

2014

# Balanço Social 2014

CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DO CAMPO

## Introdução

---

A elaboração do Balanço Social pelas autarquias locais observa o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, satisfazendo a obtenção da informação necessária à caracterização dos recursos humanos da administração pública, e que se assume como um instrumento para a adoção e definição de políticas e medidas de reforma legislativa nas áreas sociais e de recursos humanos.

O Balanço Social engloba um conjunto de informações que permite a observação da política de gestão dos recursos humanos de uma organização mas também a forma como esta procurou alcançar os seus objetivos estratégicos.

Em 1992, O Decreto-Lei nº 155/92, de 28 de julho, tornou obrigatória a apresentação do balanço social, enquadrado na lei geral, pelos organismos autónomos da Administração Pública, nada dispondo, porém, relativamente aos serviços e organismos com simples autonomia administrativa, que são a maioria.

Aos serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, no termo de cada ano civil, é obrigatória a entrega do documento referente ao balanço social ao Ministério do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território, até ao término do primeiro trimestre de cada ano.

A publicação do balanço social pode tornar-se assim um mecanismo utilizado pelas organizações para tornarem públicas as suas ações, visando a transparência no exercício da responsabilidade social corporativa (RSC), dando a conhecer as informações qualitativas e quantitativas que configuram a sua realidade laboral.

Este documento, na sua parte inicial, expõe diversos dados como a caracterização dos trabalhadores, onde se incluem aspetos tão diversificados como carreira, género, idade, tipo de vínculo, habilitações literárias e antiguidade, passando depois a abordar as relações de trabalho, explicitando a distribuição dos trabalhadores por relação jurídica de emprego, mudanças de situação e saídas.

Numa segunda fase, são vistos e analisados aspetos como o trabalho extraordinário, a assiduidade, bem como atividades desenvolvidas no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho e questões relacionadas com a formação profissional. Serão também descritos dados relativos a questões da disciplina e dos custos com pessoal.

Neste documento é também abordado a responsabilidade social da Câmara Municipal ao disponibilizar no ano de 2014, 111 postos de trabalho ao abrigo dos vários programas ocupacionais existentes na Região Autónoma dos Açores, aumentando assim a sua força laboral, mas também dando a oportunidade às famílias mais necessitadas do concelho para trabalharem e viverem com mais dignidade.

Vila Franca do campo, Abril de 2015.

---

**Nota:** Este documento foi concebido pelo Dr. Ricardo Simas, em colaboração com a Coordenadora Técnica Sra. D. Luísa Simas, com supervisão do Chefe da Divisão Administrativa e Operacional.

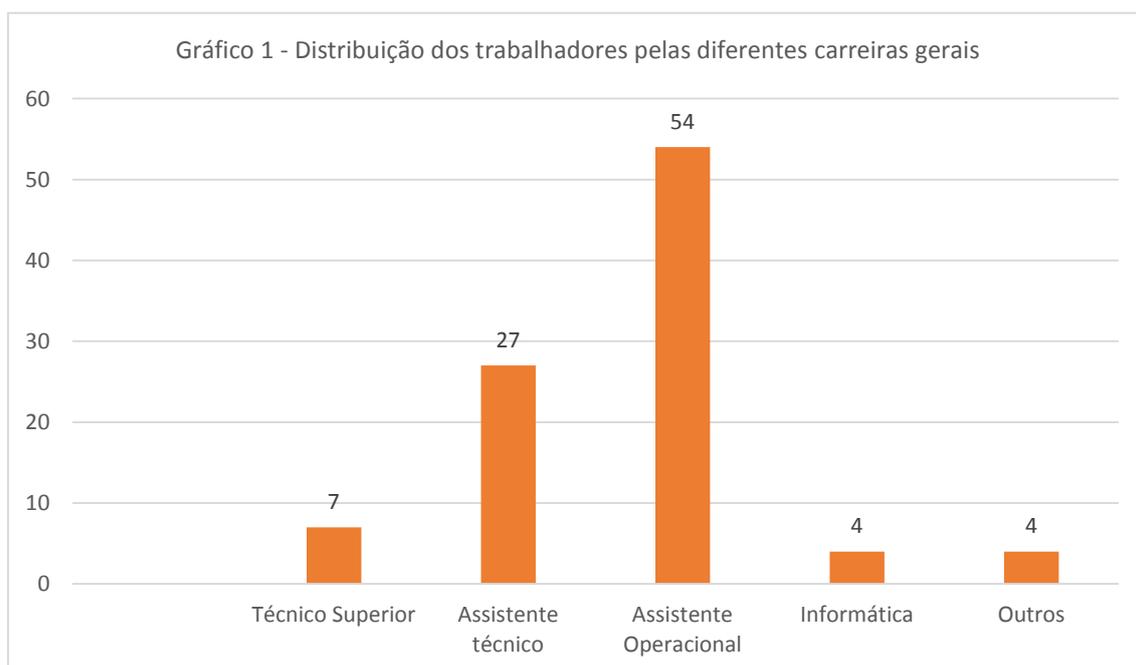
## Balço Social

A 31 de dezembro de 2014, a Câmara Municipal de Vila Franca do Campo contava com 96 trabalhadores com vínculo à entidade, dos quais 60 do sexo masculino e 36 do sexo feminino.

Nos pontos que se seguem serão evidenciados os dados que permitem caracterizar quantitativamente e qualitativamente os recursos humanos da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo.

### 1.1 Por Carreira.

O gráfico 1 apresenta a distribuição dos trabalhadores pelas carreiras gerais: Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional. Pela carreira específica: Informática e por outras situações: Outros.

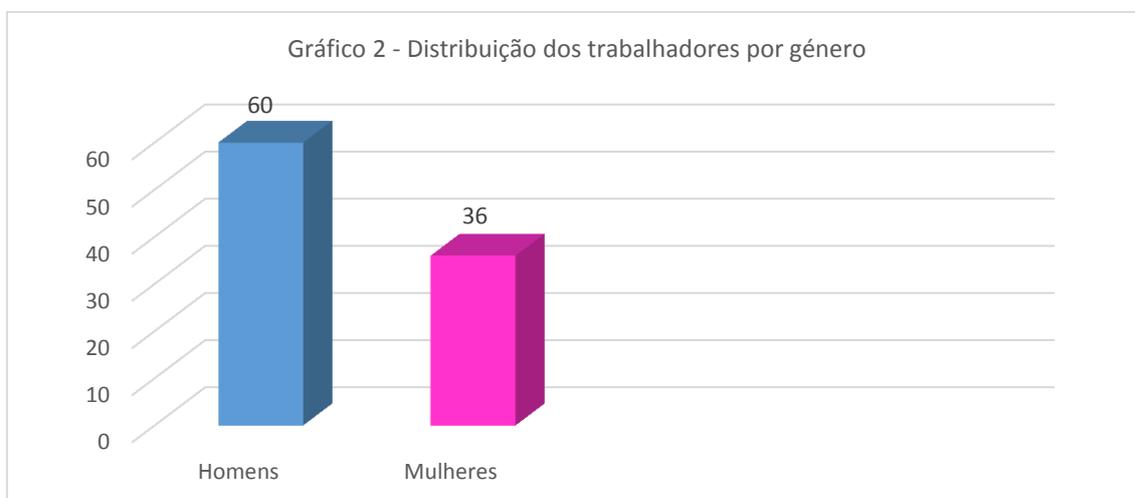


Analisando o gráfico verificamos que 56.2% dos trabalhadores integram a carreira de Assistente Operacional, 28.1% estão incluídos na carreira de Assistente Técnico, enquanto 15.4% pertencem às carreiras de Técnico Superior e Informática e Outros.

A categoria “Outros” inclui dois Dirigentes Intermédios (Chefes de Divisão), o Chefe de Gabinete e a Secretária do Presidente, do Gabinete de Apoio Pessoal à Presidência.

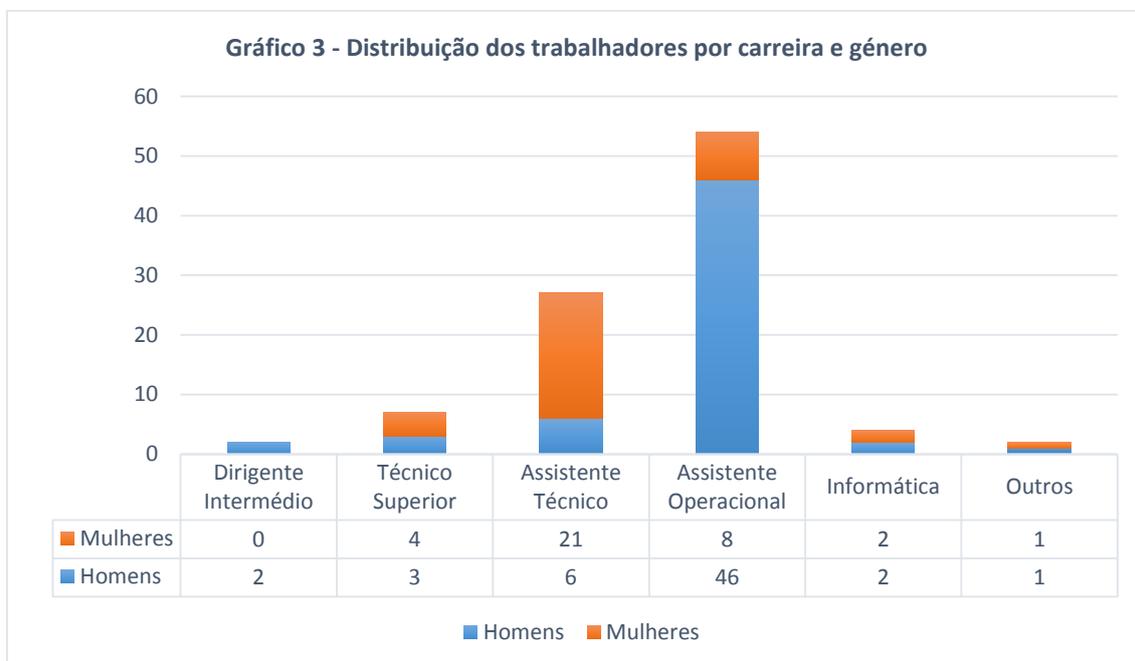
## 1.2. Por género

O gráfico 2 mostra-nos a distribuição dos trabalhadores por género.



O gráfico 2 mostra que, até 31 de dezembro de 2014, no total de 96 trabalhadores da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo, existiam 60 funcionários do sexo masculino e 36 do sexo feminino, ou seja, 62,5%, e 37,5% respetivamente.

O gráfico 3 apresenta a distribuição dos trabalhadores, por carreira e género.



Com base na análise do gráfico 3 podemos verificar que:

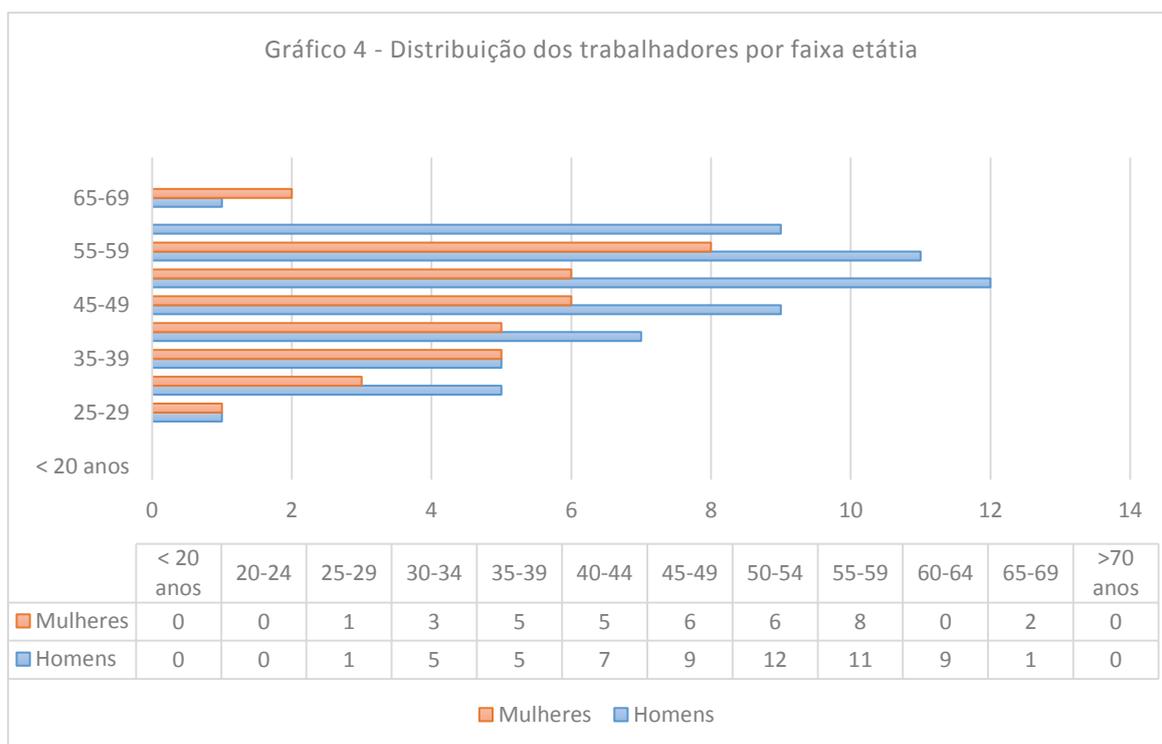
- Na Carreira de Técnico Superior, 57.1% são mulheres e 42.9% são homens:

- Na Carreira de Assistente Técnico, 77,8% são do sexo feminino e 22.2% são do sexo masculino;
- Na Carreira de Assistente Operacional, 85,2% são homens e 14.8% são mulheres;
- Na Carreira Informática e no grupo “Outros” existe o mesmo número de homens e mulheres.

Contrariamente ao equilíbrio que se regista nas demais carreiras, constata-se existir em matéria de género, uma diferença significativa entre o número de homens e mulheres inseridos nas carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional, predominando o sexo feminino na primeira, e o sexo masculino na segunda.

#### 1.4. Por idade

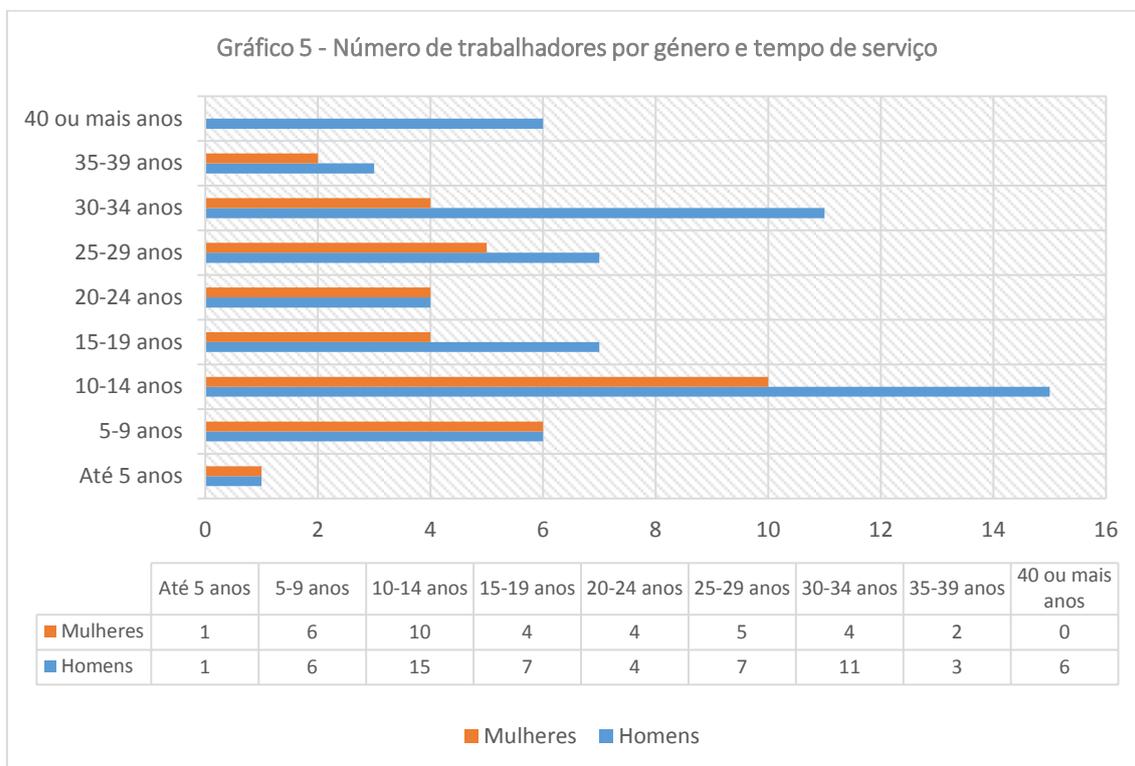
O gráfico 4 apresenta a estrutura etária da CMVFC.



Deste quadro depreende-se que a generalidade dos trabalhadores tem entre 45 e 69 anos de idade, com maior incidência nas faixas etárias dos 50-54 anos e dos 55-59 anos, sendo que o número dos que têm mais de 45 anos representa 66,7% do total dos recursos humanos disponíveis, evidenciando-se o gradual envelhecimento destes recursos.

#### 1.5. Por antiguidade

O gráfico seguinte (gráfico 5) representa o nível de antiguidade dos trabalhadores da CMVFC e género.

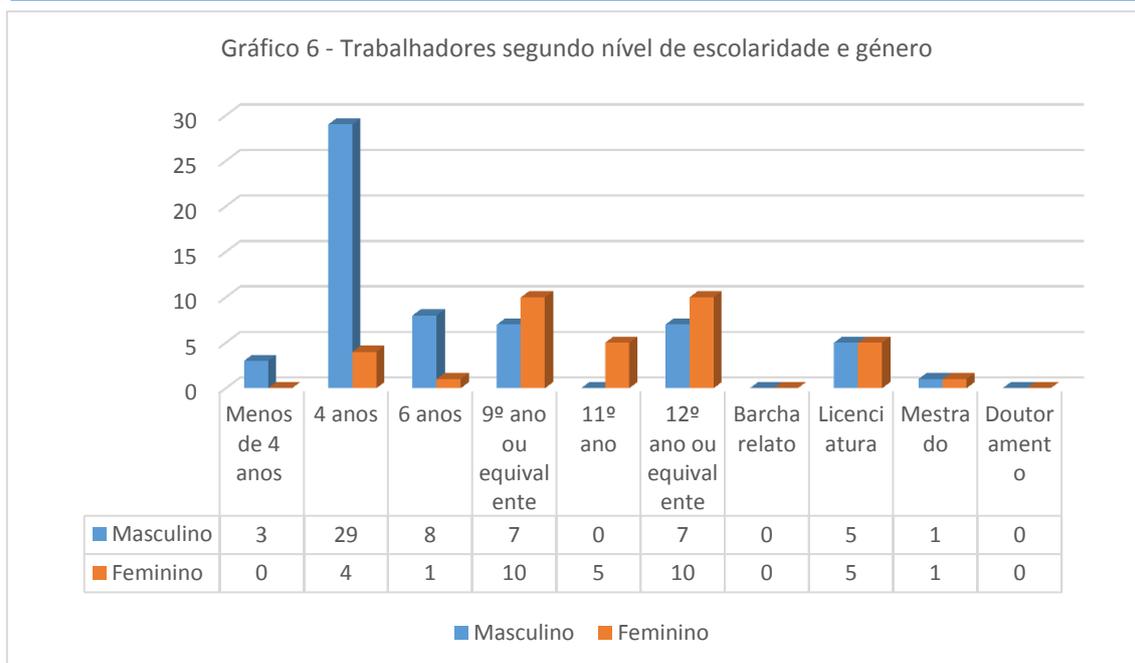


Com base no gráfico, evidencia-se que 52.1% dos funcionários estão no ativo há menos de 20 anos, sendo que a maior parcela destes, está entre os 10-14 anos no ativo.

Nota de registo ainda ao facto de nenhum trabalhador do sexo feminino ter atingido os 40 ou mais anos de serviço.

### 1.6. Por nível habilitacional

O gráfico que se segue mostra a distribuição dos trabalhadores segundo as suas habilitações literárias e género.



Verifica-se que 12.5% possui formação superior, havendo igualdade no número de homens e mulheres com este tipo de habilitações literárias.

Por seu turno, existem 22 trabalhadores (22.9%) com o ensino secundário, e 62 funcionários com escolaridade até ao 9º ano ou equivalente (64.5%).

### 1.7. Portadores de deficiência

A CMVFC emprega 4 trabalhadores, todos do sexo masculino, que são portadores de deficiência, e integrados na carreira de Assistente Operacional.

### 1.8. Trabalhadores estrangeiros

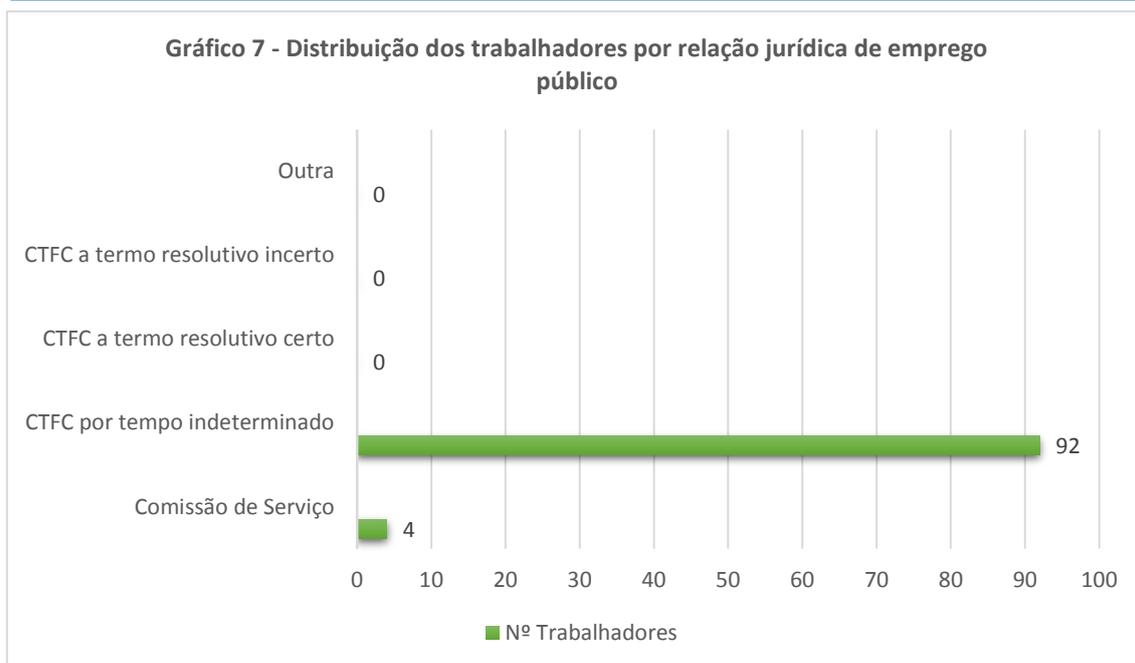
A CMVFC não possui trabalhadores de nacionalidade estrangeira no seu quadro de pessoal.

## 2. Relações de trabalho

Neste capítulo, serão alvo de análise a relação jurídica de emprego dos trabalhadores, o fluxo de entradas e de saídas e as mudanças de situação que aconteceram ao longo do ano 2014.

No que respeita ao Contrato de Trabalho em Funções Públicas este pode ser estabelecido por Tempo Indeterminado, a Termo Resolutivo Certo ou a Termo Resolutivo Incerto.

O seguinte gráfico mostra a distribuição dos trabalhadores da CMVFC por relação jurídica de emprego público.



Do gráfico anterior podemos verificar que 95.8% dos trabalhadores tem Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado. Os restantes funcionários estão sob Comissão de Serviço, onde se incluem os dois Dirigentes Intermédios e o pessoal do Gabinete de Apoio à Presidência.

### **2.1. Trabalhadores admitidos ou regressados**

A Câmara Municipal de Vila Franca do Campo não teve qualquer trabalhador regressado ou admitido durante o ano de 2014.

### **2.2. Saída de trabalhadores durante o ano, por carreira**

Foram registados três casos: dois por reforma/aposentação e um por rescisão/ "Outros", todos eles da carreira de Assistente Operacional.

### **2.3. Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados**

A Câmara Municipal de Vila Franca do Campo, por estar a cumprir um programa de reequilíbrio financeiro, não lhe é permitida o recrutamento e contratação de novos trabalhadores.

Durante o ano de 2014, a inserção a título ocupacional de 111 através dos vários programas de criação de emprego, como os programa Recuperar, Prosa, CTTS, e Estagiar L e T, reforçou a força laboral disponível na autarquia.

### **2.4. Mudanças de situação dos trabalhadores**

A legislaço em vigor prevê que a mudanço de situaço do trabalhador só poderรก ter origem nas seguintes formas: por alteraço do posicionamento remuneratório por opço gestonária, por exceço ou por regra; alteraço obrigatória do posicionamento remuneratório, consolidaço da mobilidade na categoria, por Procedimento Concural ou por Promoço.

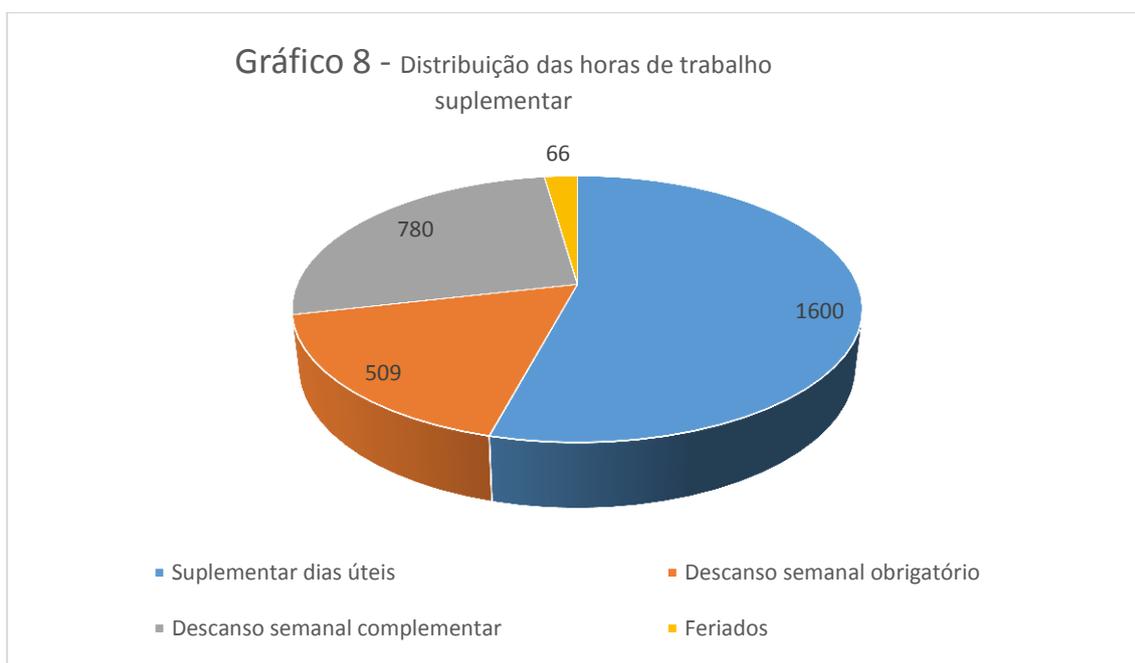
Por imperativo legal, em 2014 nŁ se verificaram mudanças de situaço.

### 3. Trabalho suplementar

Por trabalho suplementar entende-se que   todo aquele trabalho realizado fora do horรกrio normal de trabalho, conferindo ao trabalhador uma compensaço remuneratória e em tempo de descanso.

A contabilizaço do trabalho suplementar assenta nas horas suplementares feitas em perodo diurno/noturno (durante os dias de semana), nos perodos de descanso obrigatório (domingos), e de descanso complementar (sábados e feriados).

No ano de 2014, foram registadas 2955 horas de trabalho suplementar, as quais foram distribuídas conforme resulta do grรกfico abaixo:



Observa-se que a maior parte das horas extras sŁo feitas em perodo diurno, o que representa 54% do total de horas consumidas, enquanto as horas feitas em perodo de descanso semanal obrigatório significam 17% e as de descanso complementar, 26%.

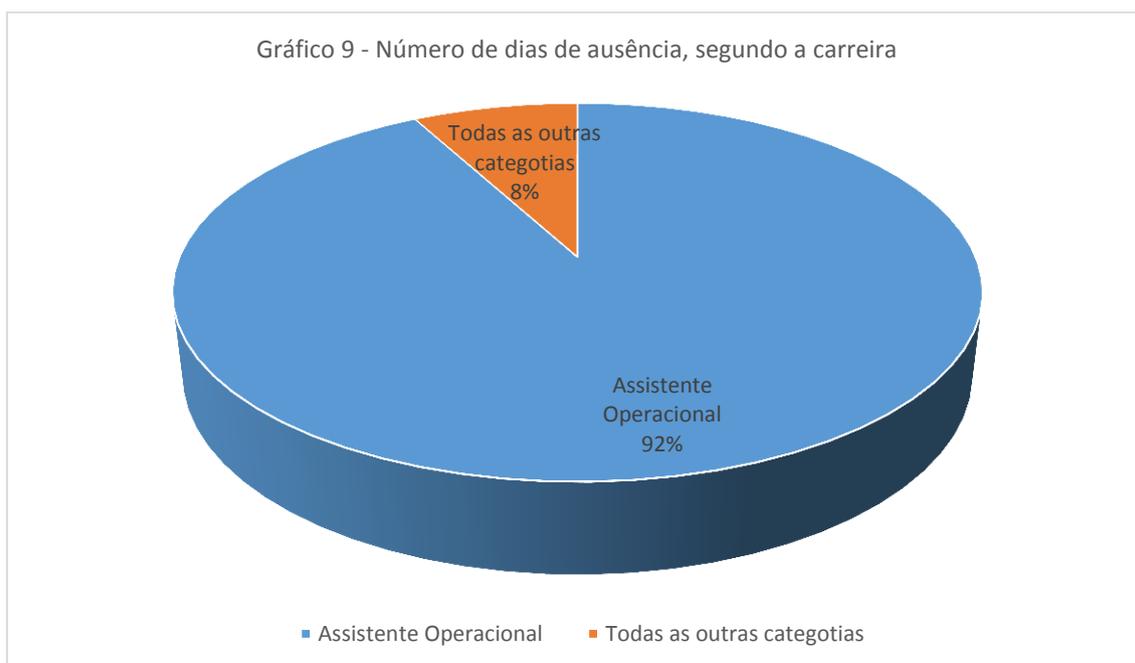
De registar que durante o ano de 2014 não foram feitas horas extraordinárias em períodos noturnos.

O total de horas suplementares realizadas durante o ano de 2014 traduziu-se num custo de 15 725.73 euros para o município, sendo que 8 741.78 euros foram pagos pelo trabalho suplementar diurno/dias uteis (55.6%), e 6 983.95 euros por trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (44.4%).

#### 4. Assiduidade

Neste ponto serão expostos os dados relativos à assiduidade dos trabalhadores da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo, nomeadamente a contabilização de dias e os motivos de ausência.

O gráfico 9 representa o número de dias de ausência, segundo a carreira.



No ano de 2014 foram registados 2766 dias de ausência por parte dos trabalhadores da CMVFC. Com base no gráfico, podemos constatar que 92% das ausências concentraram-se na carreira de Assistente Operacional, o que representa 2548 dias.

A soma das ausências nas restantes carreiras representa 8%, ou seja, 218 dias.

Relativamente às razões para os dias de ausência dos trabalhadores, o seguinte gráfico mostra:

**Gráfico 9 - Razões para os dias de ausências**



Analisando o gráfico, concluímos que 90% das razões para ausências ao trabalho fundamentam-se em motivos de doença.

As outras razões (10%) englobam casamento, falecimento familiar, férias, assistência a familiares e por acidente em serviço ou doença profissional.

##### **5. Segurança e Saúde no Trabalho**

Relativamente a acidentes de trabalho ou doenças profissionais, a CMVFC registou três ocorrências durante o ano de 2014.

Dessas três ocorrências, todas elas acidentes de trabalho, duas resultaram em baixas superiores a 30 dias.

O número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano foi de 110, todos usufruídos por trabalhadores do sexo masculino. Por outro lado, a CMVFC não registou nenhum acidente *in itinere* durante o ano de 2014.

Anualmente, a Câmara Municipal de Vila Franca do Campo diligencia na implementação de medidas que visem reduzir os acidentes de trabalho. No ano transato foram gastos 5 996.27 euros na aquisição de bens ou equipamentos para a prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Segundo o formulário genérico de preenchimento do Balço Social de 2014, exigido pela Direção-Geral das Autarquias Locais, existe vários parâmetros que a Câmara Municipal de Vila

Franca do Campo não tem nenhuma entrada em relação ao ponto **Segurança e Saúde no Trabalho**

## 6. Formação Profissional

As ações de formação profissional fazem parte integrante da responsabilidade de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público e são uma ferramenta essencial para que os serviços públicos ganhem maior competência e eficácia, para conseqüente benefício da Câmara Municipal e dos municípios.

As formações podem ter um cariz externo, ou seja, quando esta é promovida e organizada por entidades privadas que, a título gratuito ou oneroso, prestam a terceiros, serviços de formação para a melhoria da qualificação profissional dos seus trabalhadores e colaboradores; ou então interno, isto é, quando as formações são desenvolvidas e promovidas internamente, neste caso, a CMVFC, ou em cooperação com outra entidade.

No ano de 2014, 17 trabalhadores da Câmara Municipal de VFC frequentaram 12 ações de formação, todas de carácter externo, sendo que dez tiveram a duração de menos de 30 horas, e as restantes duas, com duração entre 30 a 59 horas.

A distribuição dos participantes em ações de formação profissional, segundo a carreira foi a seguinte:

### Quadro 1- Contagem dos participantes em ações de formação profissionais e horas despendidas

	Participantes em ações de formação	Horas despendidas em ações de formação
Dirigente Intermédio	1	8
Técnico Superior	6	98
Assistente Técnico	6	47
Assistente Operacional	4	102
Total	17	255

Analisando a tabela, podemos verificar que do total dos 17 funcionários que frequentaram ações de formação, 70,6% foram das carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico.

Em relação ao total de horas de formação profissional foram registadas 255 horas, sendo os trabalhadores da carreira de assistente técnico os que mais horas realizaram (40%), seguidos dos Técnicos Superiores (38.4%), dos assistentes operacionais (18.4%) e dos dirigentes intermédios (3.1%).

No ano de 2014, a Câmara Municipal de Vila Franca do Campo apenas despendeu a quantia de 186.43 euros em formação profissional com os seus trabalhadores, uma vez que a quase totalidade das ações frequentadas tiveram carácter gratuito.

## **7. Relações Profissionais**

Este ponto abrange o nível de sindicalização dos trabalhadores do município, bem como a participação dos mesmos em comissões de trabalhadores.

Na Câmara Municipal de Vila Franca do Campo, do total de 96 trabalhadores, 49 estão sindicalizados, sendo que não existe comissão de trabalhadores.

## **8. Disciplina**

No ano de 2014, não foram instaurados processos disciplinares.

## **9. Custos com pessoal**

São considerados encargos com pessoal todos os que se reportam à Remuneração Base, Suplementos Remuneratórios, Prémios de Desempenho, Prestações Sociais e outros encargos com pessoal, como tal definidos e caracterizados na lei.

### **Quadro 2. Encargos com Pessoal**

	Valor (Euros)
Remunerações Base	1 318 720,19
Suplementos Remuneratórios	31 453,42
Prémios de Desempenho	0
Prestações Sociais	104 058,28
Outros encargos com pessoal	384,02

Constata-se que a remuneração base representa cerca de 90,6%, com aqueles encargos, e as prestações sociais, cerca de 7.1% das verbas. Os restantes montantes diluem-se entre suplementos remuneratórios e outros encargos com pessoal.

### 9.1. Suplementos remuneratórios

No que concerne aos suplementos remuneratórios, o quadro seguinte demonstra de que forma foram atribuídos estes suplementos e respetivos valores.

#### Quadro 3 – Suplementos remuneratórios

	Valor (euros)
Trabalho extraordinário	8 741.78
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	6 983.95
Abono para falhas	1 828.40
Representação	4 358.72
Outros suplementos remuneratórios	9 540.57
Total	31 453.42

Segundo a análise do quadro 3, a CMVFC pagou no ano passado 31 453.42 euros em suplementos remuneratórios. Desta quantia, 30.3% foi afetada à categoria “Outros suplementos remuneratórios”, que inclui maioritariamente custos advenientes de processos de execução fiscal, promovidos pela autarquia no âmbito das suas competências legais em matéria de cobrança de taxas e tarifas não pagas pelos utentes.

Percentualmente, a distribuição das restantes quantias evidencia que 27.8% refere-se a trabalho extraordinário; 22.2% a trabalho suplementar diurno em dias de descanso semanal, complementar e feriados; 13.9% a despesas de representação e 5.8% a abono para falhas.

### 9.2. Prestações Sociais

Neste ponto analisaremos a despesa com Prestações Sociais onde se incluem: Abono de Família, Subsídios no âmbito da Proteção na Parentalidade, Subsídio de Refeição e Benefícios Sociais.

#### Quadro 3 – Prestações Sociais

	Valor (euros)
Abono de família	14 619.95
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1 895.07
Subsídio de refeição	87 159.24
Benefícios Sociais	384.02
<b>Total</b>	<b>104 058.28</b>

Do quadro 3 conclui-se que o município pagou em Prestações Sociais um total de 104 058.28 euros, sendo que cerca de 83.8% reporta-se ao subsídio de refeição, 14% ao Abono de Família e 2.2% a Subsídios no âmbito da proteção na parentalidade e para benefícios sociais.

### **9.3. Benefícios de apoio social**

A Câmara Municipal de Vila Franca do Campo não apresentou qualquer despesa com benefícios de apoio social no ano de 2014.

### **10. Responsabilidade social**

A Câmara Municipal de Vila Franca do campo tem desenvolvido esforços para a integração dos seus munícipes em vários programas de emprego e ocupação existentes na Região Autónoma dos Açores. Deste modo, através de uma estreita colaboração com outras entidades, nomeadamente com a Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, durante o ano de 2014 foram integrados 111 pessoas, distribuídas pelos seguintes programas ocupacionais:

- RECUPERAR 412 - (90 pessoas) - Programa de natureza ocupacional para inserção profissional e social de desempregados não subsidiados, direcionado à conservação e manutenção das áreas culturais, desportivas, urbanísticas, ambientais e naturais da Região Autónoma dos Açores. (Resolução do Conselho do Governo n.º 17/2013, de 19 de fevereiro, alterada e republicada pela Resolução do Conselho do Governo n.º 120/2013, de 18 de dezembro)
- PROSA (15 pessoas) – Programa Social de Ocupação de Adultos, para desempregados em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho que estejam inscritos nas Agências para a Qualificação e Emprego, como desempregados disponíveis, há pelo menos 180 dias, que procurem ativamente trabalho e não tenham recusado, no último ano, qualquer oferta de emprego compatível ou a sua inserção em programas de

formaço e qualificaço profissional compatíveis. Os projetos têm a duraço máxíma de doze meses, podendo ser prorrogados até seis meses mediante solicitaço fundamentada das entidades promotoras.

- CTTS (3 pessoas) – Ocupaço Temporária de Trabalhadores Beneficiários de Subsídío de Desemprego, visa o envolvimento dos desempregados em trabalho de utilidade social, valorizando as suas competências, para além da produtividade social resultante, contribuindo significativamente para a atenuaço dos efeitos sociais negativos do desemprego e para o aumento da possibilidade de reinserço no mercado de trabalho.
- Estagiar T e L (3 pessoas) – Dirigido aos jovens recém-licenciados e recém-formados de instituições profissionais, visando conferir aos mesmos uma oportunidade de aperfeiçoar as suas competências socioprofissionais em situaço real de trabalho.
- Programa OTL-J – Programa de Ocupaço de Tempos Livres, dirigidos aos jovens para os tempos livres de Verão, com o objetivo de desenvolver capacidades de interaço e competências sociais em contexto laboral. Este programa tem a duraço de um mês à razão de 3.5 horas de trabalho por dia.

## Índice

Definição de conceito de Balço Social.....	P.P.1
1. Balço Social – Introdução.....	P.P.2
1.1. Por Carreira.....	P.P.2
1.2. Por Género.....	P.P.3
1.3. Por Idade.....	P.P.5
1.4. Por Antiguidade.....	P.P.6
1.5. Por Nível Habilitacional.....	P.P.7
1.6. Portadores de Deficiência.....	P.P.7
1.7. Trabalhadores Estrangeiros.....	P.P.7
2. Relações de Trabalho.....	P.P.8
2.1. Trabalhadores Admitidos ou Regressados.....	P.P.8
2.2. Saída de Trabalhadores Durante o Ano, por Carreira.....	P.P.9
2.3. Postos de Trabalho Previstos no Mapa de Pessoal e Não Ocupados.....	P.P.9
2.4. Mudanças de Situação dos Trabalhadores.....	P.P.9
3. Trabalho Extraordinário.....	P.P.9
4. Assiduidade.....	P.P.10
5. Segurança e Saúde.....	P.P.12
6. Formação Profissional.....	P.P.12
7. Relações Profissionais.....	P.P.14
8. Disciplina.....	P.P.14
9. Custos com Pessoal.....	P.P.14
9.1. Suplementos Remuneratórios.....	P.P.15
9.2. Prestações Sociais.....	P.P.16
9.3. Benefícios de Apoio Social.....	P.P.16
10. Responsabilidade Social.....	P.P.16