

Balanço Social 2014

Índice

1 Mensagem.....	3
2 Introdução	4
3 Método e enquadramento.....	6
4 Caracterização dos trabalhadores da câmara municipal.....	8
5 Gestão dos recursos humanos	15
6 Higiene, segurança e medicina do trabalho.....	25
7 Desenvolvimento e formação	29
8 Estrutura de custos	32
9 Principais evidências.....	35
10 Conceitos e definições.....	36
11 Bibliografia e fontes	46

visão

“...Cascais elevado às pessoas...”

Cascais aposta na valorização e na inteligência das pessoas através de princípios e valores que comprometem essa consideração para os objetivos económicos, sociais e ecológicos definidos para toda a comunidade onde todos assumem uma postura de cidadania responsável.

Acreditamos nas pessoas e no seu valor intrínseco, na sua capacidade de diálogo e no empreendedorismo da sua cadeia económica, social e ambiental.

Os nossos munícipes, cidadãos e agentes económicos, sabem que podem contar connosco, nas nossas intervenções e nas nossas ações com o objetivo final de atingir o bem coletivo, através dos nossos colaboradores, “o nosso melhor ativo” onde todos são importantes para o desígnio da geração de riqueza, da educação e formação e de uma justa redistribuição da riqueza.

Por isso a autarquia tem investido e apostado em iniciativas, programas participação em fóruns, práticas de prevenção na saúde dos seus trabalhadores como sejam as participações em sessões de esclarecimento, estágios, formações profissionais, com vista à valorização e formação contínua dos recursos humanos da Câmara Municipal ao serviço de todos.

O que é o Balanço Social

Os balanços sociais constituem um dos instrumentos de planeamento e gestão nas áreas sociais e dos recursos humanos nas autarquias locais. Por esse facto foi tornado obrigatório através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro a todos os organismos da administração pública central e local com mais de 50 trabalhadores. Considerada a pertinência da informação publicada, importa avaliar se esses indicadores vão no sentido expectável e definido previamente pela Câmara Municipal e da valorização dos seus trabalhadores para a sua realização pessoal e profissional, a sua identificação com a autarquia e a melhoria das condições de vida através de apoios às suas famílias.

Quais os benefícios da sua utilização 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 responsabilidade social corporativa, trazendo ao 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 pela segurança dos trabalhadores que acentuaram a responsabilidades sociais das organizações públicas e privadas.

O raciocínio é simples, a melhoria da qualidade de vida privada dos trabalhadores e suas famílias, melhora o desempenho e a produtividade.

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

- a) um documento transversal do desempenho da organização nos diferentes campos de atividade;
- b) uma publicitação das intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações;
- c) 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.

Enquadramento legal e dos conceitos

Os aspetos centrais em que nos devemos concentrar estão descritos no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro, que definiu os conceitos e as regras a ter em consideração na elaboração do documento pelos serviços e organismos da administração pública acima de determinada dimensão (>50 trabalhadores), os quais são:

- a) envolvimento de todas as pessoas e áreas afetas aos recursos humanos;
- b) definição de indicadores gerais simples e estáveis no tempo;
- c) entendimento das dinâmicas da política social, local de trabalho, segurança no emprego, etc.;
- d) explicitação dos impactos da atividade da organização municipal na sociedade e demonstrar sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona;
- e) cumprir o prazo de elaboração.

Os balanços sociais elaborados pelas autarquias locais serão submetidos até 31 de Março, no portal autárquico da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL).

Fim e objetivo

- a) fornecer um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da empresa, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visem a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a empresa e a melhoria da sua própria vida;
- b) aplicando os princípios dos balanços sociais tradicionais anteriores com alterações pontuais nos conteúdos e na formatação, adequado ao tempo disponível para cumprimento do prazo legal.

A publicação do Balanço Social oferece uma proposta de diálogo entre os diferentes públicos envolvidos: públicos internos/trabalhadores, e públicos externos/fornecedores/consumidores/cidadãos, meio ambiente e sociedade.

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:

- a) indicadores humanos;
- b) indicadores físicos;
- c) indicadores monetários.

Com estes indicadores poderemos estabelecer uma relação entre elementos de enquadramento social e da situação da organização por forma a apresentar uma análise do bem-estar dos indivíduos internamente ou externamente à organização e os quadros de gestão social, dispondo sobre os resultados obtidos pela organização e pelos indicadores sociais uma abordagem global e coerente.

3 Método e enquadramento

A metodologia aplicada à realização do Balanço Social foi a utilizada noutros estudos, relatórios e balanços sociais já publicados sobre este tema e assentou essencialmente na análise:

1. da bibliografia recolhida sobre a matéria do estudo;
2. da legislação de suporte diretamente relacionada com a organização das autarquias locais;
3. dos documentos internos da organização, designadamente, dos balanços sociais da organização relativos aos anos anteriores e dos documentos de preparação das respetivas deliberações de Câmara.

A exposição dos dados é direta e simples, não é analisada. É deixado ao leitor a possibilidade da análise, síntese, interpretação e investigação, fomentando a literacia estatística, simplificando a informação disponibilizada.

Existiu uma preocupação de não romper com as séries de dados já existentes no passado, por que só assim se poderá garantir para o futuro uma verdadeira análise evolutiva da realidade dos nossos recursos humanos.

Fontes dos dados

A recolha de dados, referente ao ano de 2014, foi efetuada nos diversos sistemas de informação existentes na Câmara Municipal relacionados com os recursos humanos, bem como da recolha direta de dados das diferentes áreas em registos informáticos, especificamente dos balanços sociais aprovados dos anos de 2011, 2012 e 2013.

O interregno entre a recolha dos dados, mês de janeiro, e a respetiva aprovação legal, 31 de Março, obriga a um esforço de síntese explicativa dos dados num curto espaço de tempo, mas não contradiz, após aprovação do documento em sede própria, da publicação gráfica com o devido apoio da área da comunicação da Câmara para um outro tipo de layout.

**O TRABALHO - QUEM SOMOS, QUANTOS
SOMOS E O QUE FAZEMOS**

4 Caracterização dos trabalhadores da câmara municipal

Q1- Residência dos trabalhadores

Trabalhadores residentes fora e dentro do concelho		
Residência dos trabalhadores	N.º	%
Fora do concelho	301	21,20%
Dentro do concelho	1119	78,80%
Total	1420	100,00%

Q2-Efetivos por unidades orgânicas relevantes (UO)

Total de efetivos por unidade orgânica (UO)	N.º	%
DMCC	180	12,68%
DMGI	539	37,96%
DMEI	302	21,27%
DMAG	164	11,55%
Outras (UO)		
DPF	151	10,63%
SPC	17	1,20%
GRIP	11	0,77%
GPRE	10	0,70%
GACN	41	2,89%
GAUD	3	0,21%
GAAM	2	0,14%
Total	1420	100,00%

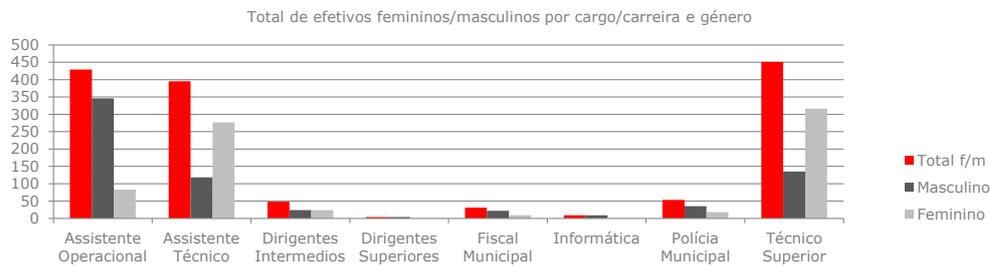
G1- Total de efetivos por unidades orgânicas relevantes (UO)



Q3-Efetivos por cargo/carreira e género

Total de efetivos por cargo/carreira e género	Masculino	% M	Feminino	% F	Total f/m	% f/m
Assistente Operacional	346	49,93%	83	11,42%	429	30,21%
Assistente Técnico	118	17,03%	277	38,10%	395	27,82%
Dirigentes Intermedios	24	3,46%	24	3,30%	48	3,38%
Dirigentes Superiores	4	0,58%	0	0,00%	4	0,28%
Fiscal Municipal	22	3,17%	9	1,24%	31	2,18%
Informática	9	1,30%	0	0,00%	9	0,63%
Polícia Municipal	35	5,05%	18	2,48%	53	3,73%
Técnico Superior	135	19,48%	316	43,47%	451	31,76%
Total	693	100,00%	727	100,00%	1420	100,00%

G2-Efetivos por cargo/carreira e género (valores absolutos)



Q4- Classes de idades e género em dezembro de 2014

Classes de idades e género em 31 dezembro de 2014						
Classes de idades	Masculino	% M	Feminino	% F	Total f/m	% f/m
>=65	6	0,87%	3	0,41%	9	0,63%
60 - 64	47	6,78%	29	3,99%	76	5,35%
55 - 59	126	18,18%	91	12,52%	217	15,28%
50 - 54	187	26,98%	157	21,60%	344	24,23%
45 - 49	142	20,49%	146	20,08%	288	20,28%
40 - 44	85	12,27%	131	18,02%	216	15,21%
35 - 39	60	8,66%	112	15,41%	172	12,11%
30 - 34	33	4,76%	42	5,78%	75	5,28%
25 - 29	1	0,14%	13	1,79%	14	0,99%
18 - 24	6	0,87%	3	0,41%	9	0,63%
Total	693	100,00%	727	100,00%	1420	100,00%

G3-Classes de idades, pirâmide de idades dos efetivos



Q5- Classes de idades por cargo/carreira

Classes de idades por cargo/carreira										
Cargo/carreira	18 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	>=65
Assistente Operacional	5	8	10	18	39	80	122	97	45	5
Assistente Técnico	1	2	17	45	55	88	106	61	18	2
Dirigentes Intermedios	-	-	2	6	9	17	10	4	-	-
Dirigentes Superiores	-	-	-	1	2	-	-	1	-	-
Fiscal Municipal	-	-	-	1	1	9	15	5	-	-
Informática	-	-	-	1	1	4	3	-	-	-
Polícia Municipal	2	2	20	21	7	-	1	-	-	-
Técnico Superior	1	2	26	79	102	90	87	49	13	2
Total	9	14	75	172	216	288	344	217	76	9

G4-Classes de idades por cargo/carreira (valores absolutos)



Q6-Média das idades dos efetivos

Média de idades dos efetivos		
Feminino	Masculino	f/m
46 anos	49 anos	48 anos

Q7-Evolução do número de efetivos (só CMC)

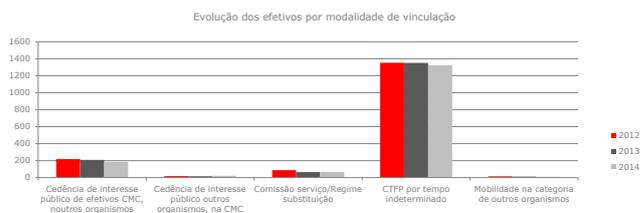
Evolução dos vínculos laborais 2012 - 2014 (Total de efetivos)	2012	2013	2014
Total de efetivos que exercem funções só na CMC	1474	1444	1420

Q8-Evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação

Evolução dos vínculos laborais 2012 - 2014 (Total de efetivos)	2012	2013	2014
Cedência de interesse público de efetivos CMC, noutros organismos	218	209	185
Cedência de interesse público outros organismos, na CMC	18	16	21
Comissão serviço/Regime substituição	88	66	67
CTFP por tempo indeterminado	1353	1352	1323
Mobilidade na categoria de outros organismos	15	12	9
Total*	1692	1655	1605

*Total de efetivos que exercem funções dentro e fora da CMC

G5-Evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação



Q9-Efetivos por nível de antiguidade (anos) por cargo/carreira e classes de idades

Efetivos por nível de antiguidade (anos) por cargo/carreira e classes de idade na CMC								
Cargo/carreira	<= 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 35	>=36
Assistente Operacional	40	18	27	29	46	169	77	23
Assistente Técnico	27	41	42	38	80	108	43	16
Dirigentes Intermedios	1	4	10	9	10	10	3	1
Dirigentes Superiores	3	-	-	-	-	-	1	-
Fiscal Municipal	-	-	6	-	9	12	4	-
Informática	-	1	1	-	3	4	-	-
Polícia Municipal	15	21	14	1	1	1	-	-
Técnico Superior	40	88	94	41	67	75	45	1
Total	126	173	194	118	216	379	173	41

Antiguidade média dos efetivos = 20 anos

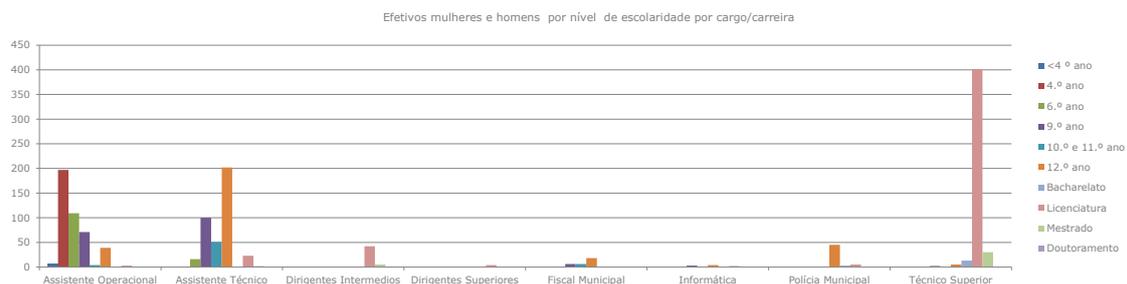
G6-Efetivos por nível de antiguidade (anos) por cargo/carreira e classes de idades



Q10-Efetivos mulheres/homens (f/m) por nível de escolaridade por cargo/carreira

Efetivos mulheres e homens por nível de escolaridade por cargo /carreira										
Cargo/carreira	<4.º ano	4.º ano	6.º ano	9.º ano	10.º e 11.º ano	12.º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Assistente Operacional	6	197	109	71	4	39	-	3	-	-
Assistente Técnico	-	1	16	100	51	202	-	23	2	-
Dirigentes Intermedios	-	-	-	-	-	-	-	42	5	1
Dirigentes Superiores	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-
Fiscal Municipal	-	-	1	6	6	18	-	-	-	-
Informática	-	-	-	3	-	4	-	2	-	-
Polícia Municipal	-	-	-	-	-	45	3	5	-	-
Técnico Superior	-	-	-	2	-	5	13	401	30	-
Total	6	198	126	182	61	313	16	480	37	1

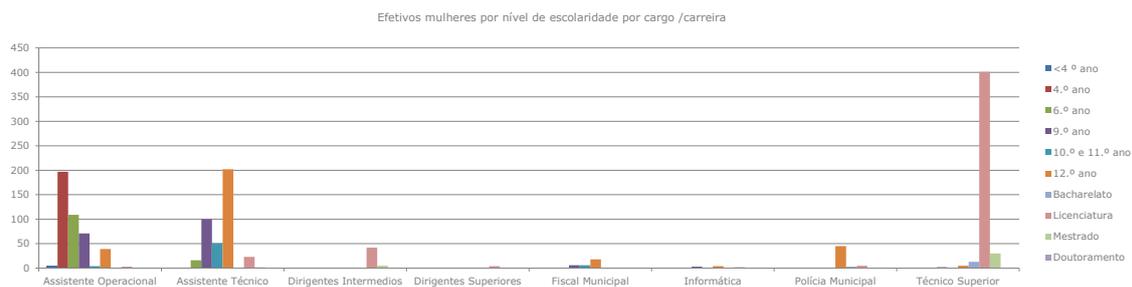
G7-Efetivos mulheres/homens (f/m) por nível de escolaridade por cargo/carreira



Q11-Efetivos mulheres (f) por nível de escolaridade por cargo/carreira

Efetivos mulheres por nível de escolaridade por cargo/carreira										
Cargo/carreira	<4.º ano	4.º ano	6.º ano	9.º ano	10.º e 11.º ano	12.º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Assistente Operacional	-	11	17	27	3	24	-	1	-	-
Assistente Técnico	-	1	8	64	37	149	-	16	2	-
Dirigentes Intermedios	-	-	-	-	-	-	-	21	3	-
Dirigentes Superiores	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fiscal Municipal	-	-	-	2	-	7	-	-	-	-
Informática	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polícia Municipal	-	-	-	-	-	15	1	2	-	-
Técnico Superior	-	-	-	1	-	3	5	283	24	-
Total	0	12	25	94	40	198	6	323	29	0

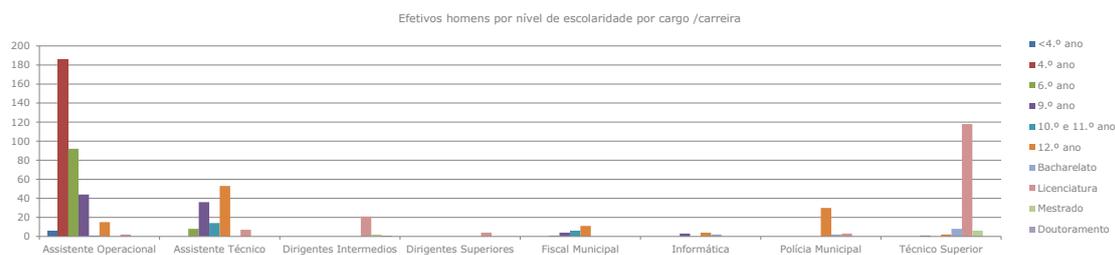
G8-Efetivos mulheres (f) por nível de escolaridade por cargo/carreira



Q12-Efetivos homens (m) por nível de escolaridade por cargo/carreira

Efetivos homens por nível de escolaridade por cargo/carreira										
Cargo/carreira	<4.º ano	4.º ano	6.º ano	9.º ano	10.º e 11.º ano	12.º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Assistente Operacional	6	186	92	44	1	15	-	2	-	-
Assistente Técnico	-	-	8	36	14	53	-	7	-	-
Dirigentes Intermedios	-	-	-	-	-	-	-	21	2	1
Dirigentes Superiores	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-
Fiscal Municipal	-	-	1	4	6	11	-	-	-	-
Informática	-	-	-	3	-	4	2	-	-	-
Polícia Municipal	-	-	-	-	-	30	2	3	-	-
Técnico Superior	-	-	-	1	-	2	8	118	6	-
Total	6	186	101	88	21	115	12	155	8	1

G9-Efetivos homens (m) por nível de escolaridade por cargo/carreira



Q13-Indicadores de inclusão por género

Indicadores de inclusão por género			
Tipo de inclusão	M	F	Total
Inclusão de colaboradores portadores de deficiência por género	36	34	70

Q14-Indicadores de inclusão por carreira e classes de idades

Efetivos portadores de deficiência, por cargo/carreira e classes de idades										
Cargo/carreira	18 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	>=65
Assistente Operacional	1	1	2	1	10	2	6	5	5	1
Assistente Técnico	-	-	1	1	1	1	6	7	2	-
Dirigentes Intermedios	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Dirigentes Superiores	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fiscal Municipal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informática	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polícia Municipal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico Superior	-	-	1	1	2	4	5	1	-	1
Total	1	1	4	3	13	8	17	13	7	2

G10-Indicadores de inclusão por cargo/carreira e classes de idades



Q15-Taxas de tecnicidade e enquadramento

Taxas	
Taxa de tecnicidade	Taxa de enquadramento
32,11%	3,66%

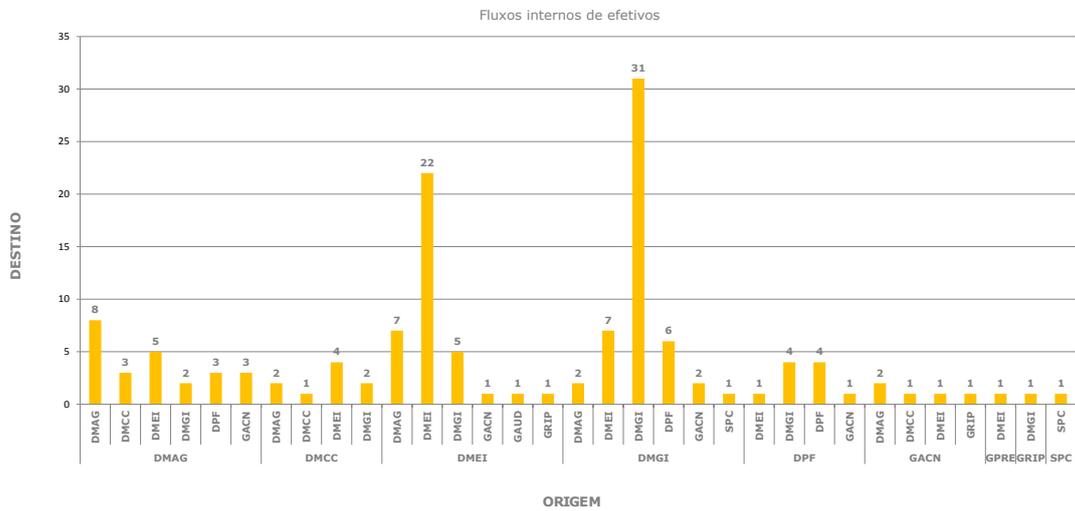
Q16-Taxas de escolarização por género

Taxas de escolarização por género			
Nível de ensino	Feminino	Masculino	f/m
Taxa de formação no ensino superior	25,21%	13,39%	37,61%
Taxa de formação no ensino secundário	16,76%	9,58%	26,34%
Taxa de formação no ensino básico	9,23%	26,41%	35,63%

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

5 Gestão dos recursos humanos

G11-Fluxos internos de efetivos (n) por Unidades Orgânicas relevantes (UO)



Q17-Fluxos internos de efetivos (n) por Unidades Orgânicas relevantes (UO)

Fluxos internos de efetivos (n) por Unidades Orgânicas relevantes (UO)																				
DESTINO	UO		UO		UO		UO		UO		UO		UO		UO		UO		UO	
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	
	GACN	3			GRIP	1	SPC	1												
	DPF	3			GAUD	1	GACN	2												
	DMGI	2	DMGI	2	GACN	1	DPF	6	GACN	1	GRIP	1								
	DMEI	5	DMEI	4	DMGI	5	DMGI	31	DPF	4	DMEI	1								
	DMCC	3	DMCC	1	DMEI	22	DMEI	7	DMGI	4	DMCC	1								
	DMAG	8	DMAG	2	DMAG	7	DMAG	2	DMEI	1	DMAG	2	DMEI	1	DMGI	1	SPC	1		
	DMAG	24	DMCC	9	DMEI	37	DMGI	49	DPF	10	GACN	5	GPRE	1	GRIP	1	SPC	1		
	ORIGEM																			

Q18-Entradas de efetivos por cargo/carreira

Entradas de efetivos por cargo/carreira	N.º	%
Assistente Operacional	22	45,83%
Assistente Técnico	6	12,50%
Dirigente Intermedio	0	0,00%
Dirigente Superior	1	2,08%
Fiscal Municipal	0	0,00%
Informática	0	0,00%
Polícia Municipal	0	0,00%
Técnico Superior	19	39,58%
Total	48	100,00%

Q19- Entradas de efetivos na CMC por motivo

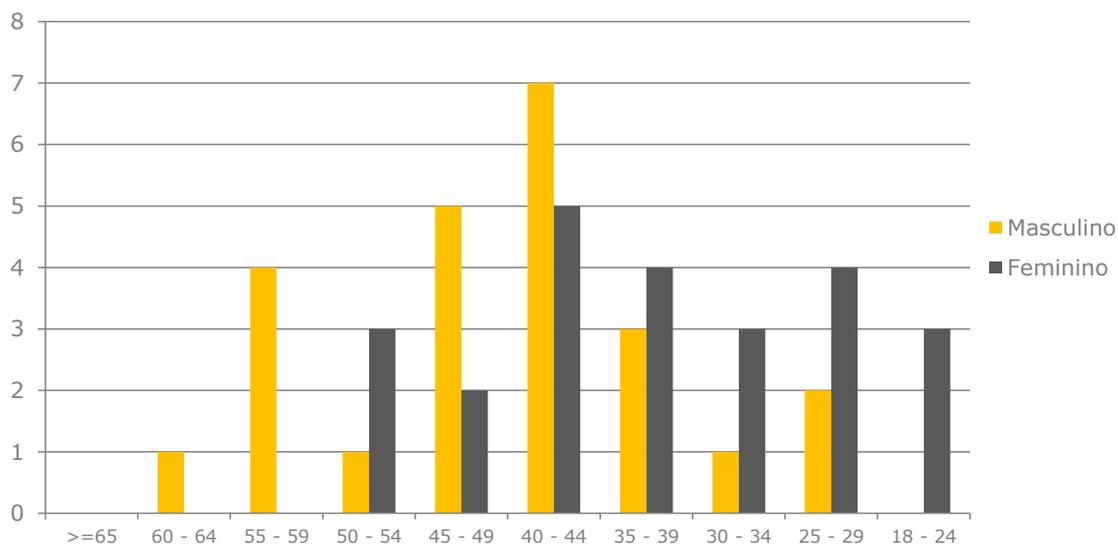
Entradas de efetivos na CMC por motivo, total 2014		
Motivo da entrada	N.º de entradas	% do total de entradas
Cedência de interesse público de outros organismos	10	20,83%
Cessação de cargo dirigente noutra organismo	1	2,08%
Cessação de cedência	13	27,08%
Mobilidade interna de outros organismos	3	6,25%
Procedimento concursal	13	27,08%
Regresso licença sem remuneração	4	8,33%
Outros	4	8,33%
Total	48	100,00%

Q20-Entradas de efetivos por género e classes de idades

Entradas de efetivos por género e classes de idades				
Classes de idades	Masculino	% M	Feminino	% F
>=65	0	0,00%	0	0,00%
60 - 64	1	4,17%	0	0,00%
55 - 59	4	16,67%	0	0,00%
50 - 54	1	4,17%	3	12,50%
45 - 49	5	20,83%	2	8,33%
40 - 44	7	29,17%	5	20,83%
35 - 39	3	12,50%	4	16,67%
30 - 34	1	4,17%	3	12,50%
25 - 29	2	8,33%	4	16,67%
18 - 24	0	0,00%	3	12,50%
Total	24	100,00%	24	100,00%

G12-Entradas de efetivos por género e classes de idades (valores absolutos)

Entradas de efetivos por género e classes de idades



Q21-Saídas de efetivos por cargo/carreira

Saídas de efetivos por cargo/carreira	N.º	%
Assistente Operacional	29	40,28%
Assistente Técnico	16	22,22%
Dirigente Intermedio	3	4,17%
Dirigente Superior	1	1,39%
Fiscal Municipal	1	1,39%
Informática	1	1,39%
Polícia Municipal	1	1,39%
Técnico Superior	20	27,78%
Total	72	100,00%

Q22-Saídas de efetivos na CMC por motivo

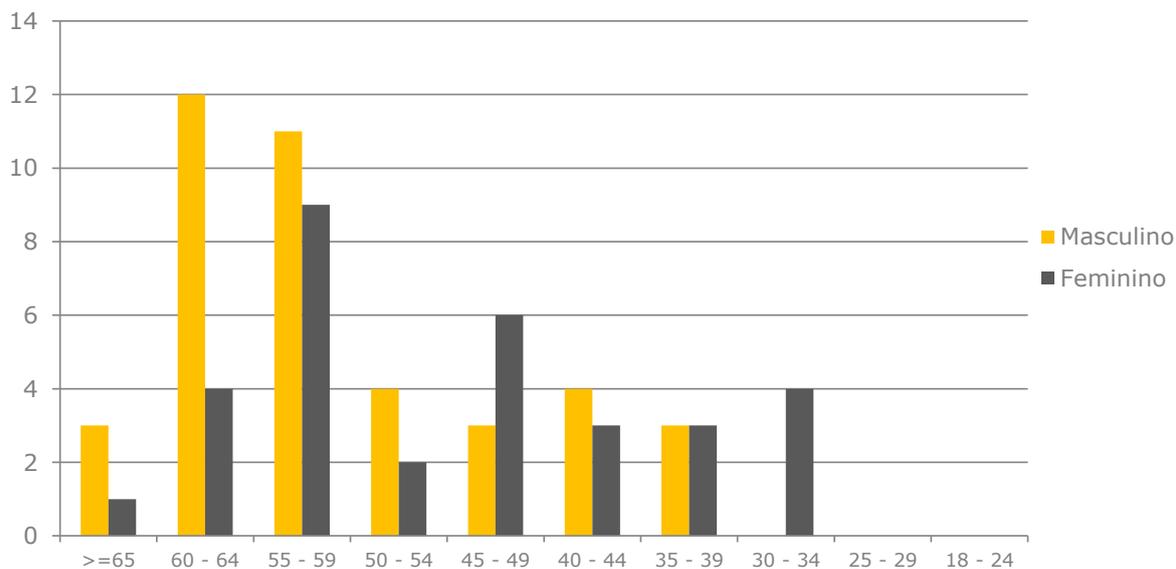
Saídas de efetivos na CMC por motivo, total 2014		
Motivo da saída	N.º de saídas	% do total de saídas
Aposentação	37	51,39%
Cedência de interesse publico para outros organismos	2	2,78%
Cessação da cedência de interesse público de outros organismos	4	5,56%
Cessação da mobilidade interna de outros organismos	2	2,78%
Cessação de comissão de serviço de dirigente	3	4,17%
Falecimento	3	4,17%
Licença sem remuneração	9	12,50%
Mobilidade interna na categoria para outros organismos	3	4,17%
Outros	9	12,50%
Total	72	100,00%

Q23-Saídas de efetivos por motivo género e classes de idades

Saídas de efetivos por género				
Classes de idades	Masculino	% M	Feminino	% F
>=65	3	7,50%	1	3,13%
60 - 64	12	30,00%	4	12,50%
55 - 59	11	27,50%	9	28,13%
50 - 54	4	10,00%	2	6,25%
45 - 49	3	7,50%	6	18,75%
40 - 44	4	10,00%	3	9,38%
35 - 39	3	7,50%	3	9,38%
30 - 34	0	0,00%	4	12,50%
25 - 29	0	0,00%	0	0,00%
18 - 24	0	0,00%	0	0,00%
Total	40	100,00%	32	100,00%

G13-Saídas de efetivos por género e classes de idades (valores absolutos)

Saídas de efetivos por género e classes de idades



Q24-Mudança de situação de efetivos

Mudança de situação de efetivos		
Total de efetivos por mudança de situação	N.º	%
Cessaçãõ da cedência de interesse público (ingresso no mapa da CMC)	1	2,17%
Cessaçãõ da mobilidade interna de outro organismo (ingresso no mapa da CMC)	3	6,52%
Cessaçãõ do cargo dirigente	1	2,17%
Designaçãõ de membro de gabinete de apoio à vereaçãõ	1	2,17%
Exoneraçãõ de cargo de membro de gabinete	1	2,17%
Fim da mobilidade intercarreiras (ingresso na carreira de técnico superior)	5	10,87%
Mobilidades intercarreiras / intercategorias	27	58,70%
Nomeaçãõ cargo dirigente	5	10,87%
Transiçãõ de carreira profissional	2	4,35%
Total	46	100,00%

Q25-N.º de cedências de colaboradores noutros organismos públicos

Total de efetivos da CMC em situação de cedência de interesse público noutros organismos		
Organismos	N.º	%
Águas de Cascais	101	54,59%
AMTRES	1	0,54%
Cascais Ambiente	76	41,08%
Cascais Envolveinte	0	0,00%
Cascais Próxima	5	2,70%
Centro Hospitalar de Lisboa	1	0,54%
Sociedade Portuguesa de Autores	1	0,54%
Total	185	100,00%

Q26-Total de postos de trabalhos vagos

Postos de trabalho vagos por cargo/carreira		
Cargo/carreira	N.º vagos	% vagos
Assistente Operacional	49	35,00%
Assistente Técnico	61	43,57%
Dirigente Intermedio	2	1,43%
Dirigente Superior	0	0,00%
Fiscal Municipal	2	1,43%
Informática	3	2,14%
Polícia Municipal	7	5,00%
Técnico Superior	16	11,43%
Total	140	100,00%

Q27-Total de efetivos por tipo de horário e cargo/carreira

Total de efetivos por tipo de horário e cargo/carreira									
Tipo de horário/carreira	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Dirigente Intermedio	Dirigente Superior	Fiscal Municipal	Informática	Polícia Municipal	Técnico Superior	Total
Desfasado	41	21	1	–	–	–	–	3	66
Flexível	108	266	4	2	6	9	–	294	689
Isonção	4	9	41	2	–	–	–	30	86
Jornada Contínua	97	64	2	–	4	–	–	111	278
Parcial	–	–	–	–	–	–	–	4	4
Rígido	144	20	–	–	–	–	–	4	168
Semana de 4 dias	1	–	–	–	–	–	–	–	1
Turno	34	15	–	–	21	–	53	5	128
Total	429	395	48	4	31	9	53	451	1420

G14-Total de efetivos por tipo de horário e cargo/carreira (valores absolutos)



Q28-Número de horas de trabalho suplementar (extraordinário) realizadas em dias normais de trabalho semanal, por cargo/carreira

Número de horas de trabalho suplementar (extraordinário) realizadas em dias normais de trabalho semanal, por cargo/carreira									
Cargo/carreira	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Dirigente Intermedio	Dirigente Superior	Fiscal Municipal	Informática	Polícia Municipal	Técnico Superior	Total de horas
Número de horas de trabalho suplementar (extraordinário)	19714	5481	-	-	-	-	509	5037	30741

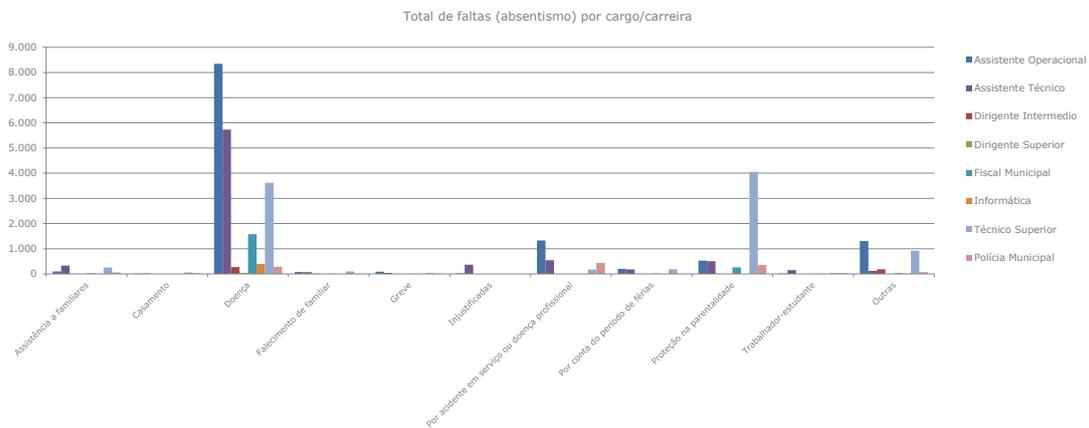
Q29-Número de horas suplementares (extraordinárias) realizadas em dias de descanso semanal complementar, semanal obrigatório e feriados, por cargo/carreira

Número de horas suplementares (extraordinárias) realizadas em dias de descanso semanal complementar, semanal obrigatório e feriados, por cargo/carreira									
Cargo/carreira	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Dirigente Intermedio	Dirigente Superior	Fiscal Municipal	Informática	Polícia Municipal	Técnico Superior	Total de horas
Número de horas em descanso semanal complementar (sábados)	16843	3200	-	-	797	63	-	5254	26157
Número de horas em descanso semanal obrigatório (domingos)	10393	1697	-	-	1268	14	-	2134	15506
Número de horas em feriados	1468	175	-	-	1244	-	-	330	3217
Total	28704	5073	-	-	3309	77	-	7718	44880

Q30-Total de faltas (absentismo em n.º dias) por cargo/carreira

Total de faltas (absentismo) por cargo/carreira									
Tipos de faltas por cargo/carreira	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Dirigente Intermedio	Dirigente Superior	Fiscal Municipal	Informática	Polícia Municipal	Técnico Superior	Total
Assistência a familiares	97	332	8	-	22	2	58	254	773
Casamento	12	15	-	-	-	-	30	59	116
Doença	8.348	5.727	275	3	1.575	394	286	3.621	20.228
Falecimento de familiar	78	67	11	-	3	-	4	100	263
Greve	84	43	-	-	1	-	12	37	177
Injustificadas	24	365	-	-	-	-	-	-	388
Por acidente em serviço ou doença profissional	1.325	544	-	-	-	-	432	175	2.476
Por conta do período de férias	201	179	7	-	9	-	1	188	584
Proteção na parentalidade	530	504	8	-	260	-	353	4.051	5.706
Trabalhador-estudante	16	148	-	-	2	-	27	34	227
Outras	1.308	121	186	-	29	11	70	918	2.641
Total	12.021	8.044	495	3	1.901	407	1.273	9.436	33.579

G15-Total de faltas (absentismo em n.º dias) por cargo/carreira



Q31-Processos relativos à disciplina dos colaboradores

Disciplina	
Processos relativos à disciplina dos colaboradores	N.º
Processos decididos	8
Processos instaurados durante o ano	18
Processos transitados do ano anterior	6
Processos transitados para o ano seguinte	16

Q32-Processos disciplinares concluídos

Disciplina	
Processos disciplinares concluídos	N.º
Arquivados	3
Multa	4
Repreensão escrita	1
Total	8

Q33-Processos disciplinares instaurados

Disciplina	
Ano	Processos disciplinares instaurados
2009	14
2010	7
2011	6
2012	10
2013	5
2014	18

G16-Processos disciplinares instaurados (2009-2014)



Q34-Relações Profissionais

Relações profissionais	
Elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores	11
Total de votantes nas Comissões de Trabalhadores	831
Trabalhadores sindicalizados	359

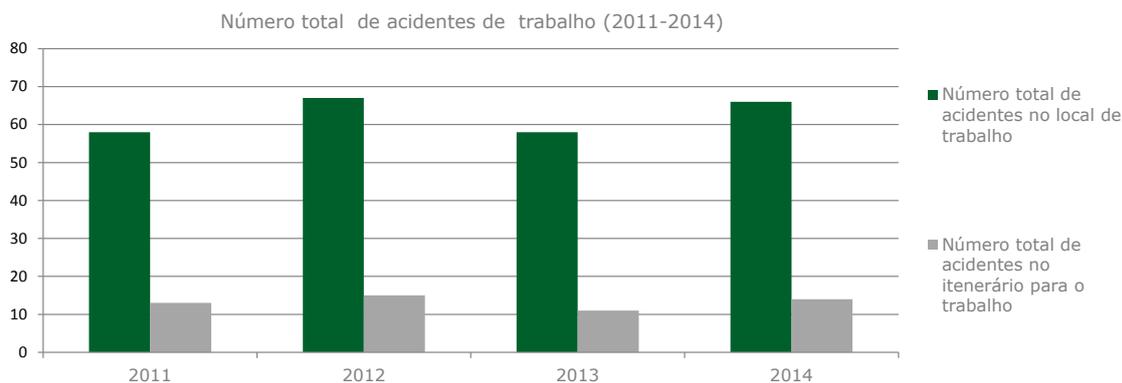
QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

6 Higiene, segurança e medicina do trabalho

Q35-Número de acidentes de trabalho (2011-2014)

Número de acidentes de trabalho (2011-2014)	2011	2012	2013	2014
Número total de acidentes no local de trabalho	58	67	58	66
Número total de acidentes no itinerário para o trabalho	13	15	11	14
Total	71	82	69	80

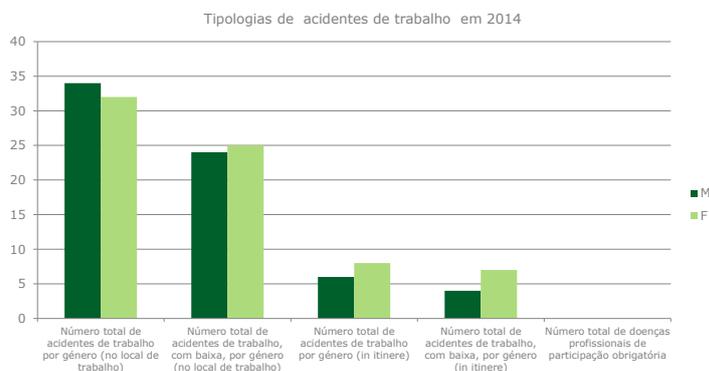
G17-Número total de acidentes no local de trabalho (2011-2014) em valores absolutos



Q36-Acidentes de trabalho e doenças profissionais em 2014, por género

Acidentes de trabalho e doenças profissionais em 2014, por género	M	F	Total
Número total de acidentes de trabalho por género (no local de trabalho)	34	32	66
Número total de acidentes de trabalho, com baixa, por género (no local de trabalho)	24	25	49
Número total de acidentes de trabalho por género (in itinere)	6	8	14
Número total de acidentes de trabalho, com baixa, por género (in itinere)	4	7	11
Número total de doenças profissionais de participação obrigatória	0	0	0
Total	68	72	140

G18-Acidentes de trabalho e doenças profissionais em 2014, por género (valores absolutos)



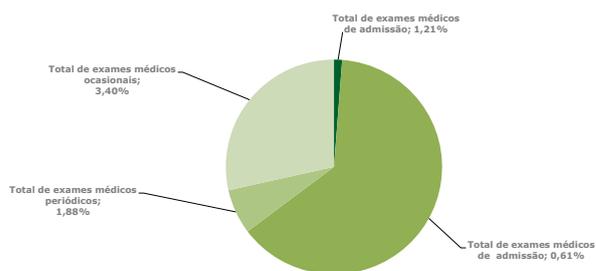
Q37-Número total de dias perdidos em acidentes de trabalho e doenças profissionais em 2014

Número total de dias perdidos em acidentes de trabalho e doenças profissionais em 2014, por género	M	F	Total
Número total de dias perdidos por acidentes de trabalho ocorridos	287	360	647

Q38-Atividades de medicina do trabalho e 2014

Atividades de medicina no trabalho em 2014	N.º	%
Total de exames médicos de admissão	23	1,21%
Total de exames médicos periódicos	1210	63,52%
Total de exames médicos ocasionais	129	6,77%
Total de exames complementares	543	28,50%
Total	1905	100,00%

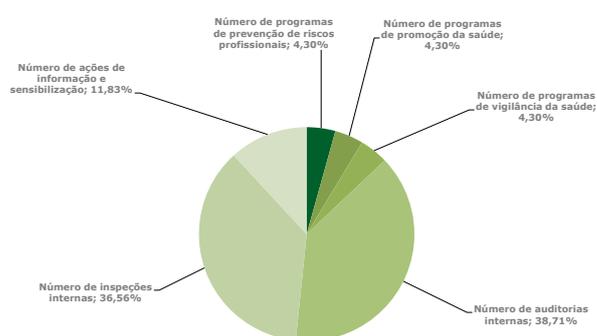
G19-Atividades de medicina no trabalho em 2014 (%)



Q39-Ações de segurança e saúde no trabalho em 2014

Ações de segurança e saúde no trabalho em 2014	N.º	%
Número de programas de prevenção de riscos profissionais	4	4,30%
Número de programas de promoção da saúde	4	4,30%
Número de programas de vigilância da saúde	4	4,30%
Número de auditorias internas	36	38,71%
Número de inspeções internas	34	36,56%
Número de ações de informação e sensibilização	11	11,83%
Total	93	100,00%

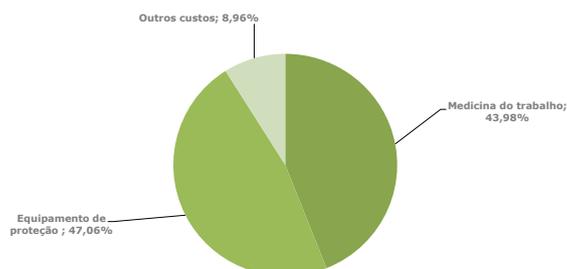
G20-Ações de segurança e saúde no trabalho em 2014 (%)



Q40- Custos com a prevenção em 2014

Custos com a prevenção em 2014	€ (euros)	%
Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais	0,00 €	0,00%
Medicina do trabalho	54.101,69 €	43,98%
Equipamento de proteção	57.880,11 €	47,06%
Formação em prevenção de riscos	0,00 €	0,00%
Outros custos	11.022,60 €	8,96%
Total	123.004,40 €	100,00%

G21- Custos com a prevenção em 2014 (%)



PROGRESSO ORGANIZACIONAL

7 Desenvolvimento e formação

Q41- Número de ações por duração (horas)

N.º de ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação					
Tipo de ação	<30 horas	30 a 59 horas	60 a 119 horas	>119	Total
Interna	16	9	6	13	44
Externa	7	-	-	43	50

Q42- Número de ações por área de formação (JEsp. Vai ver)

Número de ações de formação interna e externa por áreas	
Área da Formação (ordem alfabética)	n.º de ações de formação
Administração	1
Administração Autárquica	3
Aplicações Específicas	23
Apoio Social	3
Arquivo	2
Artes	1
Canalizações	1
Comunicação e Expressão	1
Controlo do Ambiente	2
Defesa	1
Desenvolvimento Pessoal	1
Direito Administrativo	13
Direito Comercial	1
Educação Pré-escolar	1
Engenharias e Técnicas Afins	2
Finanças	1
Fitossanidade	2
Formação de Condutores	4
Formação de Formadores	1
Gestão de Pessoal	1
Gestão e Administração	2
Gestão Financeira	1
História	2
História das Culturas	1
Museologia	1
Nutrição e Dietética	1
Ordenamento Urbano	1
Planeamento Urbano	2
Proteção Civil	1
Saúde	1
Segurança e Higiene e Saúde no Trabalho	6
Segurança e Higiene no Trabalho	3
Segurança no Local de Trabalho	2
Serviços de Segurança	1
Serviços Sociais	1
Transportes	1
Urbanismo e Planeamento	2
Total	94

Número de ações de formação interna e externa por áreas	
Área da Formação (por n.º de ações)	n.º de ações de formação
Aplicações Específicas*	23
Direito Administrativo	13
Segurança e Higiene e Saúde no Trabalho	6
Formação de Condutores	4
Administração Autárquica	3
Apoio Social	3
Segurança e Higiene no Trabalho	3
Arquivo	2
Controlo do Ambiente	2
Engenharias e Técnicas Afins	2
Fitossanidade	2
Gestão e Administração	2
História	2
Planeamento Urbano	2
Segurança no Local de Trabalho	2
Urbanismo e Planeamento	2
Administração	1
Artes	1
Canalizações	1
Comunicação e Expressão	1
Defesa	1
Desenvolvimento Pessoal	1
Direito Comercial	1
Educação Pré-escolar	1
Finanças	1
Formação de Formadores	1
Gestão de Pessoal	1
Gestão Financeira	1
História das Culturas	1
Museologia	1
Nutrição e Dietética	1
Ordenamento Urbano	1
Proteção Civil	1
Saúde	1
Serviços de Segurança	1
Serviços Sociais	1
Transportes	1
Total	94

*exemplo: GDCC, SIGWEB, SPO, etc.

Q43- Volume de formação

Tipo de ação	Volume de formação
Externa	2.969
Interna	16.641
Total	19.610

Q44- Número de horas de formação externa por cargo/carreira

N.º de horas e de participantes em formação externa por cargo/carreira		
Cargo/Carreira	N.º de horas	N.º participantes
Assistente Operacional	294	8
Assistente Técnico	174	17
Dirigentes Intermédios	718	21
Dirigentes Superiores	10	1
Fiscal Municipal	14	2
Informática	-	-
Polícia Municipal	-	-
Técnico Superior	1720	89
Outros	14	2
Total	2944	140

Q45- Número de horas de formação interna por cargo/carreira

N.º de horas e de participantes em formação interna por cargo/carreira		
Cargo/Carreira	N.º de horas	N.º participantes
Assistente Operacional	1930	75
Assistente Técnico	1300,5	218
Dirigentes Intermedios	3031,5	54
Dirigentes Superiores	7	1
Fiscal Municipal	216	37
Informática	-	-
Polícia Municipal	82	12
Técnico Superior	9361	339
Outros	22	4
Total	15950	740

Q46- Custos por tipo de ação

Tipo de ação	Custos
Externa	30.962,05 €
Interna	72.203,81 €
Total	103.165,86 €

VALOR

8 Estrutura de custos

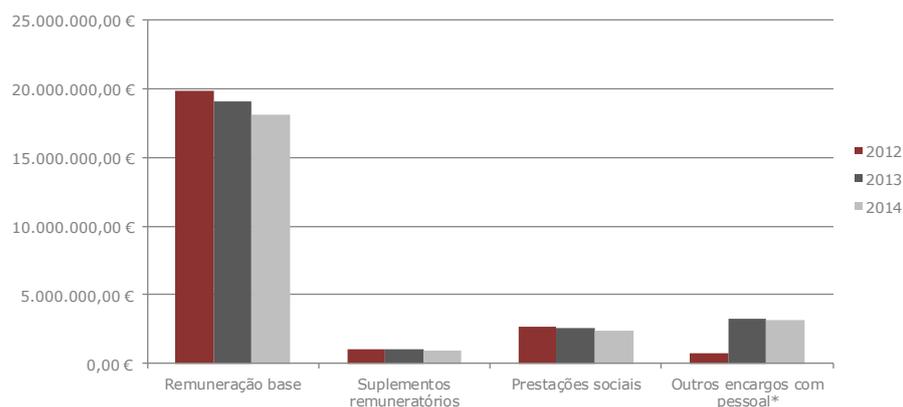
Q47-Encargos com pessoal

Encargos com pessoal (milhares de euros)	2012	2013	2014	Taxa de variação 2012/2013	Taxa de variação 2013/2014
Remuneração base	19.897.925,83 €	19.142.135,40 €	18.156.296,77 €	-3,80%	-5,15%
Suplementos remuneratórios	1.062.705,86 €	1.050.897,50 €	974.075,09 €	-0,06%	-0,40%
Prestações sociais	2.645.277,53 €	2.546.922,45 €	2.367.561,15 €	-0,49%	-0,94%
Outros encargos com pessoal*	754.362,83 €	3.250.765,70 €	3.166.567,31 €	12,55%	-0,44%
Total	24.360.272,05 €	25.990.721,05 €	24.664.500,32 €	8,19%	-6,93%

* Em 2012 não foram pagos os subsídios de férias e natal (Lei do OE)

G22-Encargos com pessoal (valores absolutos)

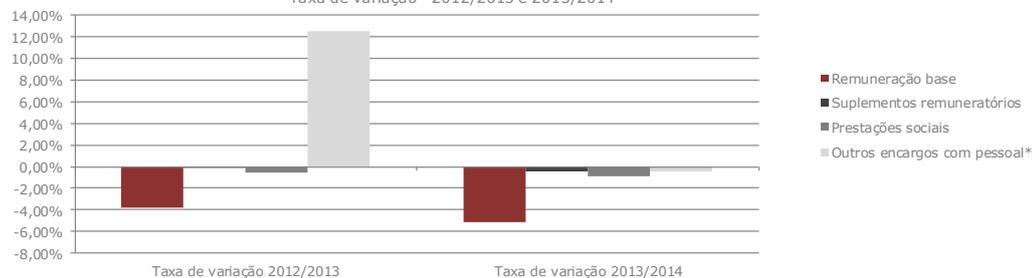
Encargos com pessoal (milhares de euros)



* Em 2012 não foram pagos os subsídios de férias e natal

G23-Encargos com pessoal (taxa de variação)

Encargos com pessoal (milhares de euros)
Taxa de variação *2012/2013 e 2013/2014



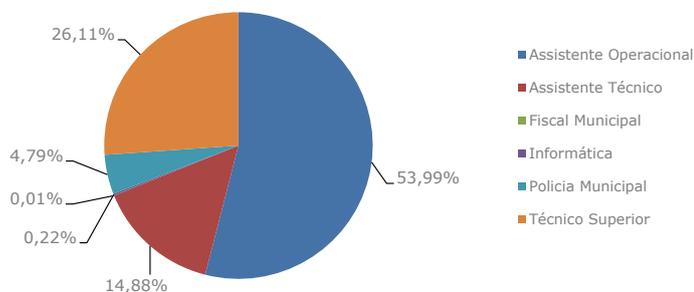
* Em 2012 não foram pagos os subsídios de férias e natal (Lei do OE)

Q49- Encargos com pessoal em trabalho suplementar (extraordinário) por carreira

Valor total pago de trabalho suplementar (extraordinário) em 2014		
Carreira	Valor (€)	Valor (%)
Assistente Operacional	283.624,31 €	53,99%
Assistente Técnico	78.175,52 €	14,88%
Fiscal Municipal	41,92 €	0,01%
Informática	1.158,67 €	0,22%
Polícia Municipal	25.153,51 €	4,79%
Técnico Superior	137.180,56 €	26,11%
Total	525.334,49 €	100,00%

G24- Encargos com pessoal em trabalho suplementar (extraordinário) por carreira (%)

Valor total pago de trabalho suplementar (extraordinário) em 2014 (%)



Q50- Encargos com ações sociais

Encargos com ações sociais de apoio (milhares de euros)	2012	2013	2014
Colónias férias	27.004,00 €	31.275,17 €	29.624,39 €
Grupos desportivos / casa de pessoal	33.090,68 €	253.197,00 €	240.858,26 €
Refeitórios	451.261,00 €	520.648,75 €	396.812,44 €
Outros benefícios sociais*	109.656,65 €	61.900,56 €	69.484,08 €
Total	1.059.903,70 €	1.046.992,25 €	736.779,17 €

*Inclui despesas da festa de natal, presentes e cabazes

Q51- Amplitude salarial

Amplitude salarial (euros)	2014
Salário mais elevado	3.734,06 €
Salário mais baixo	505,00 €
Amplitude salarial	3.229,06 €

FIM

9 Principais evidências

Apesar de termos privilegiado o formato expositivo da informação recolhida numa forma limpa e transparente “cartesiana”, o presente relatório permite tirar conclusões e evidências de forma a prosseguir o caminho da verdade e do conhecimento, nomeadamente:

1ª evidência, continuação da diminuição de efetivos (1420)

2ª evidência, a maioria dos efetivos são mulheres (727)

3ª evidência, a idade da maioria dos trabalhadores situa-se entre os 50 e os 54 anos

4ª evidência, a carreira mais representativa é a de técnico superior (451)

5ª evidência, a média de idades dos efetivos é de 48 anos

6ª evidência, 379 trabalhadores têm entre 25 e 29 anos de antiguidade no serviço

7ª evidência, 480 trabalhadores têm o grau de licenciatura

8ª evidência, dos 480 trabalhadores licenciados, 323 são mulheres

9ª evidência, 137 trabalhadores foram sujeitos a mobilidade na categoria (entre os serviços)

10ª evidência, no ano 2014 entraram 48 trabalhadores e saíram 72

11ª evidência, 51% das saídas foram aposentações

10 Conceitos e definições

ABONO DE FAMÍLIA-Prestação pecuniária mensal concedida aos descendentes, ou equiparados dos beneficiários de qualquer regime de Segurança Social, exceto alguns grupos abrangidos pelo Regime de Seguro Social Voluntário e pelo Regime Geral dos Trabalhadores Independentes, até aos 15, 18, 22 ou 25 anos, consoante estejam matriculados no ensino básico ou em curso equivalente, secundário ou em curso equivalente, ou superior ou frequentem estágio de fim de tese de licenciatura ou pós graduação. Esta prestação mantém-se ainda até aos 24 anos nas situações que conferem direito ao abono complementar e sem limite de idade para os deficientes que não satisfaçam os requisitos de atribuição do subsídio mensal vitalício e da pensão social.

ABSENTISMO-Ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado independentemente das suas causas e de se converterem ou não em faltas justificadas.

AÇÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL-Qualquer atividade de formação organizada, realizada com o fim de proporcionar a aquisição ou o aprofundamento de saberes e competências profissionais ou relacionais requeridas para o exercício de uma ou mais atividades profissionais. Pode assumir, entre outras, a forma de curso, seminário, conferência e palestra.

ACIDENTE DE TRABALHO-Todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo os atos de violência derivados do trabalho ou com ele relacionados, do qual resulte uma lesão corporal, uma doença ou a morte de um ou vários trabalhadores. São também considerados acidentes de trabalho os acidentes de viagem, de transporte ou de circulação, nos quais os trabalhadores ficam lesionados e que ocorrem por causa, ou no decurso do trabalho, isto é, quando exercem uma atividade económica, ou estão a trabalhar, ou realizam tarefas para o empregador.

ACIDENTE DE TRAJETO-Acidente que ocorre no trajeto habitualmente efetuado pelo trabalhador, qualquer que seja a direção na qual se desloca, entre o seu local de trabalho ou de formação profissional ligada à sua atividade económica, e: i) a sua residência habitual ou ocasional; ii) o local onde toma normalmente as suas refeições, ou iii) o local onde recebe normalmente o seu salário, do qual resulta a morte ou lesões corporais.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT)-Instrumento de Regulamentação Coletiva de natureza convencional celebrado entre vários empregadores e uma ou mais organizações sindicais.

ACORDO DE EMPRESA-Instrumento de Regulamentação Coletiva de natureza convencional celebrado entre uma entidade patronal para uma só empresa e uma ou mais organizações sindicais.

ACREDITAÇÃO DE ENTIDADES FORMADORAS-Reconhecimento oficial da capacidade técnica e pedagógica de entidades formadoras para o desenvolvimento de ações de formação conducentes à emissão de um certificado. É obrigatória para as entidades candidatas a apoios financeiros públicos.

AGREGADO FAMILIAR-Para efeitos de atribuição ou de determinação do montante das prestações de Segurança Social em que o requerente tem que apresentar documentação comprovativa relativa aos seus recursos económicos, com o objetivo de se verificar se reúne as condições exigidas pela lei, considera-se, na generalidade, como agregado familiar o grupo de indivíduos, vinculados por relações jurídicas familiares, que vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente e em economia familiar com o mesmo.

AMPLITUDE SALARIAL-Diferença entre a maior e menor remuneração individual.

ANALFABETO-Indivíduo com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, i.e., incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa.

APRENDIZAGEM FORMAL-Educação ou formação ministradas em instituições de educação ou formação, em que a aprendizagem é organizada, avaliada e certificada sob a responsabilidade de profissionais qualificados. Constitui uma sucessão hierárquica de educação ou formação, na qual a conclusão de um dado nível permite a progressão para níveis superiores.

APRENDIZAGEM INFORMAL-Formação que decorre das atividades da vida quotidiana relacionadas com o trabalho, a família, a vida social ou o lazer. Normalmente, tem lugar fora de estruturas institucionais, decorrendo num ambiente de aprendizagem que o aprendente (ou outra pessoa) pode organizar e estruturar livremente. Não confere certificação, embora as competências adquiridas por esta via possam vir a ser submetidas a processo de validação e certificação.

ASSÉDIO PSICOLÓGICO-Comportamento injustificado e continuado no tempo para com um trabalhador ou grupo de trabalhadores, suscetível de constituir um risco para a sua saúde mental e física. Este comportamento, abrange um conjunto de atos tais como agressões verbais ou físicas,

comentários negativos, gestos ou palavras de duplo sentido, suscetíveis de marginalizar, humilhar, ameaçar ou diminuir a autoestima e a autoconfiança da vítima, desestabilizando o seu equilíbrio psicológico.

ASSÉDIO SEXUAL-Qualquer comportamento ou manifestação por palavras, gestos ou ações de natureza sexual, não desejado pela pessoa a quem se destina e que se considere, portanto, ofensivo, tais como: olhares ofensivos; alusões grosseiras, humilhantes e embaraçosas de natureza sexual; convites constrangedores; graçolas ou conversas de duplo sentido; comentários de mau gosto à sua aparência física; exibição de fotografias pornográficas; perguntas indiscretas sobre a sua vida privada; toques, gestos de cariz sexual; abusos de autoridade para obter favores sexuais.

ASSISTENTE OPERACIONAL-Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

ASSISTENTE TÉCNICO-Técnico Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

ASSOCIAÇÃO SINDICAL-Associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais, entre outros.

ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS-Associações que contribuem efetivamente para a representação de determinados grupos profissionais que têm, ou pretendem ter, voz ativa na sociedade em geral, e na envolvente económica em particular, fazendo uma ponte de interligação entre os profissionais dos diversos setores e toda a restante dinâmica empresarial.

ATIVO-Indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituía a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (estava empregado ou desempregado).

BOLSA DE ESTUDO-Apoio monetário prestada pelo Estado ou outra entidade tendo em vista o incentivo ao estudo, ou investigação em direta ligação com o exercício da respetiva atividade profissional.

BOLSA DE FORMAÇÃO-Prestação pecuniária atribuída ao formando durante a sua participação numa ação de formação.

CAIXA GERAL DE APOSENTAÇÕES-Entidade responsável pela gestão do regime de segurança social dos funcionários públicos (administração direta) e agentes que, vinculados a qualquer título, exerçam funções, com subordinação à direção e disciplina dos respetivos órgãos, na administração central, local e regional em matéria de pensões.

CENTRO DE EMPREGO-Órgão executivo local dependente das delegações regionais do IEFEP e cujas competências são: incentivar e promover, em articulação com o meio socioeconómico da respetiva área geográfica de intervenção, a realização de ações conducentes à adequada organização, gestão e funcionamento do mercado de emprego envolvente.

CENTRO DE FORMAÇÃO-Estrutura organizativa capaz de mobilizar e utilizar os meios necessários à realização de ações de formação.

COLÓNIA DE FÉRIAS-Resposta social destinada à satisfação de necessidades de lazer e de quebra da rotina, essencial ao equilíbrio físico, psicológico social dos seus utilizadores. Dirige-se a todas as faixas etárias população e à família na sua globalidade.

COMISSÃO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO-Corresponde ao grupo ou grupos de trabalhadores que são constituídos em comissão, por convenção coletiva de trabalho e que receberam formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

COMISSÃO INTERSINDICAL-Organização dos delegados das comissões sindicais na empresa ou unidade de produção.

COMISSÃO SINDICAL-Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, na empresa ou unidade de produção.

COMPETÊNCIA PROFISSIONAL-Conjunto de conhecimentos e saberes, bem como a capacidade de os mobilizar, para agir numa determinada situação de trabalho, realizando as atividades exigidas a um determinado perfil profissional.

CONDIÇÃO DE RECURSOS-Condição exigida para atribuição de algumas prestações de Segurança Social em que é necessário que o agregado familiar do beneficiário não disponha de rendimentos mensais "per-capita" superiores a uma determinada percentagem do valor da remuneração mínima estabelecida por lei para o setor em que desenvolve a sua atividade.

CONFEDERAÇÃO PATRONAL-Associação de federações e/ou uniões e/ou associações patronais.

CONSULTOR DE FORMAÇÃO-Especialista em questões de formação, nomeadamente na avaliação das necessidades de formação, na formulação de planos de formação, na estruturação de cursos de formação, na sua realização e na avaliação da formação.

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO (CCT)-Instrumento de Regulamentação Coletiva de natureza convencional celebrado entre uma ou mais associações patronais e uma ou mais organizações sindicais.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO-Contrato pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direção desta.

COORDENADOR TÉCNICO-Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL- Programa estruturado de formação que visa proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento necessários para o exercício de uma profissão ou grupo de profissões, com objetivos, metodologia, duração e conteúdos programáticos bem definidos.

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL EXTERNO-Curso planeado e organizado por entidades externas à própria empresa.

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL INTERNO-Curso planeado e organizado pela própria empresa.

CUSTOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL-Despesas suportadas com a formação. Inclui nomeadamente as remunerações pagas pela entidade empregadora aos trabalhadores em formação (como se estivessem em trabalho efetivo), pagamento a monitores ou a organismos encarregados de formação profissional, material técnico-pedagógico, bolsas de formação, despesas de transportes inerentes a deslocações para formação, depreciação e/ou reparação de imóveis e equipamento ligado à formação.

DELEGADO SINDICAL-Membro filiado de um sindicato e trabalhador da empresa que, sob orientação e coordenação do sindicato, desenvolve atividade sindical no interior da empresa.

DESEMPREGADO-Indivíduo, com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas situações seguintes:

- a) não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro;
- b) estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não;
- c) tinha procurado um trabalho, isto é, tinha feito diligências no período especificado (período de referência ou nas três semanas anteriores) para encontrar um emprego remunerado ou não.

Consideram-se como diligências:

- a) contacto com um centro de emprego público ou agências privadas de colocações;
- b) contacto com empregadores;
- c) contactos pessoais ou com associações sindicais;
- d) colocação, resposta ou análise de anúncios;_
- e) realização de provas ou entrevistas para seleção;
- f) procura de terrenos, imóveis ou equipamentos;
- g) solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria.

O critério de disponibilidade para aceitar um emprego é fundamentado no seguinte:

- a) no desejo de trabalhar;
- b) na vontade de ter atualmente um emprego remunerado ou uma atividade por conta própria caso consiga obter os recursos necessários;
- c) na possibilidade de começar a trabalhar no período de referência ou pelo menos nas duas semanas seguintes. Inclui-se o indivíduo que tem um emprego, mas só começa a trabalhar em data posterior à do período de referência até ao prazo limite de três meses, findo o qual passa a ser considerado inativo.

DESEMPREGADO DE LONGA DURAÇÃO- Trabalhador sem emprego, disponível para o trabalho e à procura de emprego há 12 meses ou mais. Nos casos dos desempregados inscritos nos Centros de

Emprego, a contagem do período de tempo de procura de emprego (12 meses ou mais) é feita a partir da data de inscrição nos Centros de Emprego.

DIRIGENTES-Os cargos dirigentes das câmaras municipais são os seguintes:

- a) Diretor municipal, que corresponde a cargo de direção superior de 1.º grau;
 - b) Diretor de departamento municipal, que corresponde a cargo de direção intermédia de 1.º grau;
 - c) Chefe de divisão municipal, que corresponde a cargo de direção intermédia de 2.º grau.
- 2 - A estrutura orgânica pode prever a existência de cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior.

DOENÇA PROFISSIONAL-Resulta diretamente das condições de trabalho, consta da Lista de Doenças Profissionais (Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho) e causa incapacidade para o exercício da profissão ou morte.

ENCARGOS SOBRE REMUNERAÇÕES-Todos os encargos a cargo da entidade patronal estabelecidos em regime geral para a Segurança Social ou outros regimes obrigatórios e, se os houver, os estabelecidos em regimes complementares de reforma, regimes complementares de seguro de doença, outros regimes complementares e prestações sociais pagas diretamente aos trabalhadores.

ENCARREGADO GERAL OPERACIONAL-Encarregado geral operacional Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão.

ENCARREGADO OPERACIONAL-Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.

ENTIDADE FORMADORA-Entidade do setor público, privado, social ou cooperativo que realiza ações de formação profissional.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO-Meios de proteção postos à disposição do trabalhador pela empresa durante o desempenho da sua atividade profissional, no sentido de evitar ou minimizar os acidentes de trabalho ou as doenças profissionais. Estes equipamentos podem ser de proteção coletiva (por ex. : redes protetoras, sistema de alarme contra incêndios, aparelhos de purificação do ar, pavimentos antiderrapantes, andaimes etc.) ou de proteção individual (por ex.: botas, máscaras, viseiras, luvas, etc.).

ESCOLA PROFISSIONAL-Considera-se todo o estabelecimento, quer seja público, privado ou cooperativo, com uma vertente de ensino específico e profissionalizante, que tenham acordo com o Ministério da Educação.

ESTAGIÁRIO-Indivíduo que frequenta uma formação essencialmente prática através do exercício profissional em condições reais de trabalho, sob a orientação e acompanhamento de um profissional qualificado, tendo por objetivo completar uma formação já adquirida. Designa, tanto os indivíduos que concluem um curso do ensino superior que abrange no seu plano de estudos um estágio e, ainda, os indivíduos que ingressam na carreira técnica superior da Administração Pública.

ESTÁGIO PROFISSIONAL-Formação que visa a inserção dos jovens na vida ativa, complementando e aperfeiçoando as suas competências socioprofissionais, através de um estágio em contexto real de trabalho.

EXONERAÇÃO-Retirar ou retirar-se de uma função ou de um cargo.

FEDERAÇÃO PATRONAL-Organização de associações patronais do mesmo ramo de atividade.

FEDERAÇÃO SINDICAL-Associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo ramo de atividade.

FORMAÇÃO DE FORMADORES-Ações de formação profissional específicas para os indivíduos que habitualmente ministram cursos de formação profissional.

FORMAÇÃO NO POSTO DE TRABALHO-Formação profissional que tem lugar no local de trabalho ou em situação de trabalho normal.

FORMAÇÃO PÓS-LABORAL-Formação que decorre fora do horário normal de trabalho.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL-Conjunto de atividades através das quais as pessoas adquirem ou aprofundam conhecimentos ou competências profissionais e relacionais, com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais, a uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e ao reforço da sua empregabilidade.

FORMANDO EXTERNO-Indivíduo que, não estando ligado à entidade empregadora por qualquer tipo de vínculo, frequenta, no período de referência, cursos de formação profissional proporcionados pela mesma.

FORMANDO INTERNO-Indivíduo que, estando ligado à entidade empregadora por um vínculo de trabalho no período de referência, frequenta cursos ou ações de formação profissional proporcionados pela mesma.

GREVE- Abstenção ou perturbação temporária e concertada dos termos normais de prestação de trabalho por parte de um grupo de trabalhadores, tendo em vista impor às entidades empregadoras ou aos poderes públicos, a aceitação das suas reivindicações.

GREVE GERAL-Greve que é desencadeada com um âmbito generalizado, abrangendo todas as empresas e a Administração Pública.

HIGIENE NO TRABALHO-Conjunto de metodologias não médicas necessárias à prevenção das doenças profissionais tendo como principal campo de ação o controlo dos agentes físicos, químicos, e biológicos presentes nos componentes materiais do trabalho.

HOMOLOGAÇÃO-Ato de reconhecimento oficial de uma instituição ou de um curso.

HORÁRIO DE TRABALHO-Horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, fixadas por lei ou Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho ou ainda, por norma da empresa/instituição.

HORÁRIO DE TRABALHO COM TURNOS (FIXOS/ROTATIVOS)- Horário de trabalho em que a prestação de trabalho se realiza mediante uma sucessão de equipas e que resulta de um período de funcionamento da empresa/estabelecimento superior ao período normal de trabalho nela(e) estabelecido. Os turnos consideram-se "fixos" ou "rotativos" consoante sejam praticados sempre no mesmo período do dia (ou da noite) ou em períodos alternados do dia (ou da noite) respetivamente.

HORÁRIO DE TRABALHO FIXO (RÍGIDO)-Aquele que é definido sem possibilidade de alteração, em geral em termos idênticos para todos os trabalhadores do estabelecimento, com hora de entrada e saída fixa.

HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL-Horário definido apenas com limites para o início e termo da prestação de trabalho e fixação do período de permanência obrigatória e simultânea do conjunto de trabalhadores abrangidos, quer exista ou não a possibilidade de disposição por estes do número de horas de trabalho a prestar em cada dia.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS REMUNERADAS-Horas efetuadas para além da duração normal de trabalho e que são remuneradas a taxas majoradas em relação à remuneração das horas normais.

INCAPACIDADE PARA O TRABALHO-Impossibilidade temporária ou permanente para o exercício de atividade por motivo de doença, acidente de trabalho, doença profissional ou invalidez.

INCAPACIDADE PARA TRABALHAR-Incapacidade da pessoa lesionada para executar as tarefas normais correspondentes, no emprego ou posto de trabalho que ocupava no momento em que se produziu o acidente de trabalho.

INCAPACIDADE PERMANENTE- Impossibilidade permanente de um trabalhador auferir rendimentos de trabalho devido a situações de invalidez, doença profissional ou acidente de trabalho.

INCAPACIDADE PERMANENTE ABSOLUTA-Redução total na capacidade de trabalho ou ganho de um beneficiário, devido à situação de invalidez, doença profissional ou acidente de trabalho, de carácter permanente podendo verificar-se para o trabalho habitual ou para todo e qualquer trabalho.

INCAPACIDADE TEMPORÁRIA- Impossibilidade temporária de um trabalhador auferir rendimentos de trabalho devido a situações de doença, doença profissional, acidente de trabalho e maternidade.

ISENÇÃO DE HORÁRIO-Situação em que o trabalhador não se encontra sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho em dia normal de trabalho tendo direito, nessa situação, a uma retribuição especial e não a acréscimos de remuneração por trabalho suplementar.

LINHA DE POBREZA-Limiar do rendimento abaixo do qual se considera que uma família se encontra em risco de pobreza. Este valor foi convencionado pela Comissão Europeia como sendo o correspondente a 60% da mediana do rendimento por adulto equivalente de cada país.

MEDICINA DO TRABALHO-Ramo da medicina que visa o tratamento e prevenção de doenças profissionais.

NOMEAÇÃO-Escolher ou despachar para um emprego ou cargo

PESSOAL TÉCNICO SUPERIOR- Pessoal que exerce um trabalho de criação ou adaptação de métodos e processos técnico-científicos ou que exerce uma função de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligada a trabalhos de carácter executivo.

PLANO DE FORMAÇÃO- Conjunto estruturado das atividades formativas que devem ser realizadas num dado período de tempo, com o fim de alcançar os objetivos propostos, tendo por base um diagnóstico de necessidades de formação.

POPULAÇÃO ATIVA-População com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituía a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (população empregada e desempregada).

POSTO DE TRABALHO-Conjunto de tarefas destinadas à concretização de um objetivo pré-determinado, com aptidões, exigências e responsabilidades específicas e inseridas numa dada unidade organizacional, as quais, em determinado momento, não podem ser exercidas por mais de uma pessoa.

PROFISSÃO-Ofício ou modalidade de trabalho, remunerado ou não, a que corresponde um determinado título ou designação profissional, constituído por um conjunto de tarefas que concorrem para a mesma finalidade e que pressupõem conhecimentos semelhantes.

PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE-Promoção efetuada por exclusiva e automática determinação da antiguidade do trabalhador.

PROMOÇÃO POR MÉRITO-Promoção resultante da apreciação da entidade empregadora relativamente ao desempenho do trabalhador.

RÁCIO-Relação, geralmente expressa em percentagem, entre duas grandezas.

REABILITAÇÃO PROFISSIONAL-Modalidade de formação profissional destinada a pessoas portadoras de deficiência a fim de as preparar para uma profissão ajustada às suas aptidões e capacidades.

RECONVERSÃO PROFISSIONAL-Modalidade de formação profissional contínua que visa dotar ativos em risco de desemprego ou desempregados, de uma qualificação diferente da já possuída para o exercício de uma nova atividade profissional.

REFEITÓRIO-Equipamento destinado ao fornecimento de refeições.

REFORMA ANTECIPADA-Possibilidade conferida a determinados grupos de trabalhadores, verificadas determinadas condições, de poderem usufruir de uma pensão de velhice antes de completada a idade legal de reforma.

REFORMADO-Indivíduo que, tendo cessado o exercício de uma profissão, por decurso de tempo regulamentar, por limite de idade, por incapacidade ou por razões disciplinares, beneficia de uma pensão de reforma.

REGIME GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL-Conjunto dos regimes de segurança social de cariz contributivo. Inclui o regime dos trabalhadores por conta de outrem, regime dos trabalhadores independentes e o regime do seguro social voluntário.

REGIMES DE SEGURANÇA SOCIAL-Instrumentos jurídicos do Sistema de Segurança Social para efetivação do direito à Segurança Social previsto na Constituição da República. Atualmente existem, o regime dos trabalhadores por conta de outrem, o regime dos trabalhadores independentes, o regime de seguro social voluntário, todos eles fazendo parte do regime geral da Segurança Social, e ainda os regimes não contributivos. Cobrem as eventualidades de doença, maternidade, doenças profissionais, desemprego, encargos familiares, invalidez, velhice e morte. A amplitude da proteção varia conforme o regime de que se trata.

REINGRESSOS- Entradas de trabalhadores que regressam ao serviço após uma ausência de longa duração de que são exemplo o cumprimento do serviço militar obrigatório, a licença sem vencimento, a ausência prolongada por doença ou acidente de trabalho e o desempenho de funções públicas ou sindicais.

REMUNERAÇÃO BRUTA-Refere-se ao montante ilíquido, em dinheiro ou em géneros, pago aos trabalhadores que se incluem no conceito de "pessoal ao serviço", pelas horas de trabalho efetuadas ou pelo trabalho realizado no período normal e no extraordinário. Inclui ainda o pagamento de horas remuneradas mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas) e os subsídios que se revistam de carácter regular como sejam os subsídios de alimentação, de função, alojamento ou transportes, diuturnidades ou prémios de antiguidade, produtividade, de assiduidade, isenções de horário, subsídio por trabalhos penosos, perigosos ou sujos e subsídios por trabalhos de turnos e noturnos.

REMUNERAÇÃO DE BASE-Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com caráter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho.

RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO-Prestação incluída no subsistema de solidariedade e num programa de inserção, de modo a conferir às pessoas e aos seus agregados familiares apoios adaptados à sua situação pessoal, que contribuam para a satisfação das suas necessidades essenciais e que favoreçam a progressiva inserção laboral, social e comunitária.

RENDIMENTO TOTAL-Soma do rendimento monetário com o rendimento não monetário.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO-Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

RESCISÃO NO PERÍODO EXPERIMENTAL-Cessação do contrato de trabalho por iniciativa de qualquer das partes durante o período experimental.

REVOGAÇÃO POR ACORDO DAS PARTES-Cessação do contrato de trabalho promovida por acordo entre empregador e trabalhador.

RISCO PROFISSIONAL- Possibilidade de um trabalhador sofrer um dano (doença, patologia ou outra lesão) provocado pelo trabalho.

ROTATIVIDADE-Movimento de entradas e saídas de pessoal durante o período de referência.

SAÍDAS DE PESSOAL POR CESSAÇÃO DO CONTRATO A TERMO INCERTO-Saídas de trabalhadores resultantes da extinção do objeto do contrato.

SAÍDAS DE PESSOAL POR EXTINÇÃO DE EMPREGOS-Saídas que correspondem a uma redução do número de trabalhadores ao serviço da empresa / estabelecimento.

SAÍDAS DE PESSOAL POR MÚTUO ACORDO-Saídas de trabalhadores por rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ou por iniciativa da entidade empregadora, resultante de um acordo entre ambas as partes.

SAÍDAS DE PESSOAL POR REFORMA, REFORMA ANTECIPADA, PRÉ-REFORMA-Saídas de trabalhadores de acordo com o princípio de proteção garantido aos beneficiários, desde que tenham atingido a idade legalmente presumida como normal para a cessação do exercício para a atividade profissional; as saídas antes de terem atingido a idade normal de reforma por velhice, atentas às particularidades das diversas atividades profissionais e ainda as saídas resultantes da situação contratual garantida pela entidade empregadora aos seus trabalhadores antes do acesso destes às prestações de reforma garantidas pelo sistema de segurança social.

SAÍDAS DE PESSOAL POR SUBSTITUIÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO-Saídas de pessoal que não impliquem a extinção dos postos de trabalho respetivos. Estão neste caso: a) saídas voluntárias: saídas por rescisão do contrato, quer a pedido do trabalhador, com ou sem justa causa, quer por acordo das partes; b) saídas por outros motivos como sejam as saídas de pessoal para outros estabelecimentos da mesma empresa, para efetuar trabalho noutras empresas onde são diretamente remunerados, embora mantendo o vínculo à empresa de origem; por caducidade do contrato, por morte e reforma do trabalhador, podendo esta derivar de velhice ou invalidez e por despedimento com justa causa, mas que não implique extinção do posto de trabalho.

SAÍDAS DE PESSOAL POR SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADORES-Saídas de trabalhadores que não impliquem uma redução do número de pessoas ao serviço do estabelecimento.

SAÍDAS POR INICIATIVA DA EMPRESA-Saídas de trabalhadores do efetivo permanente por motivo de despedimento individual por iniciativa da entidade empregadora.

SAÍDAS POR INICIATIVA DO TRABALHADOR-Saídas voluntárias de trabalhadores do efetivo permanente por rescisão do contrato de trabalho por sua iniciativa unilateral.

SEGURANÇA NO TRABALHO-Conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação o controlo dos agentes físicos químicos e biológicos presentes nos componentes materiais do trabalho.

SEGURANÇA SOCIAL-Conjunto de sistemas e subsistemas de direito exercido nos termos estabelecidos na Constituição, nos instrumentos internacionais aplicáveis e na Lei de Bases da Segurança Social.

SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO-Prestação social pecuniária que garante o pagamento de indemnizações ou prestações pré-fixadas ao trabalhador que seja vítima de um acidente de trabalho ou aos seus herdeiros.

SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS-Montante que a empresa/estabelecimento paga pelo seguro dos trabalhadores. É um seguro obrigatório devendo abranger todos os trabalhadores podendo ser reforçado para algumas profissões, aquelas que têm maior risco de acidente.

SEGURO DE SAÚDE (ENCARGOS CONVENCIONAIS, CONTRATUAIS E FACULTATIVOS)-Contribuições pagas pelo empregador aos regimes complementares de seguro de saúde não obrigatórios (são excluídos quaisquer pagamentos diretos aos trabalhadores). Destinam-se à comparticipação das despesas relativas a assistência médica (consultas, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas). É excluída a medicina de trabalho.

SEGURO DE VIDA/ACIDENTES PESSOAIS (ENCARGOS CONVENCIONAIS, CONTRATUAIS E FACULTATIVOS)-Contribuições pagas pelo empregador aos regimes complementares de seguro de vida / acidentes pessoais não obrigatórios (são excluídos quaisquer pagamentos diretos aos trabalhadores).

SEMINÁRIO-Processo pedagógico que se dirige a um grupo restrito de indivíduos e cujo objetivo é a exploração coletiva de um tema ou objeto de estudo.

SERVIÇOS DE FORMAÇÃO-Compreende as atividades de formação visando o exercício de uma atividade profissional destinados a jovens e adultos a inserir ou já inseridos no mercado de trabalho, desenvolvidas por qualquer entidade.

SIADAP- Sistema de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

SINDICATO INDEPENDENTE-Sindicato sem filiação numa estrutura sindical superior (por exemplo Federação ou Confederação).

TAXA CONTRIBUTIVA-Porcentagem aplicável sobre bases de incidência para cálculo das contribuições para os Regimes de Segurança Social.

TAXA DE ANALFABETISMO-Taxa definida tendo como referência a idade a partir da qual um indivíduo que acompanhe o percurso normal do sistema de ensino deve saber ler e escrever. Considera-se que essa idade corresponde aos 10 anos, equivalente à conclusão do ensino básico primário.

TAXA DE ATIVIDADE (15 e mais anos)-Taxa que permite definir a relação entre a população ativa e a população em idade ativa (população com 15 e mais anos de idade) .

TAXA DE DESEMPREGO-Taxa que define a relação entre a população desempregada e a população ativa.

TAXA DE EMPREGO JOVEM- Total de efetivos com idades entre os 18 os 24 anos/Total de efetivos

TAXA DE ENQUADRAMENTO-Número total de dirigentes/total de efetivos

TAXA DE ENVELHECIMENTO-Total de efetivos com idades igual ou maiores 65 anos/total de efetivos

TAXA DE FORMAÇÃO-Total de participações em ações de formação/Total de efetivos

TAXA DE FORMAÇÃO NO ENSINO BÁSICO-Total de efetivos com habilitações (até 4º ano/Total de efetivos*100

TAXA DE FORMAÇÃO NO ENSINO SECUNDÁRIO-Total de efetivos com habilitações (11º e 12º /Total de efetivos*100

TAXA DE FORMAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR-Total de efetivos com habilitações (>bacharelato)/Total de efetivos*100

TAXA DE RISCO DE POBREZA-Proporção da população cujo rendimento equivalente se encontra abaixo da linha de pobreza definida como 60% do rendimento mediano por adulto equivalente.

TAXA DE TECNICIDADE - Total Técnicos Superiores e Equiparados/Total Efetivos

TAXA DE VARIAÇÃO- Taxa que traduz a variação entre dois valores anuais (ano t e ano t-1) relativos a uma determinada variável. $(Pop.1-Pop.0)/Pop.0*100$

TAXA SOCIAL ÚNICA-Taxa contributiva a que estão obrigados os trabalhadores subordinados e as respetivas entidades empregadoras e que resultam da junção das taxas que vigoraram para o Regime Geral dos trabalhadores por conta de outrem e das quotizações para o Fundo de Desemprego.

TÉCNICO SUPERIOR-Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. 3 14 Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de

complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

TELETRABALHO-Trabalho à distância com recurso a meios informáticos e telecomunicações na produção e/ou transferência dos resultados do trabalho.

TRABALHADOR A TEMPO COMPLETO-Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

TRABALHADOR A TEMPO PARCIAL-Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

TRABALHADOR COM CONTRATO A TERMO- "Indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato reduzido a escrito com fixação do seu termo e com menção concretizada de modo justificativo:

a) a termo certo: quando no contrato escrito conste expressamente a estipulação do prazo de duração do contrato e a indicação do seu termo;

b) a termo incerto: quando o contrato de trabalho dure por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração."

TRABALHADOR COM CONTRATO PERMANENTE-Indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato de trabalho sem termo ou de duração indeterminada.

TRABALHADOR ESTUDANTE-Todo o trabalhador por conta de outrem, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada, que frequente qualquer nível de ensino ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação em instituição pública, particular ou cooperativa, todo o trabalhador por conta própria que frequente um curso de formação profissional ou um programa de ocupação temporária de jovem com duração igual ou superior a seis meses ou ainda aquele que, tendo essa qualidade, seja colocado em situação de desemprego involuntário.

TRABALHADOR POR CONTA DE OUTREM-Indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

TRABALHADOR POR CONTA PRÓPRIA-Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos. Os associados podem ser, ou não, membros do agregado familiar. Um trabalhador por conta própria pode ser classificado como trabalhador por conta própria como isolado ou como empregador.

TRABALHO SUPLEMENTAR-

TRABALHO VOLUNTÁRIO-Trabalho não pago e não obrigatório, isto é, tempo que os indivíduos dedicam de forma livre e desinteressada a atividades não remuneradas, realizadas através de uma organização ou diretamente para outros indivíduos não pertencentes ao agregado familiar.

TRANSIÇÃO PARA A VIDA ATIVA-Inserção social e profissional dos indivíduos no mercado de trabalho após a conclusão de um ciclo de estudos ou formativo.

TUTOR-Indivíduo que no processo formativo desempenha funções de enquadramento, integração, orientação e acompanhamento, individuais ou de grupo, nas atividades de formação em contexto de trabalho.

UNIÃO PATRONAL-Organização de associações patronais de base regional.

UNIÃO SINDICAL-Associação de sindicatos de base regional.

VOLUME DE FORMAÇÃO-Total de horas de formação assistidas pelos formandos num determinado período de referência (n.º de horas do curso x n.º de formandos ou acções).

VOLUNTARIADO-Conjunto de ações, de interesse social e comunitário, realizadas por pessoas de forma desinteressada e no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas, ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade.

VOLUNTÁRIO-Indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre

Fontes dos dados:

SGP, sistema de gestão do Pessoal da Câmara Municipal de Cascais e sistemas de informação alocados às áreas envolvidas

Obras de referência:

- AR, Assembleia da República; Balanço Social 2013,
- CIME, Comissão Interministerial para o Emprego Terminologia de Formação Profissional, Direcção Geral do Emprego e Formação Profissional, 2001,
- DGO, Direcção Geral do Orçamento; Balanço Social 2013
- ETHOS, Instituto, Introdução ao Balanço Social, 2009
- GONÇALVES, Ernesto, O Balanço Social, A definição de um modelo para a sua empresa, 1980
- INE, Instituto Nacional de Estatística; Balanço Social 2012
- MF, Direcção-Geral do Tesouro e Finanças; Balanço Social 2013
- MS, Autoridade para os Serviços de Sangue e da Transplantação, Balanço Social 2009,
- MT, Metropolitano de Lisboa; Balanço Social 2008
- OLIVEIRA, José, Empresas na Sociedade, 2008
- REGIONAL, Instituto Financeiro para o Desenvolvimento, IP Balanço Social 2012,
- SOCIAL, Instituto de Gestão Financeira da Segurança, I.P. Balanço Social 2012,
- ZARPELON, Márcio, Gestão e Responsabilidade Social, 2006

Legislação:

- Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, obrigatoriedade do balanço social
- Lei n.º 35-2014, 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto (*procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado.*)
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública