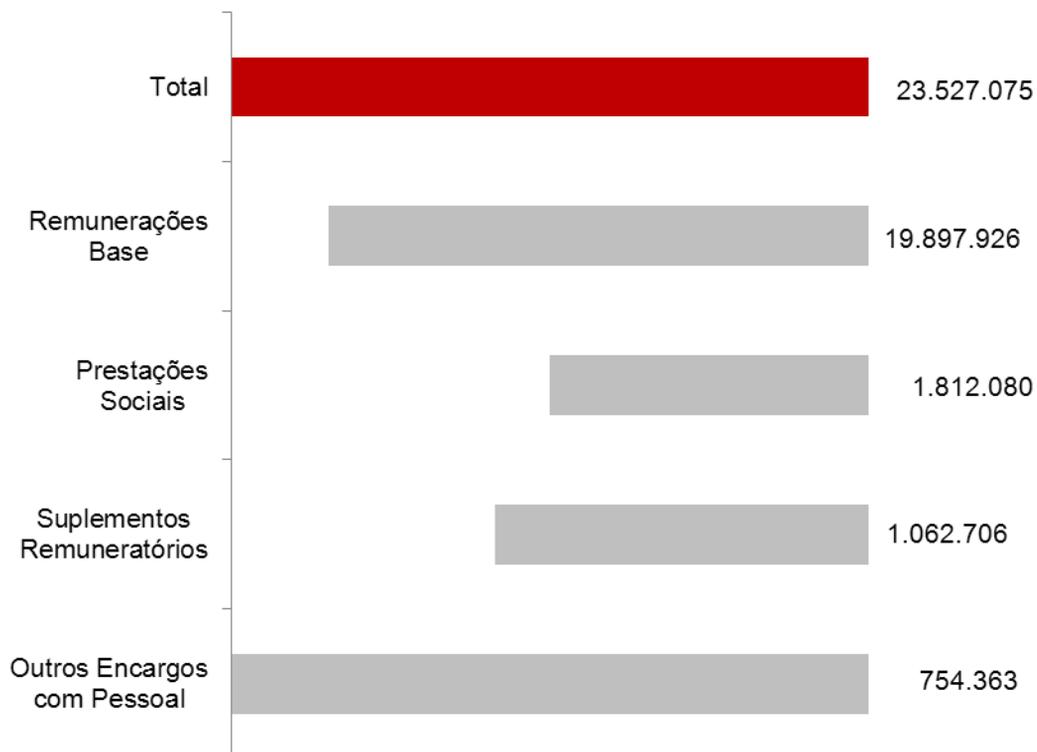
6 | Estrutura de Custos

6.1. Encargos com Pessoal	50
6.2. Suplementos Remuneratórios	52
6.3. Encargos com Prestações Sociais	53
6.4. Conclusões	56

6.1. Encargos com Pessoal

- O maior encargo com pessoal em 2012 correspondeu á remuneração base dos colaboradores da CMC.
- As prestações sociais desempenham um papel fundamental na vida dos colaboradores.

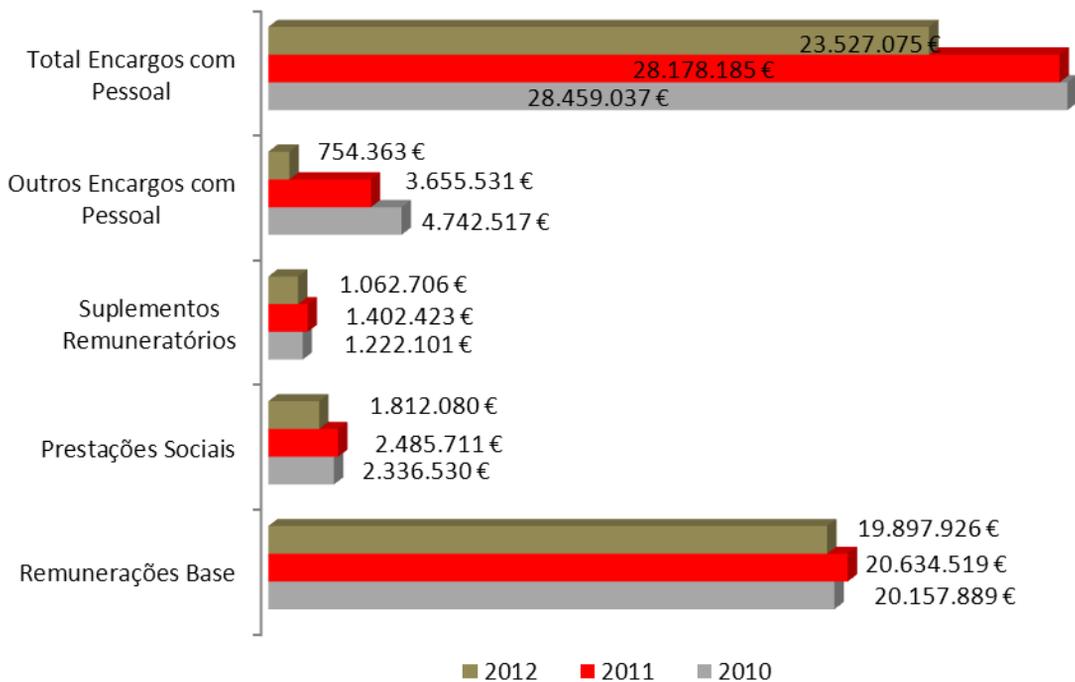
Gráfico 48 : Total dos encargos com o pessoal



- O total dos encargos com o pessoal durante o ano 2012, sofreu um decréscimo de **17%** em relação a 2011.
- “Outros Encargos com o Pessoal”, é a rubrica com maior impacto, pois reflete a aplicação do orçamento de estado, que congela o pagamento do subsidio de férias e subsidio de natal.



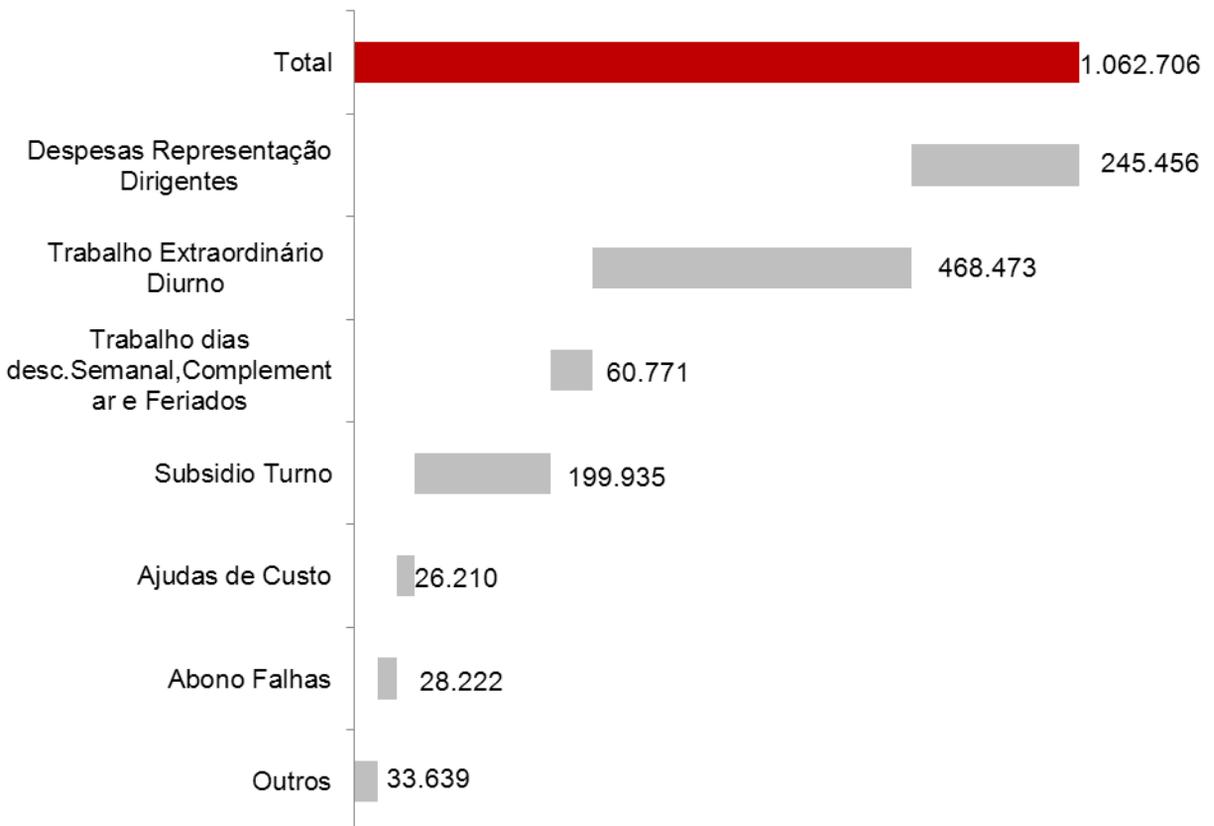
Gráfico 49 : Comparação dos encargos com pessoal no triénio 2010 - 2012



6.2. Suplementos Remuneratórios

- Nos suplementos remuneratórios, as despesas de representação de dirigentes significaram cerca de 23% do valor total dos suplementos.
- As horas de trabalho extraordinário tiveram também um impacto considerável no valor total.

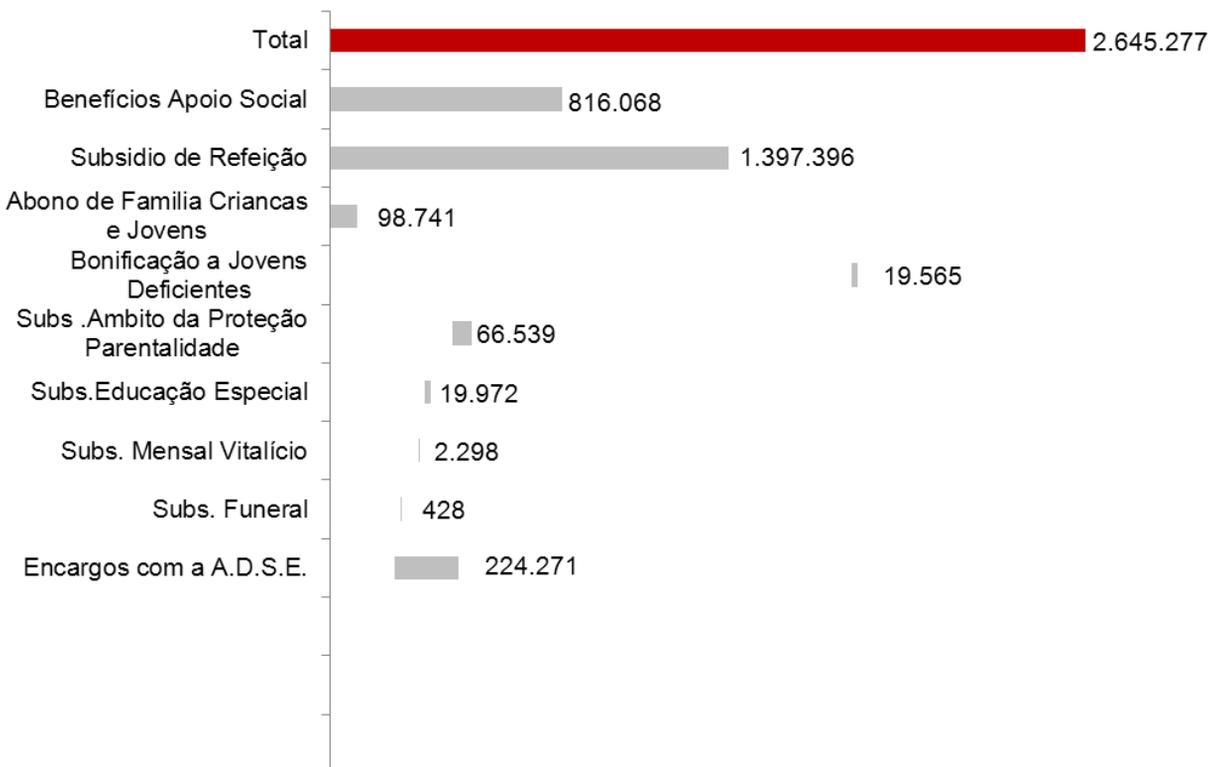
Gráfico 50: Suplementos Remuneratórios



6.3. Encargos com Prestações Sociais

- Nas prestações sociais, o subsídio de refeição, representou um custo considerável à CMC.
- Este custo representa 52% do total dos encargos sociais.

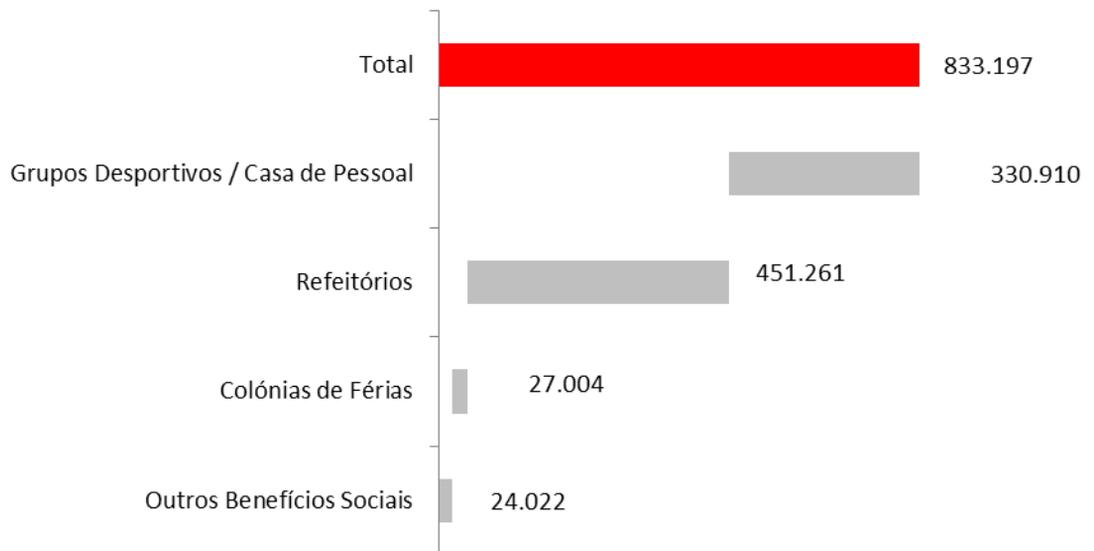
Gráfico 51 : Encargos com prestações sociais



- Os refeitórios representam 54% do custo total dos benefícios sociais.



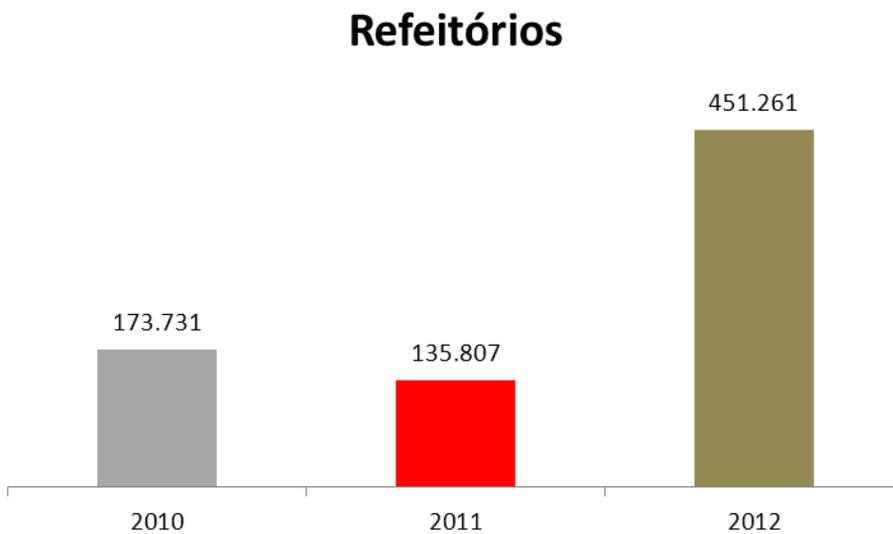
Gráfico 52: Encargos com benefícios sociais



- No ano de 2012 foi notório o empenho do executivo da CMC, em melhorar as condições ao nível das refeições para os colaboradores permitindo que sejam adquiridas diariamente mais do que uma refeição (almoços e jantares), por cada colaborador e seus familiares, e ainda estendendo este benefício aos aposentados do Município e empresas municipais.
- Nos refeitórios estão a servir-se uma média de 500 refeições por dia.



Gráfico 53: Comparação dos encargos do refeitório no triénio 2010 - 2012



6.4. Conclusões

Encargos com Pessoal

- Em resultado da aplicação das normas de execução dos Orçamentos de Estado, assim como, o controlo rigoroso da entrada de efetivos e da realização de trabalho extraordinário, registou-se um decréscimo de 17% nas despesas com o pessoal.

Suplementos Remuneratórios

- O ano de 2012 registou uma quebra de 15% ao nível dos Suplementos Remuneratórios, nomeadamente no Trabalho Extraordinário.

Benefícios Sociais

- No ano de 2012, verificou-se um grande investimento na melhoria das condições oferecidas aos colaboradores ao nível dos Benefícios Sociais, designadamente nos refeitórios permitindo que sejam adquiridas diariamente mais do que uma refeição (almoços e jantares), por cada colaborador e seus familiares, e ainda estendendo este benefício aos aposentados do Município. Atualmente é de 500 refeições por dia servidas nos refeitórios.