



CÂMARA MUNICIPAL
DE BENAVENTE

Balanço Social

2013

DIVISÃO MUNICIPAL DE GESTÃO ADMINISTRATIVA E DE GESTÃO DE RECURSOS

Elaborado por: Margarida Seno
Sónia Dinis

Índice

1. Introdução	2
2. Enquadramento ao Balanço Social	3
3. Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos	4
4. Comportamento Organizacional	20
5. Desenvolvimento dos Recursos Humanos	28
6. Estrutura de Custos	50

1 | Introdução

Em cumprimento do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, procedeu-se à elaboração do Balanço Social da Câmara Municipal de Benavente, cujos dados se reportam a 31 de dezembro de 2013.

O Balanço Social constitui um instrumento privilegiado de informação e de gestão que permite evidenciar as principais características dos serviços municipais, como sejam: a estrutura e característica da sua população, as condições de trabalho e de segurança, para além dos comportamentos dos seus efetivos. Para se proceder a esta caracterização, utilizaram-se diversos rácios e índices que constam da presente nota justificativa.

Balanço Social contempla os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2013, se encontravam a exercer funções nesta Câmara Municipal nas seguintes modalidades de vinculação: contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e determinado, comissões de serviço, outras modalidades onde se incluem os membros dos gabinetes do executivo e prestações de serviços em regime de avença.

2 | Síntese do Balanço Social

- A 31 de Dezembro de 2013 eramos 310 efetivos;
- 97% dos efetivos tem um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- 58,39% dos efetivos é do género feminino e 41,61% do género masculino;
- 1,6% dos efetivos não possui a escolaridade mínima;
- 24,2% dos efetivos tem a 4ª classe e 53% tem o 6º ano e o 9º ano de escolaridade;
- 27% dos efetivos concluiu o 11º e 12º ano de escolaridade, enquanto 18% dos efetivos possuem habilitações superiores;
- O nível etário médio (sexos reunidos) é de 47,6 anos;
- O nível etário médio masculino é de 49,6 anos;
- O nível etário médio feminino é de 46,2 anos;
- Durante o ano, registaram-se 5.454,50 dias de ausência ao trabalho, dos quais 2.161 dias resultaram de situações de doença e 1.339 de acidentes de trabalho;
- Ocorreram 18 acidentes de trabalho, dos quais 2 não provocaram incapacidade para o trabalho e os restantes 16 provocaram ausências de 518 dias úteis. Os restantes 813 dias resultaram de acidentes ocorridos em anos anteriores¹ e cujos sinistrados têm sido sujeitos a intervenções médicas que os obrigam a manterem ou retomarem as incapacidades temporárias absolutas;
- Os grupos de pessoal com maior representatividade são os assistentes operacionais (59%), enquanto os assistentes técnicos e técnicos superiores representam, respetivamente 21 e 16% dos efetivos;
- Durante o ano transato registaram-se 20 saídas e não ocorreram entradas. As saídas ocorridas foram maioritariamente de assistentes operacionais e em menor número de técnicos superiores, tendo as mesmas resultado de caducidades de contratos, reformas/aposentações e licenças sem vencimento;
- Foram instaurados 2 processos disciplinares, transitou 1 processo do ano anterior e foram decididos 2 processos, cujas decisões resultaram numa repreensão escrita e suspensão;
- O total de encargos com pessoal foi de 4.113.244,37€;
- Foram realizadas 18.605,47 horas extraordinárias;
- O valor global gasto com prestações sociais foi de 352.314,31€;
- O total de encargos com a formação profissional foi de 38.777,20€.

¹ Acidentes ocorridos em 2008, 2010 e 2012

3 | Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos

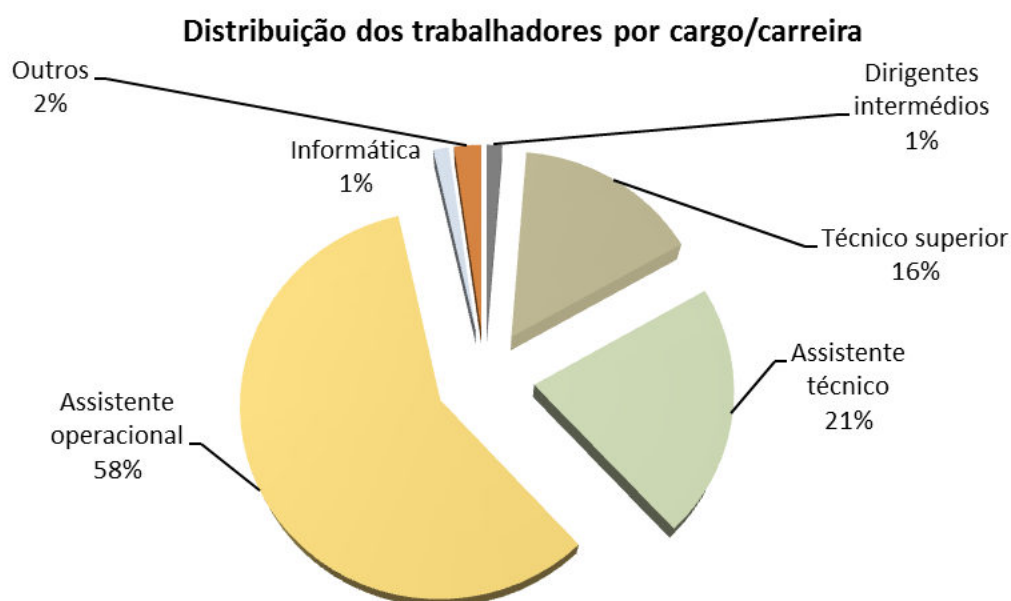
3.1. Efetivos por Cargo/Carreira e Género	5
3.2. Efetivos por Modalidade de Vinculação	7
3.3. Efetivos por Escalão Etário	8
3.4. Efetivos por Nível de Antiguidade	12
3.5. Efetivos por Nível de Escolaridade	13
3.6. Indicadores de Inclusão	16
3.7. Efetivos na Estrutura da CMB	17
3.8. Conclusões	19

3.1 Efetivos por Cargo/Carreira e Género

- A estrutura de carreiras na CMB caracteriza-se por uma forte predominância de assistentes operacionais, categoria profissional que representa cerca de 58% do universo de colaboradores. Enquanto os assistentes técnicos e técnicos superiores representam respetivamente 21% e 16% do total de efetivos.
- No grupo “Outros” estão incluídos os fiscais municipais e os membros dos gabinetes, representando este grupo 2% dos efetivos. O pessoal de informática e dirigentes representam respetivamente 1% dos efetivos.



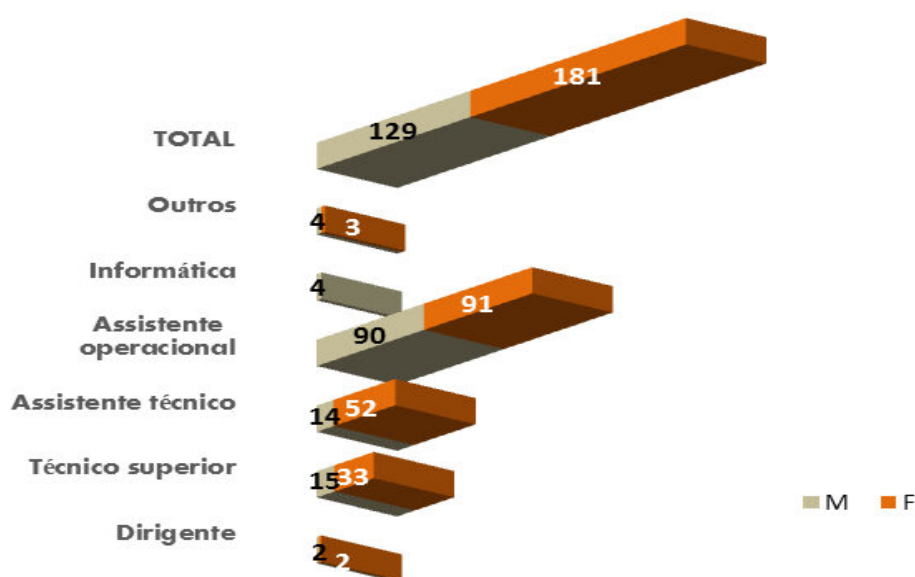
Gráfico 1: Distribuição de colaboradores por categoria profissional



Relativamente à distribuição entre géneros, o grupo feminino é predominante nas três principais categorias, destacando-se o seu número nos técnicos superiores e assistentes técnicos.

A única categoria em que predomina o género masculino é na informática, não havendo representação feminina neste grupo profissional.

Gráfico 2: Distribuição de colaboradores por categoria profissional



- O índice de **tecnicidade** diminuiu ligeiramente, passando de 14,4 % em 2011 para 15,64% em 2012, situando nos 15,5% em 2013. Estas ligeiras diminuições têm-se explicado pelo decréscimo de efetivos nos outros grupos e a manutenção do número de técnicos superiores, mas em 2013 esta diminuição resulta da saída de 3 técnicos superiores, que iniciaram os mandatos autárquicos.
- O índice de **enquadramento** continua a aumentar de forma muito pouco expressiva, passando de 1,1% em 2011, 1,2% em 2012 e 1,3% em 2013, resultante da diminuição do número de efetivos.

Taxa de Tecnicidade **15,5%**

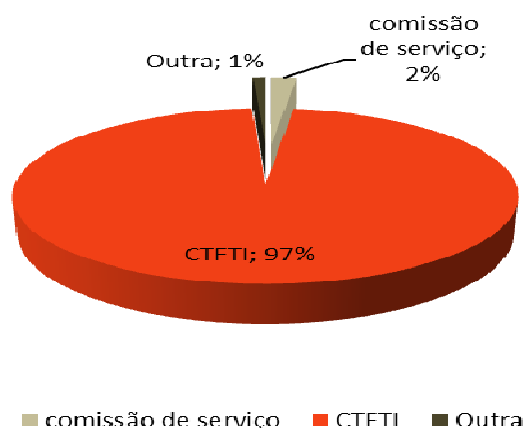
Taxa de Enquadramento **1,3%**

3.2. Efetivos por Mobilidade de Vinculação

Durante o ano em estudo, podemos constatar que as modalidades de vinculação se restringem aos contratos de trabalho em funções públicas por tempo

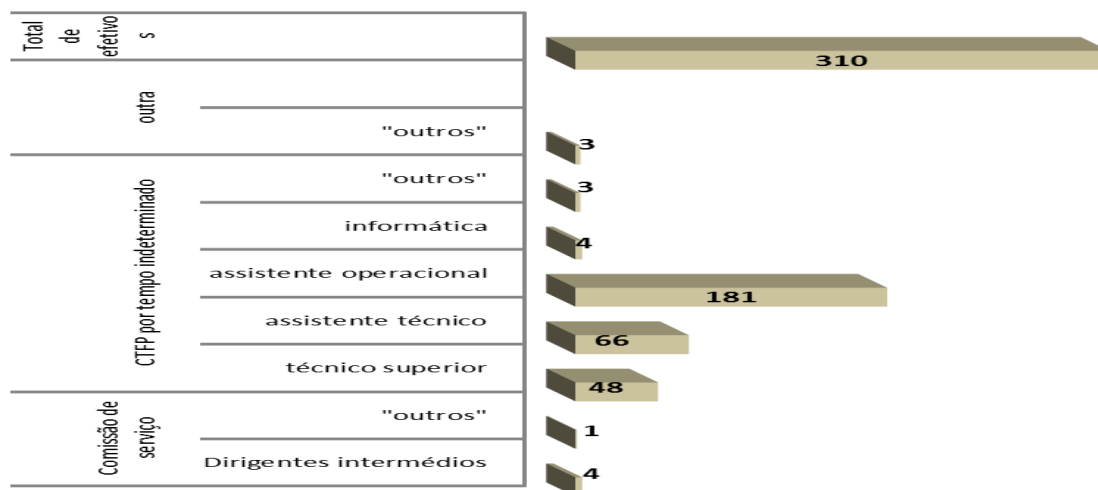
indeterminado, representando 97% do total de efetivos, enquanto que o pessoal em comissão de serviço e “outros” representam respetivamente 2 e 1% do efetivos.

Gráfico 3: Representatividade dos vínculos laborais



- A preponderância do contrato de trabalho a tempo indeterminado é transversal a todas as categorias profissionais e explica-se por se tratar da modalidade de relação jurídica de emprego público, claramente, frequente em todos os níveis da Administração Pública.
- Nas comissões de serviço está incluído o pessoal dirigente e os membros dos gabinetes (grupo “outros”).

Gráfico 4: Distribuição de vínculos laborais por cargo/carreira



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

Tarefa	Masculino	0
	Feminino	0
Avença	Masculino	4
	Feminino	2
Total		6

- Relativamente ao regime de prestação de serviços, em 2013 existiam 6 colaboradores em regime de avença, representando 1,9% dos efetivos, não existindo colaboradores em regime de tarefa.
- Estes colaboradores prestam serviço nas áreas da cultura e do desporto.

3.3. Efetivos por Escalão Etário

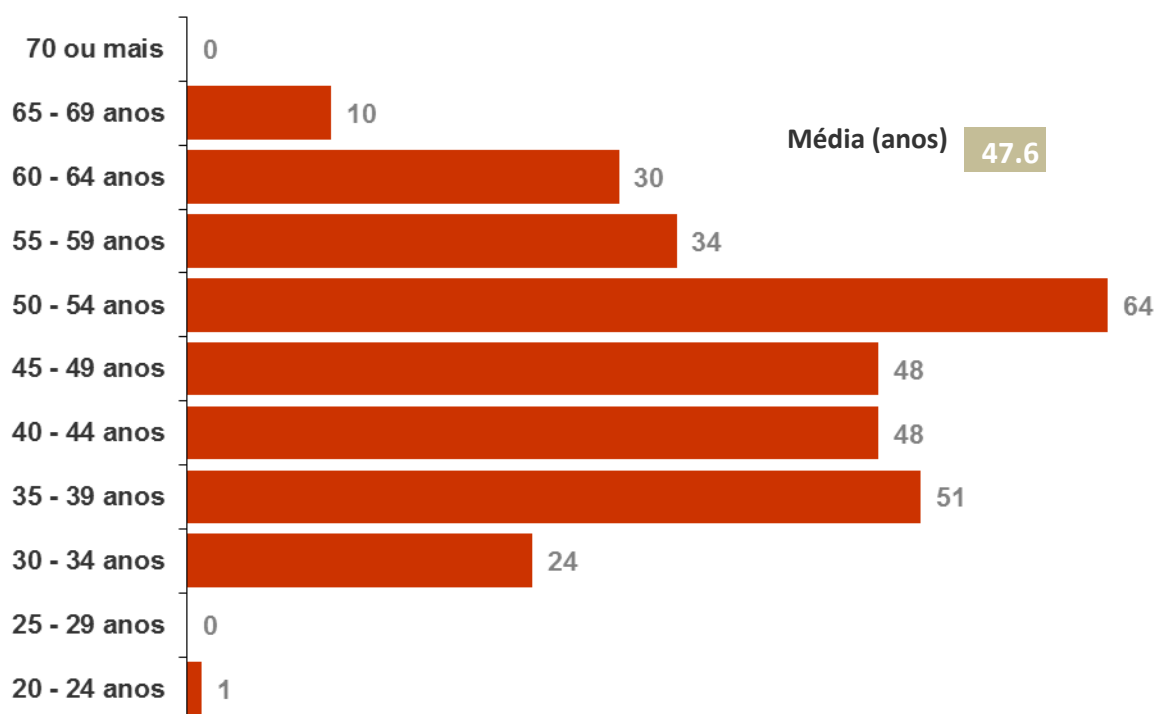
Mantém-se a tendência de envelhecimento da estrutura etária, sendo a média das idades em 2013 de 47,6 anos, que resulta, essencialmente, da extrema dificuldade de rejuvenescimento dos quadros, fruto das fortes restrições à admissão de novos trabalhadores na Administração Pública.

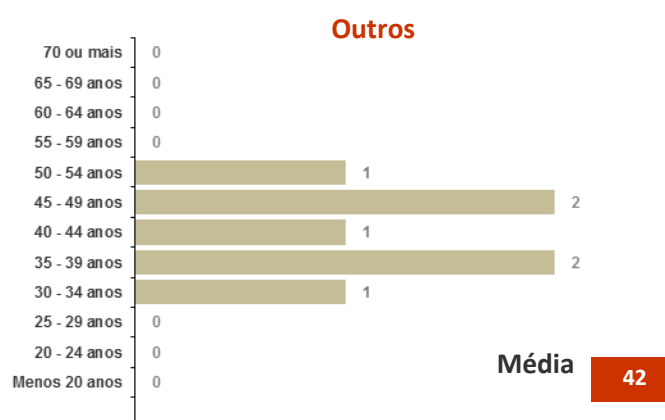
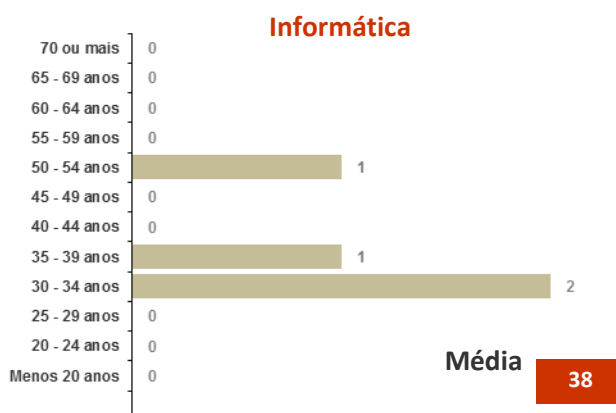
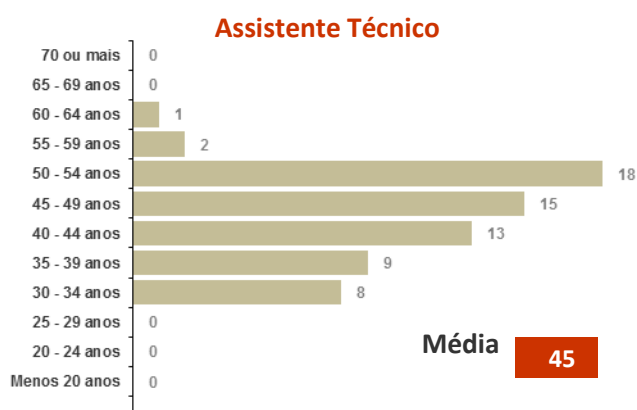
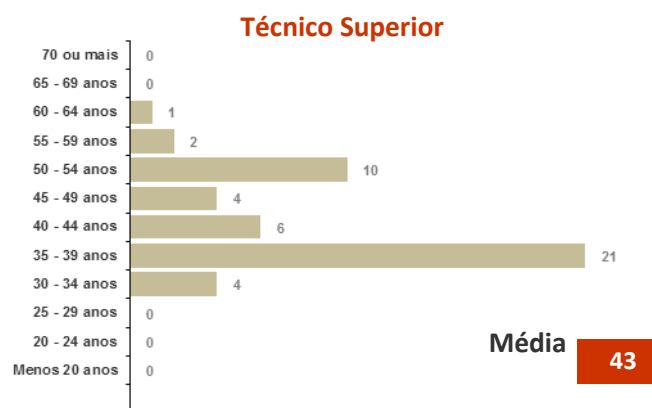
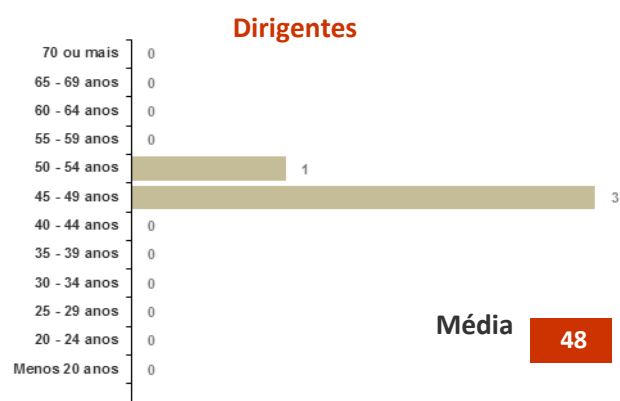
Por outro lado, acresce a alteração do estatuto da aposentação no sentido convergente com o regime geral da segurança social de que resultou uma inibição dos pedidos de passagem à aposentação, com fortes penalizações legais.

➤ **Nível etário médio** = Somatório idades efetivo total / efetivo total

Nível etário médio **47,6 anos**

Gráfico 5: Pirâmides etárias globais e por categoria profissional, com média



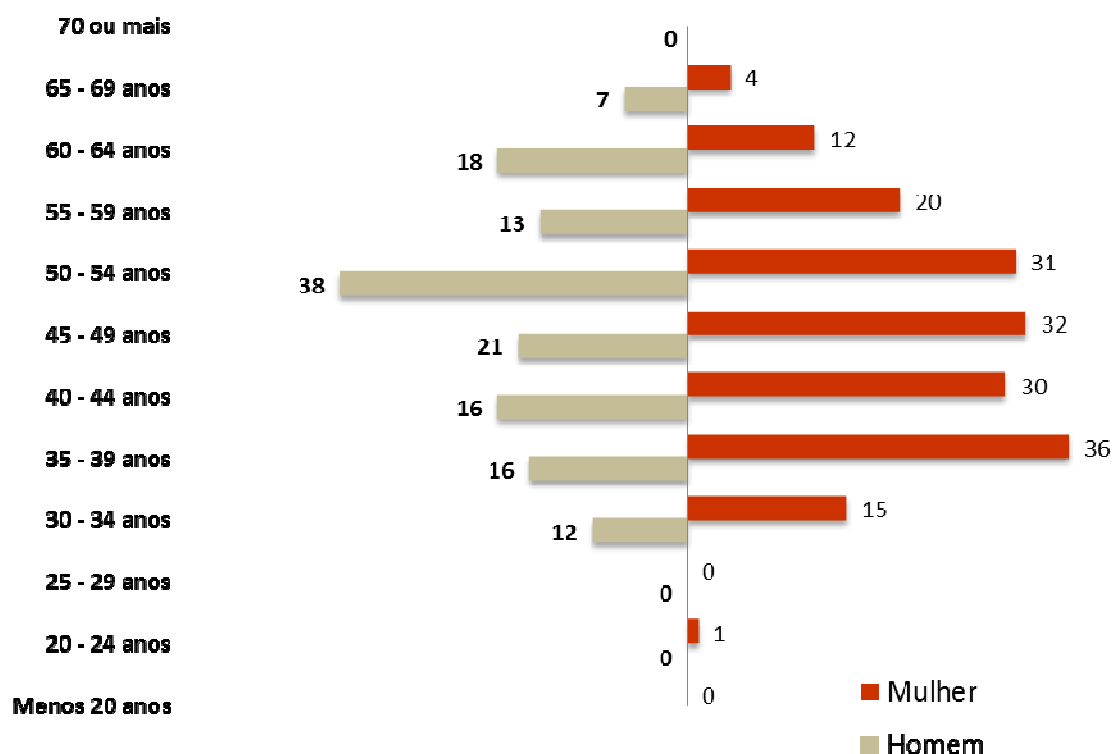


➤ Através da análise dos indicadores de gestão verifica-se que o nível médio de idades é de **47,6 anos** (sexos reunidos). Não representando assim alterações significativas face a 2012, como é evidenciado no **quadro n.º 2**.

Quadro 2: Nível médio etário e leque etário

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Idade média	45,7	45	46,5	47	47	47,6
Leque etário	3,4	3	3,3	3,1	3	3

Gráfico 6: Distribuição de género global e por intervalos etários



➤ **Nível etário médio masculino** = Somatório idades pessoal masculino / efetivo total masculino

➤ **Nível etário médio feminino** = Somatório idades pessoal feminino / efetivo total feminino

Nível etário médio masculino **49,6**

Nível etário médio feminino **46,2**

Quando se analisa por sexo separados, é o sexo masculino que apresenta um maior nível

etário médio (**49,6 anos**) relativamente ao sexo feminino (**46,2 anos**).

➤ **Taxa de emprego de jovens** = Efetivos jovens (até 24 anos) / efetivo total

➤ **Índice de envelhecimento** = efetivos com mais de 55 anos / efetivo até 24 anos

➤ **Leque etário** = idade do trabalhador mais idoso/ idade do trabalhador mais novo

Taxa de emprego de jovens **32%**

Índice de envelhecimento **74**

Leque etário **3**

A estrutura etária continua envelhecer, situando-se o nosso índice de envelhecimento em 74%, como reflexo do número total de efetivos com idades superiores a 50 anos ser significativamente superior ao efetivo dos

20 anos aos 24 anos (1), cifrando-se o respetivo leque etário em 3.

➤ **Taxa de emprego ativa** = Efetivo Total/ Total da População ativa

Taxa de emprego ativa

2%

Apresentamos, igualmente, uma baixa taxa de emprego ativa de 2,1 ou seja por cada 100

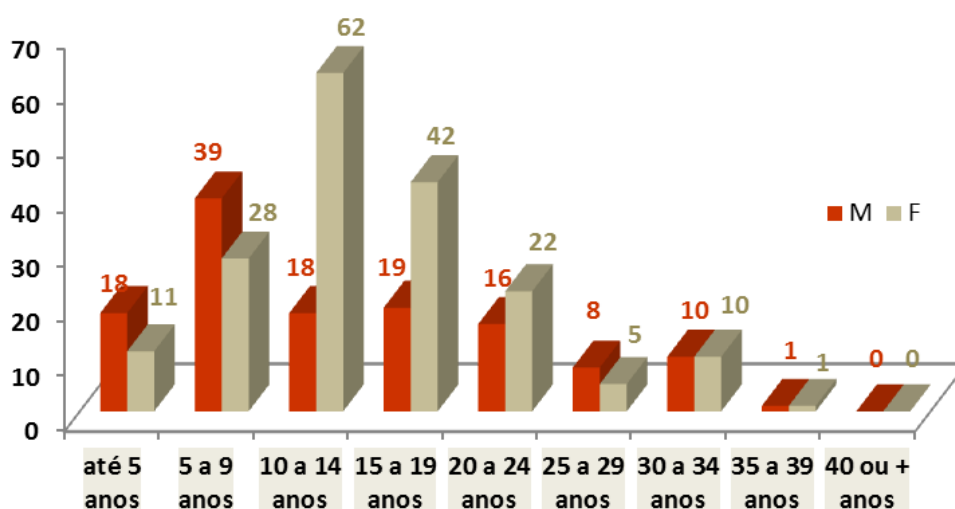
indivíduos da população ativa, 2 trabalham na autarquia.

3.4. Efectivos por Nível de Antiguidade

- Numa avaliação da antiguidade por género, é de assinalar a predominância do sexo feminino em grupos de antiguidades dos 5 aos 19 anos.
- Esta tendência inverte-se nos grupos com antiguidades até 5 anos e dos 25 aos 29 anos, em que o sexo masculino é maioritário.



Gráfico 7: Antiguidade por género



Quadro 3: Distribuição dos trabalhadores segundo o nível médio de antiguidade e género

	Género		TOTAL	NMA
	M	F		
até 5 anos	18	11	29	2
5 a 9 anos	39	28	67	7
10 a 14 anos	18	62	80	12
15 a 19 anos	19	42	61	17
20 a 24 anos	16	22	38	22
25 a 29 anos	8	5	13	28
30 a 34 anos	10	10	20	32
35 a 39 anos	1	1	2	38
40 ou + anos	0	0	0	0

Em 2013, a antiguidade média dos colaboradores da CMB foi de **14 anos**, representando o aumento natural da passagem de mais um ano e de não terem existido admissões de pessoal.

Cerca de 26% dos colaboradores têm uma antiguidade entre 10 e os 14 anos. A carreira onde se regista uma maior antiguidade é a de assistente técnico, com uma média de 19 anos.

3.5. Efetivos por Nível de Escolaridade

➤ Ao nível de habilitações literárias, o grau de escolaridade mais comum, entre os efetivos da CMB, é de **4 anos de escolaridade**, representando **24,2%** dos trabalhadores.

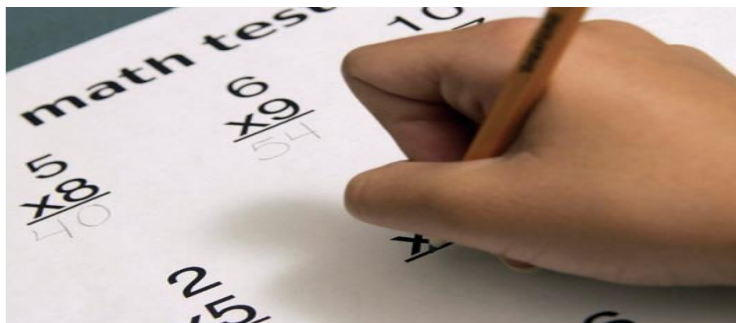
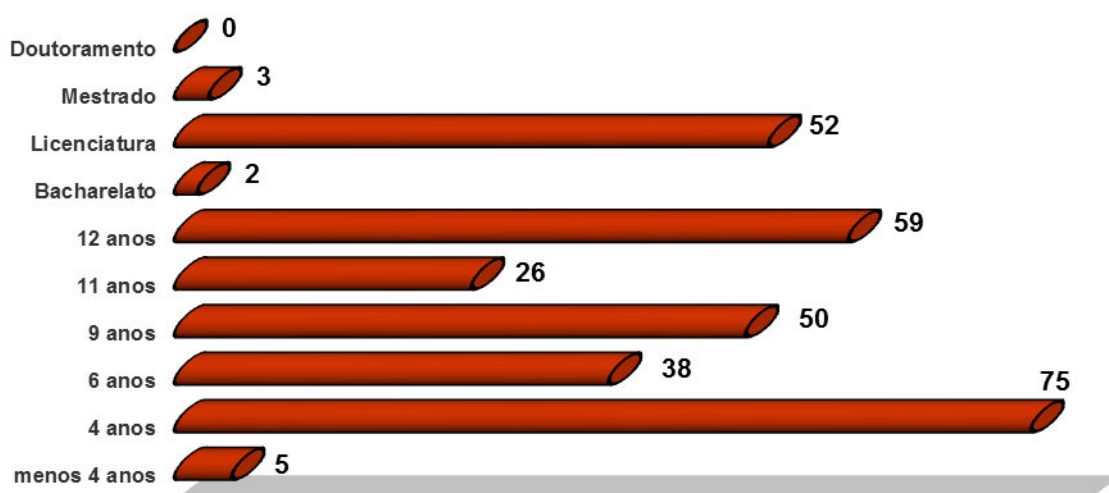


Gráfico 8: Distribuição da tipologia de habilitações literárias dos trabalhadores



➤ **Taxa de analfabetismo** = Efetivos com menos de 4 anos escolaridade/efectivo total X 100

➤ **Taxa de habilitação básica** = Efetivos com 4, 6 e 9 anos de escolaridade/efectivo total X 100

➤ **Taxa de habilitação secundária** = Efetivos com 10, 11 e 12 anos de escolaridade/efetivo total X 100

➤ **Taxa de habilitação superior** = Efetivos com CM+BAC+LIC+MEST+DOUT/efetivo total X 100

Taxa de Analfabetismo **1,6%**

Taxa de Formação Ensino Básico **53%**

Taxa de Formação Secundária **27%**

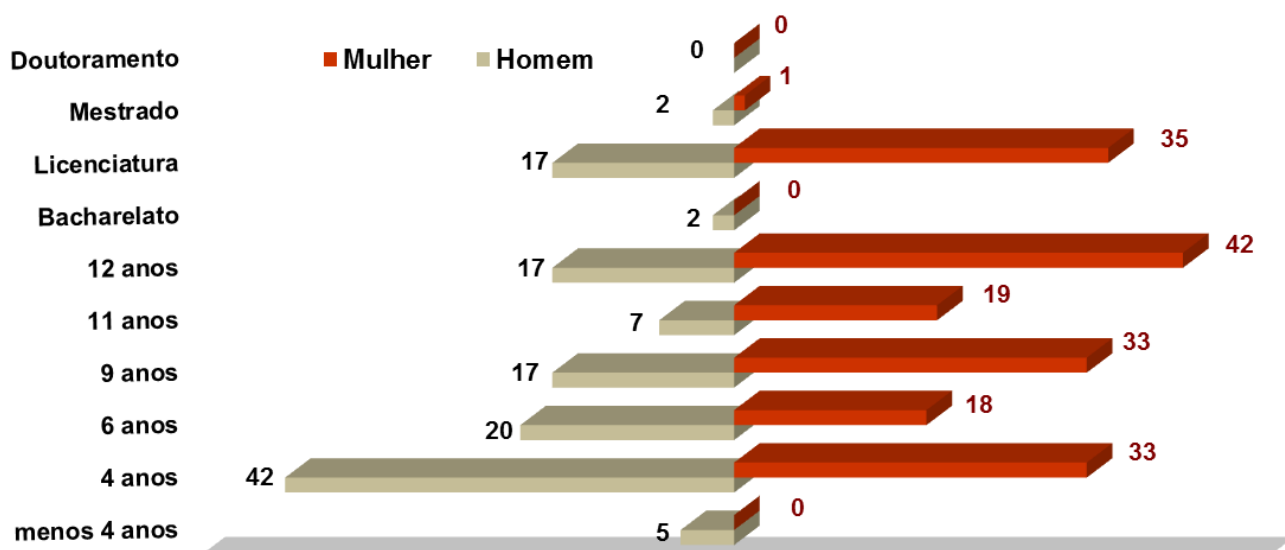
Taxa de Formação Ensino Superior **18%**

➤ Em resultado dos indicadores supramencionados, relativamente à estrutura habilitacional do pessoal ao serviço da Câmara Municipal, infere-se que:

- Apresentamos uma taxa de analfabetismo de **1,6%**, ou seja, por cada 100 efetivos, 1,6 não têm escolaridade obrigatória. Esta taxa tem vindo a diminuir em resultado das aposentações ocorridas nos últimos anos; (Em **2007** tínhamos uma taxa de **4,4%**)
- **53%** dos efetivos são possuidores de um nível de escolaridade básica (4º, 6º e 9º anos de escolaridade);

- A taxa de formação secundária representa **27%** dos efetivos, em que por cada 100 trabalhadores, 27 tem formação secundária. Esta taxa sofreu um aumento **de 2%** em relação ao Balanço Social de 2012;
- Relativamente às habilitações superiores, por cada 100 efetivos, **18** são possuidores de bacharelato, licenciatura ou mestrado.

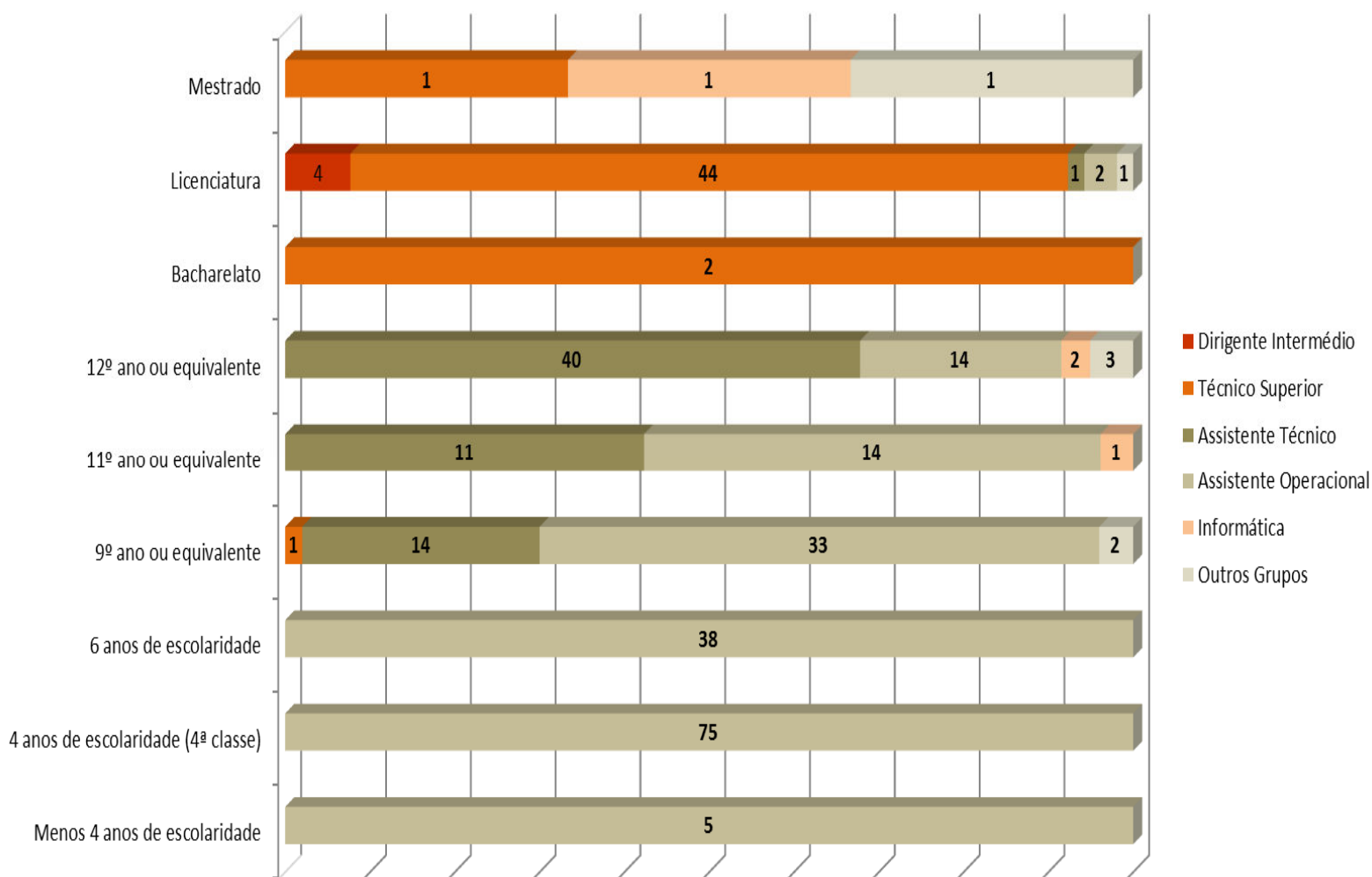
Gráfico 9: Distribuição das habilitações literárias por género



➤ O género feminino é, claramente, o grupo que detém níveis habilitacionais mais elevados e que resultam do facto de ser um grupo maioritário nas três principais carreiras; as habilitações literárias exigidas para o ingresso nas carreiras de assistente técnico e técnico

superior são mais elevadas; para além de que são um grupo mais jovem e como tal o nível de escolaridade mínima exigida para o seu ingresso na categoria de assistente operacional é igualmente mais elevado.

Gráfico 10: Distribuição das habilitações literárias por cargo/carreira



➤ A carreira que possui a maior diversidade de qualificações é a de assistente operacional

3.6. Indicadores de Inclusão

A inclusão de portadores de deficiência e estrangeiros na realização de funções na Câmara Municipal representam um importante fator de responsabilidade social. Em 2013, integraram os quadros desta entidade 16 trabalhadores portadores de deficiência.

Em média estes trabalhadores têm uma antiguidade média de 17 anos, sendo 37,5% do sexo feminino e 62,5% do masculino.

Relativamente aos colaboradores estrangeiros, apenas 3 pertencem aos quadros desta entidade.

Quadro 4: Inclusão de Colaboradores portadores de deficiência e estrangeiros

	N.º de Efectivos	%	Média de Antiguidade	Média de Idade	Género	
					M	F
Portadores de Deficiência	16	5,16%	17	45	10	6
Estrangeiros	3	0,97%	6	57,7	3	0

3.7. Efectivos na Estrutura da Câmara

Figura 1: Caracterização geral de efetivos por departamentos e divisões

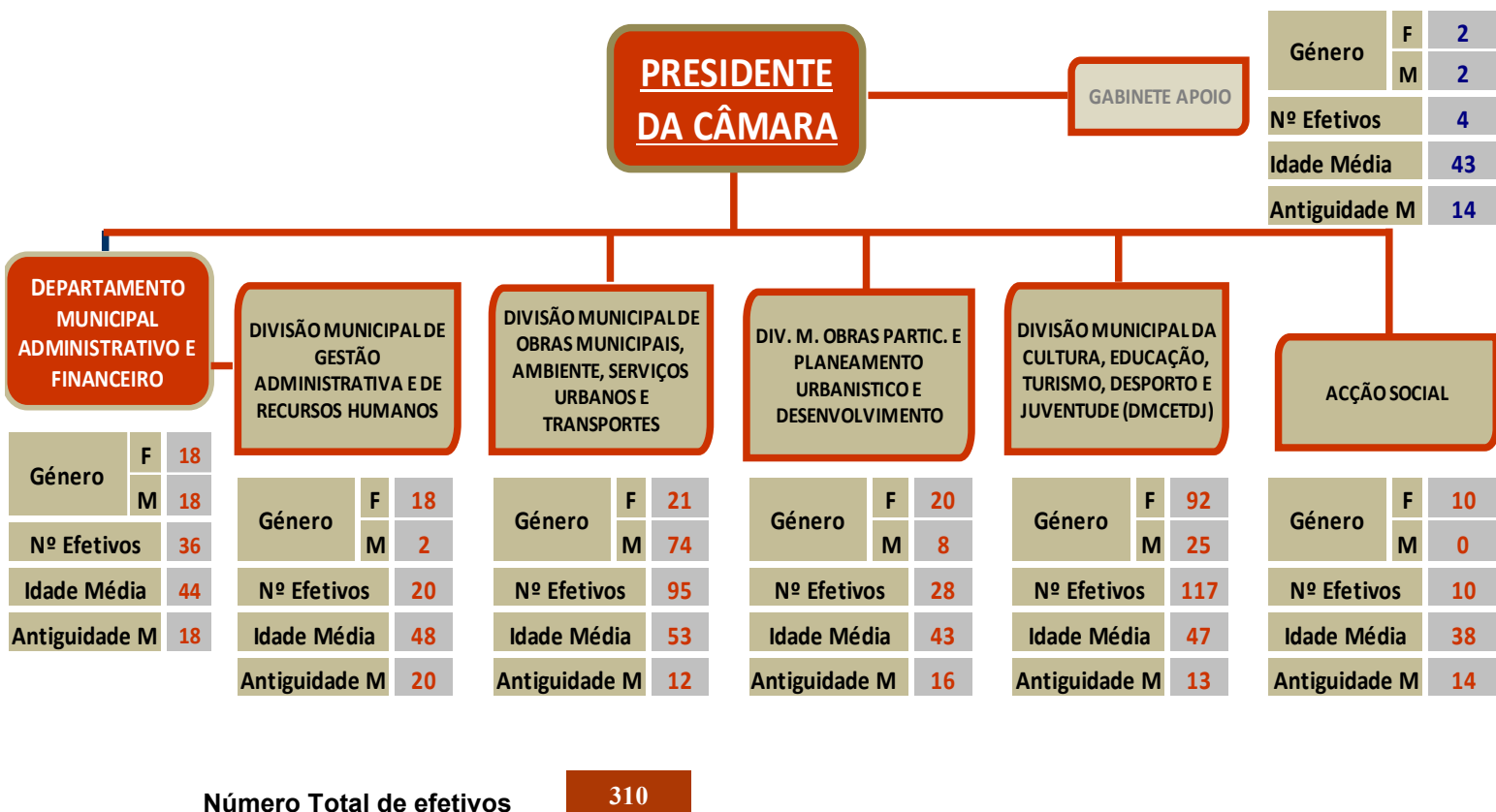
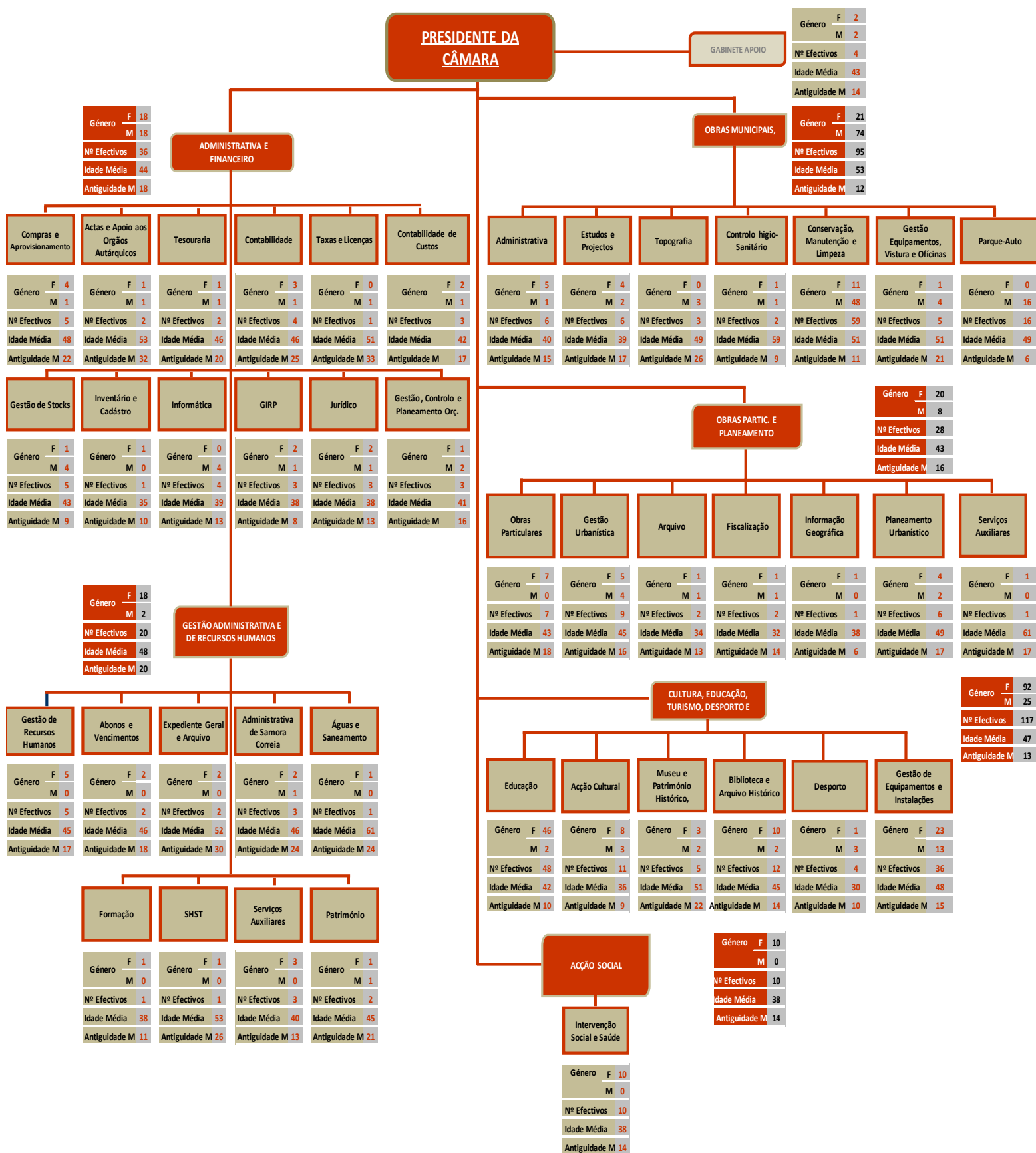


Figura 2: Caracterização geral de efetivos por áreas



3.8. Conclusões

A estrutura de Recursos Humanos continua o seu processo de envelhecimento

- Os indicadores de idade média demonstram uma tendência de envelhecimento, nomeadamente na carreira de assistente operacional, que detêm a sua maior percentagem nos intervalos etários entre os 50 e 59 anos de idade.

A evolução de colaboradores com habilitações em ensino básico é significativa

- 53% dos efetivos são possuidores de um nível de escolaridade básica.
- A taxa de tecnicidade da CMB tem vindo a evoluir positivamente, não obstante se situe nos 1,5%.

4 | Comportamento Organizacional

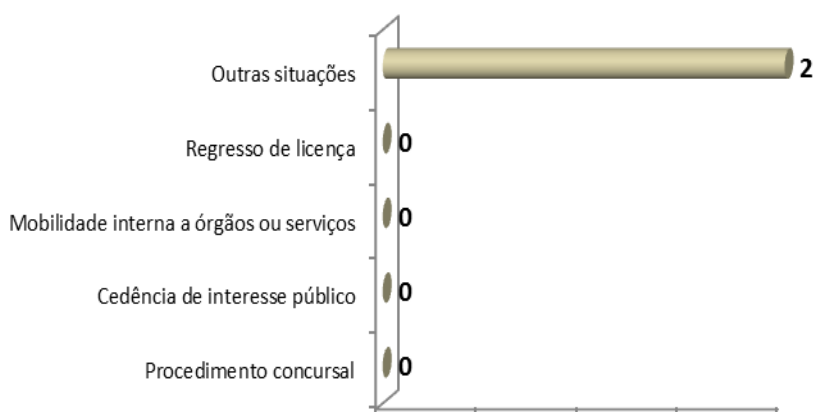
4.1. Efetivos admitidos e regressados	21
4.2. Saída de efetivos	21
4.3. Trabalho extraordinário	22
4.4. Absentismo	23
4.5. Relações profissionais	26
4.6. Conclusões	27

4.1. Efetivos admitidos e regressados

- Durante o ano de 2013 regressaram apenas 2 colaboradores, um que voltou a ser nomeado para o gabinete de apoio à vereação e um regresso de licença de maternidade.



Gráfico 11: Efetivos admitidos e regressados por modalidade de vinculação



4.2. Saída de efetivos segundo a vinculação

- As 20 saídas registadas durante o ano resultaram de ausências superiores a seis meses, de reformas/aposentações e aposentações por limite de idade.

Gráfico 12: Saídas de efetivos por modalidade de vinculação



4.3. Trabalho Extraordinário

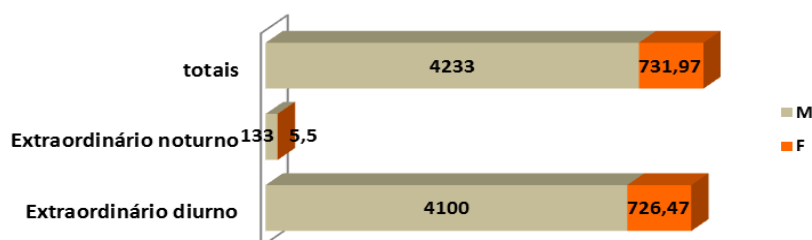
- Durante 2013, efetuaram-se 18.605,47 horas extraordinárias, sendo o maior número de horas extraordinárias realizadas pelo género masculino e em dias de descanso

semanal complementar, seguida do trabalho extraordinário noturno.

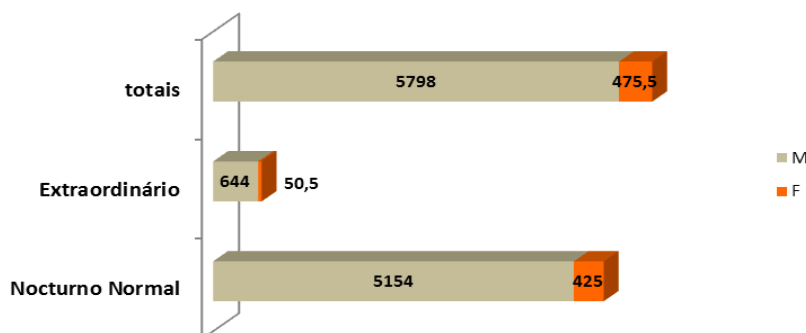
Em relação a 2012 fizeram-se menos 12.898,53 horas.

Gráficos 13, 14 e 15: Contagem de horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género

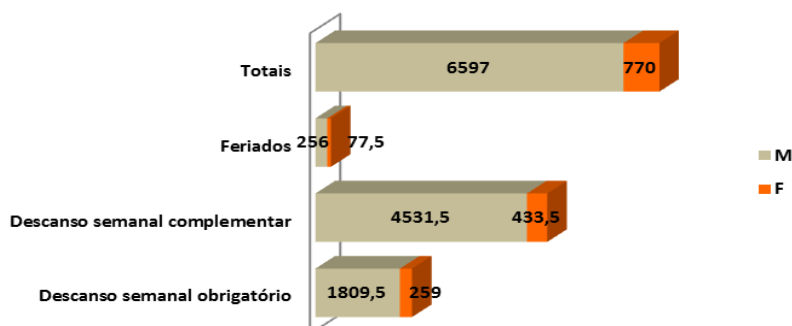
Contagem de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género



Número de horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género



Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados segundo o género



4.4. Absentismo

- Durante o ano em estudo, registaram-se **5454,5** dias de ausência ao trabalho.
- É de referir que, a situação de doença continua a ser o principal motivo das ausências, 2161 dias perdidos (39,62% do total das ausências) seguida da incapacidade temporária absoluta para o trabalho, resultantes de acidentes de trabalho que representam 24,55%).
- Em 2013 registou-se um decréscimo de ausências por doença na ordem dos 45,76% e aumentaram as ausências motivadas por acidentes de trabalho 46,83%
- 72% do total de ausência registadas durante 2013 incidiram sobre o pessoal que integra a carreira de assistente operacional.

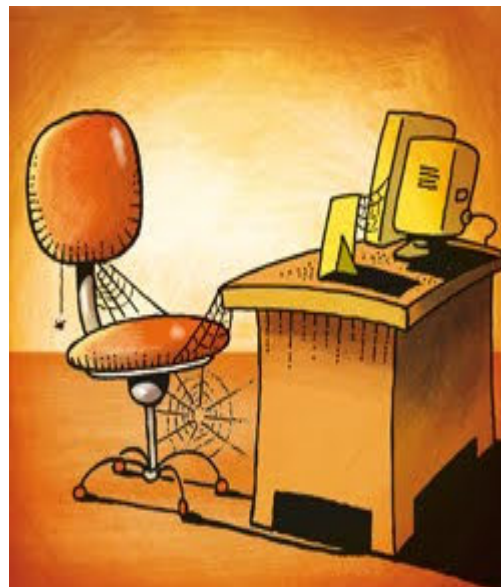


Gráfico 16: N.º de dias de ausência ao trabalhador por carreira

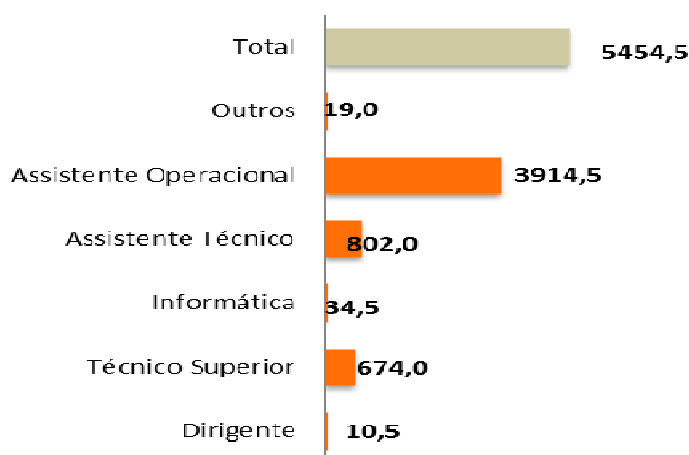
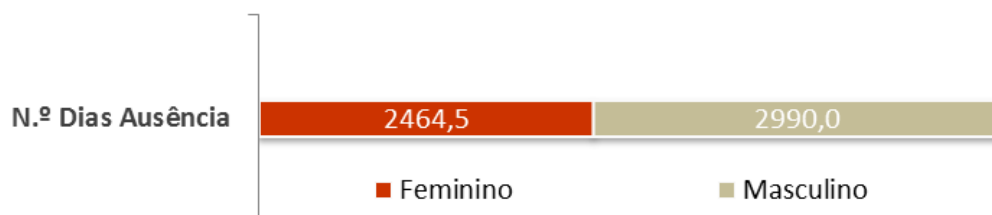


Gráfico 17: N.º de dias de ausência ao trabalhador por género



- O absentismo e as demissões são dois fatores reveladores do comportamento do pessoal de uma organização. Este comportamento absentista poderá estar associado a vários fatores, tais como:
 - **A envolvente trabalho**, onde se incluem as qualificações exigidas para o desempenho, a penosidade das funções, o estilo de supervisão, as oportunidades de promoção, o nível de salário, bem como as relações de trabalho;
 - **Caraterísticas individuais**, como por exemplo o género, idade, descendentes, formação base, entre outras;
 - **Constrangimentos** que poderão estar associados ao ambiente de trabalho e/ou às condições físicas;
 - **A satisfação e/ou a motivação no trabalho**

➤ **Total Anual Dias Trabalháveis (TADT)** = 365- (102 (sábados e Domingos) + 13 feriados + 25 férias) x Efetivo total

Total Anual Dias Trabalháveis **69.750**

➤ **Total Anual Horas Trabalháveis (TAHT)** = TADT x Período Normal de Trabalho (7 Horas)

Total Anual Horas Trabalháveis **488.250**

➤ **Índice de Presença** = (Dias Trabalhados/Dias Trabalháveis) x 100

Índice de Presença **92,2%**

- Durante 2013, registou em aumento do índice de presença, atingindo-se valores suficientes². Por cada 100 dias trabalháveis,

os efetivos desta autarquia trabalharam 92,2 dias.

➤ **Taxa Geral de Absentismo** = Somatório das Ausências / TADT x 100

Taxa Geral de Absentismo **7,8%**

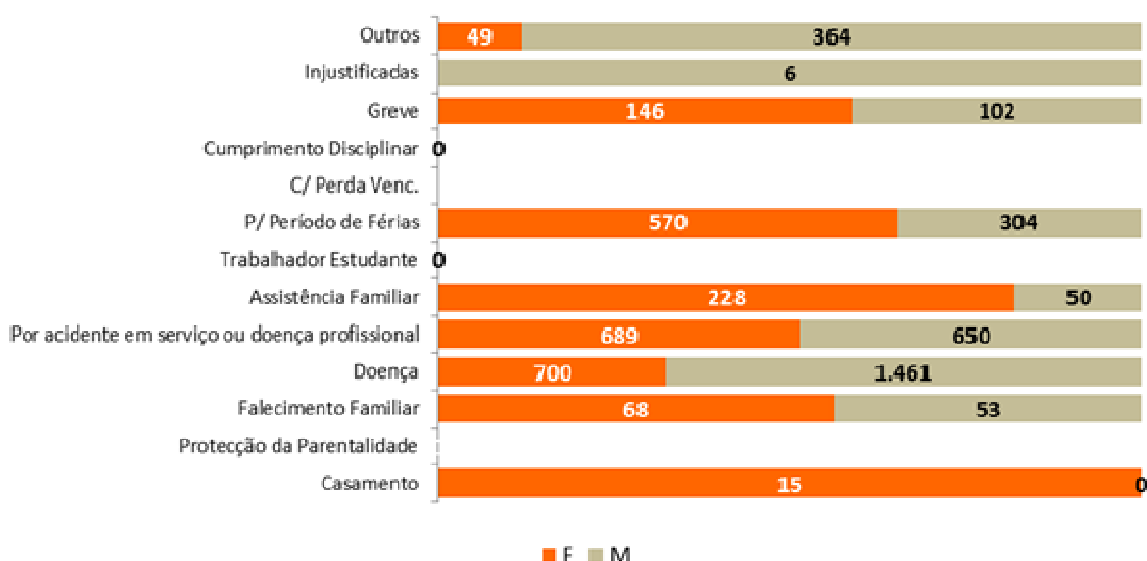
- Analisando o absentismo melhoramos este indicador, atingindo-se valores suficientes³.

Assim, dos 100 dias trabalháveis, 7,8 dias não foram efetivamente trabalhados.

² Les Ratios Sociaux – Association Française des Conseillers de Direction, Suficiente entre 90 % e 94%)

³ Ibide;Suficiente (entre 6% e 10 %)

Gráfico 18: N.º de dias de ausência ao trabalhador por motivo e género



- A doença continua a ser a principal causa de de absentismo em ambos os sexos, totalizando 39,62% do total de ausências ao trabalho. Este valor decresceu significativamente talvez em resultado do não pagamento de vencimento nos primeiros três dias de ausência;

- Em 2013 foram os homens que mais se ausentaram por doença;
- Depois das ausências motivadas por doença, a segunda principal causa são os acidentes de trabalho, sendo que as incapacidades temporárias absolutas para o trabalho em 2013 aproximaram-se em ambos os géneros.

➤ **Índice Absentismo/Doença** = (Somatório ausências doenças/ Dias Trabalháveis) x 100

Índice de Absentismo/Doença 6,28

➤ **Índice Absentismo/Assistência Família** = (Dias de ausências por Assistência Familiar/TADT) x 100

Índice Absentismo/Assistência Família 0,4

- Relativamente ao índice de absentismo motivado por assistência a familiares, temos que por cada 100 dias trabalháveis, apenas 0,4 são utilizadas para este fim. Este tipo de

ausência contínua a ser a mulher que mais a utiliza (82%).

4.5. Relações Profissionais

- Neste Município mantém-se a existência de uma comissão sindical, ainda que não exista comissão de trabalhadores.
- No que concerne ao número de trabalhadores sindicalizados, em 2013 totalizavam 86, menos 4 que em 2012. Este número tem sofrido algumas alterações, registando-se uma diminuição neste últimos anos, com exceção de 2010, em que este número teve um ligeiro aumento e que resultou dos ingressos ocorridos nesse ano.



➤ **Taxa de Sindicalização** = $(\text{N.º Trabalhadores Sindicalizados} / \text{Total de Efetivos}) \times 100$

Taxa de Sindicalização

27,7%

4.6. Conclusões

Tendência decrescente na taxa de absentismo

- A taxa de absentismo em 2013 voltou a diminuir, passando de uma taxa 10,8% para 7,8%, o que em termos de evolução do absentismo revela uma tendência positiva.
- Do total de ausências para o trabalho, 71,77% foram ausências do pessoal afeto às carreiras assistente operacional. Contribuiu para este aumento os dias perdidos devido a acidentes de trabalho.

À semelhança de anos anteriores as ausências por doença continuam a ser a principal causa de absentismo, embora este valor tenha decrescido significativamente em 2013.

- A principal causa de ausência resulta de doença, contabilizando 39,62% do total de todas as ausências ao trabalho, seguida das incapacidades temporárias absolutas para o trabalho, resultantes de acidentes de trabalho que representam 24,55% das ausências totais.

Contrariamente a 2012 em que a principal causa das saídas se ficou a dever a aposentações, em 2013 a principal causa das saídas resultou de situações de ausência superiores a 6 meses

- Em 2013 saíram 20 colaboradores da CMB, sendo que cerca de 55% dessas saídas são temporárias e resultam de ausências superiores a 6 meses.
- O segundo motivo das saídas são as aposentações e reformas, que representa 20% do total de saídas.

5 | Desenvolvimento dos Recursos Humanos

5.1. Acidente de trabalho	29
5.2. Casos de incapacidade	31
5.3. Atividade de medicina no trabalho	32
5.4. Despesas com prevenção dos acidentes de trabalho e doenças de profissionais	33
5.5. Ações de formação profissional	35
5.6. Despesas com formação	44
5.7. Conclusões	49

5.1. Acidentes de Trabalho⁴

- Durante 2013, ocorreram 18 acidentes de trabalho, 17 em posto de trabalho e um *in itinere*. Dos 18 acidentes, 16 provocaram incapacidade temporária absoluta para o trabalho.
- Do total de acidentes com baixa, verifica-se que é igual em ambos os géneros, mas em termos de dias perdidos, foram as mulheres que mais dias de incapacidade para o trabalho tiveram.
- Comparativamente ao ano transato ocorreram mais 6 acidentes e perderam-se mais dias de trabalho.



Gráfico 19: Número de acidentes de trabalho



- Dos acidentes registados e que provocaram incapacidade temporária absoluta para o trabalho, regista-se que na sua maioria provocaram ausências entre 4 a 30 dias.
- Destaca-se o grupo feminino com maior número de dias de ausências e de ocorrências.
- De referir que dos 1331 dias úteis de ausência registados em 2013, 813 dias resultaram de acidentes ocorridos em anos anteriores e cujos sinistrados têm sido sujeitos a intervenções médicas que os obrigam a manterem ou retomarem as incapacidades temporárias absolutas, sendo que os restantes 518 dias dizem respeito aos acidentes registados durante o período em análise.

⁴ Não são contabilizados os acidentes ocorridos com os trabalhadores temporários ao abrigo dos programas do IIEFP.

Gráfico 20: Número de acidentes de trabalho e de dias perdidos por género (no local de trabalho)

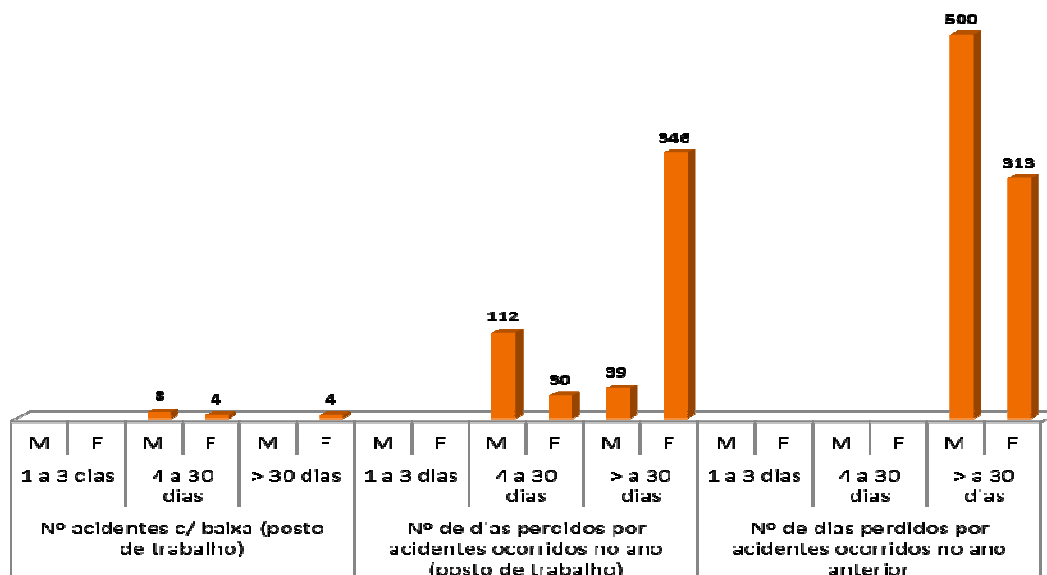


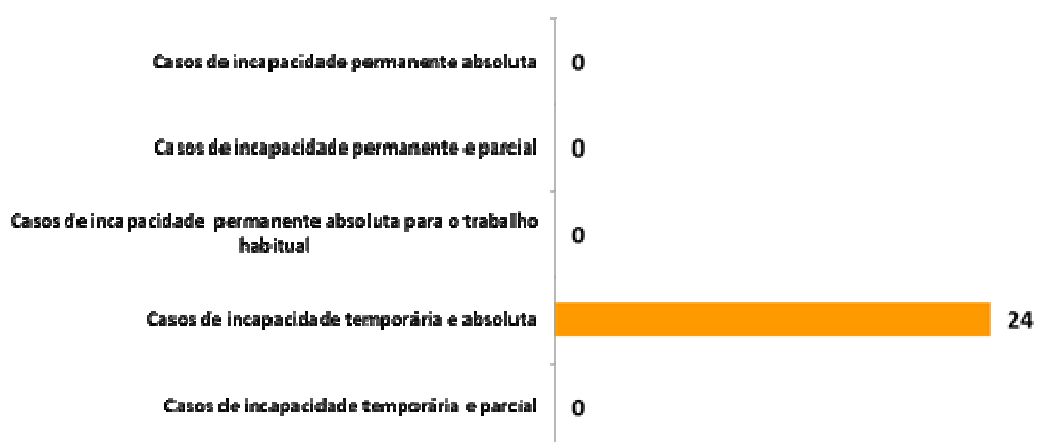
Gráfico 21: Número de acidentes de trabalho e de dias perdidos por género (*in itinere*)



5.2. Casos de Incapacidade

- Durante o ano foram declarados 24 casos de incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

Gráfico 22: Casos de incapacidade

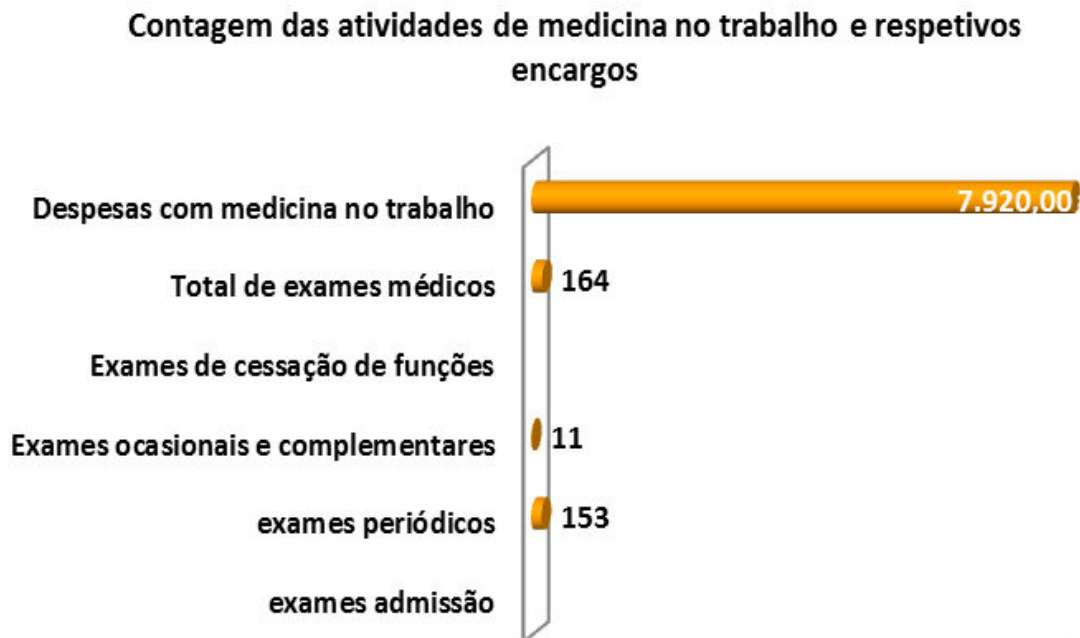


5.3. Atividade de Medicina no Trabalho

- As atividades de medicina no trabalho traduziram-se em 164 exames médicos, dos quais 89% foram exames periódicos e 11% foram exames ocasionais. Os exames ocasionais foram, maioritariamente, devido a ausências por doença superiores a 30 dias e em menor número ausências resultantes de acidentes de trabalho.
- Relativamente aos exames periódicos, estes exames são realizados anualmente a todos os trabalhadores com idades iguais ou superiores a 50 anos. Desta atividade resultou uma despesa global de 7924.56€.



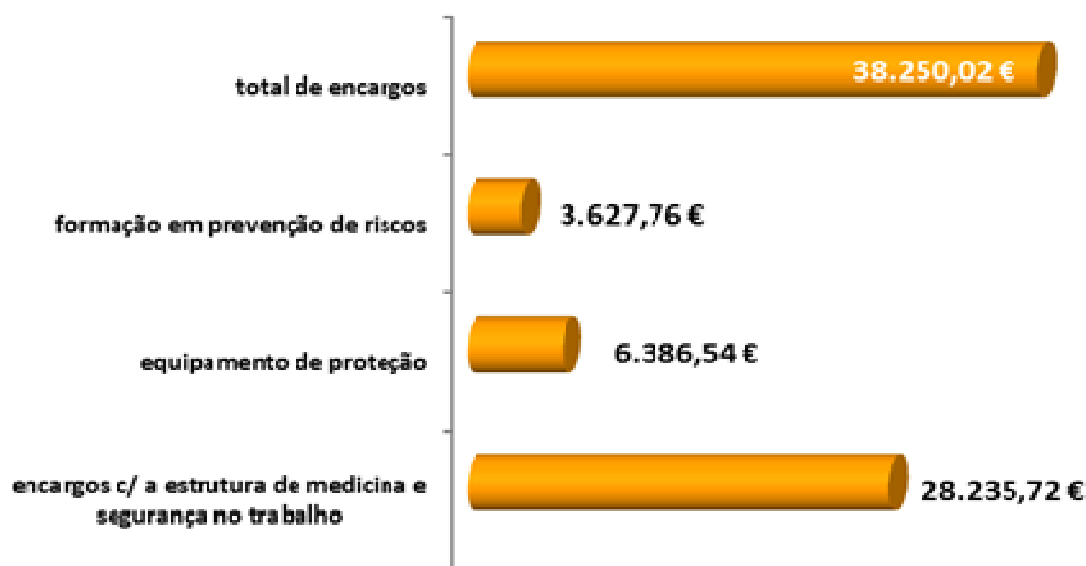
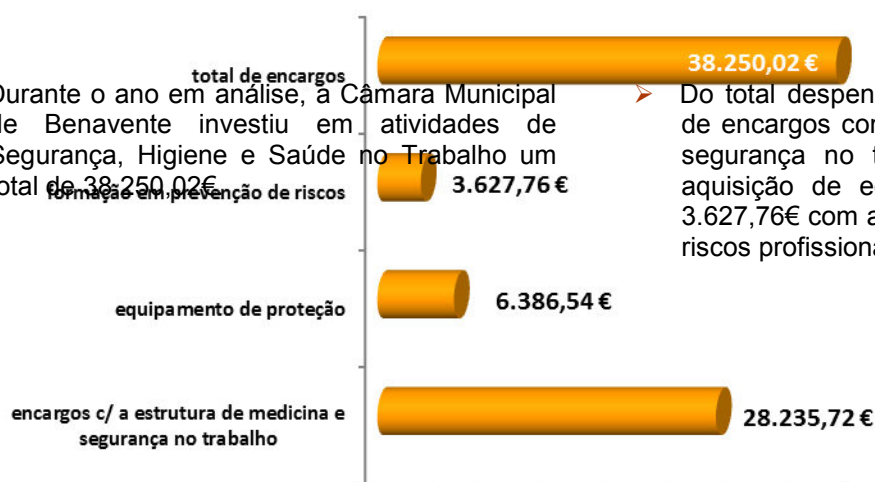
Gráfico 23: Exames médicos e encargos com a medicina no trabalho



5.4 Despesas com a prevenção de acidentes e de

- Durante o ano em análise, a Câmara Municipal de Benavente investiu em atividades de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho um total de 38.250,02€

- Do total despendido, 28.235,72€ resultaram de encargos com a estrutura de medicina e segurança no trabalho, 6.627,76€ com a aquisição de equipamento de proteção e 3.627,76€ com a formação em prevenção de riscos profissionais.

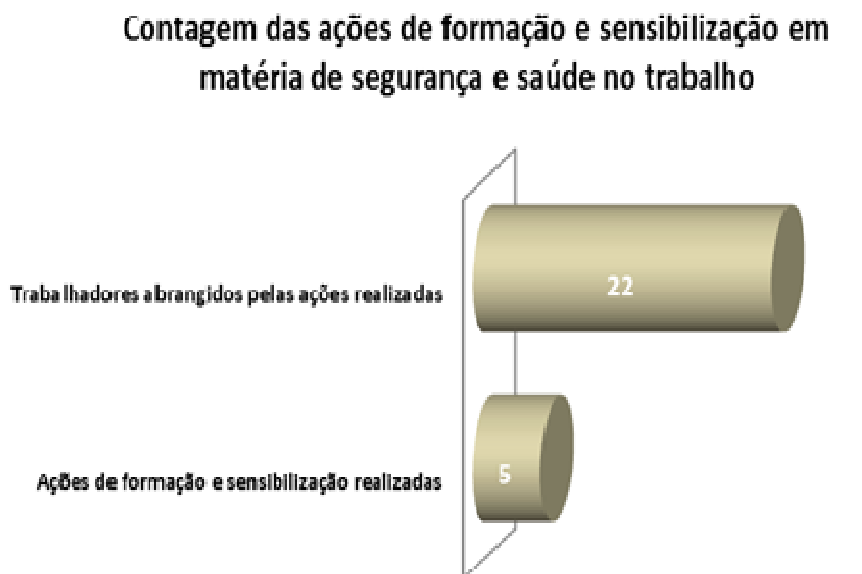


5.4.1- Ações de formação em SHST

- Durante 2013, realizaram-se 5 ações de formação, abrangendo 22 trabalhadores. Estas ações resultaram das avaliações de riscos realizadas a diversas atividades, tais como trabalhos na via pública (reparação e conservação de calçada e colocação de sinalização vertical); recolha de RSU e trabalhos de construção civil de montagem e desmontagem de palcos.

Foi ainda dada formação de primeiros socorros e utilização de extintores.

Gráfico 25: Contagem de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança



5.5. Ações de Formação Profissional realizadas

- As ações de formação profissional externas em 2013 representaram 77% do total de ações realizadas.
- Relativamente à duração, das 52 ações realizadas, 43 (83%) tiveram uma duração inferior a 30 horas.

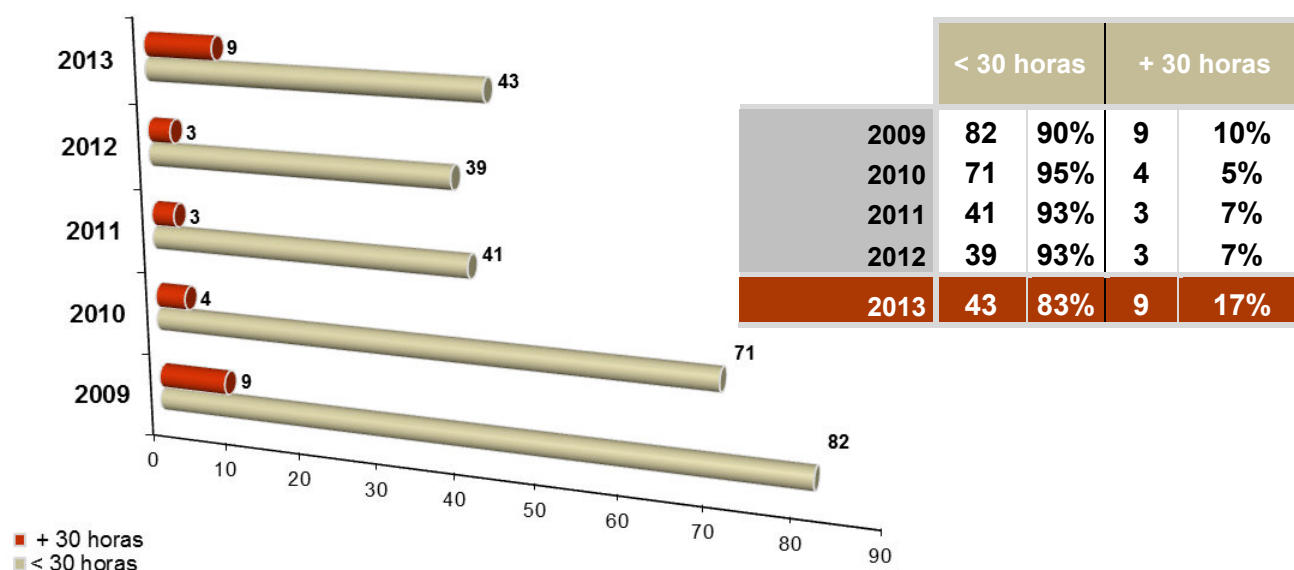


Quadro n.º 5: Contagem das ações de formação realizadas

Tipo de Ação	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	com 120 horas ou mais	Total
TOTAL	43	7	0	2	52
Internas	9	3	0	0	12
Externas	34	4	0	2	30

- Continuaram a predominar as ações de formação não superiores a 30 horas, situação que também se verificou nos 4 últimos anos (quadro n.º 5 e gráfico n.º 25). Tal facto, para além de traduzir uma tendência que se vem generalizando neste domínio por razões que se prendem, designadamente, com a necessidade de não afastar por períodos demasiados longos os trabalhadores dos respetivos locais de trabalho, é também decorrente do facto de se tratar, essencialmente, de formação de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos.

Quadro n.º 6 e Gráfico n.º 26: Contagem das ações de formação realizadas, no intervalo de 2009 a 2013, por duração da ação



5.5.1 Participações em Ações de Formação (Nº)

- No ano em análise registaram-se, no total, 201 participações em ações de formação, sendo que 32% incidiram sobre ações externas e 68% em ações internas.

Quadro n.º 7: Participação em ações de formação (número)

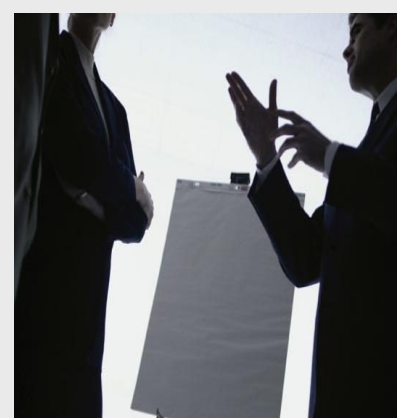
Tipo de Ação	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Outros Grupos	TOTAL
Total das Participações	M	3	15	11	11	4	0	18	1	63
	F	7	30	0	12	36	0	51	2	138
	T	10	45	11	23	40	0	69	3	201
Ações Internas	M	1	5	4	7	4	0	11	0	32
	F	2	9	0	6	27	0	42	1	87
	T	3	14	4	13	31	0	53	1	119
Ações Externa	M	2	10	7	4	0	0	7	1	31
	F	5	21	0	6	9	0	9	1	51
	T	7	31	7	10	9	0	16	2	82

- As 201 participações correspondem a 194 participações de pessoal contratado a tempo indeterminado, 7 em regime de Contrato Emprego-Inserção, em ações de formação realizadas no de 2013.

Quadro n.º 8: Comparação Formação Interna e Externa (n.º ações e participações)

Tipo de Ação	Ações		Participações	
	Nº	%	Nº	%
TOTAL	52	100%	201	100%
INTERNAS	12	23%	119	59%
EXTERNAS	40	77%	82	41%

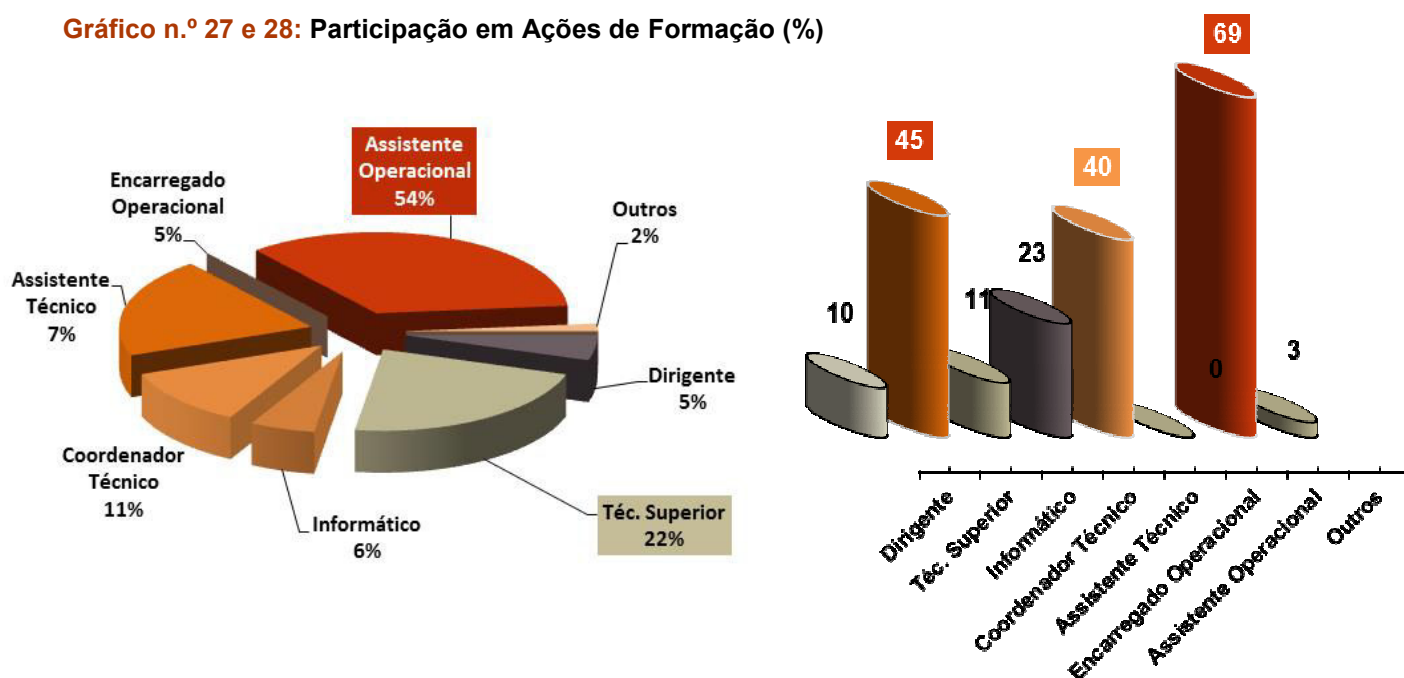
- Considerando o total de efetivos (310 efetivos) como potenciais participantes em ações de formação, o índice de participação situou-se em 64,84% (201 participações), o que representa um esforço significativo face aos meios humanos disponíveis e à possibilidade de chefes e dirigentes dispensarem trabalhadores para formação.
- É de realçar a elevada percentagem de participações em formação, por parte dos grupos de pessoal assistente operacional (34%) e técnico superior (22%).



Quadro n.º 9: Participação em Ações de Formação (N.º)

Grupo	Quantid.	%
Dirigente	10	4,98
Téc. Superior	45	22,39
Informático	11	5,47
Coordenador Técnico	23	11,44
Assistente Técnico	40	19,90
Encarregado Operacional	0	0,00
Assistente Operacional	69	34,33
Outros	3	1,49
TOTAL	201	100,00

Gráfico n.º 27 e 28: Participação em Ações de Formação (%)



- Conforme mencionado anteriormente, no ano em análise registaram-se, no total, **201 participações** em ações de formação, das quais **119** assentaram em participação em ações de formação interna, **59% do total das participações** (externa e interna).
- Há ainda que salientar que as 12 ações de formação interna incidiram sobre **89 trabalhadores**.

➤ Índice de Participação Ações de Formação (IPAF) = $\frac{\text{Número efetivos abrangidos}}{\text{efetivo total}} \times 100$

Índice de Participação Ações de Formação **64,84%**

Quadro n.º 10: Participação em Ações de Formação Interna por grupo profissional (N.º)

Tipo de Ação	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Outros Grupos	TOTAL
Hig. e Segurança no Trabalho	0	2	0	2	3	0	15	0	22
Licenciamento Zero	1	3	0	1	2	0	1	0	8
Gestão Documental	2	9	4	10	17	0	5	1	48
Ação Educativa	0	0	0	0	9	0	32	0	41
Total Participações	3	14	4	13	31	0	53	1	119

- A análise mais detalhada da distribuição das participações, por grupo de pessoal, em ação de formação interna permite-nos confirmar a elevada participação dos trabalhadores da carreira de **assistente operacional**, invertendo a tendência verificada nos anos anteriores, onde predominava o grupo técnico superior. Isto deve-se, sobretudo ao facto da formação interna, na área da Higiene e Segurança no Trabalho e de Ação Educativa terem incidido, em grande parte, sobre os trabalhadores que desempenham funções nas áreas da Conservação e Manutenção e Apoio Educativo.

- Conforme é demonstrado nos quadros n.º 11 e 12, os meses de março, julho e novembro, foram os meses onde houve um maior número de participações. E isto deve-se ao facto de 27 ações de formação se terem efetuado nestes meses.



Quadro n.º 11: Distribuição Temporal do n.º de ações de formação

Grupo	Quantid.		TOTAL	%
	Externas	Internas		
Janeiro	7	0	7	13,46
Fevereiro	3	0	3	5,77
Março	7	5	12	23,08
Abril	2	0	2	3,85
Maio	4	0	4	7,69
Junho	2	0	2	3,85
Julho	0	4	4	7,69
Agosto	1	0	1	1,92
Setembro	3	0	3	5,77
Outubro	2	0	2	3,85
Novembro	8	3	11	21,15
Dezembro	1	0	1	1,92
	40	12	52	100,00

Quadro n.º 12: Distribuição Temporal do n.º de participações em ações de formação

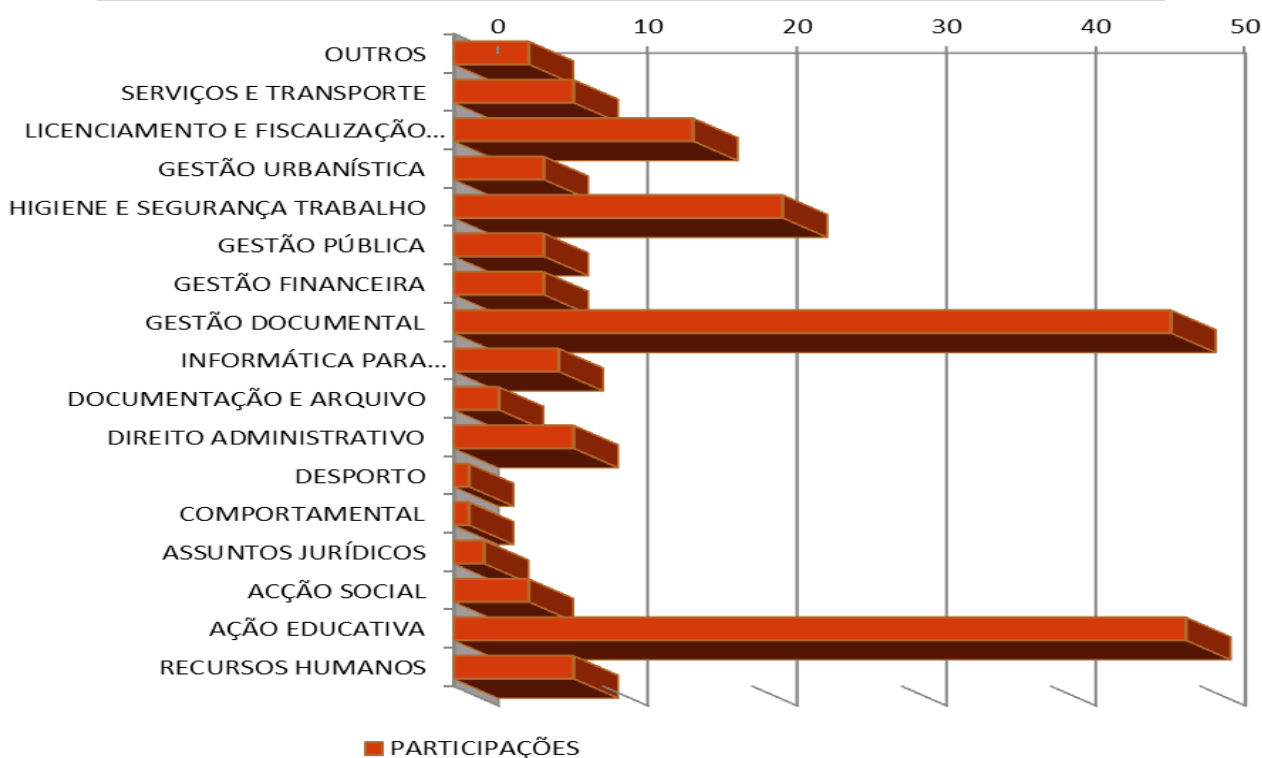
Grupo	Quantid.	%
Janeiro	17	8,46
Fevereiro	4	1,99
Março	39	19,40
Abril	3	1,49
Maio	10	4,98
Junho	4	1,99
Julho	49	24,38
Agosto	3	1,49
Setembro	4	1,99
Outubro	4	1,99
Novembro	63	31,34
Dezembro	1	0,50
	201	100

5.5.2. Participações em Ações de Formação por áreas

- Não obstante o número de ações externas ser mais elevado que o das ações internas, o número de participações em ações internas foi superior. E isto deve-se ao facto destas terem incidido sobre temas de SHST, Ação Educativa e Gestão Documental, conforme é evidenciado no quadro e gráfico seguinte.

Quadro n.º 13 e Gráfico n.º 29: Contagem das participações em ações de formação (por áreas)

ÁREA DE FORMAÇÃO	PARTICIPAÇÕES
RECURSOS HUMANOS	8
AÇÃO EDUCATIVA	49
ACÇÃO SOCIAL	5
ASSUNTOS JURÍDICOS	2
COMPORTAMENTAL	1
DESPORTO	1
DIREITO ADMINISTRATIVO	8
DOCUMENTAÇÃO E ARQUIVO	3
INFORMÁTICA PARA PROFISSIONAIS	7
GESTÃO DOCUMENTAL	48
GESTÃO FINANCEIRA	6
GESTÃO PÚBLICA	6
HIGIENE E SEGURANÇA TRABALHO	22
GESTÃO URBANÍSTICA	6
LICENCIAMENTO E FISCALIZAÇÃO DE ESTABELECIMENTOS DE RESTAURAÇÃO E BEBIDAS	16
SERVIÇOS E TRANSPORTE	8
OUTROS	5
	201

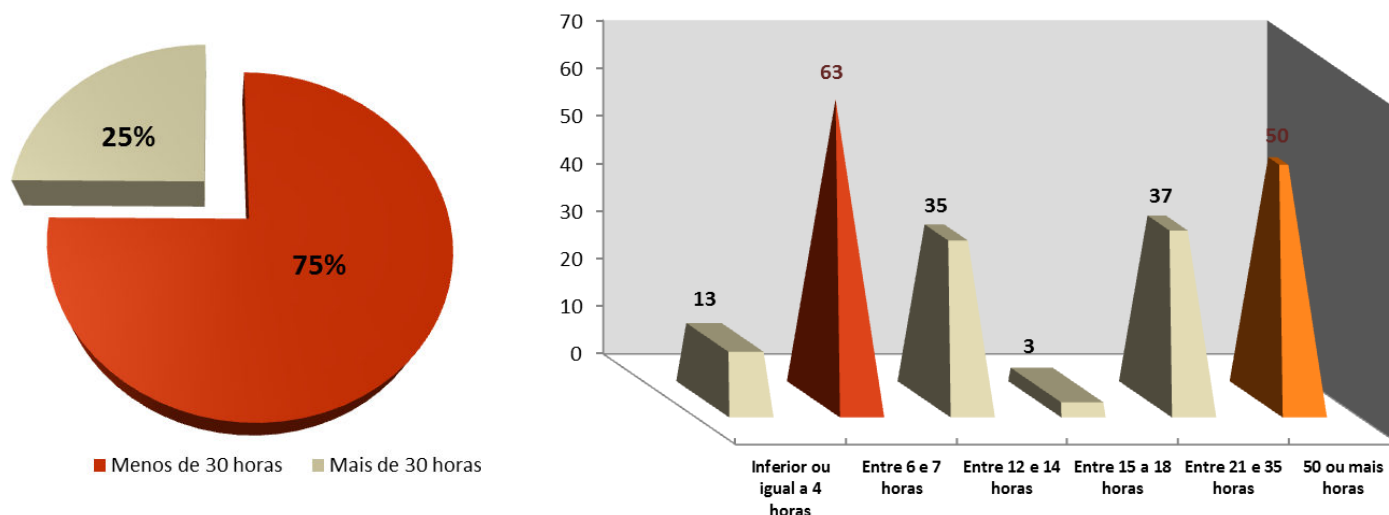


5.5.3 Participações em Ações de Formação em Horas

- Das **52 ações**, 43 tiveram duração **inferior a 30 horas** e 9 superior a 30 horas.
- O tipo de formação privilegiada é o de curta duração (**83%**), ou seja, são preferidas as ações

com menos de 30 horas, o que genericamente e em termos práticos, se traduz em ações com menos de 1 semana.

Gráficos n.º 30 e 31: Participações em ações de formação (horas)



Quadro n.º 14: Participações em ações de formação com duração inferior a 30 horas (Nº Participações)

Ações com duração inferior a 35 horas	N.º PARTICIPAÇÕES	
	Inferior ou igual a 4 horas	13
	Entre 6 e 7 horas	63
	12 e 14 horas	35
	15 a 18 horas	3
	Entre 21 e 35 horas	37
	50 ou mais horas	50
TOTAL		201

Relativamente à distribuição da participação em ações de formação com duração inferior a 30 horas (Quadro n.º 14) infere-se que as ações com duração até 7 horas tiveram uma maior expressão (37,8 % do total de participações em ações de formação).

É ainda de referir que, a elevada percentagem de participações em ações com duração superior ou

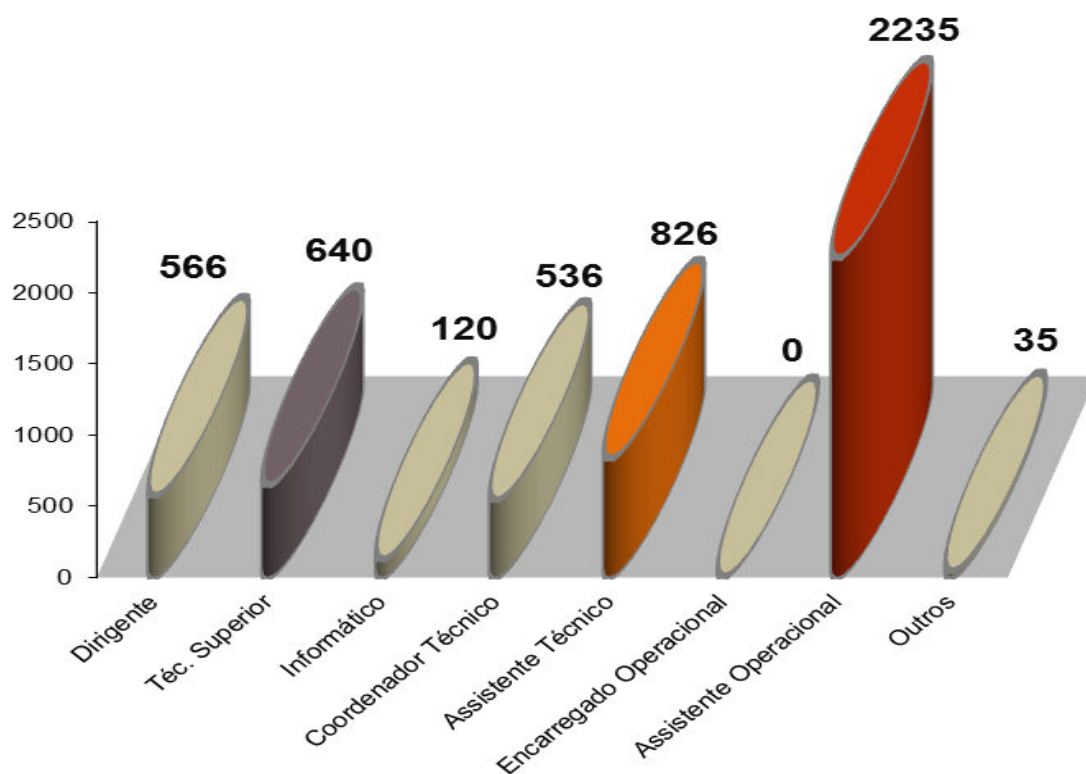
igual a **50 horas**, resulta do facto de se terem organizado **4 ações internas**, nas áreas de HST e Ação Educativa, com **duração de 50 horas cada** (com 45 participações) e **2 ações externas** (CECPAL e GEPAL), com duração superior a 120 horas (com 5 participações).

- Dispenderam-se **4958 horas** em formação profissional no ano de 2013.
- Relativamente ao número de horas despendidas em formação por grupo profissional, a maior fasquia coube desta feita ao grupo **Assistente Operacional (2235 horas)**, facto que fica a dever-se, ao volume de participações (**34% do total de participações**), mas essencialmente à duração da formação em causa, verificando-se assim uma média de **32.39 horas por formando**.



Quadro n.º 15 e Gráfico n.º 32: Participações em ações de (Horas)/Grupo Profissional

Tipo de Acção	sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Outros Grupos	TOTAL
Horas	T	566	640	120	536	826	0	2235	35	4958
Ações Internas	M	14	85	28	135	35	0	75	0	372
	F	14	120	0	49	662	0	1852	7	2704
	T	28	205	28	184	697	0	1927	7	3076
Ações Externa	M	177	178,5	92	162	0	0	213	14	836,5
	F	361	256,5	0	190	129	0	95	14	1045,5
	T	538	435	92	352	129	0	308	28	1882

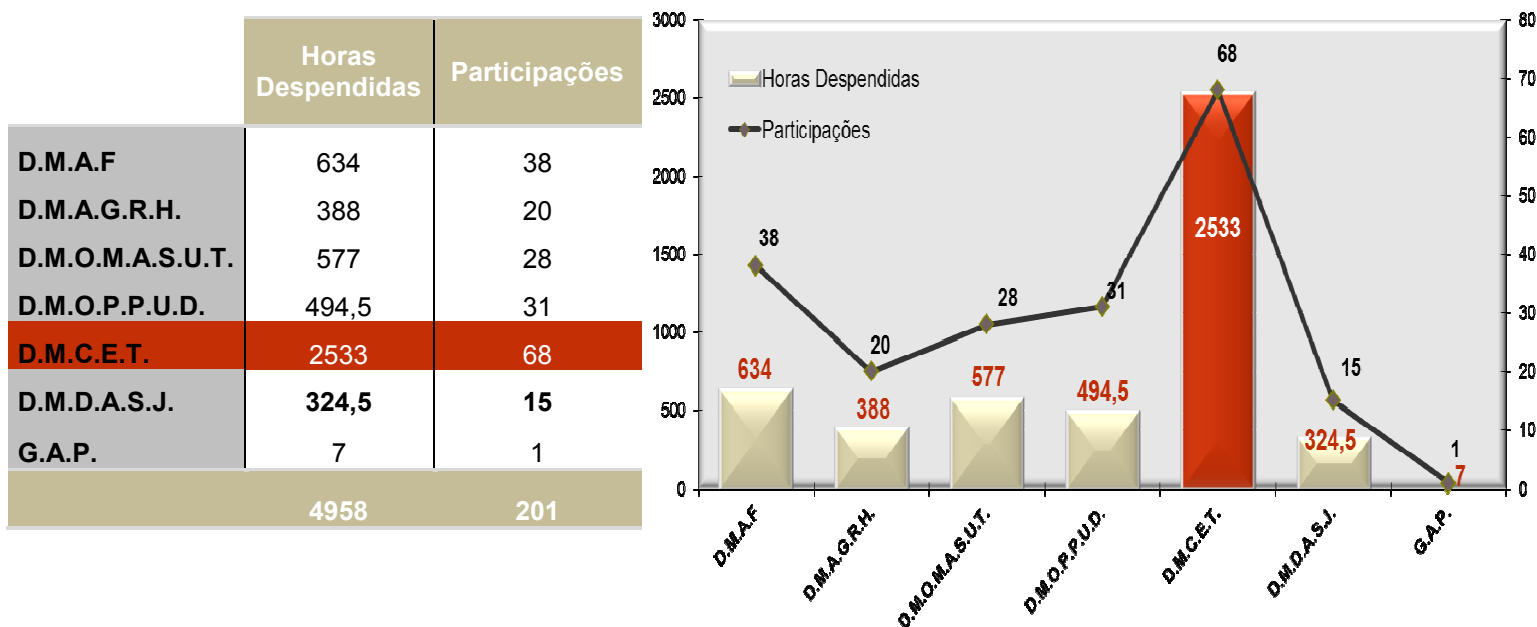


5.5.4. Participações em Ações de Formação por Estrutura Orgânica

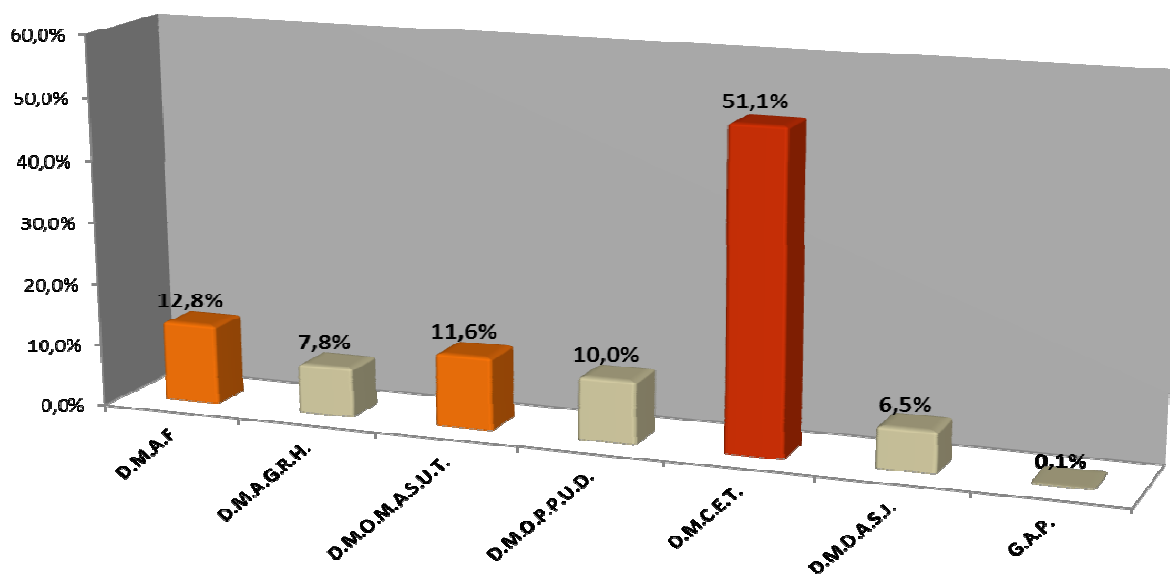
➤ É de realçar o elevado n.º de horas despendidas em formação, na **D.M.C.E.T.** (51%). Tal incidência deve-se ao facto de 68 participações em ações nas áreas de Higiene e

Segurança no Trabalho e Ação Social, corresponderem a trabalhadores afetos a esta Divisão.

Quadro n.º 16 e Gráfico 33: Participações em ações/Horas por Estrutura Orgânica



Gráficos n.º 34: Número de Horas despendidas por Estrutura Orgânica

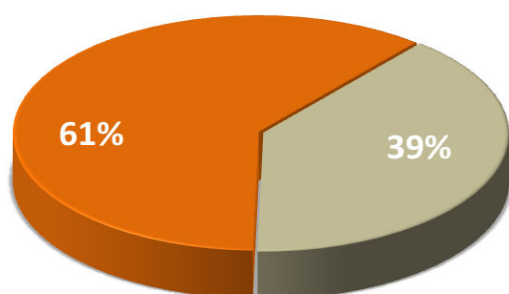


5.6. Despesas com Formação

- Esta entidade investiu, em 2013, uma verba total de **38.777,20€** no financiamento da formação de um total de **201 trabalhadores**, que frequentaram um total de **52 ações internas e externas**.



Quadro n.º 17 e Gráficos n.º 35: Custo Global da Formação



■ Acções Internas ■ Acções Externas

	Custo	Nº Ações
Formação Externa	15.227,35 €	40
Formação Interna	23.549,85 €	12
TOTAL	38.777,20 €	52

- No valor global investido em formação foram incluídos:
- . **nos custos diretos:** as inscrições, as ajudas de custo, o subsídio de transporte e os encargos com as remunerações dos ativos em formação;

. **nos custo indiretos:** os encargos inerentes ao transporte facultado pela Câmara (remuneração/hora e ajudas de custo dos motoristas, despesa com combustível, portagens e desgaste dos veículos).

5.6.1 Despesas com Formação por Carreira Profissional

Quadro n.º 18: Custo Global da Formação

CUSTOS C/ FORMAÇÃO	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Outros Grupos	TOTAL
Inscrição	0,00 €	101,50 €	0,00 €	0,00 €	3,00 €	0,00 €	1.709,00 €	1,00 €	1.814,50 €
Rem Diária	9.754,51 €	7.725,05 €	1.183,80 €	4.396,91 €	4.640,30 €	0,00 €	7.829,29 €	235,46 €	35.765,31 €
Ajudas de Custo	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	90,00 €	0,00 €	90,00 €
Outros Custos	0,00 €	1,34 €	0,00 €	1,34 €	2,01 €	0,00 €	4,02 €	0,00 €	8,71 €
Transporte	1) 0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	2) 0,00 €	5,91 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	173,82 €	0,00 €	179,73 €
	3) 186,43 €	219,77 €	34,60 €	197,36 €	23,02 €	0,00 €	243,55 €	14,22 €	918,95 €
TOTAL	9.940,94 €	8.053,57 €	1.218,40 €	4.595,61 €	4.668,33 €	0,00 €	10.049,68 €	250,68 €	38.777,20 €

1) Subsídio Transporte 2) Custo com o motorista (PNT+H.Ext.+Ajudas Custo) 3) Custo com o veículo

- Do valor global investido em formação, no período em análise, **24,95%** desse valor corresponde a custos com a carreira de

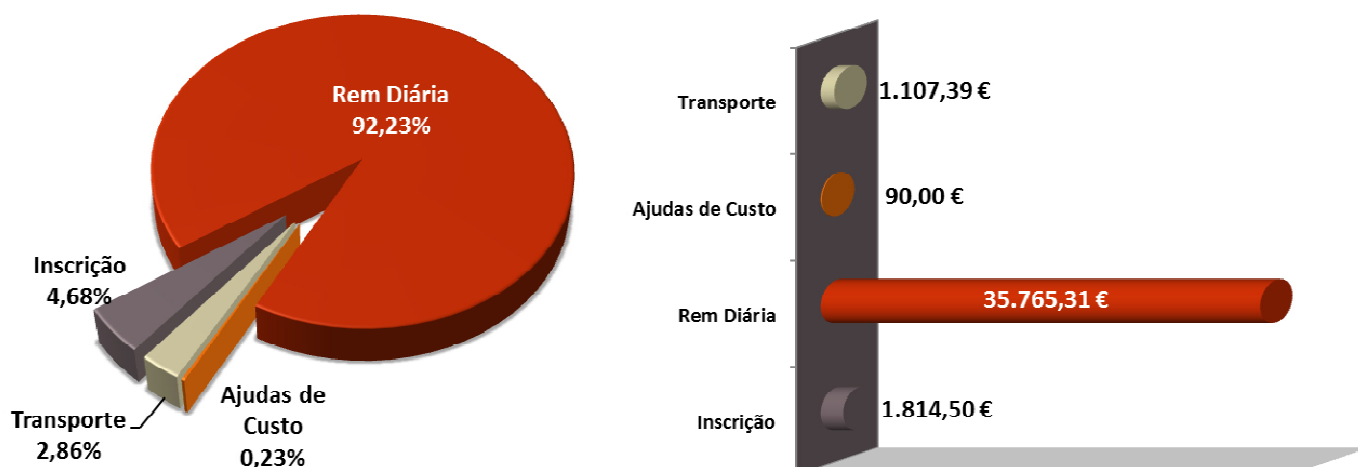
Assistente operacional (**10.049,68€**), uma vez que este grupo teve 69 participações.

5.6.2. Custo Global com Formação – Custos Diretos e Indiretos

➤ É de notar que o montante gasto com inscrições não revela grande expressão perante o valor global gasto com formação, uma vez que, das 201 participações somente 10 foram sujeitas a pagamento.-

➤ É ainda de referir que, o montante gasto por cada inscrição oscilou entre os 40€ e 250€.

Gráficos 36 e 37: Custo Global da Formação (Custos Diretos e Indiretos)



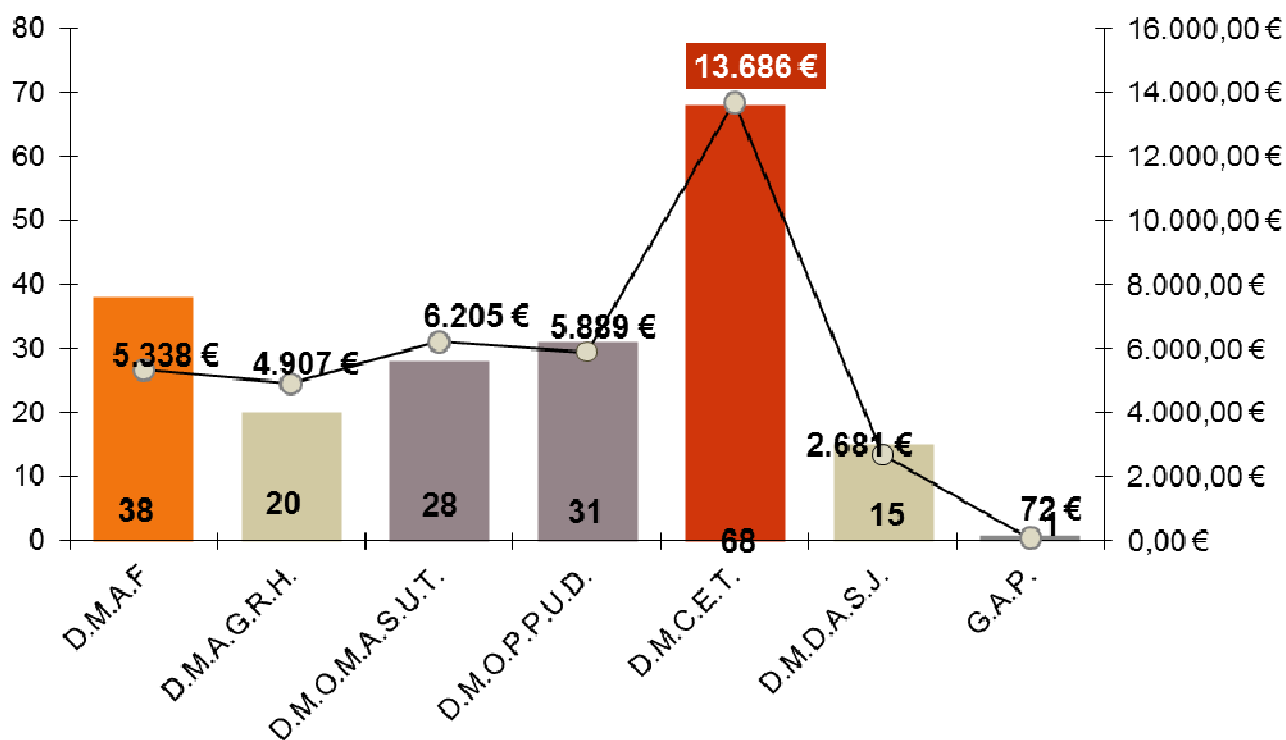
➤ No que concerne ao valor inerente ao **transporte com os formandos** foram contabilizados os custos inerentes ao subsídio de transporte (transporte em automóvel próprio), fornecidos pela Subunidade Orgânica de Abonos e Vencimentos e os custos inerentes ao transporte facultados pela Câmara, fornecidos pelo Serviço de Contabilidade

de Custos, salvaguardando que estes últimos foram, parcialmente, calculados, pelo mesmo serviço, por estimativa, uma vez que não foi possível obter os dados requeridos.

5.6.3. Custo Global com Formação – Estrutura Orgânica

Quadro n.º 19 e Gráfico n.º 38: Distribuição do Valor Global da Formação pela Estrutura Orgânica

	PARTICIPAÇÕES	CUSTO
D.M.A.F	38	5.337,78 €
D.M.A.G.R.H.	20	4.906,81 €
D.M.O.M.A.S.U.T.	28	6.204,58 €
D.M.O.P.P.U.D.	31	5.889,08 €
D.M.C.E.T.	68	13.685,66 €
D.M.D.A.S.J.	15	2.681,01 €
G.A.P.	1	72,27 €
	201	38.777,19 €



5.6.4. Indicadores de Gestão

➤ **Custo por Ação de Formação** = Despesa Total com a formação/N.º Ações de Formação

Custo por Ação de Formação **745,72€**

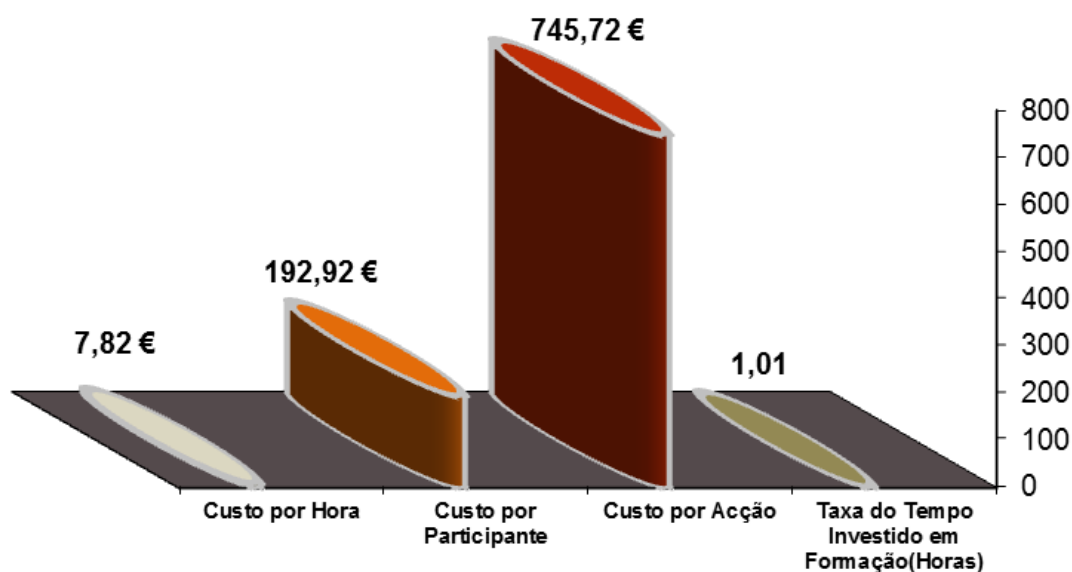
➤ **Custo por Participação/Ação de Formação** = Despesa Total com a Formação/N.º Total de Participantes

Custo por Participante **192,72€**

➤ **Custo por Hora de Formação** = Despesa Total com a Formação/ N.º Total Horas de Formação

Custo por Hora de Formação **7,82€**

Gráfico n.º 39: Valor Global em Formação/Indicadores de Gestão



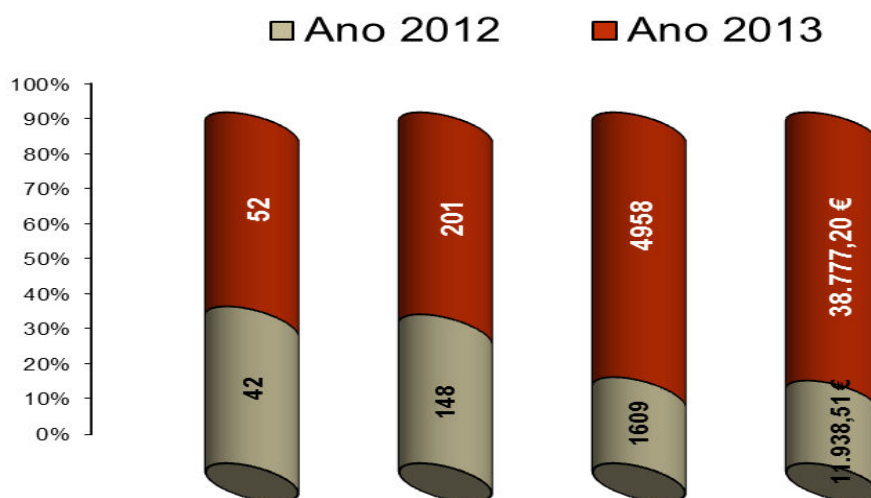
➤ **Taxa de Investimento** = Total Despesa em Formação/Total Encargos com Pessoal x 100

Taxa de Investimento em Formação **0,94%**

5.6.5. Comparação entre o ano de 2012 e 2013

Quadro n.º 20 e Gráfico n.º 40: Comparação anos 2012 e 2013

	Ano 2012	Ano 2013	aumento de:	
N.º Acções	42	52	10	23,81%
Nº Participações	148	201	53	35,81%
N.º Horas	1609	4958	3349	208,14%
Custo	11.938,51 €	38.777,20 €	26.839 €	224,81%



- Conforme é demonstrado no quadro anterior, o número de ações de formação e de participações aumentaram significativamente no ano de 2013, em cerca de 23,83% e 35,81% respetivamente. Já a horas despendidas em formação aumentaram em 208% em relação ao ano transato.
- Em relação aumento de 220,62% do custo global da formação deve-se, sobretudo, aos encargos com as remunerações dos ativos em formação, essencialmente com os grupos de pessoal Dirigente e Técnico Superior.

5.7. Conclusões

Taxa de participação em formação aumentou em 2013

- Comparativamente com o ano transato, é de realçar o aumento de 35,8% relativamente ao n.º de participações e ações de formação;
- O índice de participação real em ações de formação atingiu 64,84%;
- 59% do total das participações (201) incidiu em formação interna, onde se registaram 119 participações;
- Aumento do número de horas com formação em 208%, que por sua vez resultou, também no aumento de 220,6% do custo global da formação, em relação ao ano transato.

Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho com aumento significativo dos acidentes de trabalho e dos dias perdidos por incapacidade temporária absoluta.

- Comparativamente a 2013 aumentou o número de acidentes de trabalho, bem como o número de dias de ausência por incapacidade temporária absoluta. Este aumento traduziu-se em mais 6 acidentes de trabalho e em mais 704 dias de trabalho perdidos em 2013.
- O maior número de acidentes provocou incapacidades temporárias absolutas entre 4 e 30 dias.
- Durante 2013 o número de ocorrência foi igual em ambos os géneros.
- O número de acidentes com incapacidade foi igual em ambos os géneros, mas as mulheres perderam mais dias de trabalho por incapacidade temporária absoluta.
- Em 2013 realizaram-se menos 67 exames médicos do que em 2012, devido ao facto de em 2012 se terem realizado os exames periódicos a todos os trabalhadores.
- Durante 2013 realizaram-se avaliações de ruído aos seguintes postos de trabalho:
 - Viaturas da recolha de resíduos sólidos urbanos
 - Viatura c/ pinça (nº 300)
 - Viatura c/ grua (nº125)
 - Varredora (nº 240)
 - Viatura da limpeza de esgotos (nº 211)
 - Carpintaria
 - Serralharia
- Em resultado das avaliações de riscos das várias atividades, foram realizadas 4 ações de formação em posto de trabalho, abrangendo um total de 9 trabalhadores.
- Dando continuidade à necessidade de formar equipas de intervenção em caso de emergência nas várias instalações municipais, foi dada formação em Primeiros-Socorros e utilização de extintores a 13 trabalhadores, num total de 50 horas/participante.

6 | Estrutura de Custos

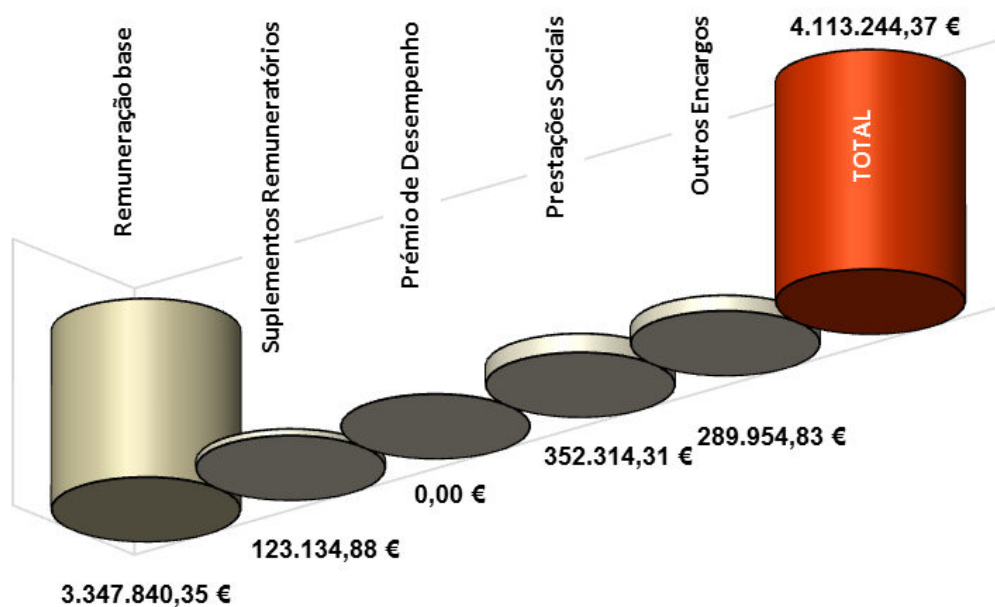
6.1. Encargos com pessoal	51
6.2. Suplementos remuneratórios	52
6.3. Encargos com prestações sociais	53
5.7. Conclusões	54

6.1. Encargos com Pessoal

- De acordo com o apuramento efetuado, 81% dos encargos com pessoal corresponderam à remuneração base dos colaboradores da CMB.
- Também em destaque, os subsídios de férias e refeição corresponderam a cerca de 14,43% do valor total dos encargos com pessoal.



Gráfico n.º 41: Total dos encargos com o pessoal

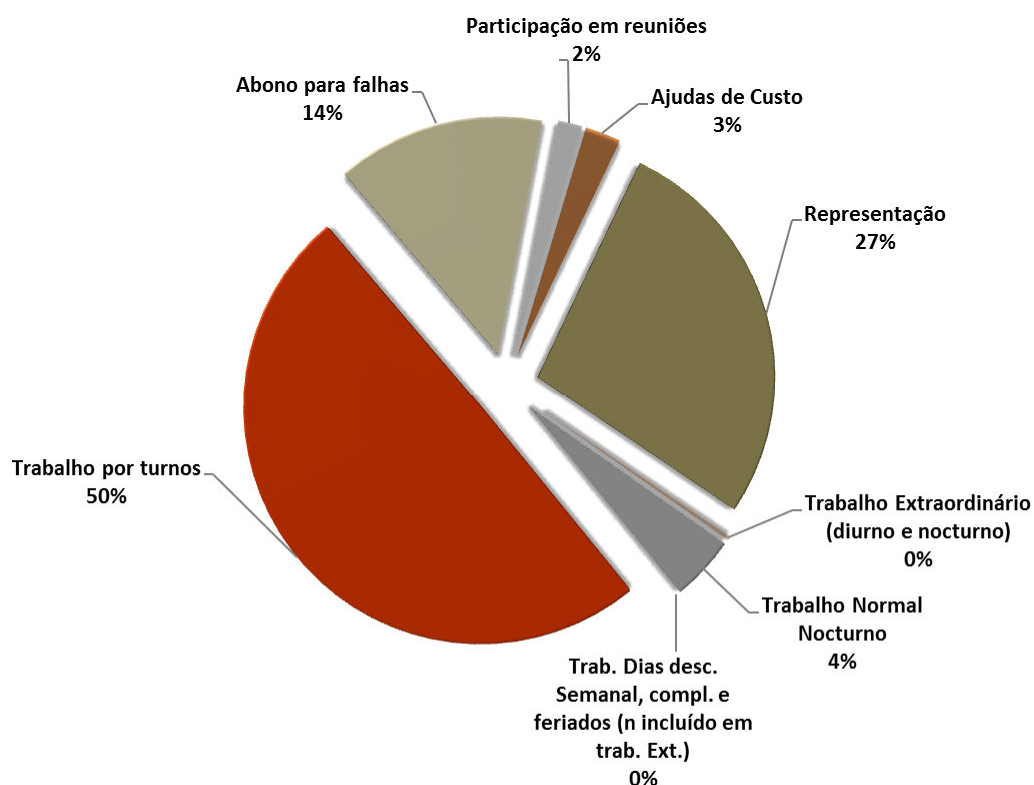


6.2. Suplementos Remuneratórios

- As horas de trabalho por turnos tiveram um impacto considerável no valor total dos suplementos remuneratórios, cerca de 50%.
- As despesas de representação significaram cerca de 27% do valor total dos suplementos.

Gráfico n.º 42 e Quadro n.º 21: Suplementos Remuneratórios

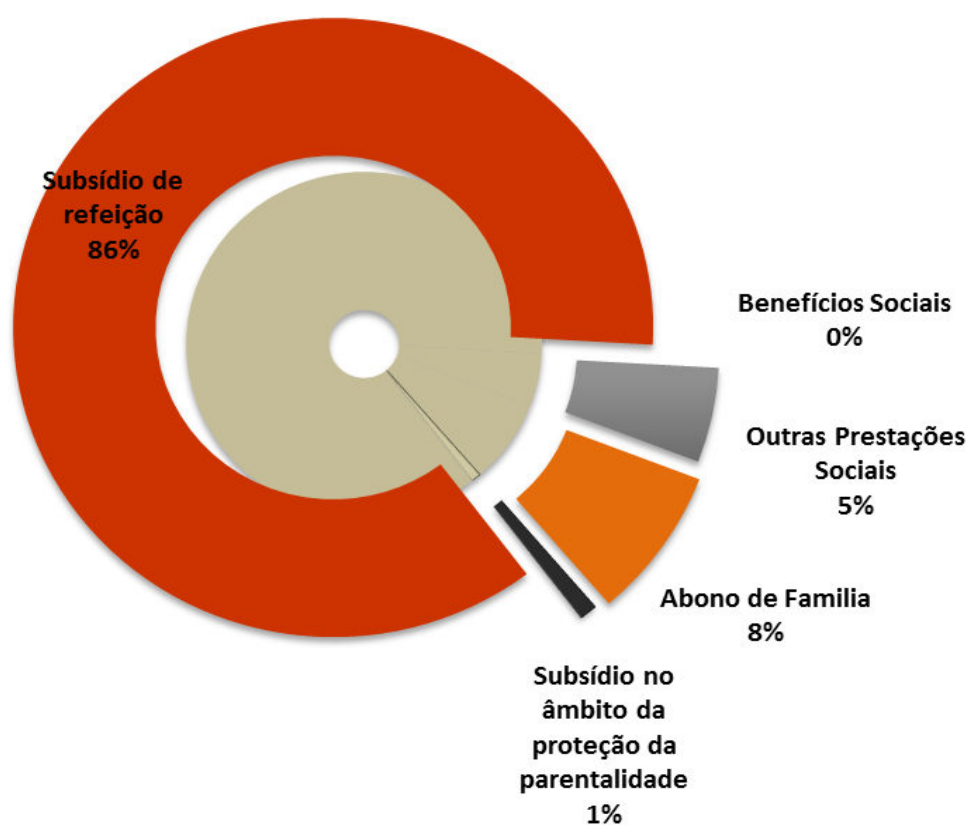
Tipos de Encargos	Valor (Euros)	%
Trabalho Extraordinário (diurno e nocturno)	315,13 €	0,26%
Trabalho Normal Nocturno	5.440,13 €	4,42%
Trab. Dias desc. Semanal, compl. e feriados (n incluído em trab. Ext.)	0,00 €	0,00%
Trabalho por turnos	61.154,00 €	49,66%
Abono para falhas	17.506,78 €	14,22%
Participação em reuniões	2.010,82 €	1,63%
Ajudas de Custo	3.009,66 €	2,44%
Representação	33.698,36 €	27,37%
	123.134,88 €	100,00%



6.3. Encargos com Prestações Sociais

- Nas prestações sociais, o subsídio de refeição e os benefícios sociais (**gráfico n.º 43**) foram os custos mais relevantes para a CMB.
- Em 2013 e no contexto das prestações sociais, o subsídio de refeição representou aproximadamente 86% dos custos totais.

Gráfico n.º 43: Encargos com Prestações Sociais



6.4. Conclusões

A remuneração base tem peso preponderante na estrutura de encargos com o pessoal.

- A remuneração base é o principal elemento na composição da estrutura de custos da CMB.
- As despesas com trabalho por turnos representaram 50% do custo total dos suplementos remuneratórios, enquanto as despesas com representação de dirigentes representaram também cerca de 27%.