

2015

Balanço Social

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 2015, 143 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 2016

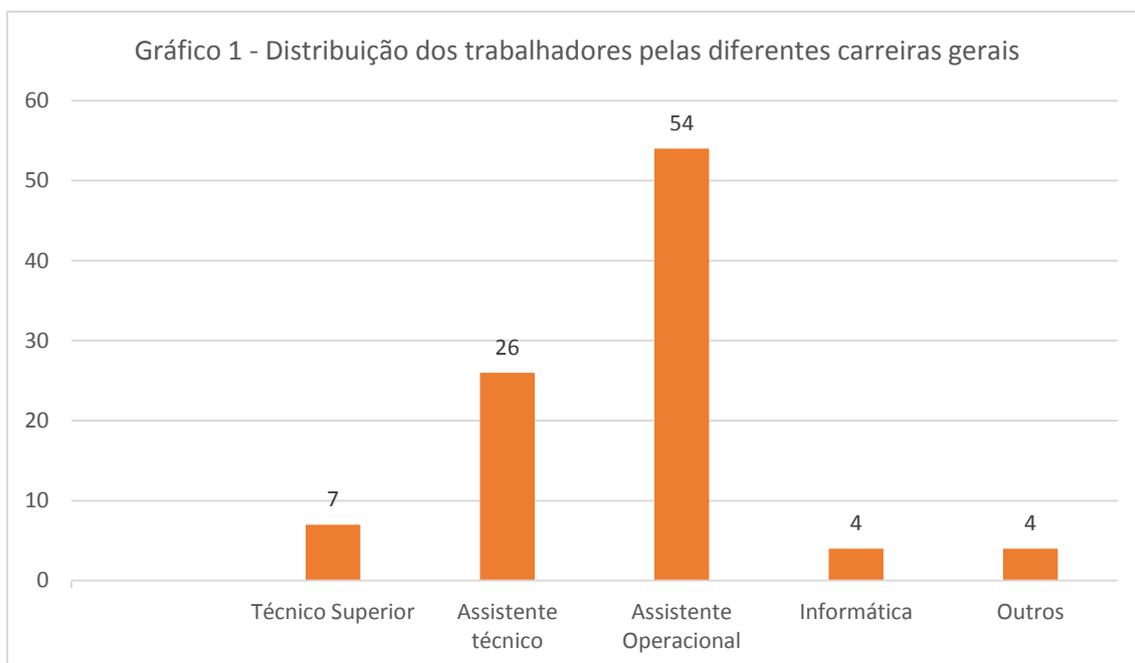
Nota: Este documento foi concebido pelo Dr. Ricardo Simas, em colaboração com a Coordenadora Técnica Sra. D. Luísa Simas, com supervisão do Chefe da Divisão Administrativa e Operacional.

Balço Social

Até ao dia 31 de dezembro de 2015, a Câmara Municipal de Vila Franca do Campo tinha 95 trabalhadores com vínculo à entidade, entre os quais 61 são do sexo masculino e 34 são do sexo feminino.

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.

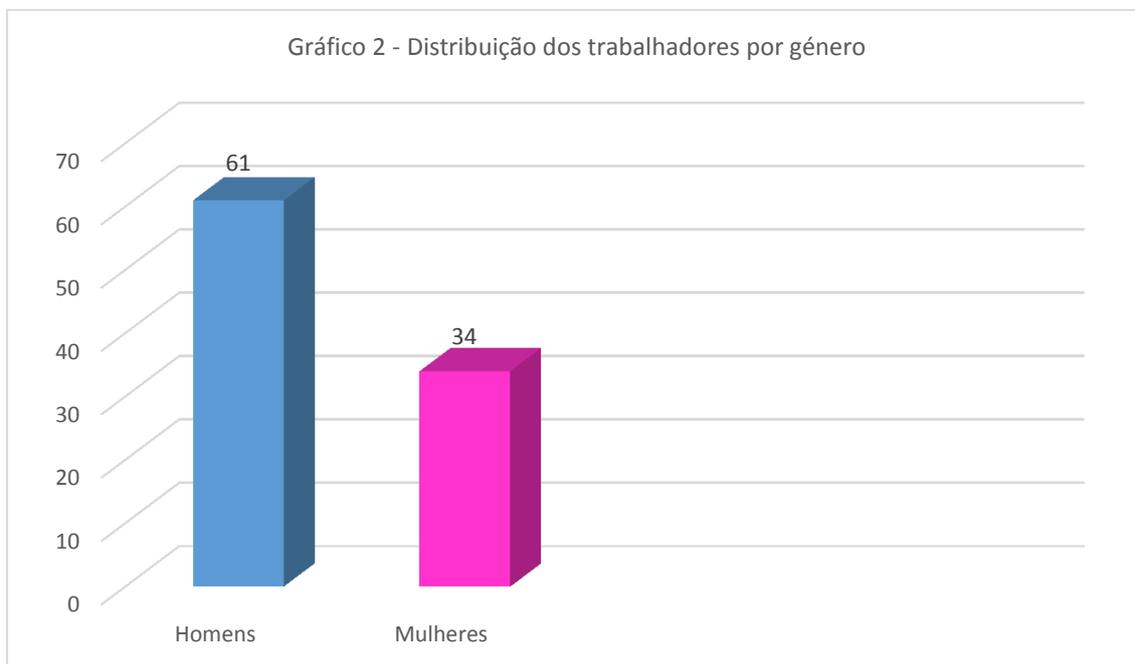


Analisando o gráfico verificamos que 56.8% dos trabalhadores integram a carreira de Assistente Operacional, 27.4% estão incluídos na carreira de Assistente Técnico, enquanto 15.7% pertencem às carreiras de Técnico Superior, Informática e Outros.

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.

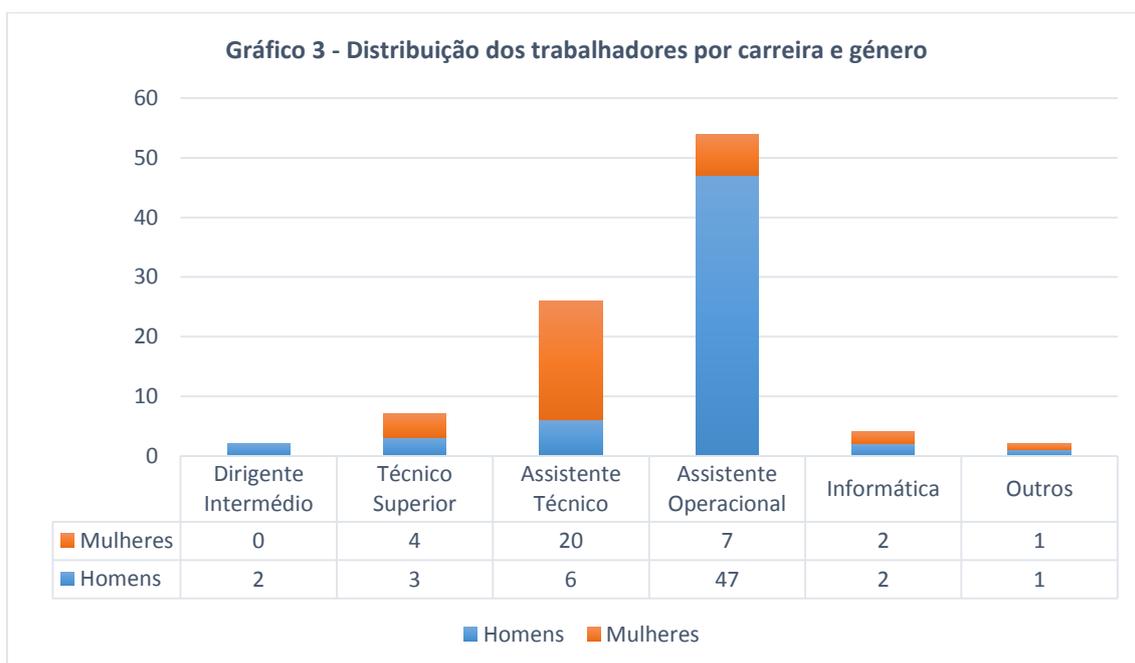
1.2. Por género

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



O gráfico 2 mostra que, até 31 de dezembro de 2015, no total de 95 trabalhadores da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo, existiam 61 funcionários do sexo masculino e 34 do sexo feminino, ou seja, 64,2%, e 35,8% respetivamente.

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



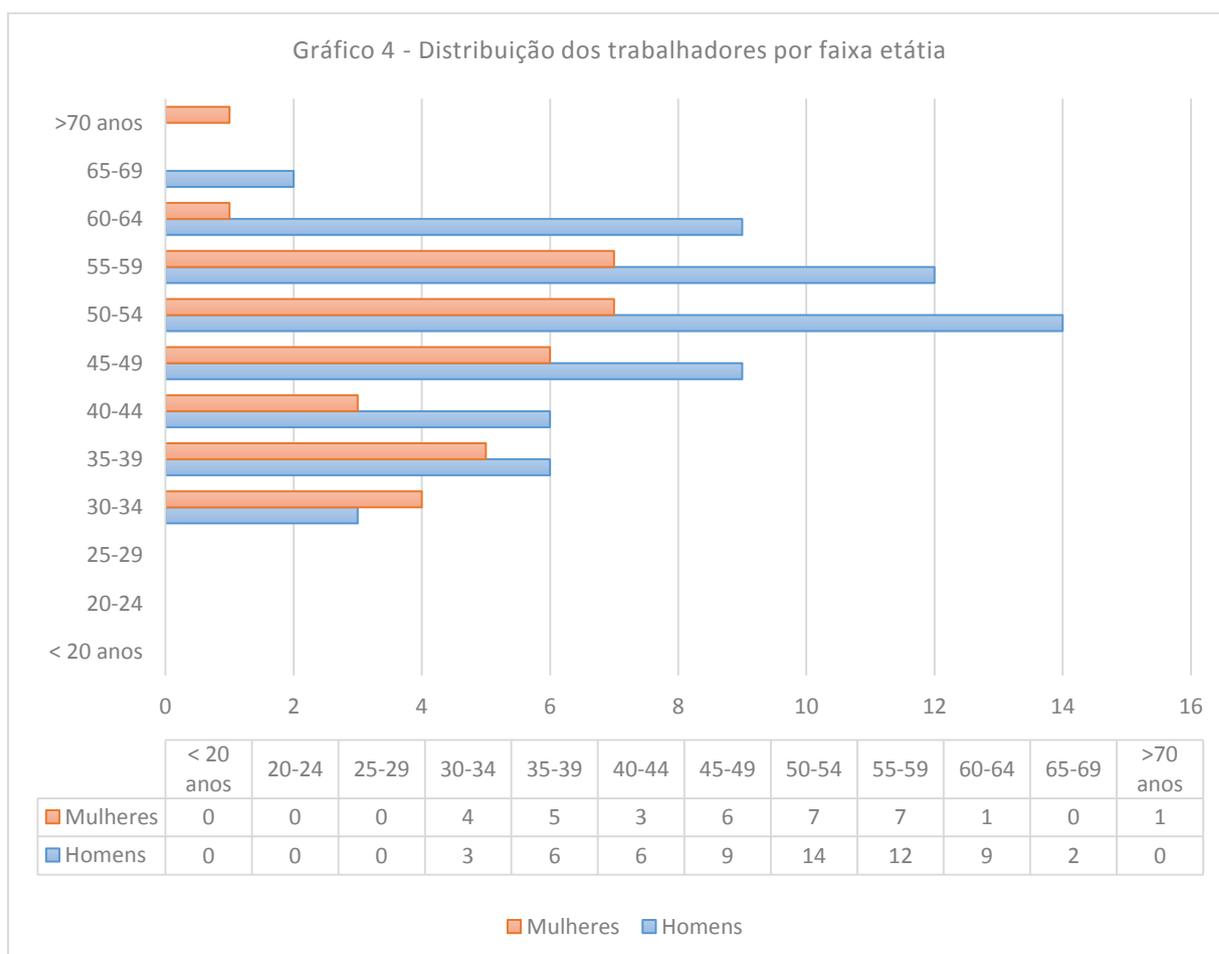
Com base na análise do gráfico, podemos verificar que:

- Na Carreira de Técnico Superior, 57.1% são mulheres e 42.9% são homens;
- Na Carreira de Assistente Técnico, 83% são do sexo feminino e 13% são do sexo masculino;
- Na Carreira de Assistente Operacional, 76.9,2% são homens e 23% 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.

1.3. Por idade

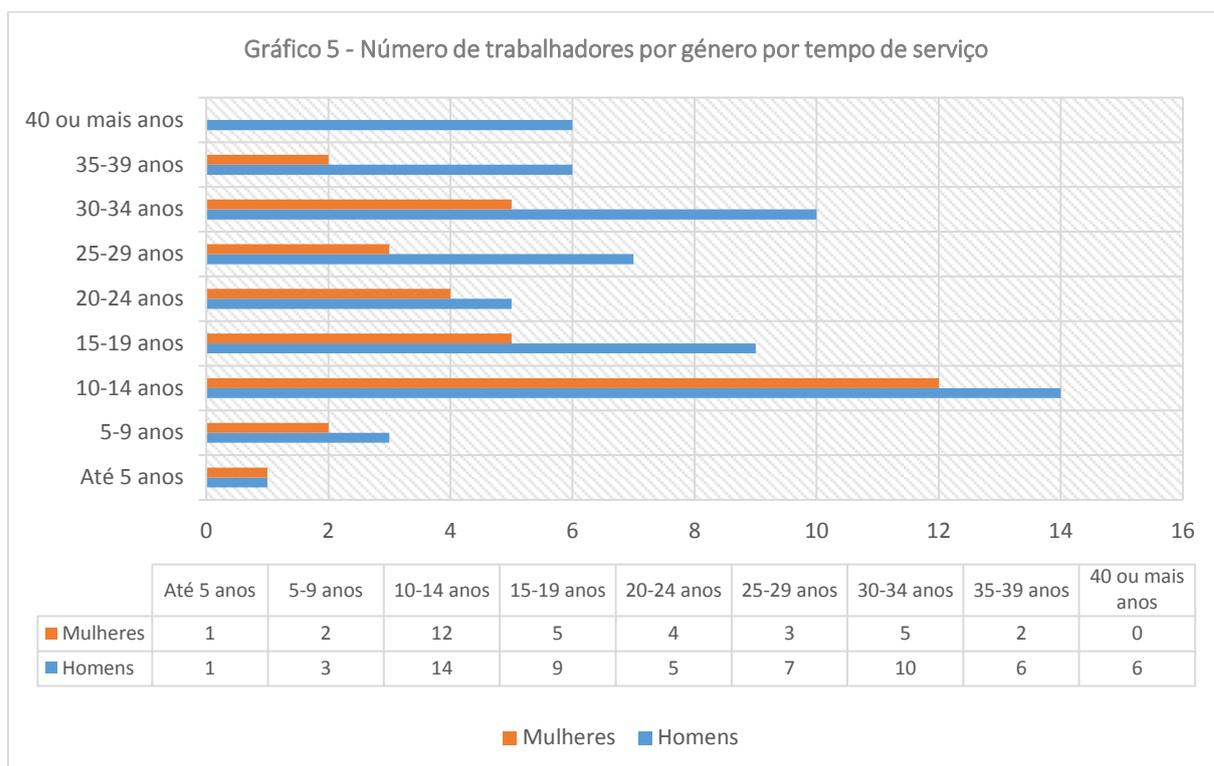
O gráfico 4 apresenta a estrutura etária da CMVFC.



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 71,6% do total dos recursos humanos disponíveis, evidenciando-se o gradual envelhecimento destes recursos.

1.4. Por antiguidade

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

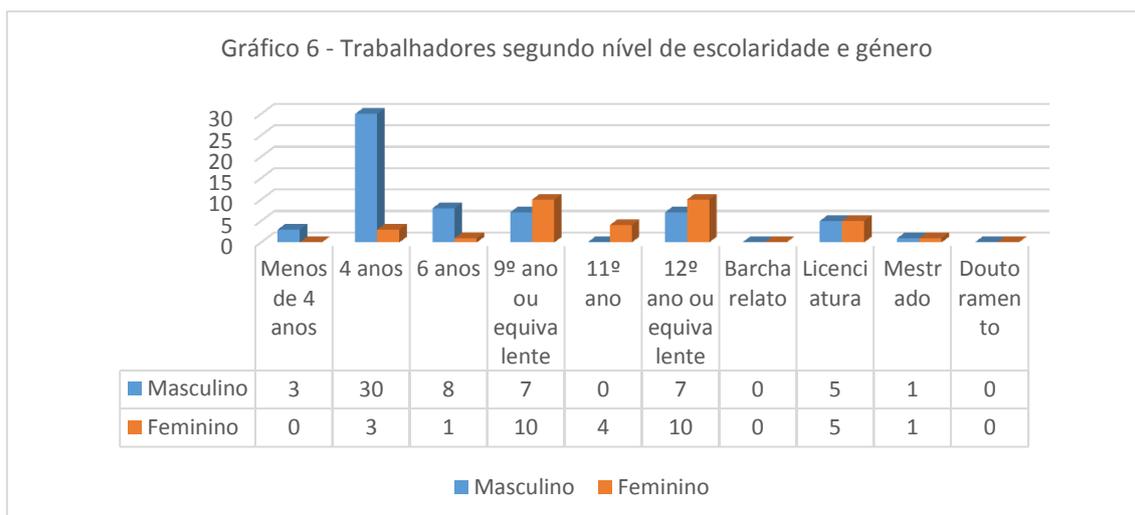


Com base no gráfico, evidencia-se que 50,2% dos funcionários estão no ativo há menos de 20 anos de serviço, sendo que a maior parcela destes está entre os 10-14 anos no ativo (27,4%).

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

1.5. 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 21 trabalhadores (22.1%), com o ensino secundário, e 62 funcionários, com escolaridade até ao 9º ano ou equivalente (65.3%).

1.6. Portadores de deficiência

Do total de funcionários da CMVFC, existem 4 trabalhadores, todos do sexo masculino, que são portadores de deficiência, integrados na carreira de Assistente Operacional.

1.7. Trabalhadores estrangeiros

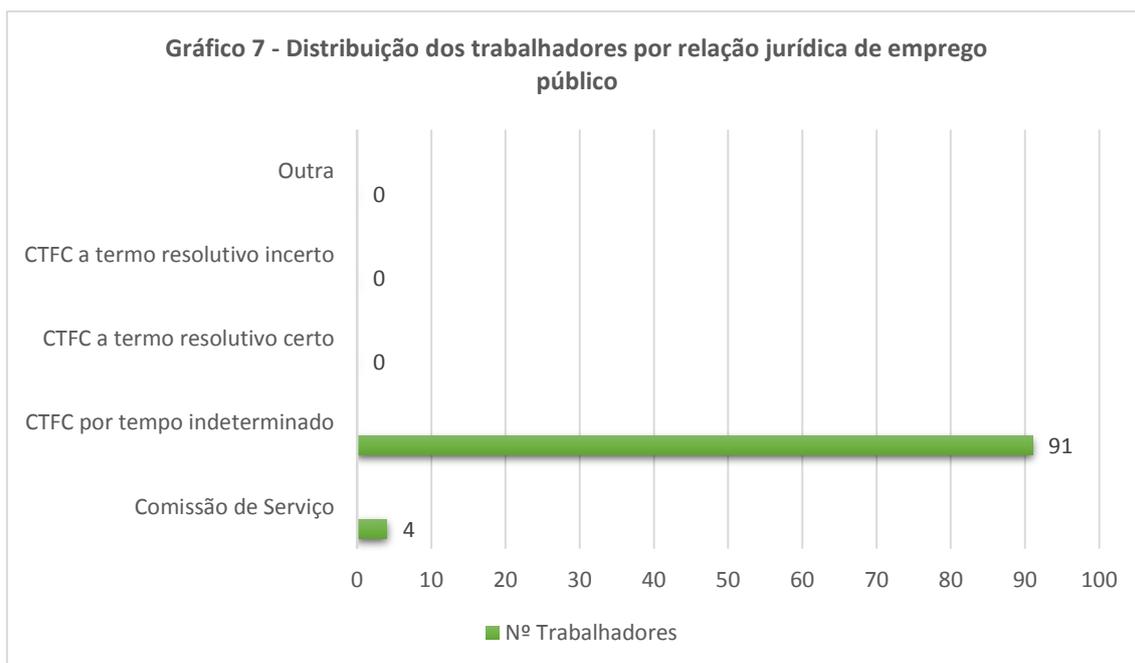
A CMVFC não possui nenhum trabalhador de nacionalidade estrangeira no seu quadro de pessoal.

2. Relações de trabalho

Neste capítulo, serão alvo de análise da relação jurídica de emprego dos trabalhadores, ao fluxo de entradas e de saídas e às mudanças de situação que aconteceram ao longo do ano 2015.

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 teve dois trabalhadores readmitidos por regresso de licença por doença durante o ano de 2015.

2.2. Saída de trabalhadores durante o ano, por carreira

No que diz respeito a saídas de trabalhadores, foram registados *três* casos: dois deles por reforma/aposentação, na carreira de Assistente Operacional, e um pela razão “Outros”, inserido na carreira de Assistente Técnico.

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 143 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 poderá ter origem nas seguintes formas: por alteraço do posicionamento remuneratário por opço gestinária, por exceço ou por regra; alteraço obrigatária do posicionamento remuneratário, consolidaço da mobilidade na categoria, por Procedimento Concural ou por Promoço.

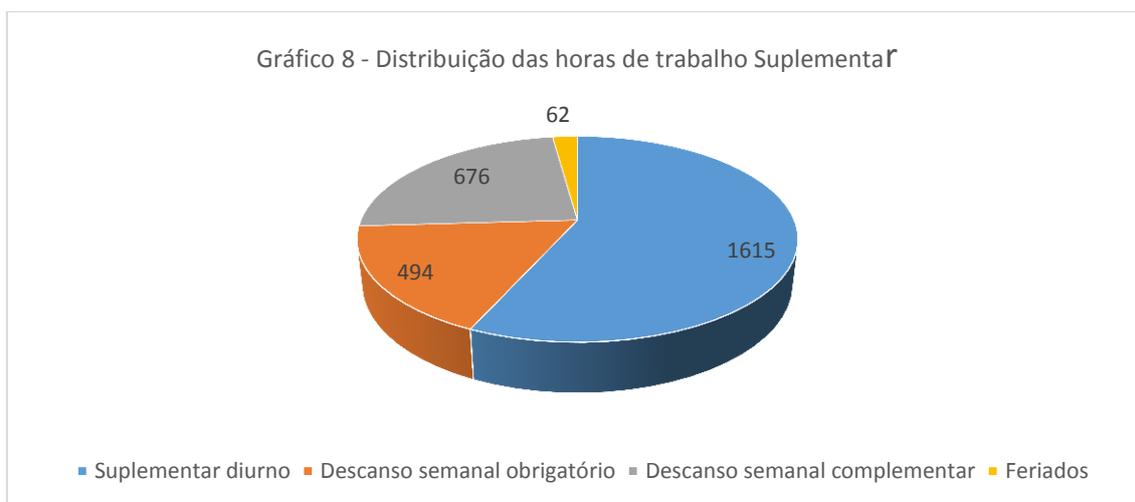
Em 2015, por imperativo global, no se verificaram mudanças de situaço.

3. Trabalho Suplementar

Por trabalho suplementar entenda-se que é todo aquele trabalho realizado fora do horário normal de trabalho, conferindo ao trabalhador uma compensaço remuneratária e em tempo.

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

Deste modo, no ano de 2015, foram feitas 2847 horas de trabalho suplementar pelos funcionários da CMVFC, e a distribuço dessas horas foi feita como mostra o gráfico abaixo:



O gráfico 8 mostra que a maior parte das horas suplementares extras são feitas em perodos diurnos, como mostra a maior fatia do gráfico, o que representa 56.7%, enquanto as horas feitas em perodo de descanso semanal obrigatário significam 17.6% e as de descanso complementar 23.7%.

De registar que durante o ano de 2015 no foram feitas horas suplementares em perodos noturnos.

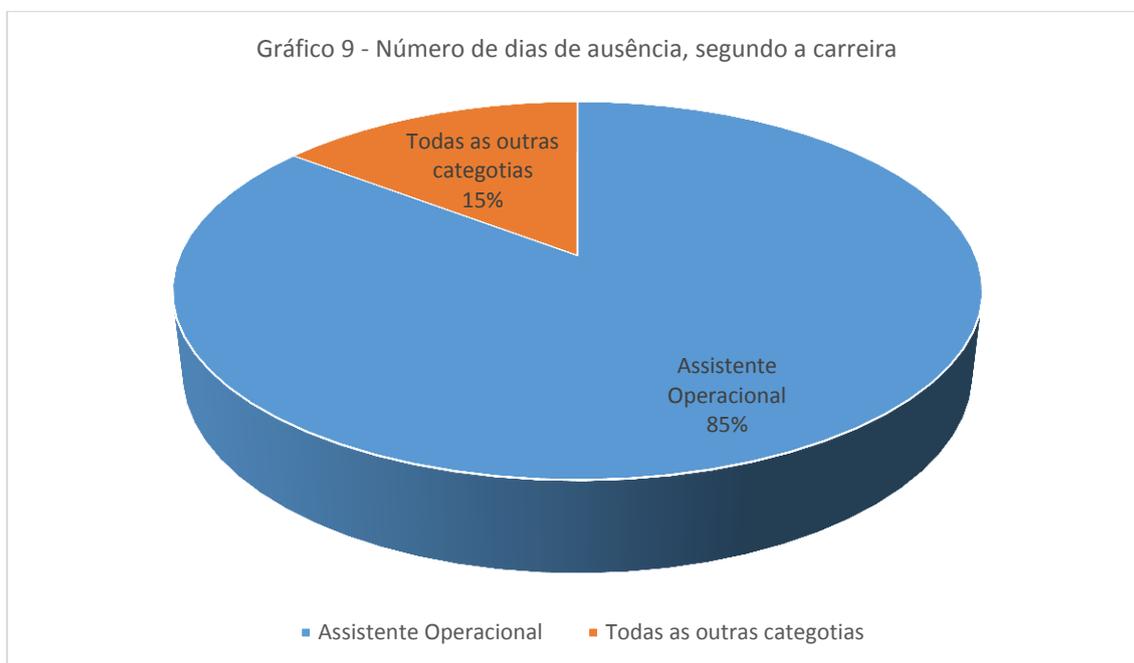
O total de horas suplementares realizadas durante o ano de 2015 traduziu-se num custo de 17 505.94 euros para o municpio, sendo que 9 788.73 euros foram pagos pelo trabalho

suplementar diurno (55.9%), e 7 717.21 euros por trabalhos em dias de descanso semanal, complementar e feriados (44.1%). Em relação ao ano de 2014, houve um acréscimo de 1 780.21 euros relativamente ao corrente ano no que concerne aos custos de horas suplementares (+ 11,1% do que em 2014).

4. Assiduidade

Neste ponto serão expostos os dados relativos à assiduidade dos funcionários 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 2015 foram registados 2754 dias de ausência por parte dos trabalhadores da CMVFC. Em 2014, 2766 dias. Com base no gráfico, podemos constatar que 85% das ausências concentraram-se na carreira de Assistente Operacional, o que representa 2283 dias, ao passo que a soma das ausências das restantes carreiras simbolizam 15%, ou seja, 471 dias.

Em 2014, 925 e 8%, respetivamente.

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



Analisando o gráfico, concluímos que 89% das razões para ausências ao trabalho predem-se por motivos de doença.

As outras razões englobam casamento, falecimento familiar, férias, assistência a familiares e por acidente em serviço ou doença profissional. Estas todas somadas, representam 11% do motivo das faltas dadas pelos trabalhadores.

5. Segurança e Saúde no Trabalho

Relativamente a acidentes de trabalho ou doenças profissionais, a CMVFC registou duas ocorrências durante o ano de 2015.

Dessas duas ocorrências, apenas uma resultou em baixas superiores a 30 dias.

O número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano foi de 94, menos 16 dias que o ano anterior, todos usufruídos por trabalhadores do sexo masculino.

A autarquia não registou nenhum acidente *in itinere* durante o ano de 2015.

Há a registar um trabalhador que declarou incapacidade permanente parcial em consequência de um acidente de trabalho.

Anualmente, a Câmara Municipal de Vila Franca do Campo diligencia na implementação de medidas que visem evitar os acidentes de trabalho, e no ano transato, a autarquia dedicou uma ação de formação, que abrangeu 17 trabalhadores, em matéria de formação e sensibilização de segurança e saúde no trabalho.

Segundo o formulário genérico de preenchimento do Balço Social de 2015, exigido pela Direção-Geral das Autarquias Locais, existem vários parâmetros que a Câmara Municipal de Vila Franca do Campo não tem nenhuma entrada em relação ao ponto **Segurança e Saúde no Trabalho**. Estes parâmetros estão abaixo numerados:

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 são promovidas e organizadas 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, quando são desenvolvidas e promovidas internamente, neste caso, a CMVFC, ou em cooperação com outra entidade.

No ano de 2015, foram 27, os funcionários da Câmara Municipal de VFC que frequentaram 10 ações de formação, todas de carácter externo, sendo que 7 tiveram a duração de menos de 30 horas, e as restantes 3 com duração entre 30 a 59 horas.

Relativamente a 2014 registou-se um acréscimo de 58,8% no número de trabalhadores sujeitos a formação profissional.

A distribuição dos participantes em ações de formação profissional, segundo a carreira é 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	0	0
Técnico Superior	5	71
Assistente Técnico	8	102
Assistente	14	43

Operacional		
Total	27	216

Analisando a tabela, podemos verificar que do total de 27 funcionários que frequentaram formações profissionais, 48,1% foram trabalhadores das carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico. Em 2014 foi de 70,6%.

Em relação ao total de horas de formação profissional foram registadas 216 horas, sendo os trabalhadores da carreira de assistente técnico os que mais horas realizaram (47,2%), seguidos dos Técnicos Superiores (32.9%), dos assistentes operacionais (19.9%) e dos dirigentes intermédios (3.1%).

No ano de 2015, a Câmara Municipal de Vila Franca do Campo apenas despendeu a quantia de 737.58 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 95 trabalhadores, 45 estão sindicalizados, sendo que não existe comissão de trabalhadores.

8. Disciplina

Em 2015, foram instaurados dois processos disciplinares dos quais resultaram a aplicação da sanção disciplinar de multa.

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	1 232 498,56
Suplementos Remuneratórios	33 708,56

Prémios de Desempenho	0
Prestações Sociais	103 336,13
Outros encargos com pessoal	324,18

Constata-se que a remuneração base representa cerca de 89,9%, com aqueles encargos, e as prestações sociais, cerca de 7,5% das verbas. Os restantes montantes diluem-se entre suplementos remuneratórios e outros encargos com pessoal.

Relativamente a 2014, os encargos com pessoal na rubrica “ Remuneração Base” registaram um decréscimo de 6,9%.

9.1. Suplementos remuneratórios

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

Quadro 3 – Suplementos remuneratórios

	Valor (euros)
Trabalho extraordinário	9 788.73
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	7 717.21
Abono para falhas	1 827.98
Representação	4 408.96
Outros suplementos remuneratórios	9 198.02
Total	33 708.56

Segundo a análise do quadro 3, no ano de 2015 e em matéria de suplementos remuneratórios, a CMVFC, despendeu € 33 708.56, mais € 2 255.14 do que o ano transato. Parte desta quantia (27.3%) foi destinada à categoria “Outros suplementos remuneratórios”, que inclui maioritariamente custas 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 29.% refere-se a trabalho suplementar; 22.9%, a trabalho suplementar diurno em dias de descanso semanal, complementar e feriados; 13.1%, a despesas de representação e 5.4%, a abono para falhas.

Comparativamente com o ano de 2014, o aumento de cerca de 7% com os custos de suplementos remunerat3rios ficou a dever-se ao aumento em 2015 do n.º de horas de trabalho suplementar conforme demonstrado no ponto 3 “Trabalho Suplementar”.

9.2. Prestações Sociais

Neste ponto 3 analisada a despesa com Prestações Sociais onde se incluem: Abono de Fam3lia, Subs3dios no 3mbito da Proteç3o na Parentalidade, Subs3dio de Refeiç3o e Benef3cios Sociais.

Quadro 3 – Prestações Sociais

	Valor (euros)
Abono de fam3lia	14 275.85
Subs3dios no 3mbito da proteç3o da parentalidade	0
Subs3dio de refeiç3o	88 277.98
Benef3cios Sociais	782.30
Total	103 336.13

Do quadro 3 conclui-se que o munic3pio pagou em Prestações Sociais um total de 103 336.13 euros, sendo que cerca de 85% reporta-se ao subs3dio de refeiç3o, e 13.8% ao Abono de Fam3lia.

9.3. Benef3cios de apoio social

A C3mara Municipal de Vila Franca do Campo teve uma despesa com benef3cios de apoio social no ano de 2015, no valor de 782.30, referente a subs3dio de estudos.

10. Responsabilidade social

A C3mara Municipal de Vila Franca do campo tem desenvolvido esforç3os para a integraç3o dos seus munic3pes em v3rios programas de emprego e ocupaç3o existentes na Regi3o Aut3noma dos Açores. Deste modo, atrav3s de uma estreita colaboraç3o com outras entidades, nomeadamente com a Direç3o Regional do Emprego e Qualificaç3o Profissional, durante o ano de 2015 foram integrados 143 pessoas, distribuídas pelos seguintes programas ocupacionais:

- RECUPERAR - (121 pessoas) - Programa de natureza ocupacional para inserç3o profissional e social de desempregados n3o subsidiados, direcionado 3 conservaç3o 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 (18 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 formação e qualificação profissional compatíveis. Os projetos têm a duração máxima de doze meses, podendo ser prorrogados até seis meses mediante solicitação fundamentada das entidades promotoras.
- CTTS (1 pessoa) – Ocupação Temporária de Trabalhadores Beneficiários de Subsídio 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 atenuação dos efeitos sociais negativos do desemprego e para o aumento da possibilidade de reinserção no mercado de trabalho.
- Estagiário 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 situação real de trabalho.

Índice

P.P.1.....	Definição do conceito de Balço Social
P.P.1.	Introdução
P.P. 2.....	1.1 – Distribuição dos trabalhadores por carreira
P.P. 4.	1.2 – Distribuição dos trabalhadores por género
P.P. 6.....	1.3 – Distribuição dos trabalhadores por idade
P.P. 7.....	1.4 - Distribuição dos trabalhadores por antiguidade
P.P. 7.....	1.5 - Distribuição dos trabalhadores por nível habitacional
P.P. 8	1.6 - Distribuição dos trabalhadores por portadores de deficiência
P.P. 8	1.7 – Distribuição dos trabalhadores estrangeiros
P.P. 9	2 - Relações de trabalho
P.P. 9	2.1 - Trabalhadores admitidos ou regressados
P.P. 10	2.2 - Saída de trabalhadores durante o ano, por carreira
P.P. 10	2.3 - Postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal e não ocupados
P.P. 10	2.4 - Mudanças de situação dos trabalhadores
P.P. 10	3 - Trabalho extraordinário
P.P. 11	4 – Assiduidade
P.P. 13	5 – Segurança e Saúde no Trabalho
P.P. 14	6 – Formação Profissional
P.P. 15	7 – Relações Profissionais
P.P. 15	8 – Disciplina
P.P. 15	9 – Custos com pessoal

P.P. 16 9.1 – Suplementos remunerat3rios

P.P. 17 9.2 – Presta33es Sociais

P.P. 18 9.3 – Benef3cios de apoio social

P.P. 18 10 – Responsabilidade Social