

# BALANÇO **SOCIAL**

2013



## Índice

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

# 1 | Introdução

A institucionalização do Balanço Social na Administração Pública surge com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, o qual determinou a obrigatoriedade da elaboração daquele documento por parte dos serviços e organismos da administração pública central, regional e local, reportando-se a informação dele constante a 31 de dezembro do ano anterior, ao ano a que se refere.

O Balanço Social configura um importante instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, permitindo uma análise pormenorizada da sua evolução e disponibilizando um conjunto de indicadores que possibilitam o suporte da gestão dos recursos humanos existentes, permitindo, assim, um planeamento assente numa melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

Da análise e avaliação dos dados e da sua evolução, é possível partir para uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos de cada Organização, contribuindo para a consolidação do seu capital humano, desenvolvimento das competências dos seus efetivos e melhoria do clima organizacional, gerando uma maior eficiência e eficácia.

Em resumo, um Balanço Social é um instrumento privilegiado de gestão de recursos humanos, fundamental para permitir que sejam traçadas as melhores estratégias, tendo em vista a adoção de um serviço de excelência. Desta forma, os indicadores referenciados irão permitir, ao longo do ano e no decurso da gestão diária das diversas situações que ocorrem, encontrar respostas e soluções para uma gestão eficaz e proactiva.

Equipa de Recursos Humanos

## **2 | Enquadramento do Balanço Social**



**CASCAIS**  
CÂMARA MUNICIPAL

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.

O presente balanço tem por referência os indicadores constantes do balanço social de 2013, e alguns indicadores do balanço social de 2012, o que permite uma leitura quantitativa e qualitativa da evolução desses indicadores e, consequentemente, uma avaliação das políticas desenvolvidas no domínio da gestão de recursos humanos.

Assim sendo, a nível intra-organizacional, podemos afirmar que este constitui um instrumento que preenche três requisitos complementares:

Vertente Político-Organizacional: BS como instrumento estratégico;

Vertente Técnico-Organizacional: BS como instrumento de informação;

Vertente Gestionária: BS como instrumento de gestão de Recursos Humanos.

O presente Balanço Social está organizado em 5 capítulos, onde poderá consultar os seguintes conteúdos:

- Caraterização da Estrutura de Recursos Humanos
- Comportamento Organizacional
- Desenvolvimento Recursos Humanos
- Estrutura de Custos
- Notas Finais

# 3

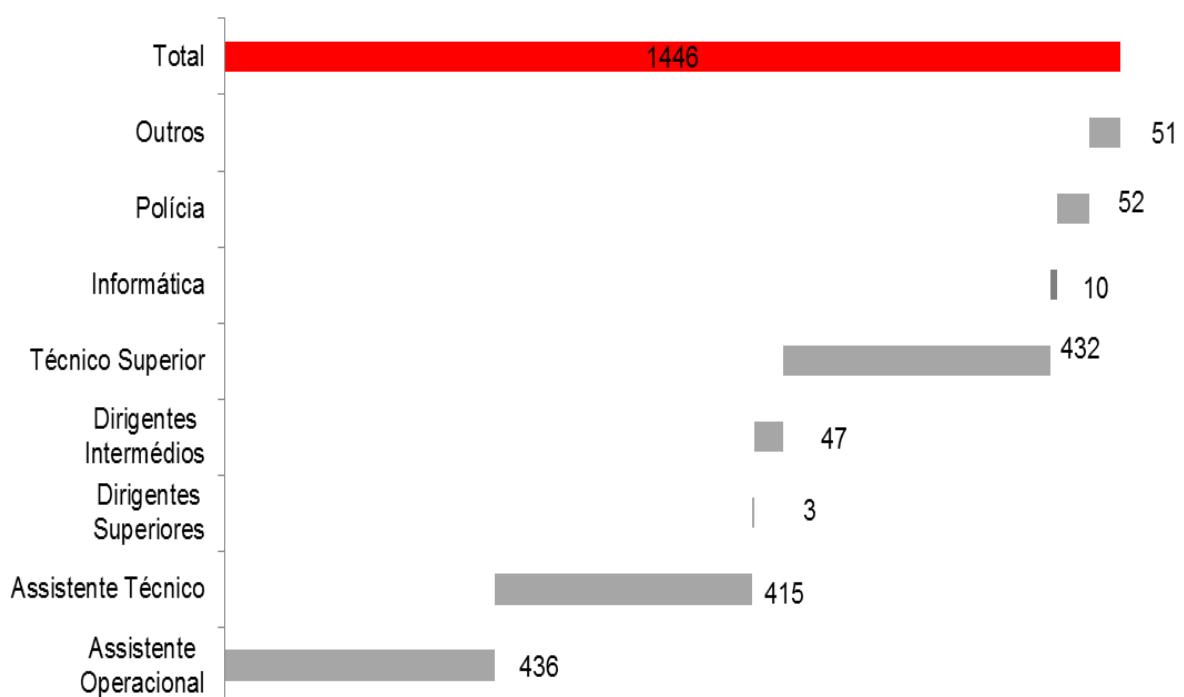
## Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos

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

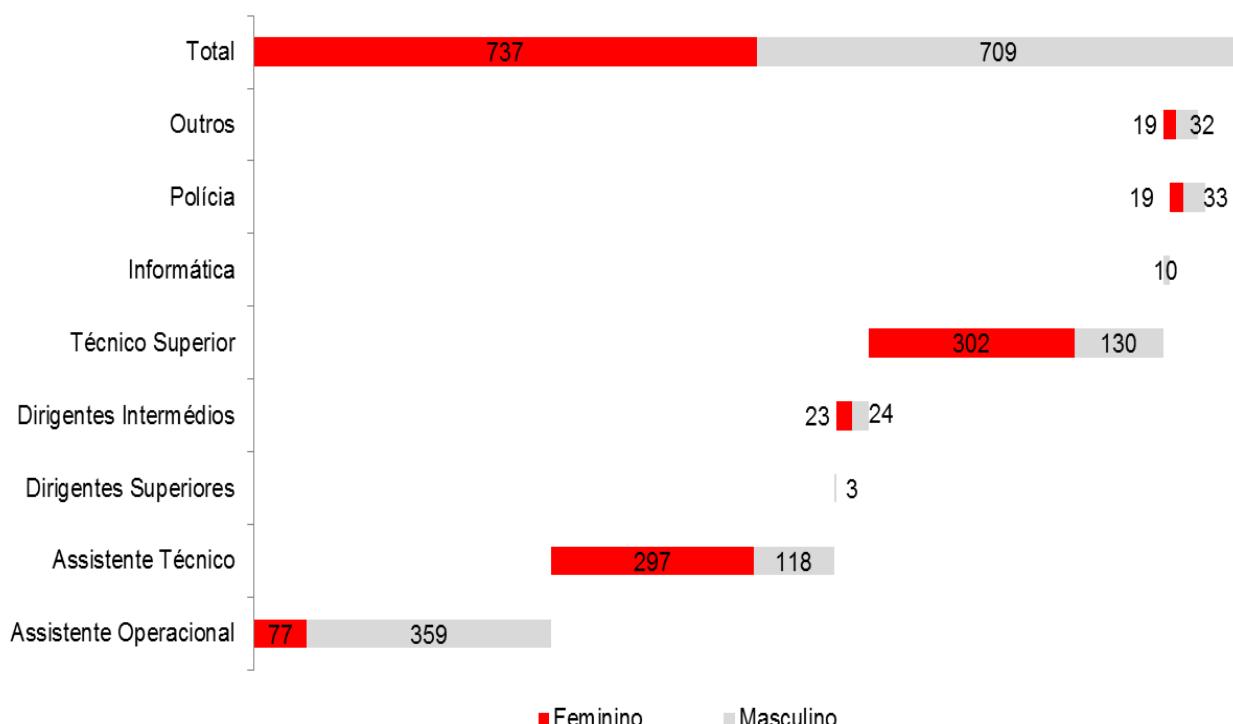
- Existe na estrutura de carreiras da CMC uma forte predominância de três carreiras profissionais, que conjuntamente representam cerca de 89% do universo de colaboradores.
- As três principais carreiras da CMC são Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, que representam cerca de 30%, 29% e 30% 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 a carreira de assistente operacional em que o sexo masculino é preponderante.
- De igual forma, na carreira de assistente técnico e de técnico superior, o sexo feminino é preponderante.

**Gráfico 2:** Distribuição de género por tipo de carreira



- Mantendo-se os mesmos critérios do ano anterior, a CMC apresentou no ano de 2013 uma taxa de tecnicidade de 31%, o que representa um **aumento** do indicador face a 2012, que se situava na ordem dos 28%.

Taxa de Tecnicidade 31%

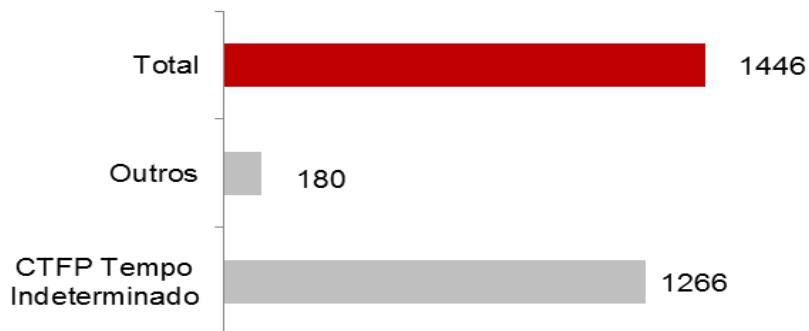
- Relativamente à taxa de enquadramento, o valor **diminuiu** em relação a 2012 (4,6%), com uma taxa de 3,5%. Diminuição esta, inerente à redução dos cargos dirigentes (vide gráfico 6).

Taxa de Enquadramento 3,5%

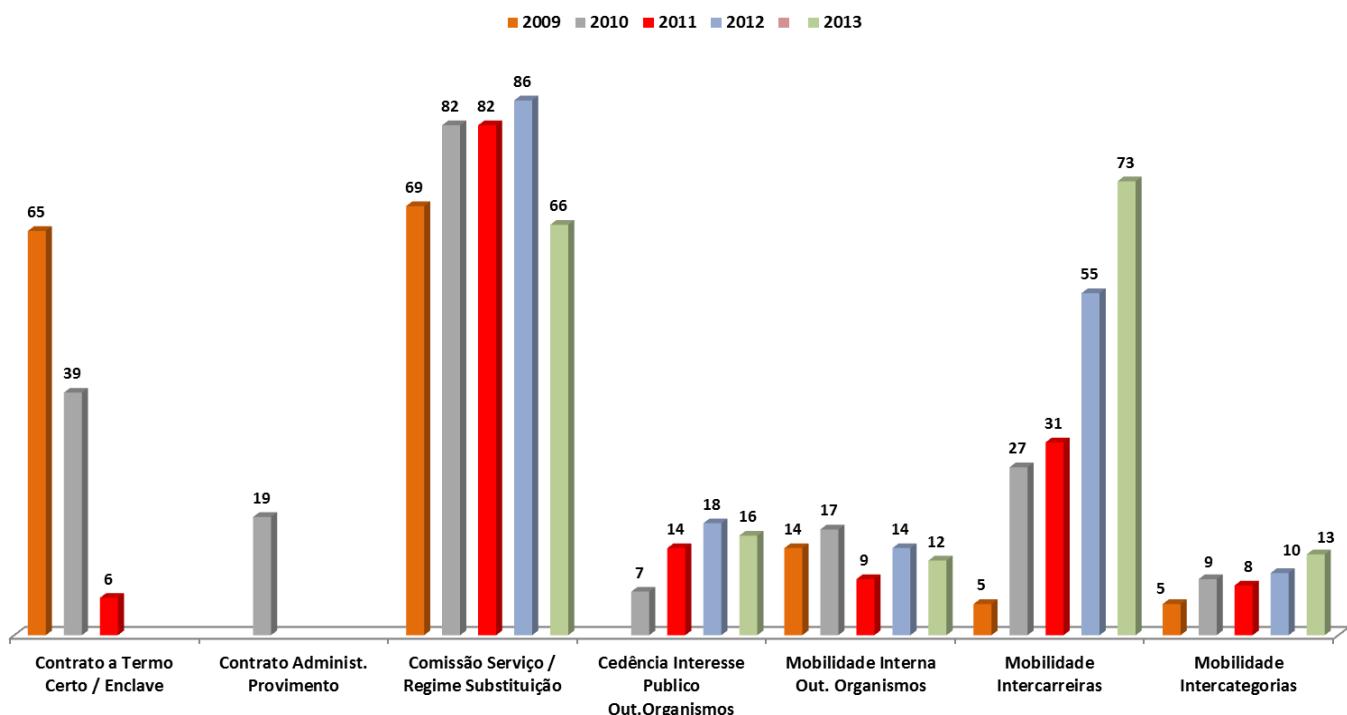
## 3.2. Efetivos por Modalidade de Vinculação

- Relativamente à tipologia de vinculação, cerca de 88% dos colaboradores estão vinculados com contratos de trabalho por tempo indeterminado ( CTFP).
- 5% dos colaboradores estão em regime de comissão de serviço e 8% outros vínculos, nomeadamente, mobilidade intercarreiras e intercategorias, mobilidade interna na categoria e cedência de interesse público, de outros organismos.

**Gráfico 3:** Representatividade dos vínculos laborais em 2013



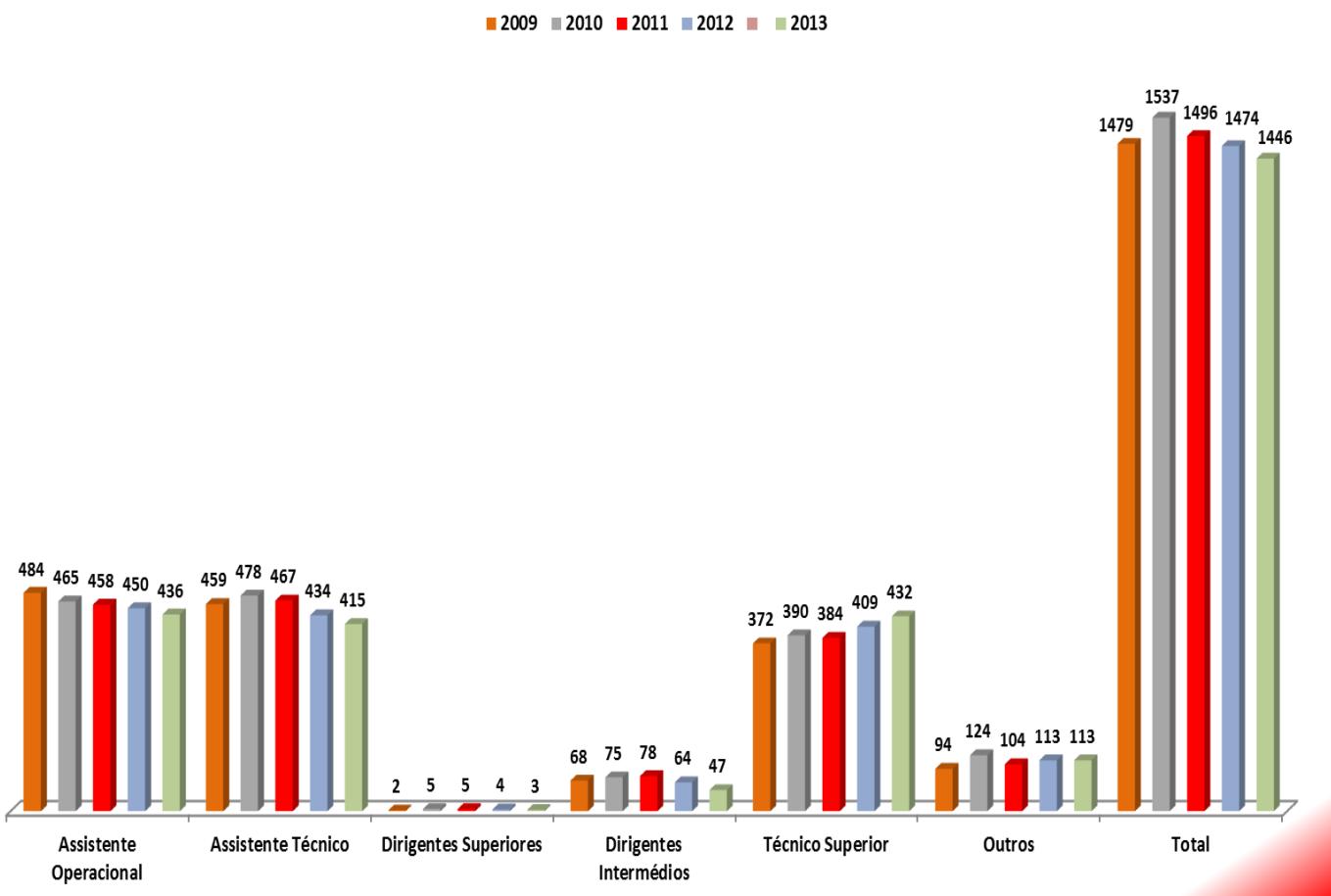
**Gráfico 4:** “Outros” vínculos laborais em detalhe no período de 2009-2013



### 3. Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos

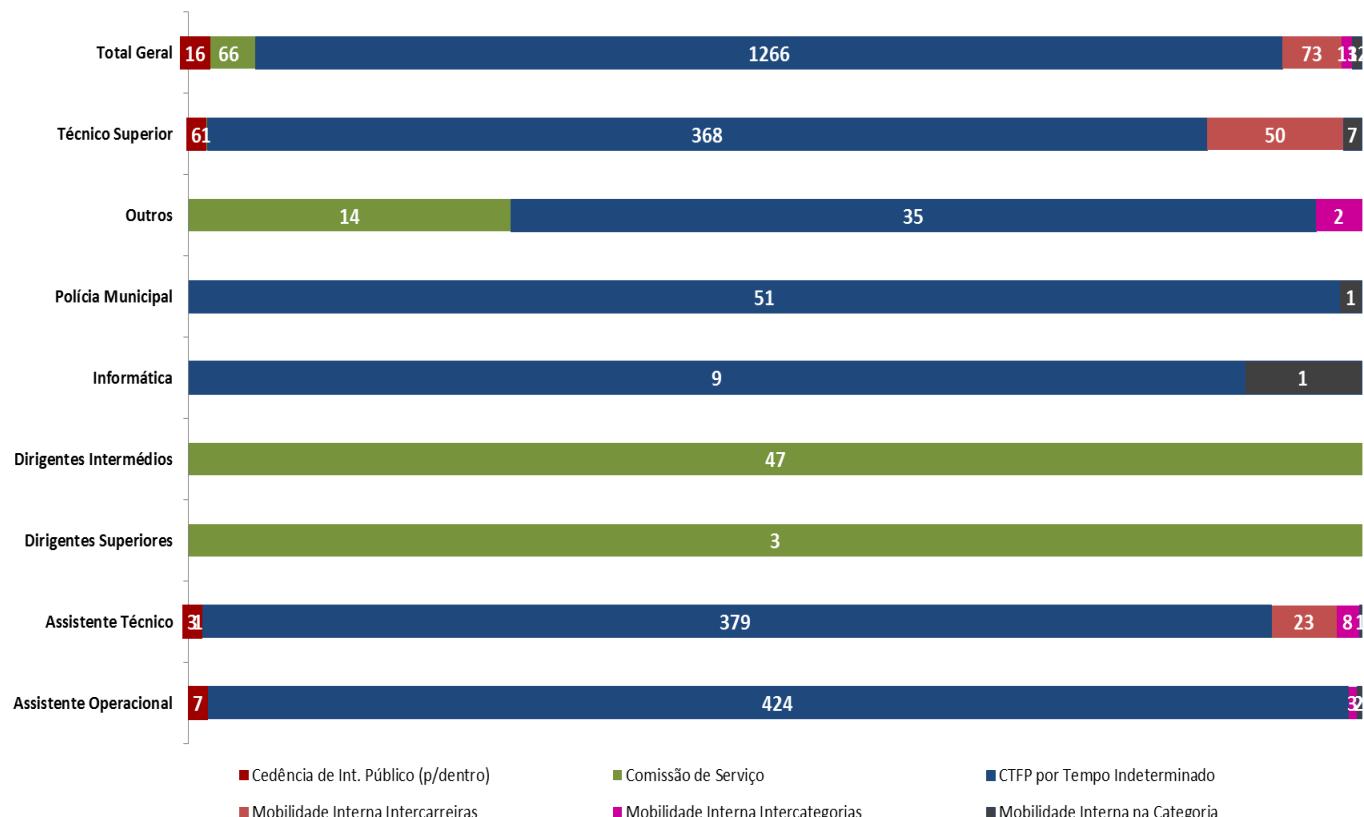
- A diminuição do número de efetivos no triénio 2011 - 2013, é resultante das disposições legais, impostas pelos Orçamentos de Estado, a qual se traduz numa diminuição de 28 colaboradores durante o ano de 2013. Importa também referir que a diminuição dos cargos dirigentes ocorre das normas impostas pelo Governo Central, com vista a atingir o objetivo de redução dos cargos dirigentes e unidades administrativas, tendo por base uma maior eficiência e eficácia da Administração Local.
- A diminuição do número de colaboradores na carreira de assistente técnico versus aumento do número de colaboradores na carreira de técnico superior, é inerente às mobilidades intercarreiras e também ao regresso à sua carreira de origem dos efetivos que exerciam cargos dirigentes.
- A aposentação é também um fator importante para a diminuição do número de efetivos na carreira de assistente técnico e na carreira de assistente operacional.

**Gráfico 5:** Comparação do número de efetivos por carreira no período de 2009 - 2013



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

**Gráfico 6:** Distribuição de vínculos laborais por carreira em 2013



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

Tarefa	M F	0 0
Avença	M F	6 3
Total		9

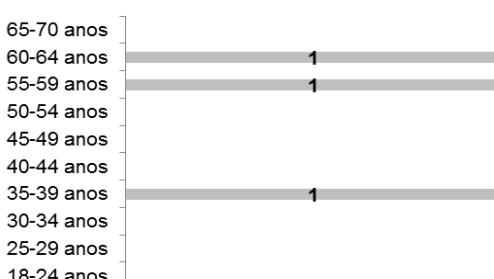
- Relativamente a vínculos em prestação de serviço, não existiam na CMC em 2013 colaboradores em regime de tarefa
- Já em regime de avença, estão um total de cerca de 9 colaboradores, o que representa cerca de 0,62% do total de colaboradores da CMC, sendo que a maioria dos colaboradores neste regime são do sexo masculino.

### **3.3. Efetivos por Escalão Etário**

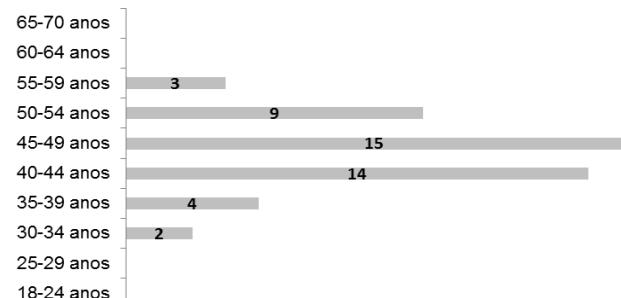
**Gráfico 7:** Pirâmides etárias globais por cargo/carreira



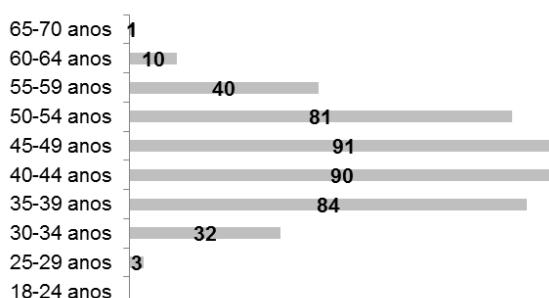
## **Dirigentes Superiores**



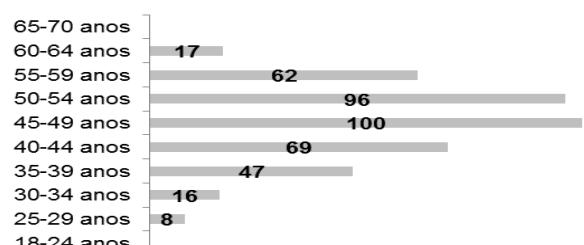
## Dirigentes Intermédios



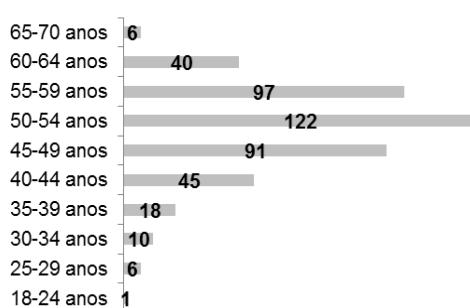
Técnico Superior



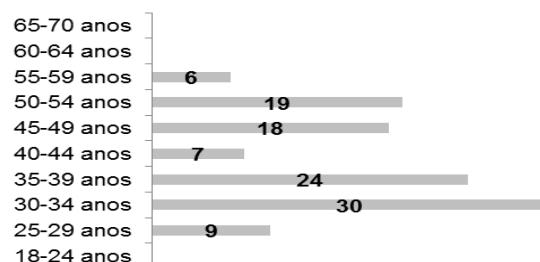
Assistente Técnico



Assistente Operacional



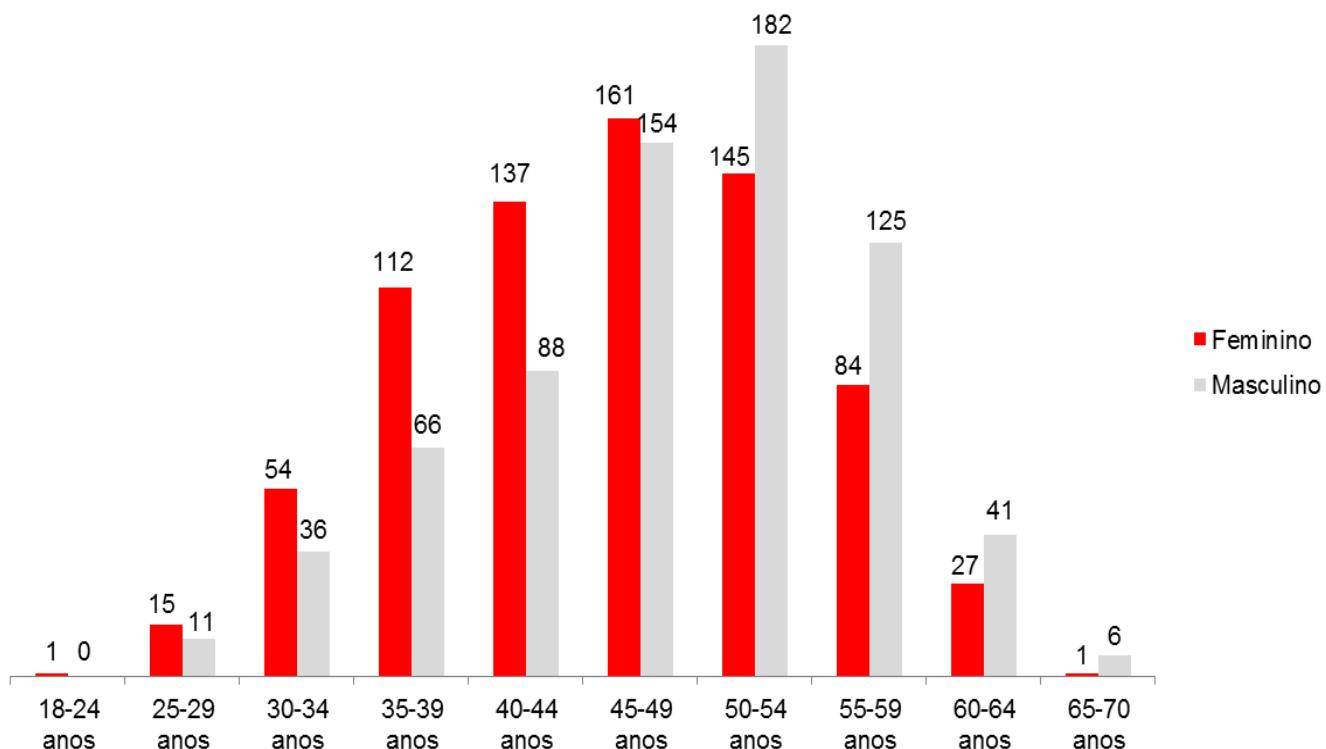
## **Outros Grupos**



- 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 47 anos**.

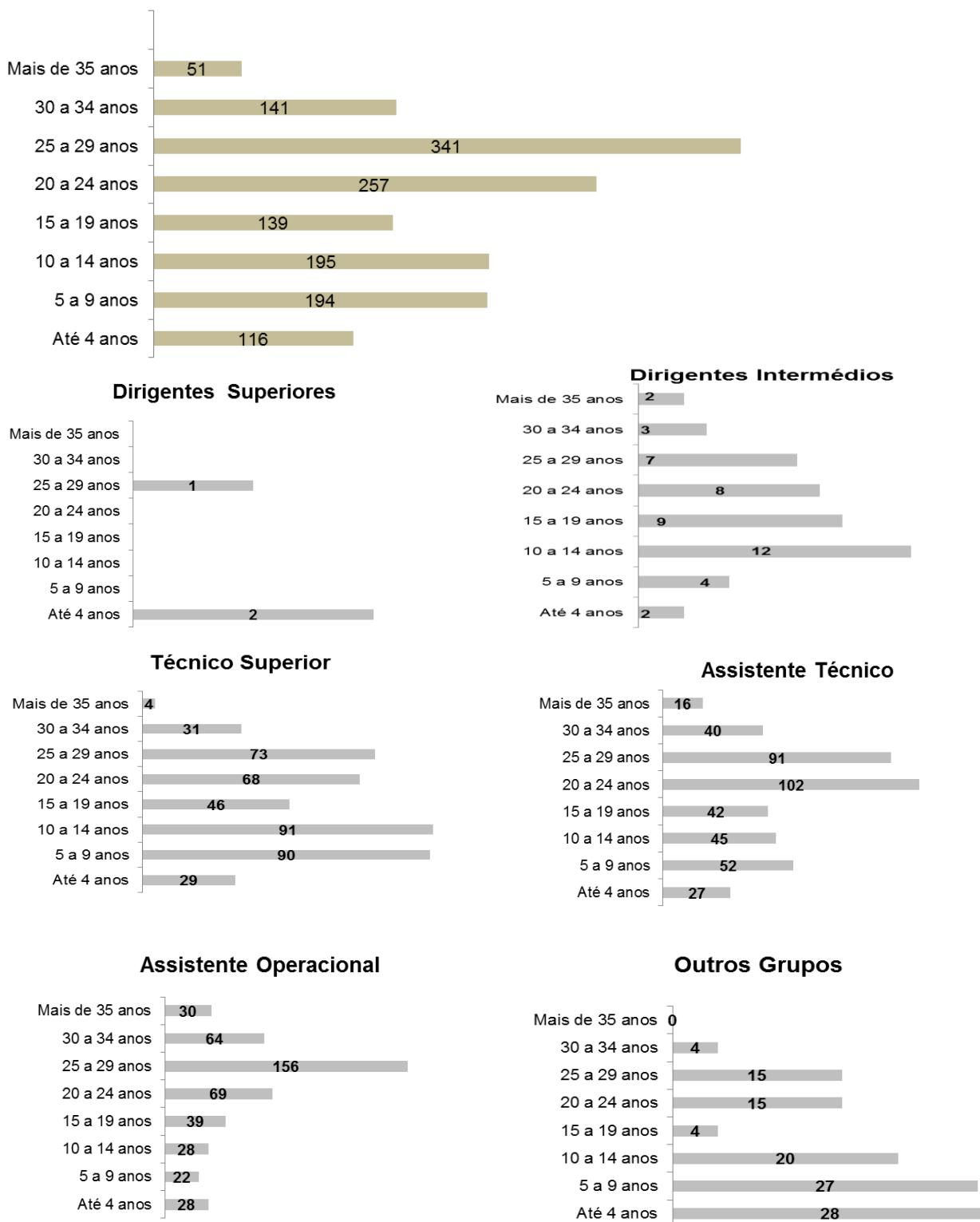


**Gráfico 8:** Distribuição de género global e por intervalos etários



### **3.4. Efetivos por Nível de Antiguidade**

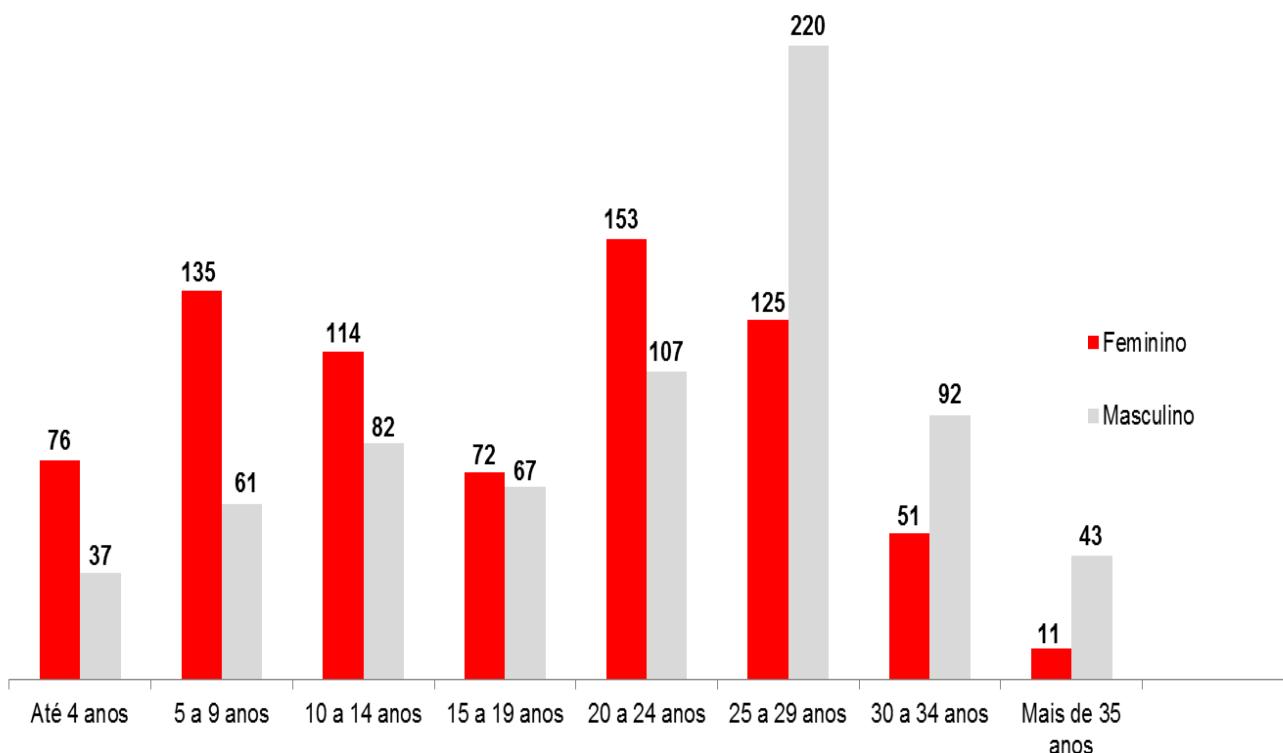
**Gráfico 9:** Antiguidade por cargo/carreira



- 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 19 anos.



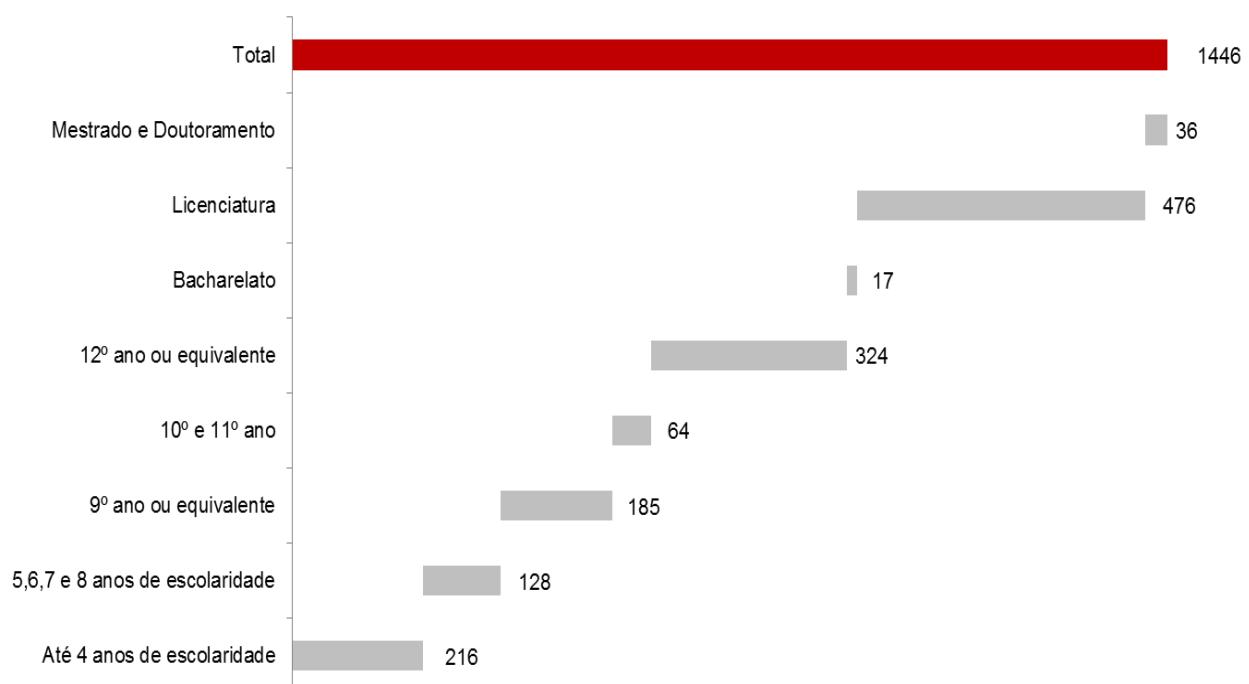
**Gráfico 10:** Antiguidade por género



#### 3.5. Efetivos por Nível de Escolaridade

- Ao nível das habilitações literárias, a habilitação mais comum entre os efetivos da CMC é a Licenciatura, sendo cerca de 33% dos seus colaboradores licenciados.

**Gráfico 11:** Distribuição da tipologia de habilitações literárias de colaboradores



- A taxa de formação superior dos efetivos da CMC é igual à taxa de formação do ensino básico, sendo que os restante efetivos têm como habilitações literárias, o equivalente ao ensino secundário.

Taxa de Formação Superior

37%

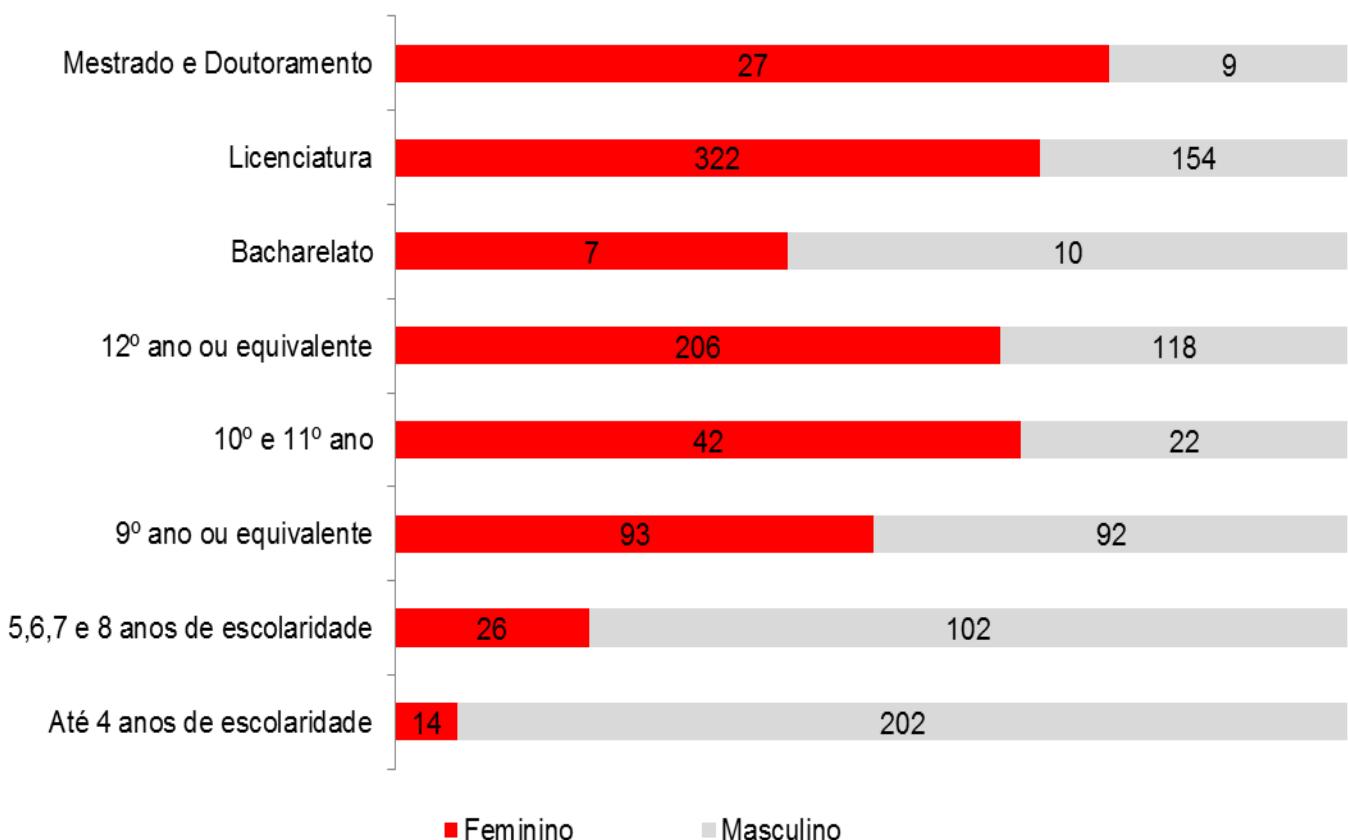
Taxa de Formação Ensino Básico

37%

- O nível habilitacional mais elevado é bastante acentuado no género feminino, representando uma taxa de formação superior de 25%, contra 12 % no género masculino, sendo que esta diferença é inerente às próprias carreiras onde os mesmos se encontram integrados.
- Em termos percentuais é nos níveis habilitacionais mais baixos que os homens apresentam maior índice, traduzindo-se em 27% a taxa de ensino básico, contra 9% no género feminino.



**Gráfico 12:** Distribuição das habilitações literárias por género



#### 3.6. Indicadores de Inclusão

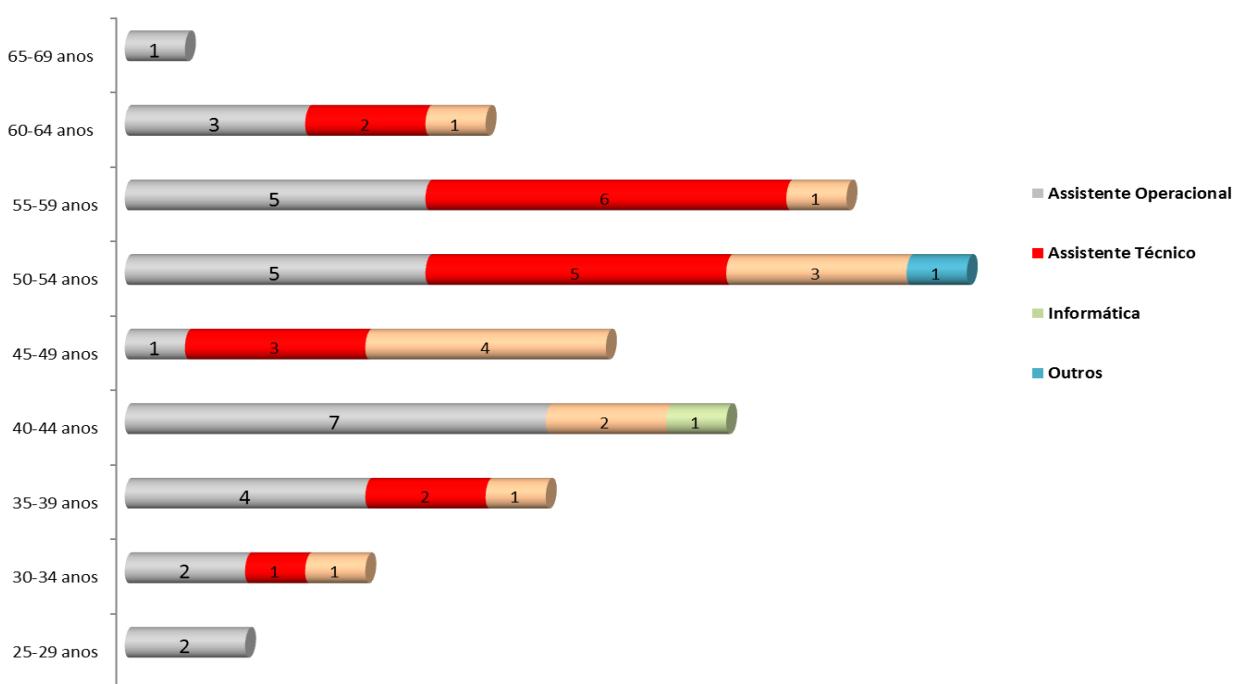
- A inclusão de pessoas portadoras de deficiência na realização de tarefas no Município de Cascais, representa um importante fator de responsabilidade social, sendo que no ano de 2013, integravam os quadros da CMC 64 colaboradores portadores de deficiência.



**Tabela 2:** Inclusão de colaboradores portadores de deficiência

	Nº de Efetivos	%	Média de Idade
Portadores de Deficiência	64	4%	48 anos

**Gráfico 13:** Distribuição do número de efetivos portadores de deficiência, por carreira e faixas etárias





### 3.7. Efetivos na Estrutura da CMC

Presidente da CMC									
GPRE		GRPP		GACN		GAUD		GAAM	
Género	F	7		Género	F	26		Género	F
	M	4			M	12			M
Nº Efetivos		11		Nº Efetivos		38		Nº Efetivos	
Idade Média		47		Idade Média		45		Idade Média	
Antiguidade M.		12		Antiguidade M.		16		Antiguidade M.	
DMCC				DMGI		DMEI		DMAG	
Género	F	212		Género	F	147		Género	F
	M	42			M	402			M
Nº Efetivos		254		Nº Efetivos		549		Nº Efetivos	
Idade Média		44		Idade Média		50		Idade Média	
Antiguidade M.		15		Antiguidade M.		23		Antiguidade M.	
DPF					SPC				
Género	F	47			Género	F	4		
	M	94				M	12		
Nº Efetivos		141			Nº Efetivos		16		
Idade Média		44			Idade Média		45		
Antiguidade M.		17			Antiguidade M.		19		

**Número Total de Efetivos** 1446



Gabinetes de Apoio

Direções Municipais

Departamentos

## 3.8. Conclusões

### A Câmara tem uma estrutura envelhecida



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

### Taxa de tecnicidade / taxa enquadramento



- A taxa de tecnicidade tem vindo a evoluir positivamente encontrando-se em 31%, uma subida em relação ao ano anterior que se encontrava nos 28%. Este aumento foi influenciado com a redução de dirigentes, que regressaram à sua carreira de origem (técnico superior), e com o esforço do executivo em valorizar os seus colaboradores, pois este aumento corresponde também às mobilidades intercarreiras de assistentes técnicos para técnicos superiores.
- A redução da taxa de enquadramento deve-se à imposição legal da diminuição dos cargos dirigentes, o que originou uma restruturação 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, Mestrado e Doutoramento que se situa nos 37% do total de efetivos.

# 4

# Comportamento Organizacional

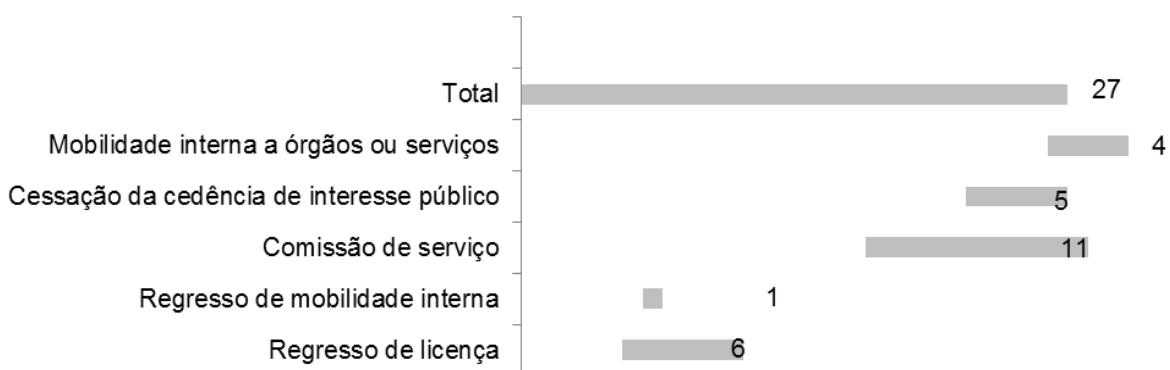
4.1. Efetivos Admitidos e Regressados	23
4.2. Saídas de Efetivos	25
4.3. Mudanças de Situação dos Efetivos	26
4.4. Postos de Trabalho não Ocupados	27
4.5. Horários de Trabalho	28
4.6. Trabalho Extraordinário	29
4.7. Absentismo	32
4.8. Relações Profissionais	34
4.9. Disciplina	35
4.10. Conclusões	36



### 4.1. Efetivos Admitidos e Regressados

- Durante o ano de 2013 as admissões e regressos de efetivos na CMC, traduziram-se na entrada de 27 colaboradores, sendo que 11 ingressaram por comissão de serviço, 6 por regresso de licença sem remuneração, 6 pela cessação da cedência de interesse público e de mobilidade interna noutras entidades e 4 por recurso a mobilidade interna a outros organismos
- Em termos de género, existe um equilíbrio moderado entre o sexo feminino e o masculino, com a admissão ou regresso de 16 e 11 colaboradores, respetivamente.

**Gráfico 14:** Entrada de efetivos



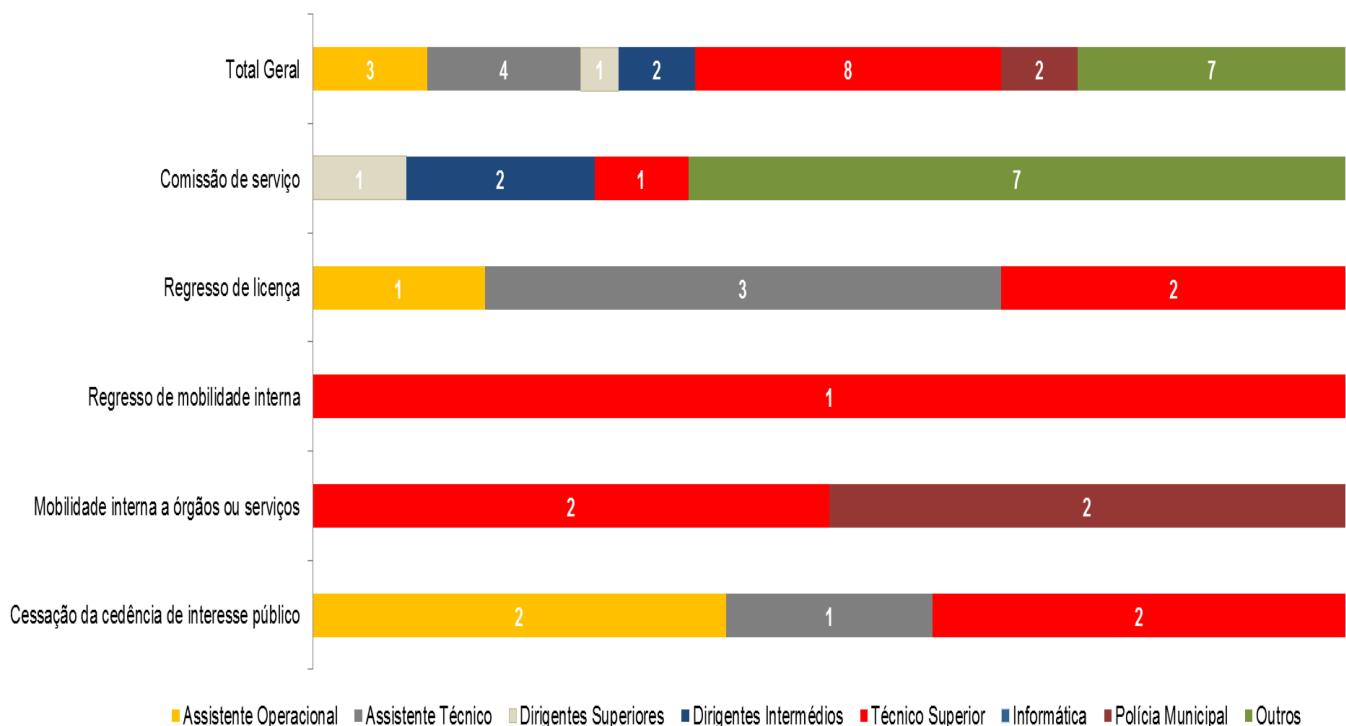
**Gráfico 15:** Entrada de efetivos por género



- Os colaboradores admitidos por comissão de serviço, são maioritariamente pessoal que se encontra a exercer funções nos gabinetes de apoio à vereação, os quais se integram na designação de “Outros”.
- No gráfico abaixo referido denota-se a existência de entradas de efetivos em todas as carreiras profissionais, apresentando a carreira técnica superior um número mais elevado de ingressos de colaboradores.



**Gráfico 16:** Entrada de efetivos por carreira



## 4.2. Saídas de Efetivos

- O gráfico 17 apresenta movimentos de saídas de efetivos os quais totalizam 55 saídas, salientando-se a aposentação como o motivo mais proeminente, no qual se registaram 17 saídas, seguindo-se a cessação de cargos dirigentes, em comissão de serviço de outros organismos.
- Em 2013, os movimentos de entradas/saídas de efetivos no seio da CMC, contribuíram para a redução de 28 colaboradores.

Gráfico 17: Saídas de efetivos

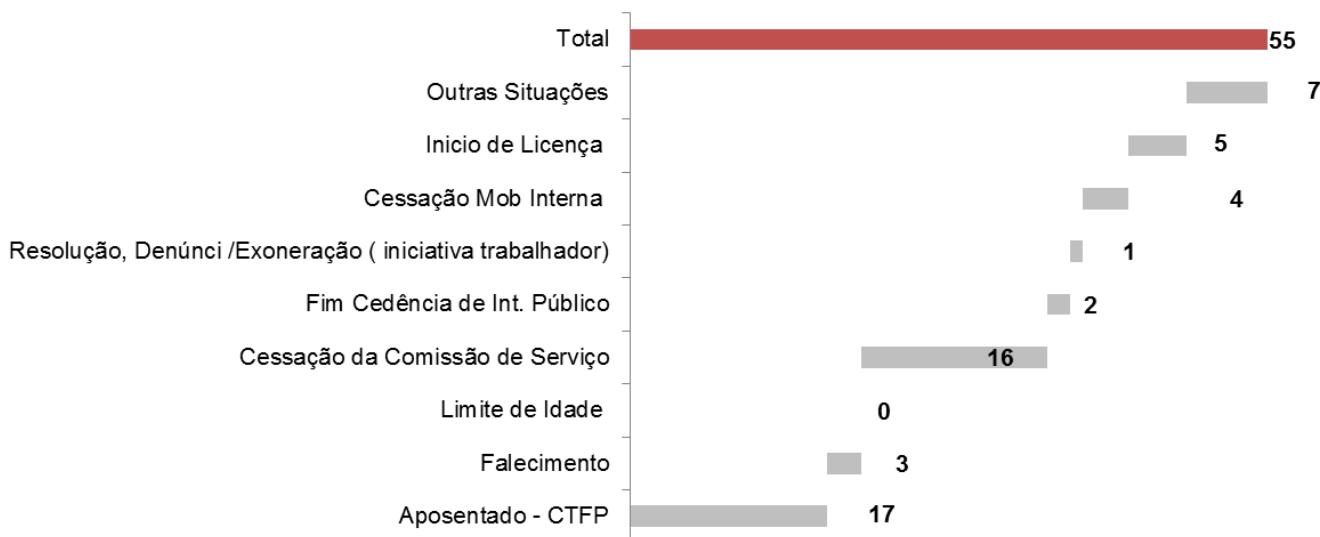
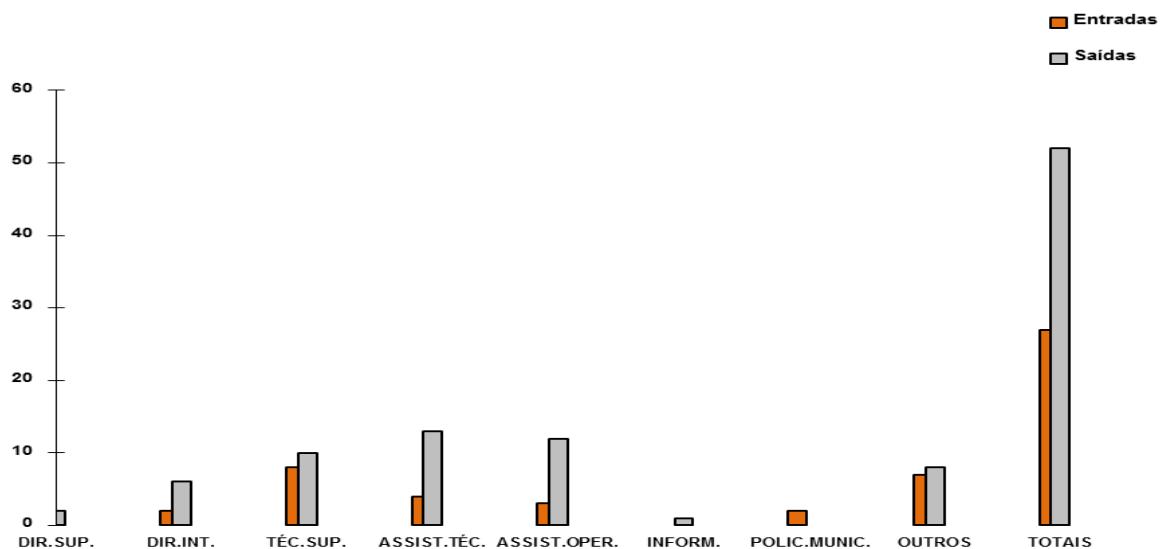


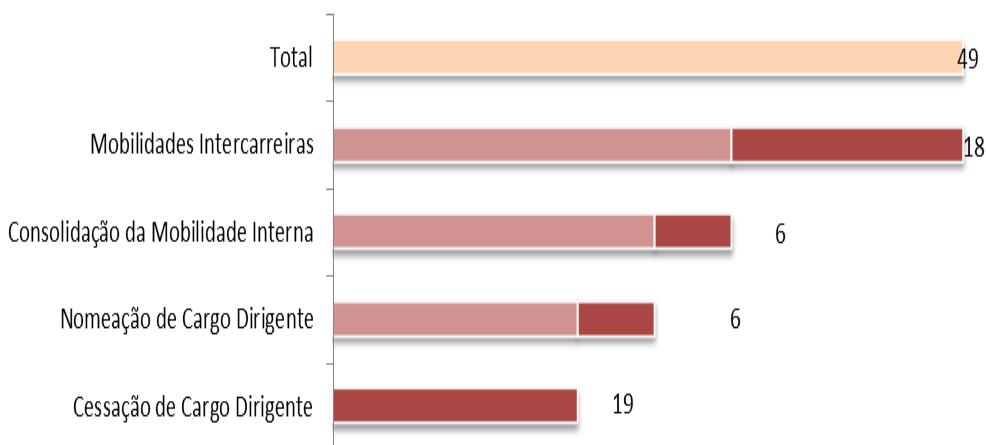
Gráfico 18: Entradas / Saídas de efetivos por carreira



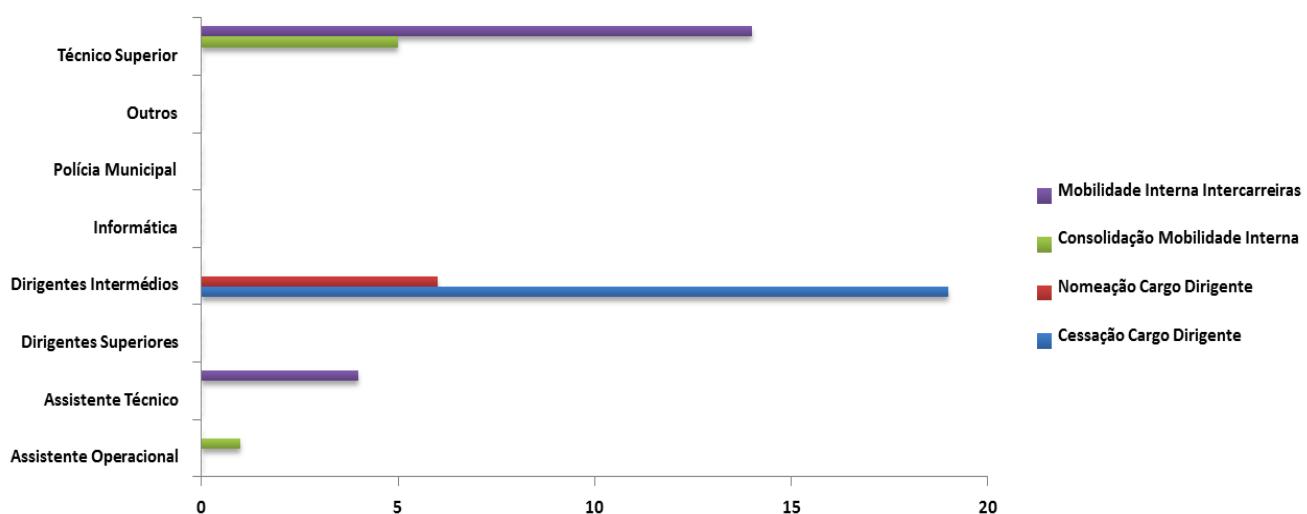
### **4.3. Mudanças de Situação dos Efetivos**

- Durante o ano de 2013 ocorreram na CMC algumas mudanças na situação de efetivos, designadamente 18 mobilidades intercarreiras, 6 nomeações de cargo dirigente, 19 cessações de cargo dirigente e 6 consolidações de mobilidade interna na categoria de outros organismos.

**Gráfico 19:** Mudança de situação de efetivos na CMC durante o ano de 2013



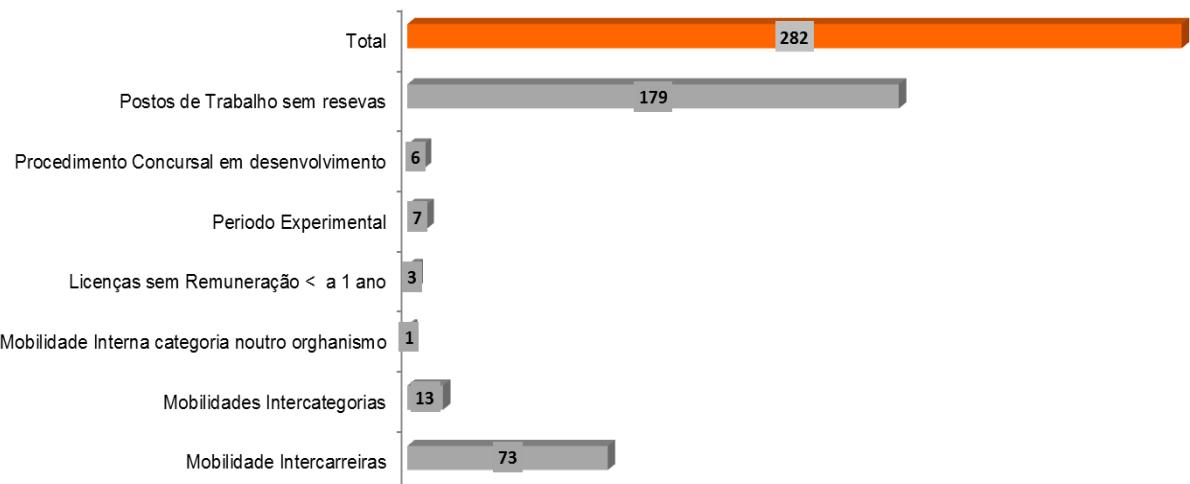
**Gráfico 20:** Mudança de situação de efetivos na CMC por carreira



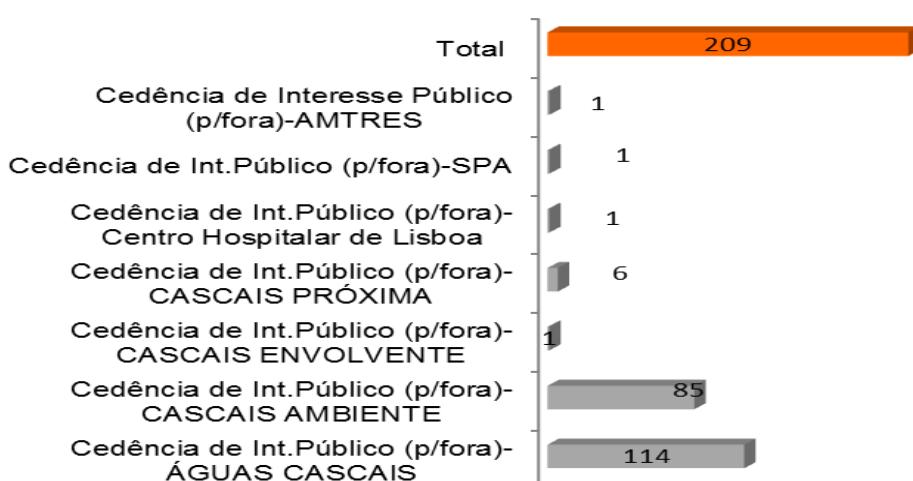
### 4.4. Postos de Trabalho Não Ocupados

- A 31 de dezembro de 2013 existiam no mapa de pessoal do Município de Cascais, 282 postos de trabalho vagos, sendo que 101 destes postos de trabalho vagos não deverão ser ocupados pelos motivos indicados no gráfico 21.
- Existem 209 colaboradores da CMC em cedência de interesse público noutros organismos.

**Gráfico 21:** Situações de postos de trabalho vagos



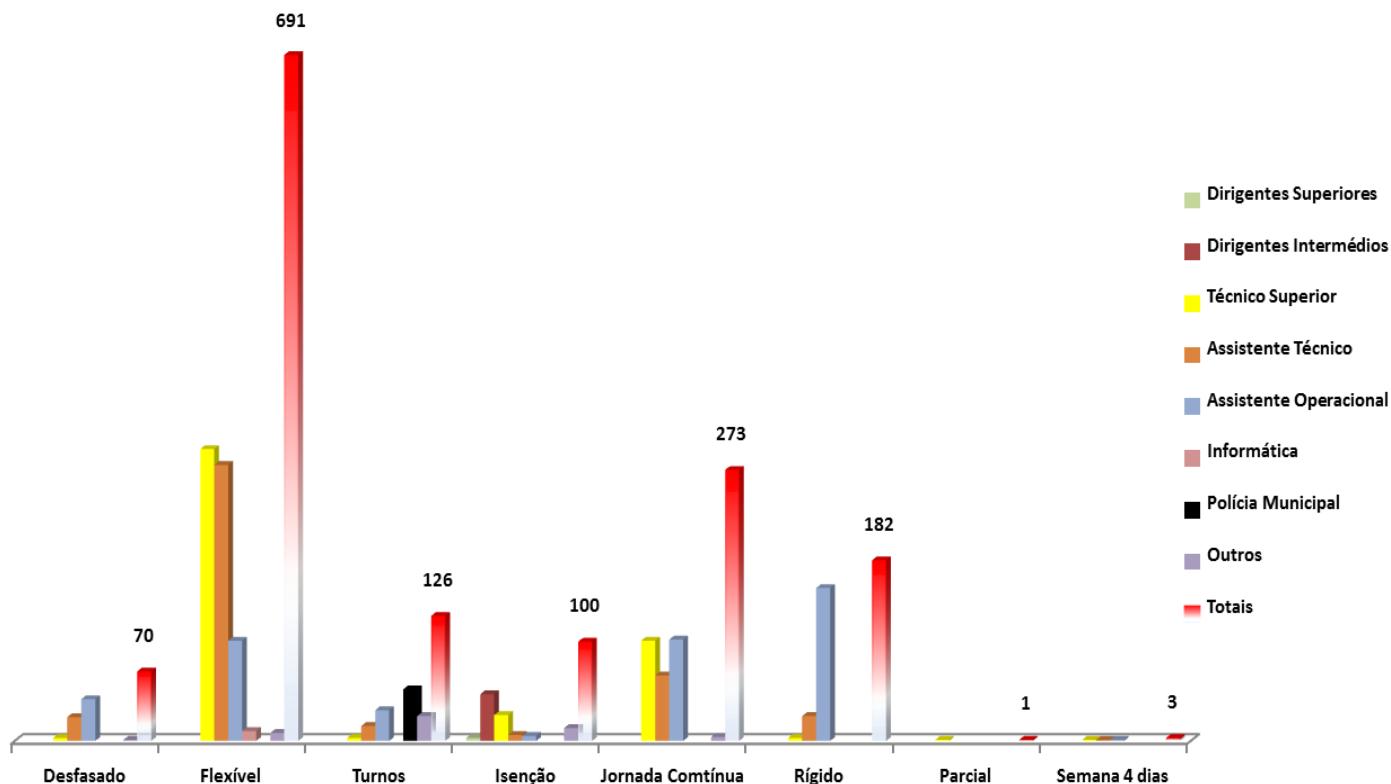
**Gráfico 22:** Nº de colaboradores em situação de Cedência de Interesse Público Noutros Organismos



## 4.5. Horários de Trabalho

- Na CMC existem oito tipos de horário de trabalho, designadamente, o horário desfasado, o horário flexível, o horário por turnos, isenção de horário, jornada contínua, horário rígido, horário parcial e a semana de 4 dias.
- No gráfico abaixo descrito, os horários com mais representatividade são, o horário flexível com 691 colaboradores, representando 48% dos trabalhadores, seguindo-se a jornada contínua e o horário rígido, com 273 e 182 colaboradores, respetivamente.

Gráfico 23: Modalidades de horários de trabalho praticados, por carreira



## 4.6. Trabalho Extraordinário

- O género masculino realizou cerca de 79% das horas de trabalho extraordinário totais.
- O trabalho realizado aos fins de semana e feriados representa 59% das horas de trabalho extraordinário totais, sendo que o trabalho realizado aos dias de semana representa 41%.



Gráfico 24: Número de horas de trabalho extraordinário realizado em 2013 por género

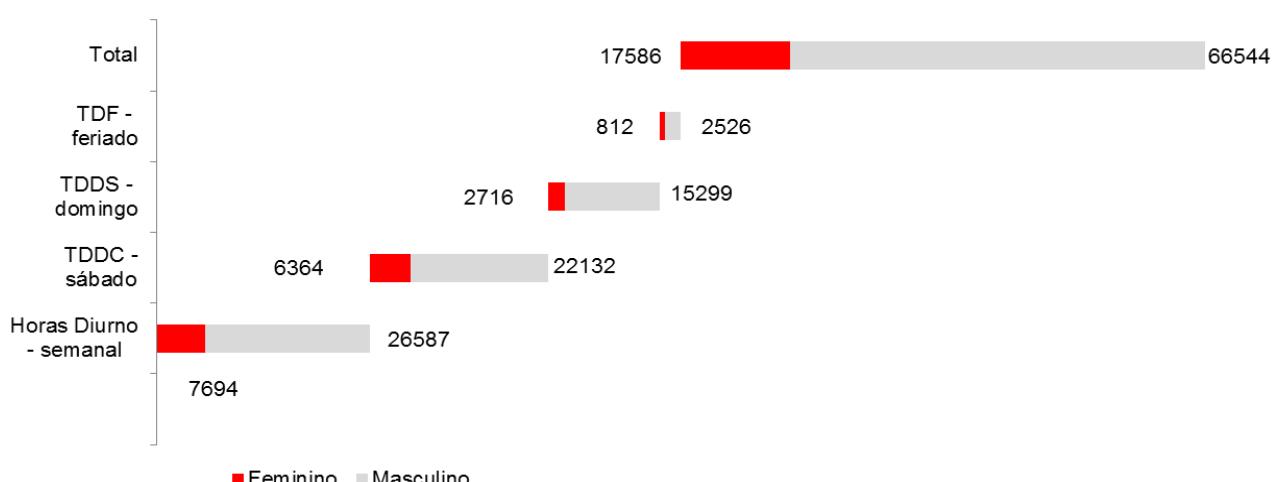
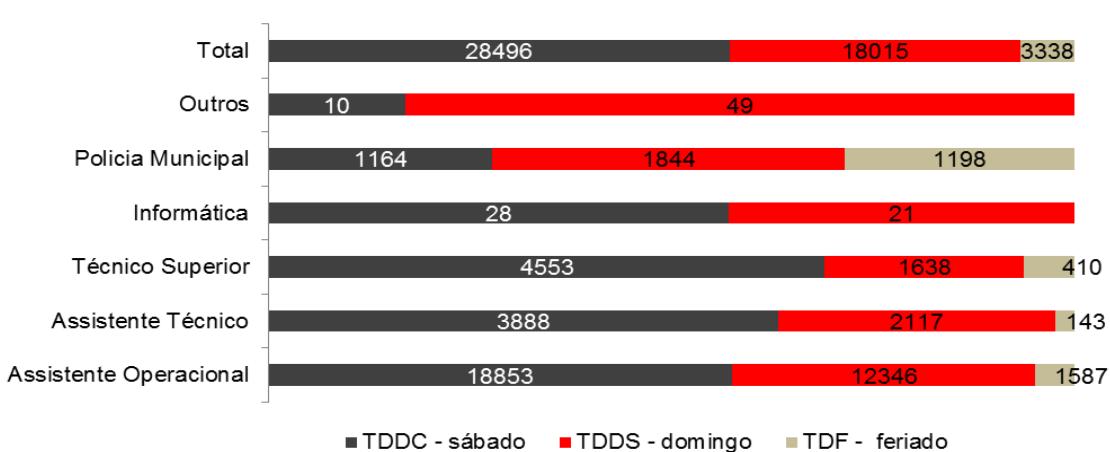
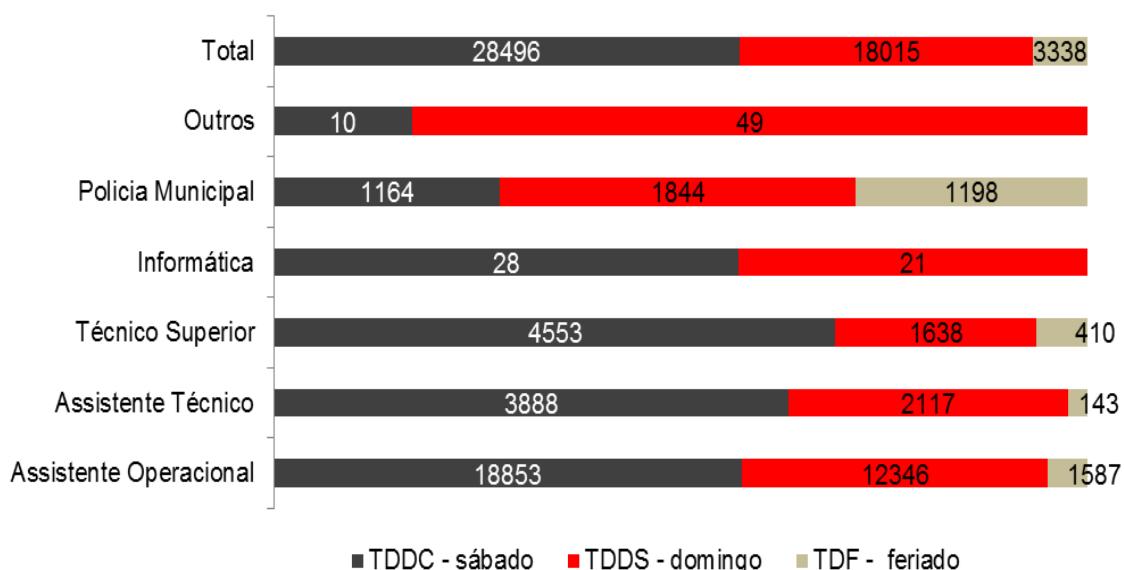


Gráfico 25: Número de horas de trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados por carreira

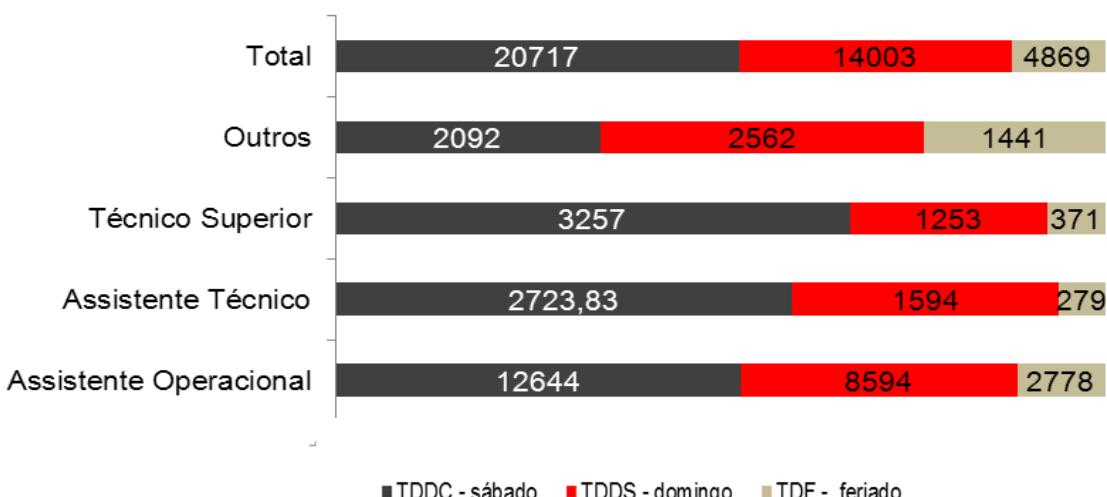


- Analisados os gráficos abaixo referidos, denota-se que o trabalho extraordinário realizado aos sábados, domingos e feriados no ano de 2013, **aumentou cerca de 26% face a 2012**, ou seja, realizaram-se mais 10.260 horas em 2013.
- Na evolução do número de horas por carreira, denota-se que a carreira de assistente operacional realizou mais horas, seguindo-se as carreiras de técnico superior e de assistente técnico.

**Gráfico 26:** Número de horas de trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados em 2013 por carreira

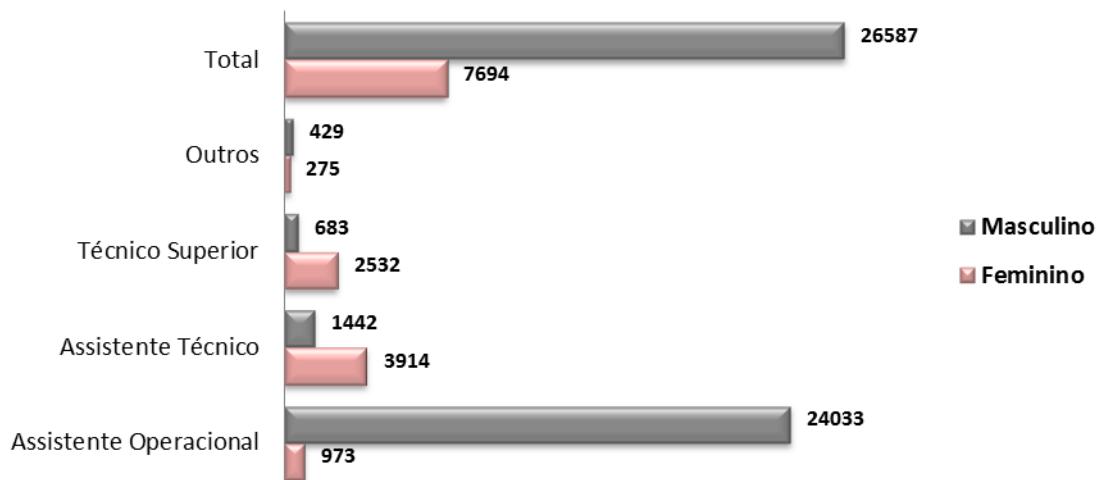


**Gráfico 27:** Número de horas de trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados em 2012 por carreira

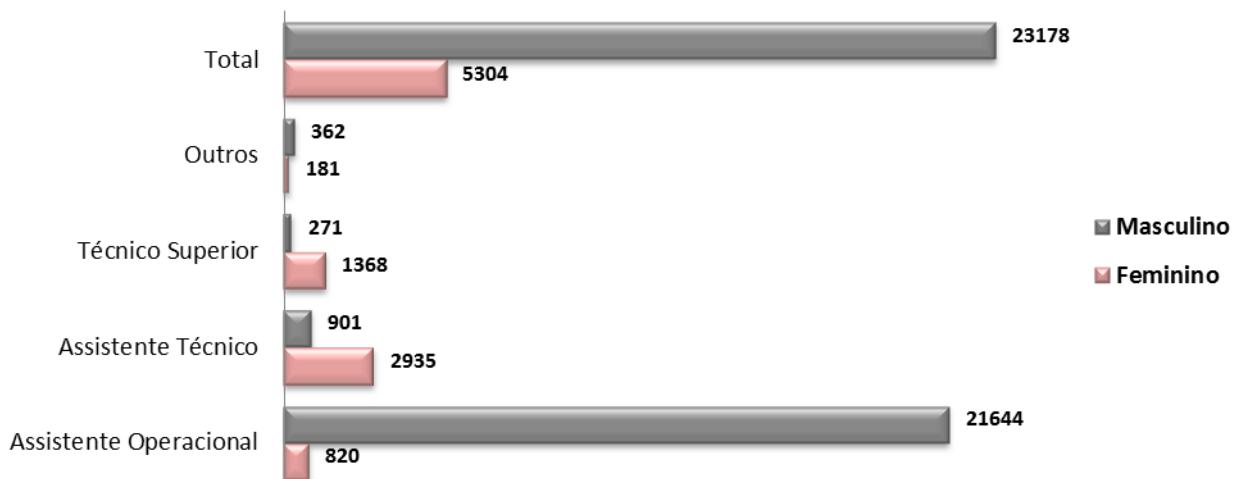


- O trabalho extraordinário (semanal) realizado em 2013 aumentou cerca de **20%**, face a 2012, ou seja, realizaram-se mais 5.799 horas.

**Gráfico 28:** N<sup>º</sup> de horas de trabalho extraordinário (semanal) por género no ano de 2013



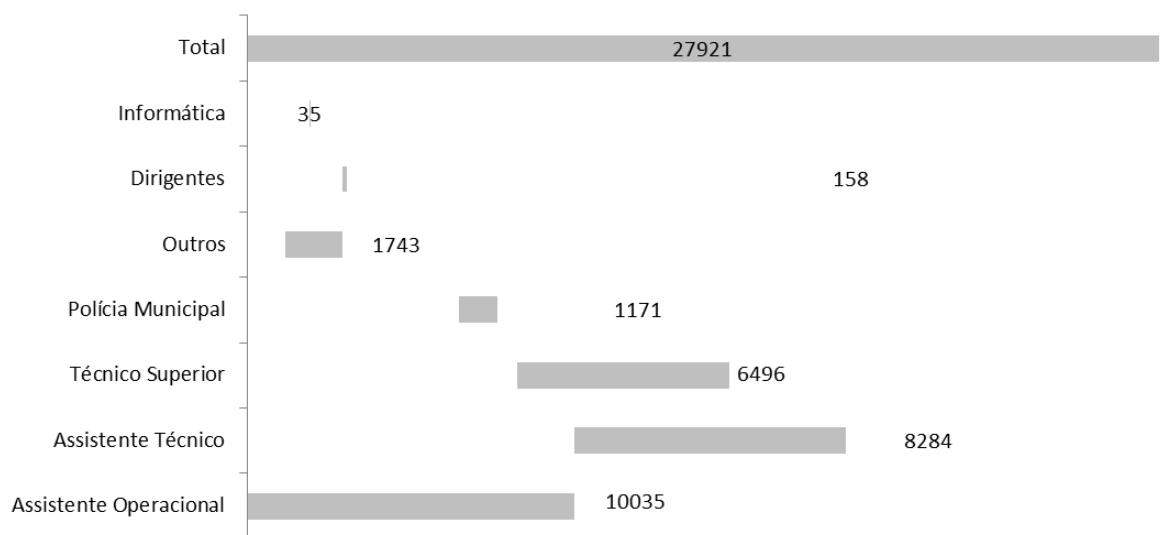
**Gráfico 29:** N<sup>º</sup> de horas de trabalho extraordinário (semanal) por género no ano de 2012



## 4.7. Absentismo

- 36% do total das faltas realizadas em 2013, devem-se aos colaboradores integrados na carreira de assistente operacional, seguindo-se os colaboradores integrados na carreira de assistente técnico que representam 30% do total de absentismo.
- Em termos de género, no absentismo existe um ligeiro equilíbrio, sendo que 54% das faltas correspondem ao sexo feminino e 46% ao sexo masculino.

**Gráfico 30:** Número de dias de ausência ao trabalho por carreira



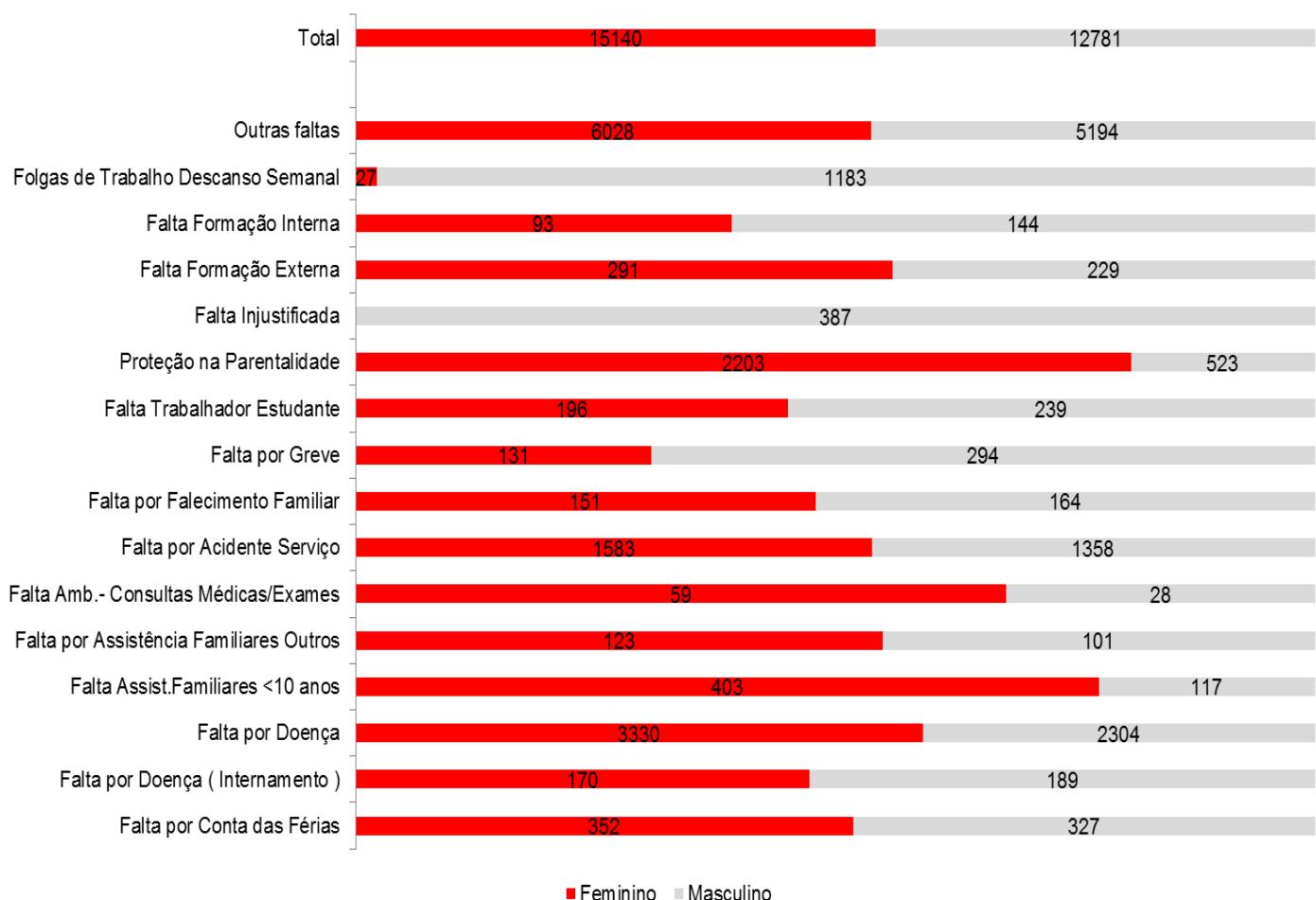
**Gráfico 31:** Número de dias de ausência ao trabalho por género



- Em relação ao ano anterior (34597), o **absentismo diminui 19%**, sendo que a principal causa de faltas em ambos os sexos são as faltas por doença, contabilizando 21% do total de todas as faltas.
- No género feminino, as faltas por proteção na parentalidade e acidentes em serviço são as faltas que mais predominam, a seguir às faltas por doença.



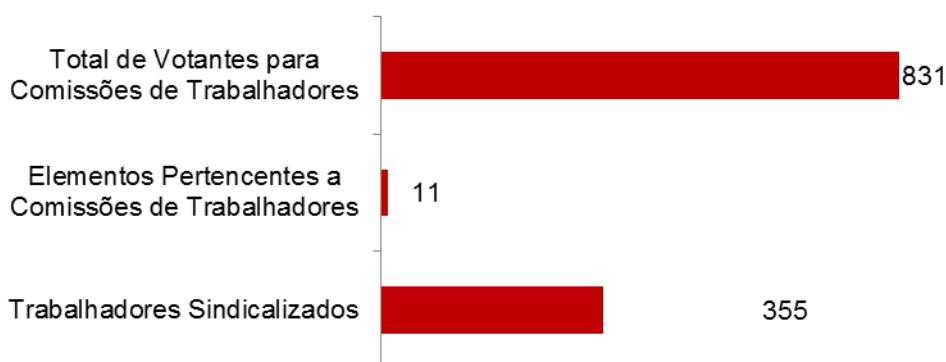
**Gráfico 32:** Número de dias de ausência ao trabalho por motivo e género



## **4.8. Relações Profissionais**

- Em 2013 realizaram-se na CMC eleições para eleger a nova comissão de trabalhadores, sendo que o número total de votantes foi de 831, número que aumentou exponencialmente em relação às ultimas eleições (412), traduzindo-se este aumento em cerca de 102%.
- O número de elementos pertencentes à comissões de trabalhadores mantêm-se inalterado em relação ao ano anterior.
- Relativamente ao número de trabalhadores sindicalizados, existe uma diminuição de 14 trabalhadores em relação ao ano de 2012.

**Gráfico 33:** Efetivos tendo em conta as relações profissionais

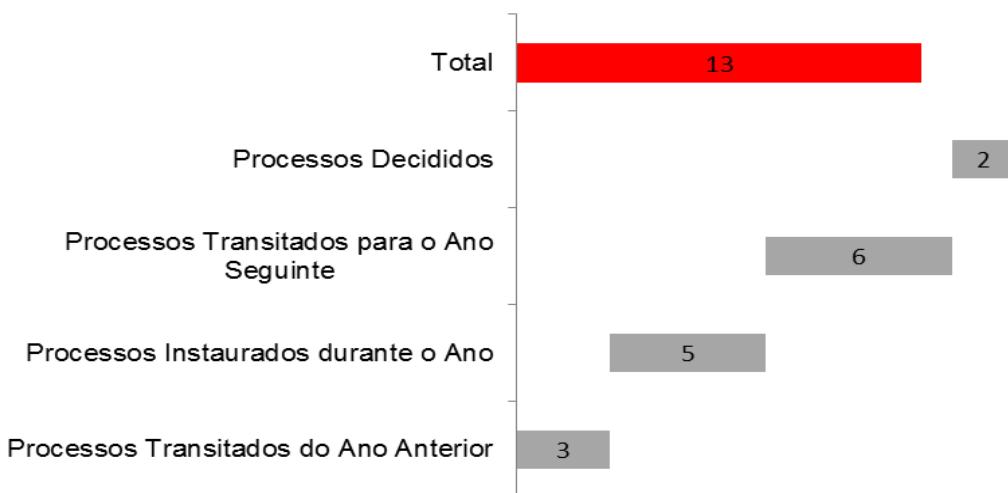


## 4.9. Disciplina

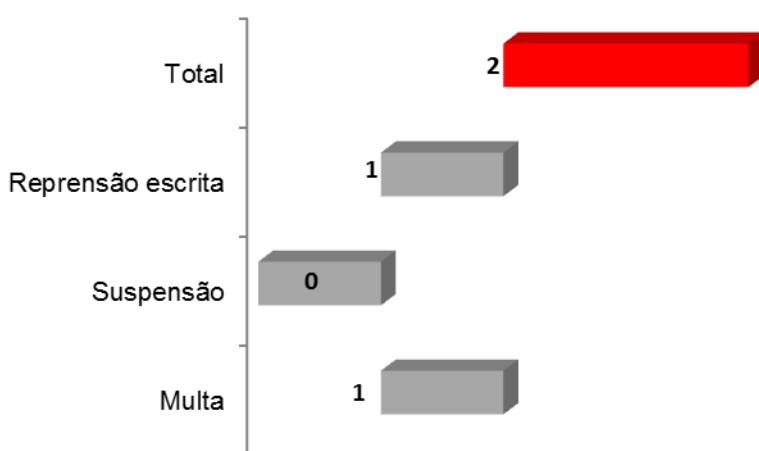


- Foram instaurados 5 processos disciplinares no decorrer do ano de 2013, sendo que 2 ficaram concluídos e 6 transitaram para o ano seguinte.

**Gráfico 34:** Descrição de processos relativos à disciplina dos colaboradores



**Gráfico 35:** Descrição de processos disciplinares concluídos



### 4.10. Conclusões

#### Aumento do trabalho extraordinário

- O trabalho extraordinário subiu cerca de 26% em 2013, face ao ano de 2012. Este aumento deve-se em parte, à diminuição de efetivos.

#### Causas de absentismo

- A principal causa do absentismo são as faltas por doença, proteção na parentalidade e faltas por acidentes de serviço, as quais contabilizam 41% do total de todas as faltas.

#### Principal causa de saída é a aposentação

- Em 2013 saíram 55 colaboradores da CMC sendo que cerca de 33% saíram por motivos de aposentação, ou seja 17 colaboradores.
- O segundo motivo de saída dos colaboradores foi a cessação das comissões de serviço de colaboradores de outros organismos, que representou cerca de 31%, ou seja 16 do total de saídas.

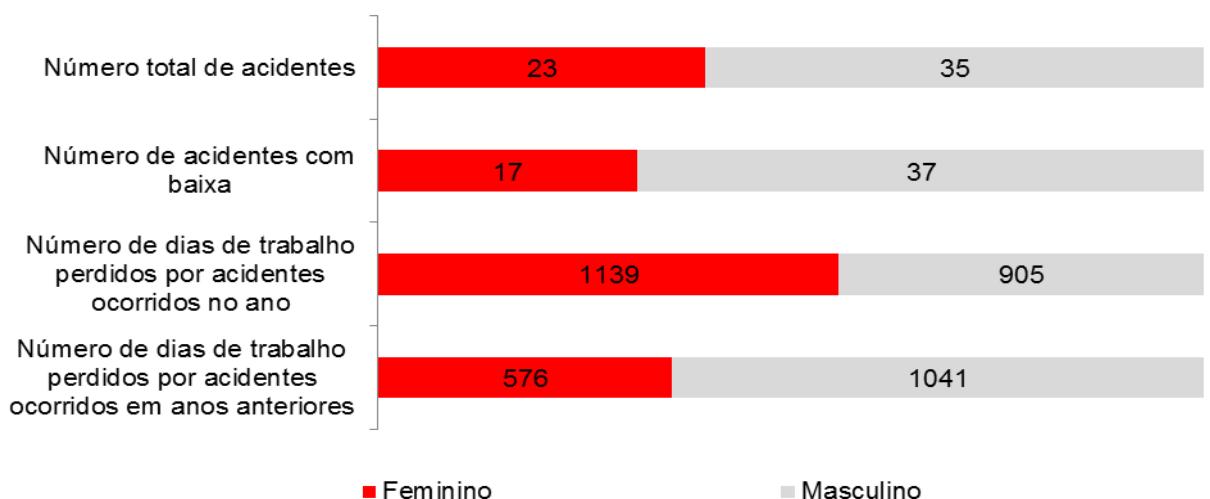
# **5 | Desenvolvimento dos Recursos Humanos**

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
5.5 Horas Despendidas em Formação	46
5.6. Despesas com Formação	47
5.7 Conclusões	48

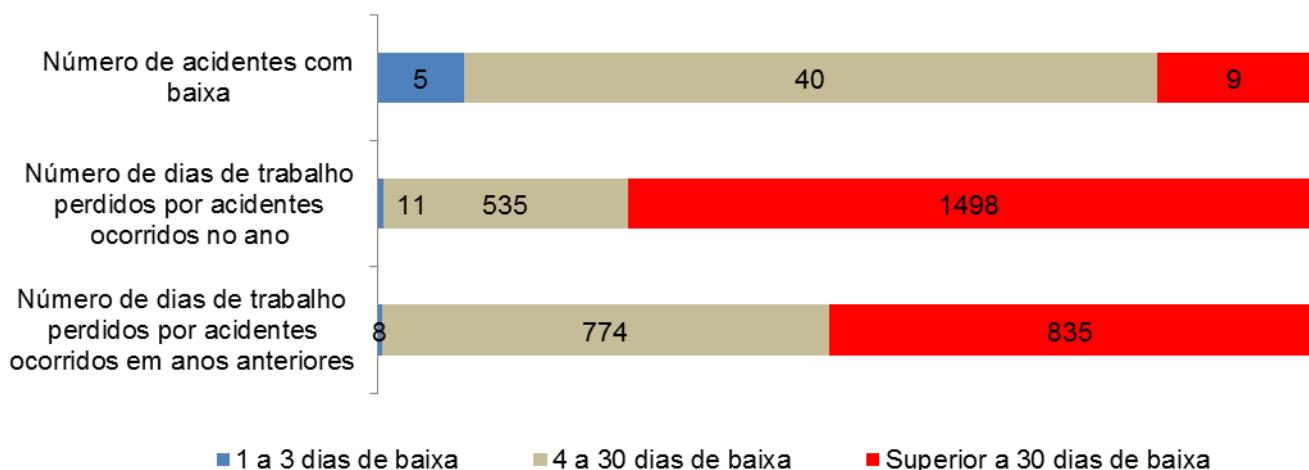
## 5.1. Acidentes de Trabalho

- Em 2013, o sexo masculino foi predominante no número de acidentes de serviço (no local de trabalho).
- Relativamente ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano, o sexo feminino é predominante.

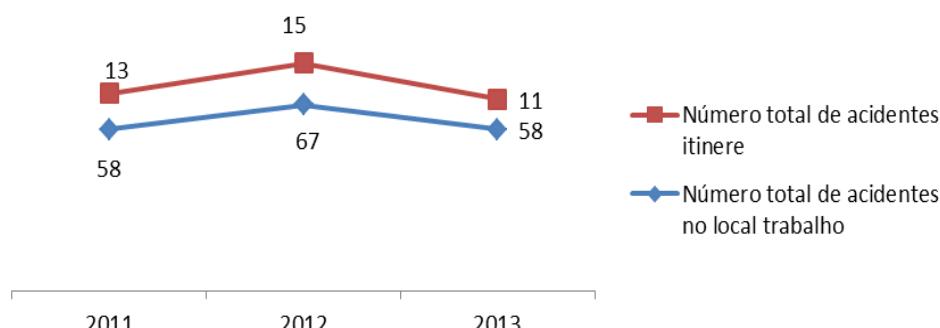
**Gráfico 36:** Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos por género (no local de trabalho)



**Gráfico 37:** Número de acidentes de trabalho com baixa e dias de trabalho perdidos por tipo de baixa (no local de trabalho)

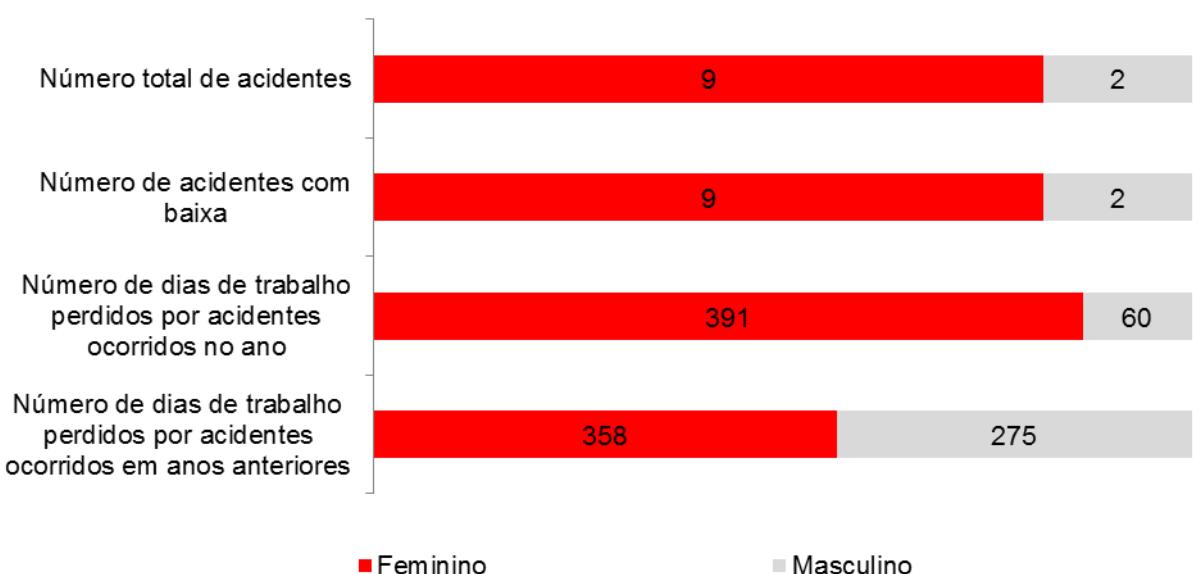


**Gráfico 38:** Número de acidentes de trabalho no triénio 2011 - 2013

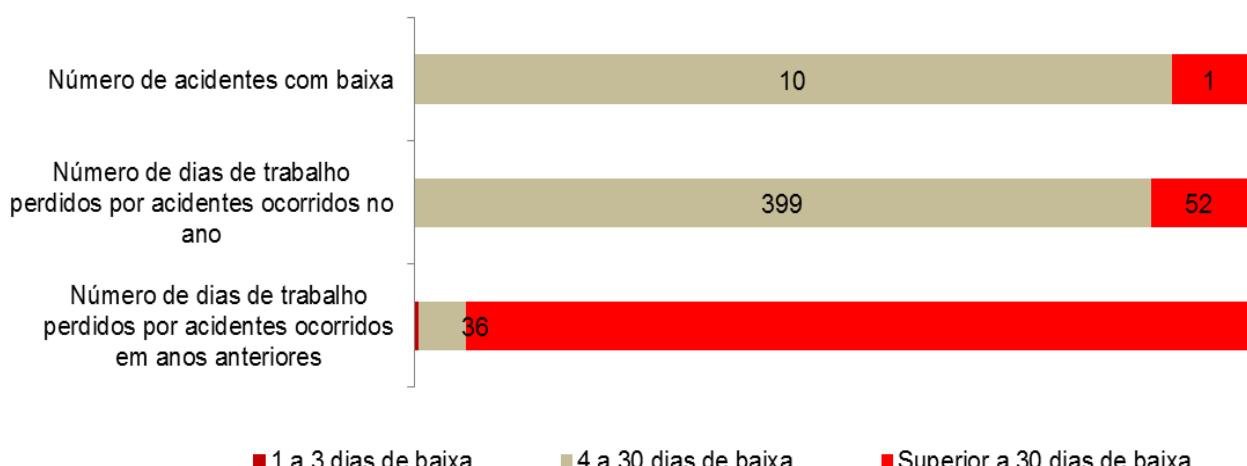


- Relativamente ao ano anterior existe uma diminuição dos acidentes de trabalho.
- Em 2013, o sexo feminino foi predominante no número de acidentes de serviço (in itinere).

**Gráfico 39:** Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos por género( in itinere)

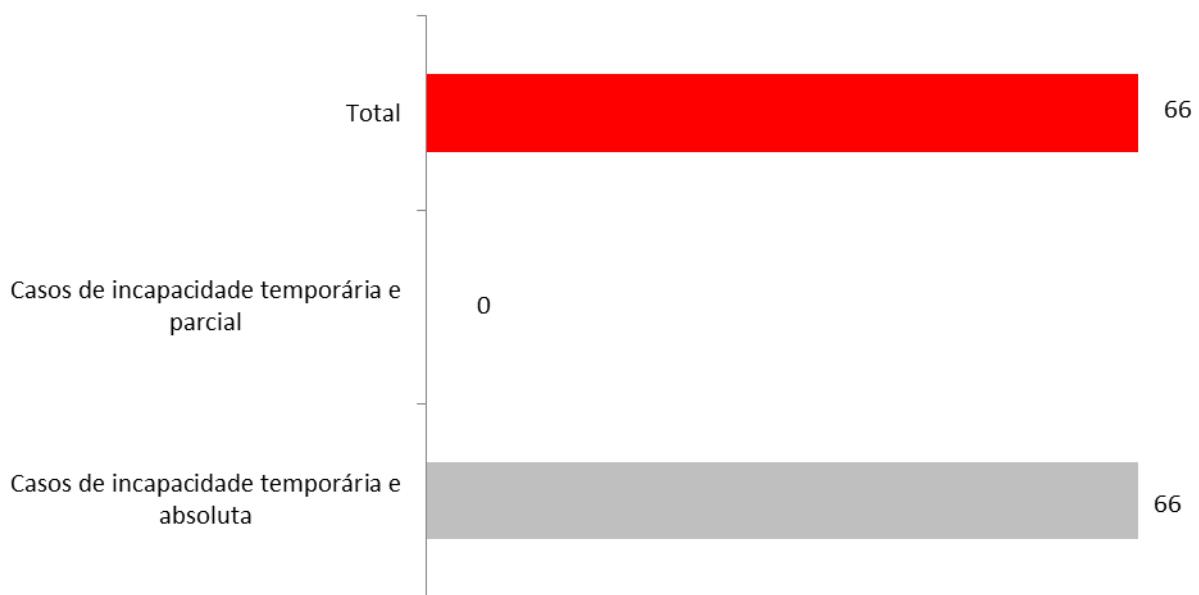


**Gráfico 40:** Número de acidentes de trabalho com baixa e dias de trabalho perdidos por tipo de baixa (in itinere)



- No ano de 2013 foram declarados 66 casos de incapacidade temporária e absoluta, sendo que os mesmos diminuíram relativamente ao ano de 2012, que registou 70 casos.

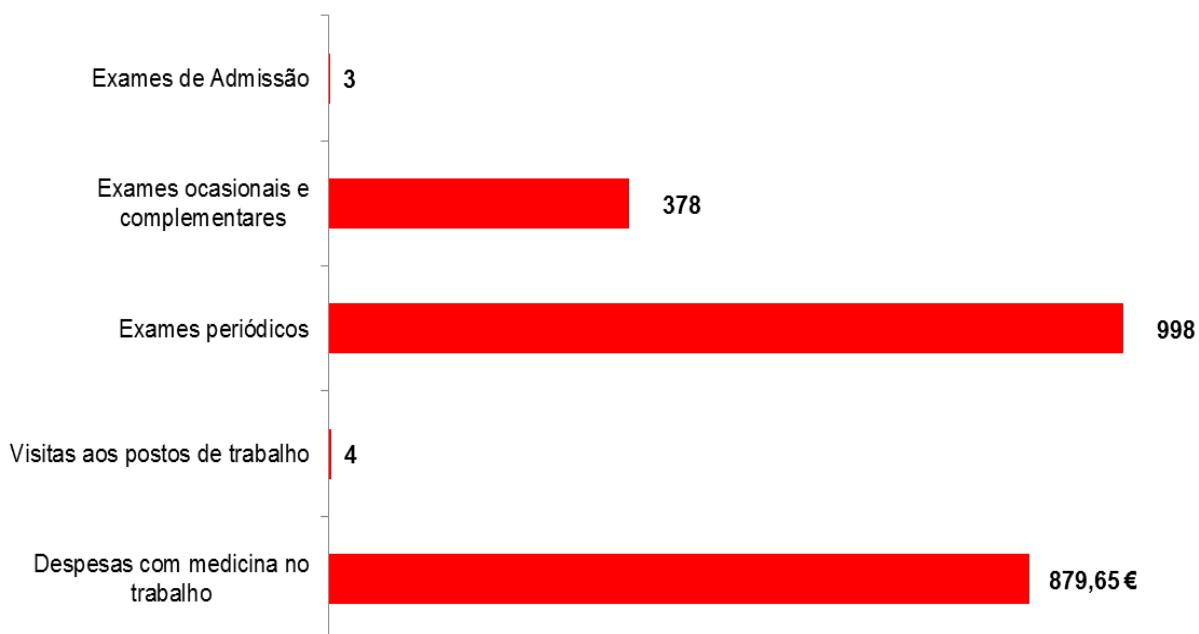
**Gráfico 41:** Casos de incapacidade por tipo



## **5.2. Atividades de Medicina no Trabalho**

- Em 2013 os exames periódicos representam 72% do total dos exames efetuados, sendo que os mesmos aumentaram cerca de 35% em relação ao ano anterior (737). Os exames ocasionais e complementares representam 27% do total de exames realizados e aumentaram 23% face ao ano de 2012 (33).
- Os exames de admissão diminuíram face a 2012, 1,32%, sendo que em 2012 foram realizados 12 exames de admissão e em 2013 apenas 3.

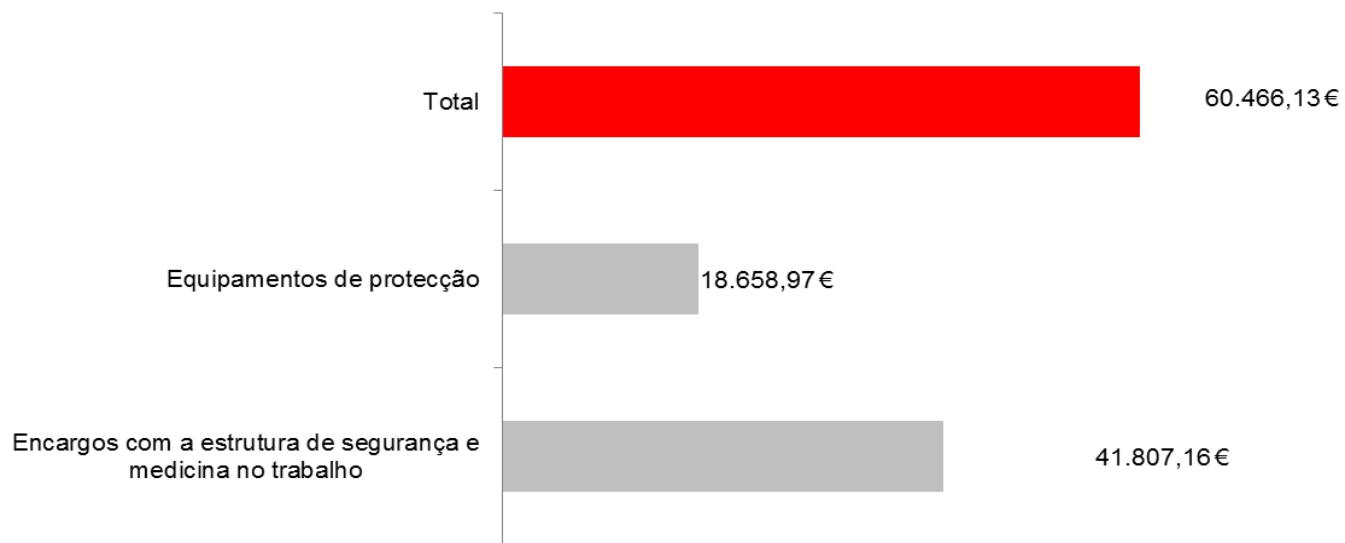
**Gráfico 42:** Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano



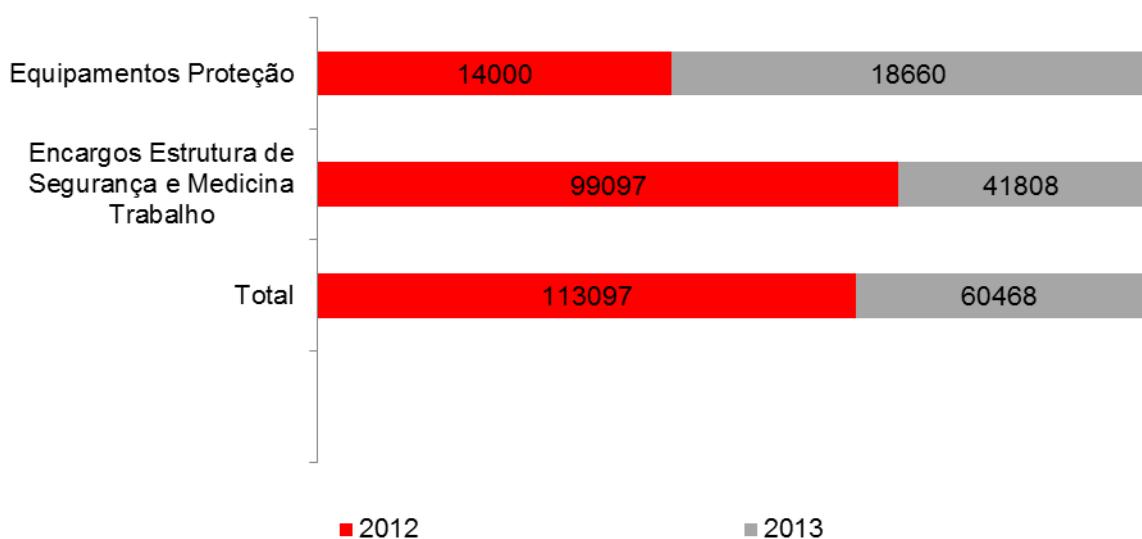
### 5.3. Despesas com a Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

- No ano de 2013, verificou-se uma diminuição de custos na área de higiene e segurança face a 2012, nomeadamente nos equipamentos de proteção no valor de €4.659,28 e nos encargos com a estrutura de segurança e medicina no trabalho no valor de €57.289,30. Esta diminuição de despesas, representou cerca de 46,5% nos encargos totais, face ao ano de 2012.

**Gráfico 43:** Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais em 2013



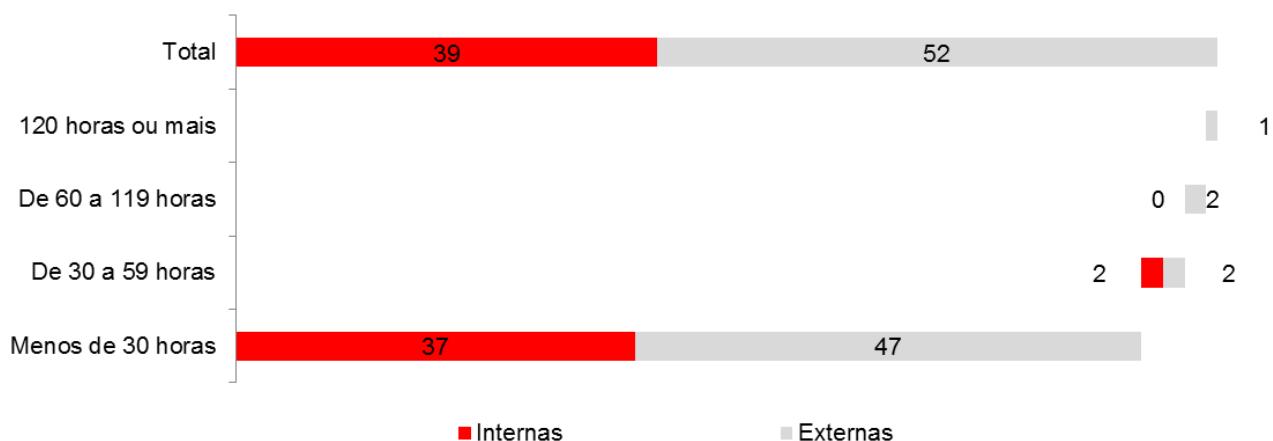
**Gráfico 44:** Encargos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais em 2012-2013



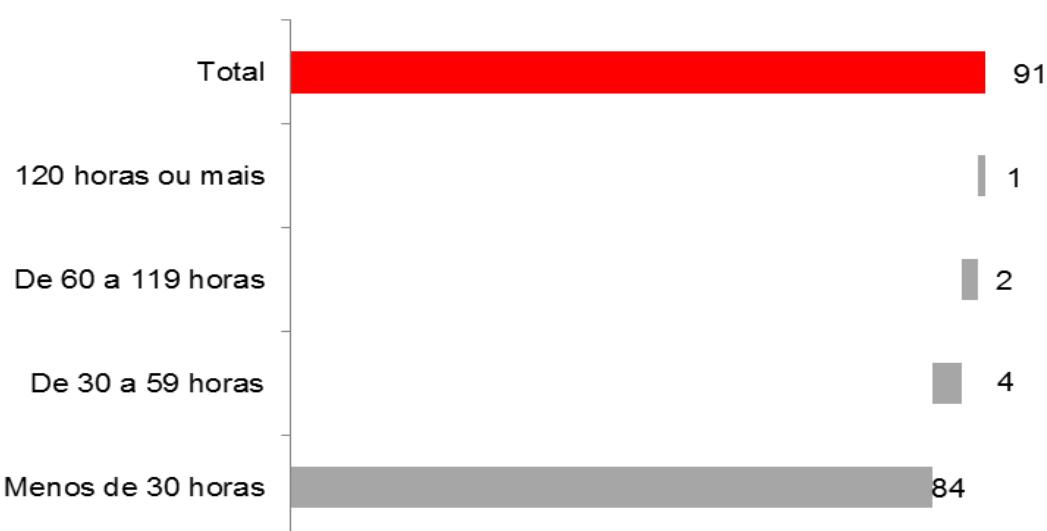
### 5.4. Ações de Formação Profissional

- A Câmara Municipal de Cascais realizou 91 ações de formação para os seus colaboradores em 2013.
- 92% das ações realizadas foram inferiores a menos de 30 horas.

**Gráfico 45:** Número das Ações de Formação Profissional por tipo segundo a duração da ação.



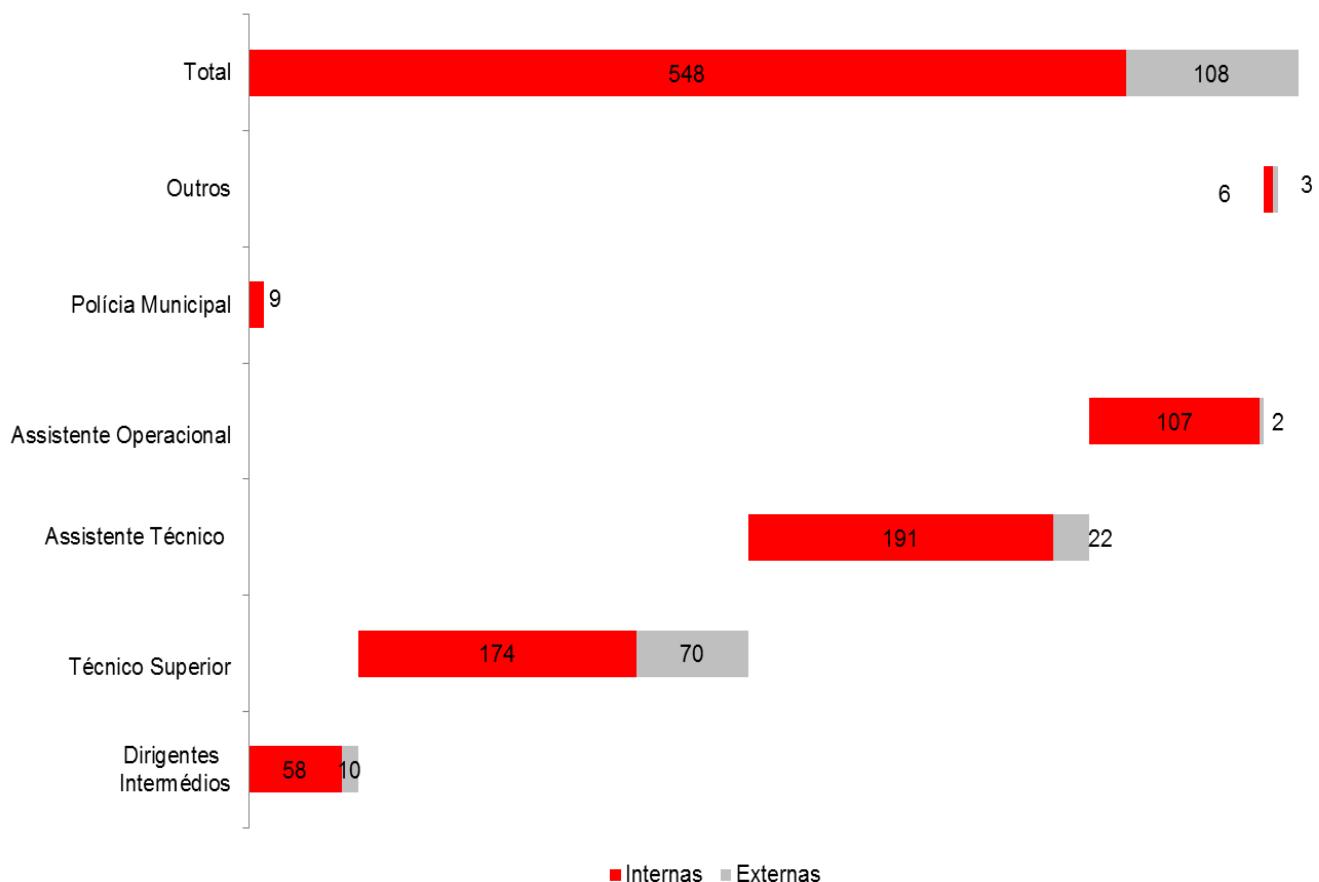
**Gráfico 46:** Distribuição da Duração Total das Ações de Formação



- As carreiras de técnico superior e de assistente técnico tiveram o maior número de colaboradores em ações de formação (70%).
- Houve 656 participações em ações de formação no ano 2013, sendo que 548 foram participações internas e 108 foram participações externas.

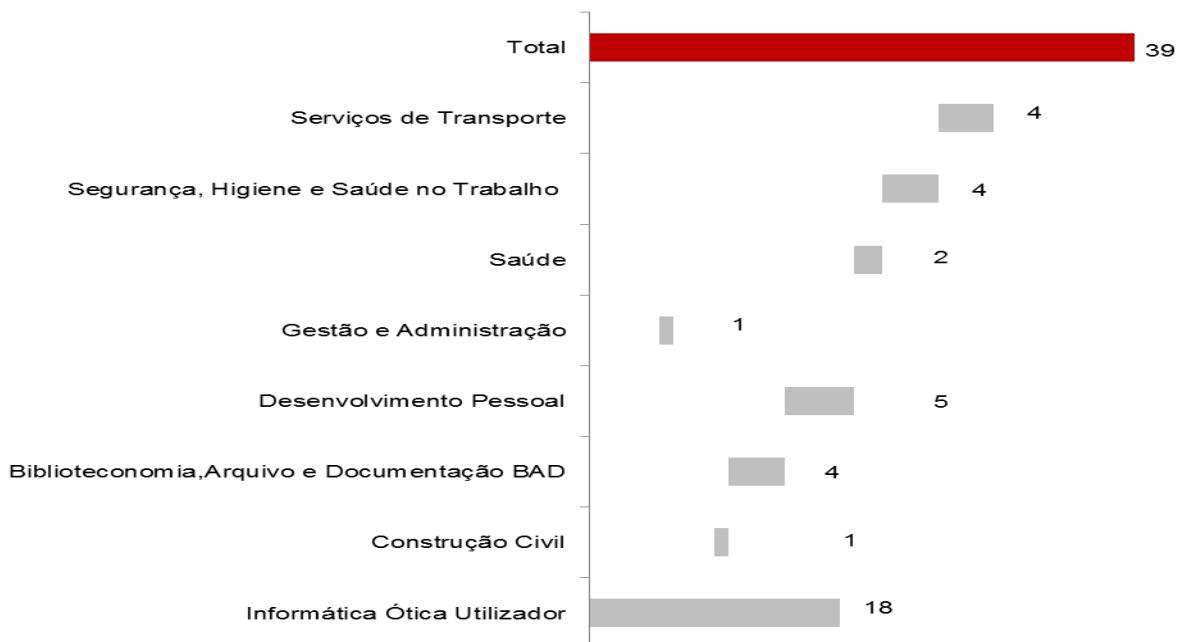


**Gráfico 47:** Participações em ações de formação por carreira e por tipo de ação

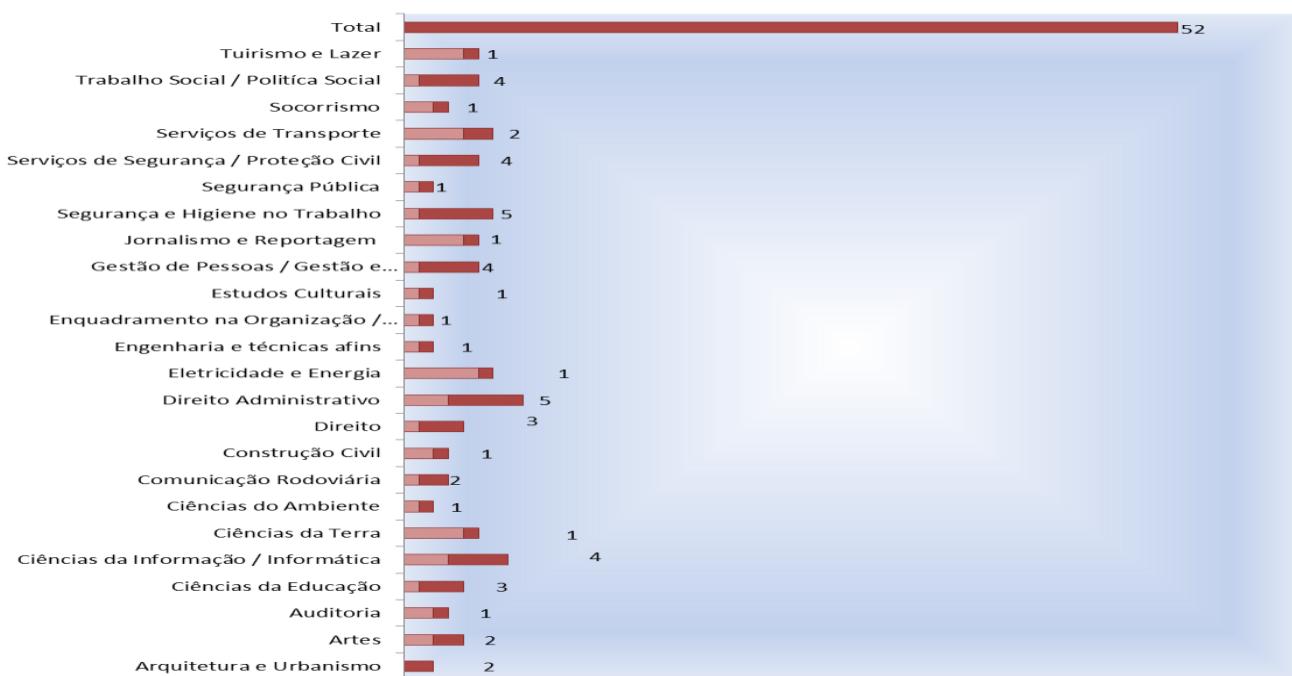


- A Informática foi a área mais abrangida nas ações de formação interna
- Nas ações de formação externa, a área mais abrangida foi Direito Administrativo e Segurança e Higiene no Trabalho

**Gráfico 48:** Número de ações de formação interna por área



**Gráfico 49:** Número de ações de formação externa por área

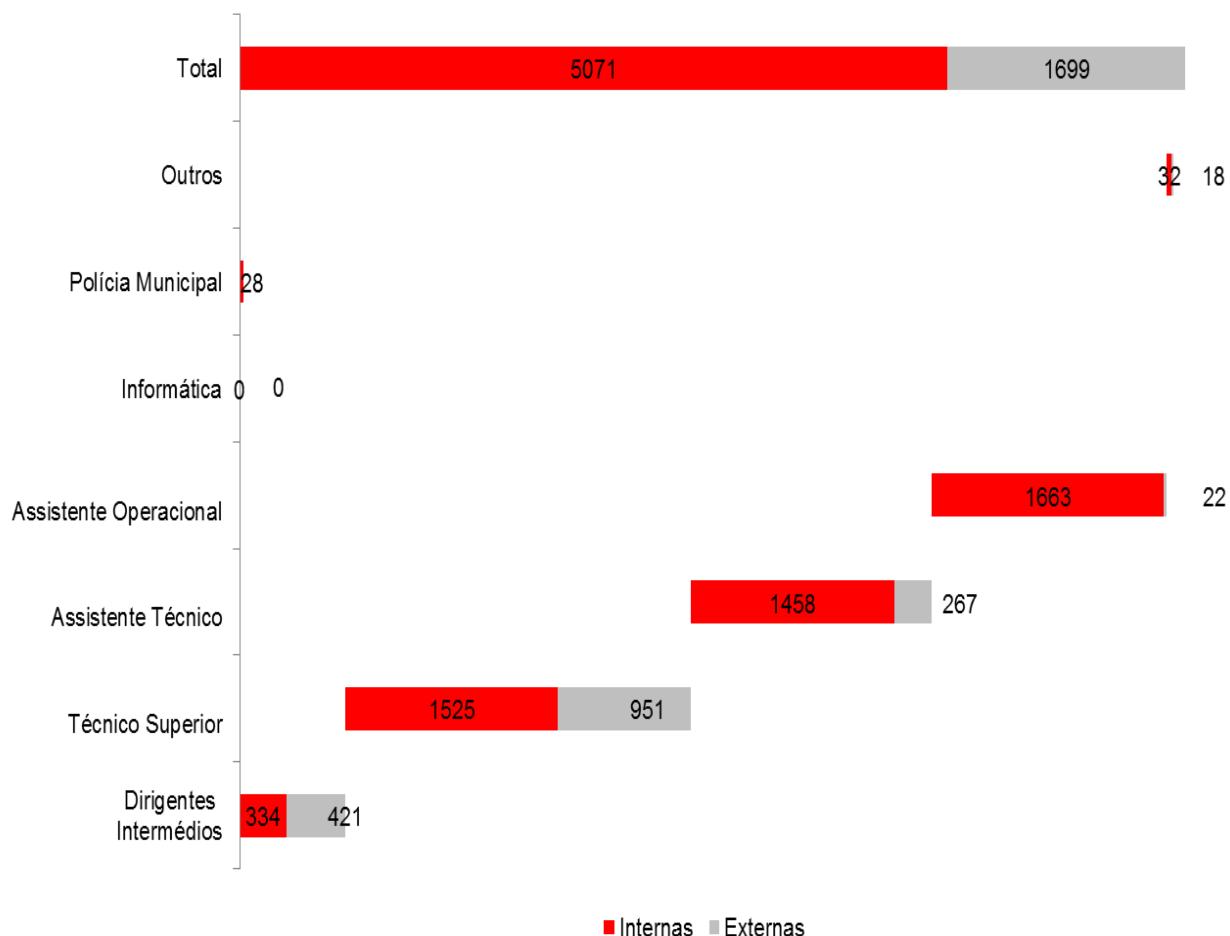


### 5.5. Horas Despendidas em Formação

- Em 2013, os colaboradores da CMC frequentaram 6770 horas de formação, sendo que 5071 horas são referentes a formação interna e 1699 horas são referentes a formação externa.
- Relativamente a 2012 (6770), o numero de horas de formação diminui 2392 horas.



**Gráfico 50:** Número de horas em ações de formação por Carreira e por tipo de ação

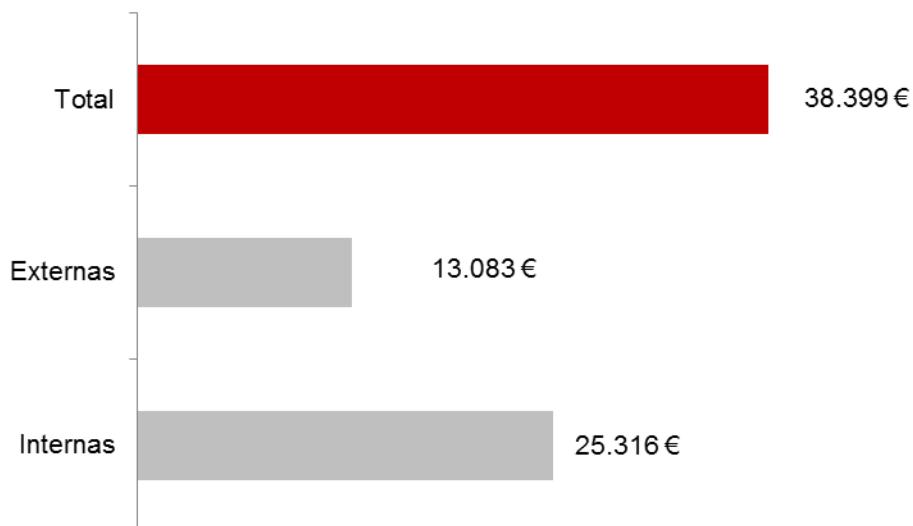


### 5.6. Despesas com Formação

- No ano 2013 houve uma diminuição significativa nas despesas com formação que se cifrou em 53,5%, face ao ano anterior (83.173€).
- A diminuição das despesas de formação foi inerente à diminuição do numero de horas de formação e ao facto de a CMC ter recorrido à bolsa de formadores internos para a realização de algumas ações de formação interna.



**Gráfico 51:** Despesas das Ações de Formação



## 5.7. Conclusões

### Acidentes de Serviço

 Durante o ano de 2013 verificou-se uma diminuição no número de acidentes de serviço.

### Segurança Higiene Saúde no Trabalho

 No ano de 2013, verificou-se uma diminuição de custos na área da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, a qual se traduziu em cerca de 46,5%, face ao ano de 2012.

### Formação

 O número de ações de formação aumentou face ao ano de 2012. No entanto, o numero de horas de formação frequentadas pelos colaboradores da CMC diminui 2 392 horas, face ao ano de 2012.

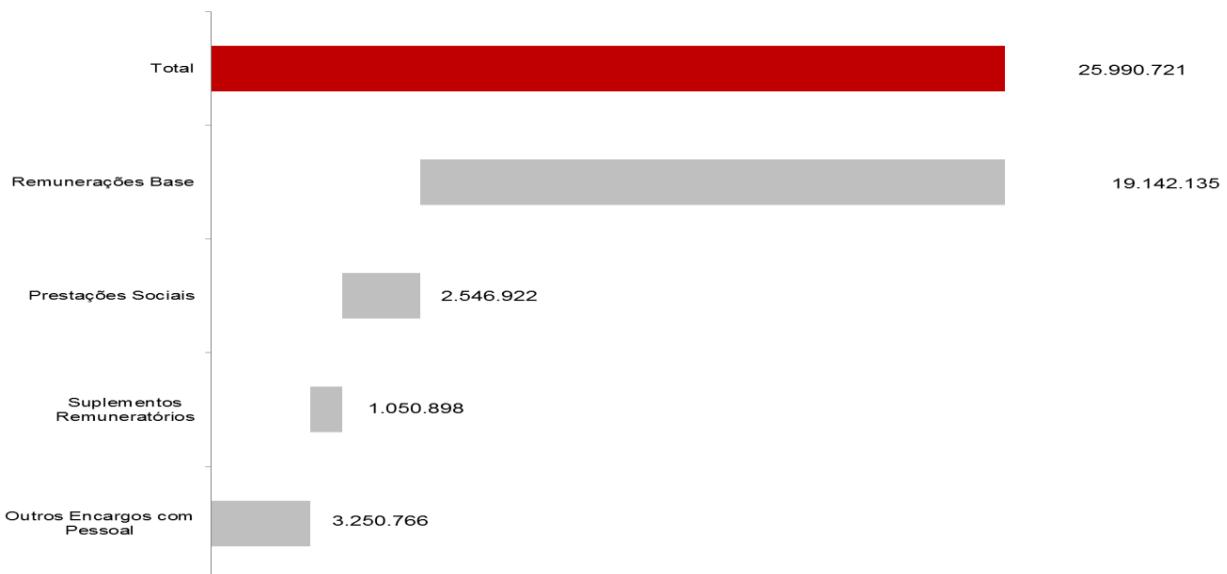
# 6 | Estrutura de Custos

6.1. Encargos com Pessoal	50
6.2. Suplementos Remuneratórios	51
6.3. Encargos com Prestações Sociais	52
6.4. Conclusões	55

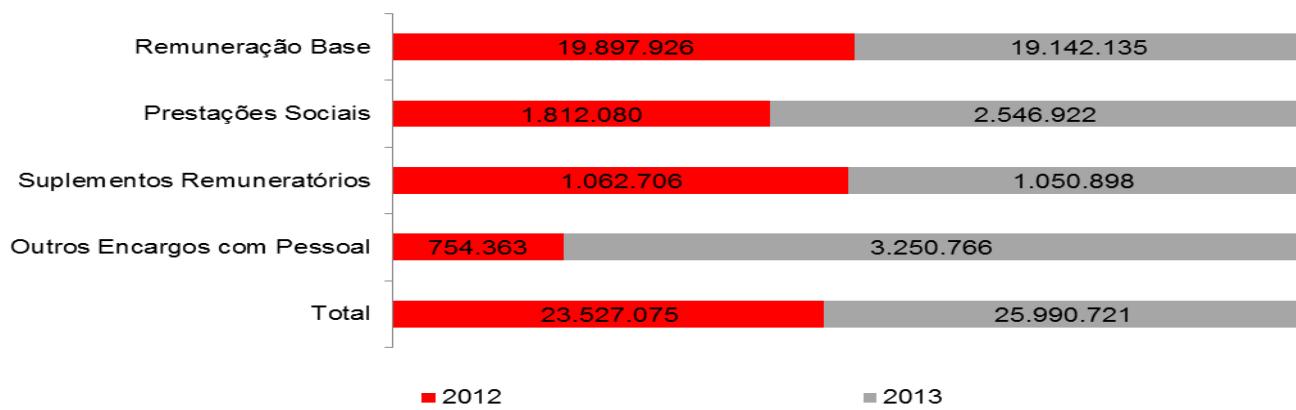
## 6.1. Encargos com Pessoal

- O maior encargo com pessoal em 2013, correspondeu à remuneração base dos colaboradores da CMC, a qual corresponde a 74% dos encargos totais com pessoal.
- Relativamente ao valor total da despesa orçamentada e paga em 2013, a mesma foi aproximadamente de 130.064.000€ pelo que em termos percentuais, o total dos encargos com pessoal representa 20% da despesa total.
- Relativamente ao total dos encargos anuais com o pessoal 2012-2013, denota-se no Gráfico 53 um aumento significativo no valor de 2.496.403€, nos “Outros Encargos com Pessoal”, sendo que este aumento é inerente ao descongelamento do pagamento dos subsídios de natal e de férias, no ano de 2013.

**Gráfico 52 : Total dos encargos com o pessoal**



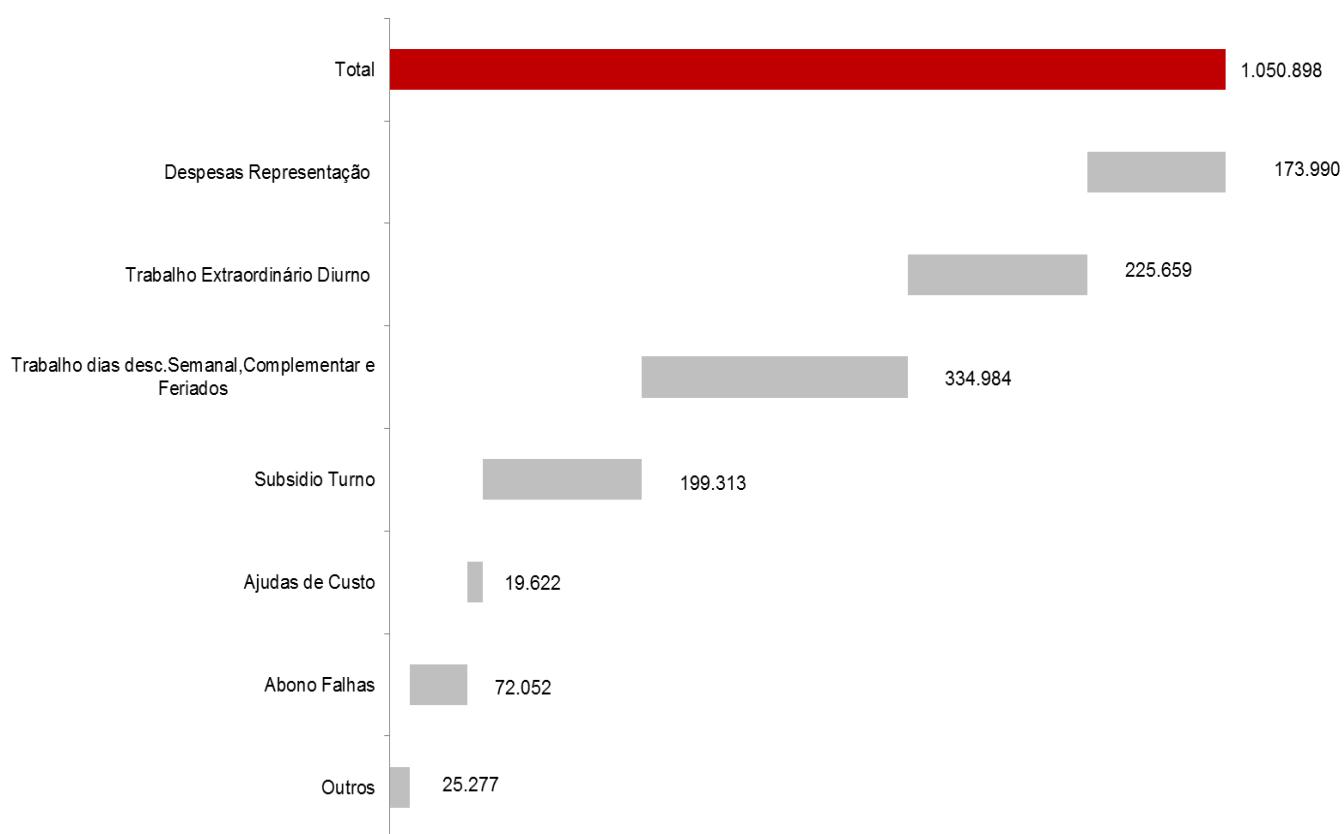
**Gráfico 53 : Total dos encargos anuais com o pessoal nos anos 2012 - 2013**



## **6.2. Suplementos Remuneratórios**

- Nos suplementos remuneratórios, as despesas de representação de dirigentes significam cerca de 17% do valor total dos suplementos, encargo que reduziu 6% face ao ano de 2012.
- A diminuição das despesas de representação no ano de 2013, é inerente à diminuição dos cargos de dirigentes que ocorreu das normas impostas pelo Governo Central.
- As horas de trabalho extraordinário tiveram também um impacto considerável no valor total dos encargos com suplementos remuneratórios, representando cerca de 53% do total da despesa .
- Face ao ano de 2012, a despesa com o trabalho extraordinário aumentou 3%, no valor total dos encargos com os suplementos remuneratórios.

**Gráfico 54:** Suplementos Remuneratórios



### **6.3. Encargos com Prestações Sociais**

- Nos encargos com prestações sociais, o subsídio de refeição representa 49% do valor total da despesa, encargo que reduziu 3% face ao ano de 2012.
- Os benefícios de apoio social representam 38% do valor total dos encargos com prestações sociais, rubrica esta que diminui 2%, face ao ano de 2012. Esta diminuição é inerente à diminuição da transferência de verba para o CCD e à diminuição da despesa com os outros benefícios sociais (vide Gráfico 57, pag.53).

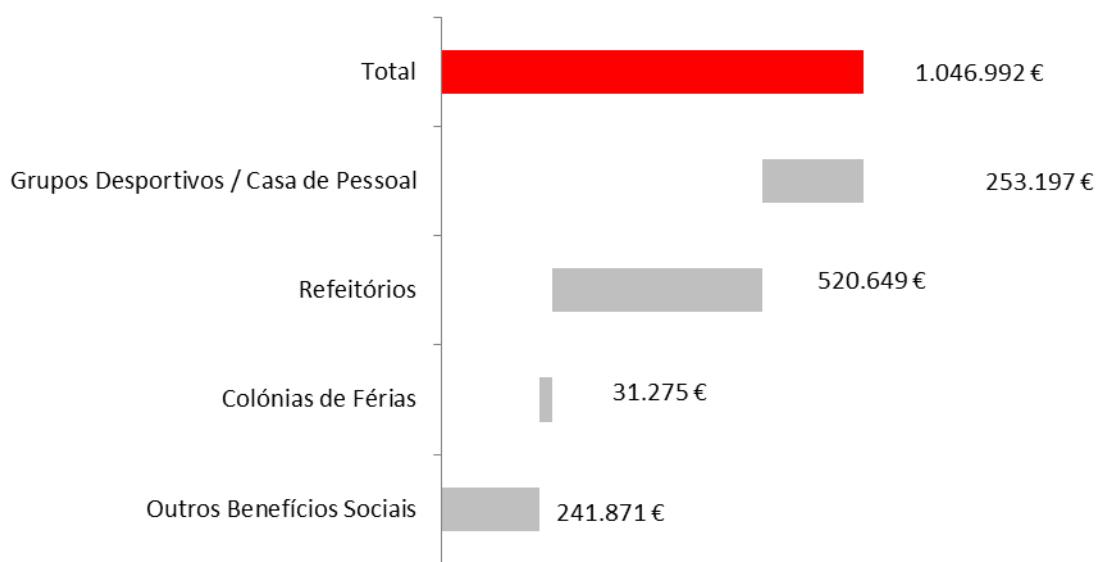
**Gráfico 55 : Encargos com prestações sociais**



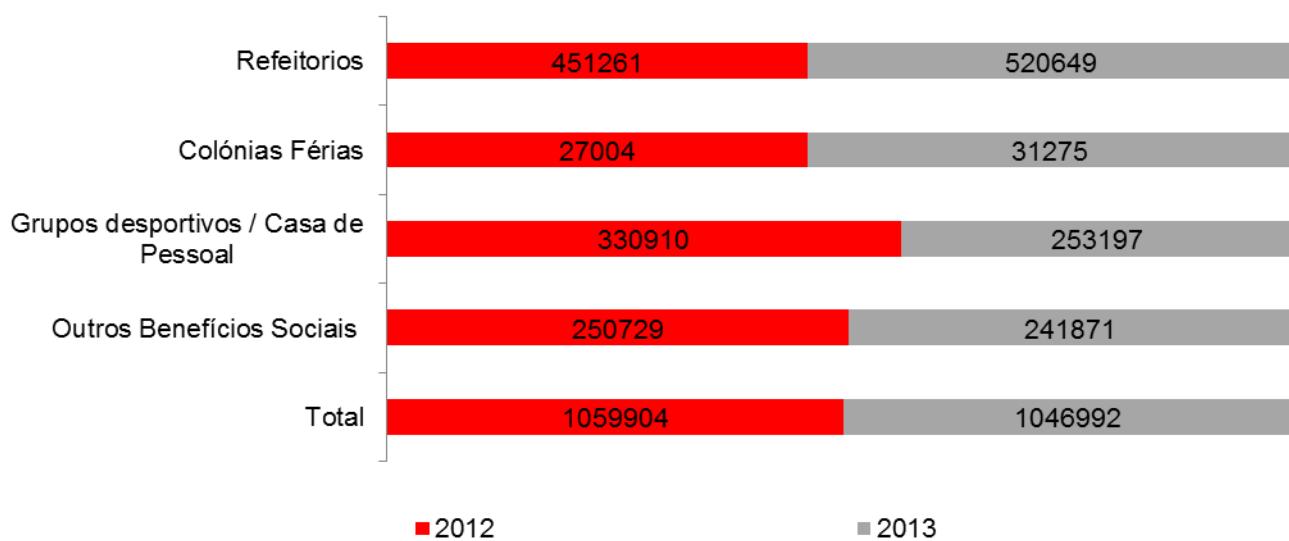
- Os refeitórios representam cerca de 50% do custo total dos benefícios de apoio social.



**Gráfico 56:** Encargos com benefícios de apoio social



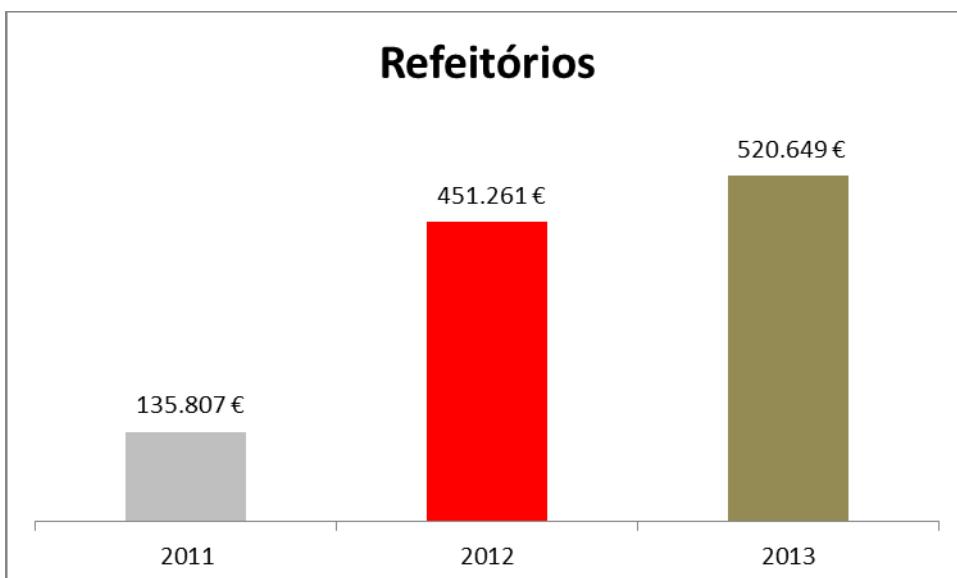
**Gráfico 57 :** Total dos encargos com benefícios de apoio social 2012 - 2013



- No ano de 2013, a continuação do 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, foi notória, encargo social que aumentou face ao ano anterior em 69.387€..
- Nos refeitórios estão a servir-se uma média de 577 refeições por dia.



**Gráfico 58:** Comparação dos encargos do refeitório no triénio 2011 - 2013



### 6.4. Conclusões

#### Encargos com Pessoal

- Face ao ano de 2012 e tendo por base uma análise transversal na estrutura de custos, nos encargos com pessoal, registou-se um aumento de 2.463.646€. Este aumento deve-se essencialmente ao aumento significativo dos “Outros Encargos com Pessoal”, resultante do desbloqueamento do pagamento dos subsídios de férias e de natal, no ano de 2013.

#### Suplementos Remuneratórios

- Em resultado da aplicação das normas impostas pelo Governo Central, com vista a atingir o objetivo de redução dos cargos dirigentes, registou-se um decréscimo de €71.466 ao nível dos Suplementos Remuneratórios, face ao ano de 2012.

#### Benefícios Sociais

- No ano de 2013, verificou-se a continuidade na melhoria das condições oferecidas aos colaboradores, 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.

# 7 | Notas Finais

O Balanço Social aqui retratado espelha, de forma transparente e rigorosa, a política de gestão de recursos humanos na Câmara Municipal de Cascais do ano de 2013.

**Em síntese, destacam-se os seguintes dados:**

- Em 31 de dezembro de 2013, contabilizavam-se 1446 funcionários em efetividade de funções;
- Face ao ano anterior, registou-se um decréscimo no número de funcionários de 1,9%;
- Os fatores aposentação e a cessação da comissão de serviço de outros organismos, foram os motivos mais proeminentes que contribuiram para a diminuição de efetivos;
- O Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, é a relação jurídica predominante, com 88% dos efetivos;
- As carreiras de técnico superior e de assistente operacional, são as carreiras que representam um maior número de funcionários, ambas com 30% do total de efetivos;
- A Taxa de Tecnicidade é de 31%;
- A Taxa de Enquadramento é de 3,5%;
- Na relação homem/mulher, existe um equilíbrio moderado, sendo que a representatividade feminina é de 51% e a representatividade masculina é de 49%;
- A Idade média dos funcionários na Câmara Municipal de Cascais é de 47 anos;
- O grau de licenciatura é o nível académico mais representativo do universo dos funcionários, com 476 colaboradores;
- O nível médio de antiguidade é de 19 anos;
- Em relação ao ano de 2012, o absentismo baixou 19%, sendo que a principal causa de faltas em ambos os sexos, são as faltas por doença;
- O trabalho extraordinário realizado aos dias de semana, aumentou cerca de 20%, face ao ano de 2012;
- O número total de votantes para eleger a comissão de trabalhadores foi de 831 efetivos, ou seja, 57% dos colaboradores participaram nas eleições para a comissão de trabalhadores. Aumento exponencial em relação às ultimas eleições (412 votantes);
- Foram instaurados 5 processos disciplinares;
- Foram efetuadas 91 ações de formação profissional, sendo que nas mesmas participaram 656 colaboradores;

- As ações de formação aumentaram, face ao ano de 2012. No entanto, o numero de horas de formação frequentadas pelos colaboradores da CMC diminui 2 392 horas;
- As despesas com formação profissional reduziram cerca de 53,5%, face ao ano de 2012;
- Verificou-se uma diminuição no número de acidentes de trabalho;
- Verificou-se uma diminuição de custos na Área da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que se traduziu em cerca de 46,5%, face ao ano de 2012;
- No Total dos Encargos com Pessoal registou-se um aumento de €2.463.646, face ao ano anterior, inerente essencialmente ao desbloqueamento do pagamento dos subsídios de férias e de natal.