



PROPOSTA A REUNIÃO DE CÂMARA

Proposta nº **272 - 2017**

Pelouro: **Recursos Humanos**

Assunto: Balanço Social 2016 – Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro

Considerando que:

- a) O Balanço Social é um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão de Recursos Humanos, composto por um conjunto de informações e de indicadores financeiros, humanos e sociais, sendo através dele feita uma caracterização dos recursos humanos. Está incluído no ciclo anual de gestão, devendo ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior;
- b) O Balanço Social tem uma enorme importância como instrumento de gestão social dos recursos humanos, não só ao nível do desenvolvimento de carreiras mas também da organização dos tempos de trabalho, do desenvolvimento da formação profissional, gestão de expectativas e grau de comprometimento com o serviço público, facilitando a perceção do relacionamento entre a Câmara Municipal de Cascais e a política socioeconómica prosseguida através das interdependências dos fenómenos observados, avaliando o desempenho e desenvolvimento dos seus recursos humanos, visando contribuir para orientar a tomada de decisões nesta área;
- c) O Balanço Social deve ser visto como um instrumento de gestão e transparência, para tal os dados nele contidos devem demonstrar a realidade dos factos acontecidos com indicadores claros e objetivos e através de informação qualitativa e quantitativa.
- d) Foi pedido e emitido parecer favorável da Comissão de Trabalhadores nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

CASCAIS

CÂMARA MUNICIPAL



Tenho a honra de propor que a Câmara Municipal aprecie e delibere aprovar o relatório que suporta o Balanço Social de 2016, constante do documento anexo à presente proposta, a fim de o mesmo ser enviado à Direção-Geral das Autarquias Locais, nos termos do n.º 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro

A Vereadora,

23-03-2017

X Paula Gomes da Silva

Assinado por: PAULA ALEXANDRA ALVES MATEUS FERREIRA DIAS GOMES DA SILVA

DELIBERAÇÃO:

Aprovado por maioria, com 1 voto contra do Sr. Vereador Clemente Alves do PCP.



Balanco Social 2016



Índice

1. Mensagem.....	3
2. Introdução	4
3. Método e enquadramento.....	7
4. Caracterização dos trabalhadores da câmara municipal	9
5. Gestão dos recursos humanos	20
6. Higiene, segurança e medicina do trabalho.....	32
7. Desenvolvimento e formação.....	38
8. Estrutura de custos	43
9. Principais evidências.....	47
10. Conceitos e definições.....	48
11. Bibliografia e fontes.....	58



visão

Tudo começa nas pessoas

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

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

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

Por isso a autarquia tem investido e apostado em iniciativas, programas participação em fóruns, práticas de prevenção na saúde dos seus trabalhadores como sejam as participações em sessões de esclarecimento, estágios, formações profissionais, ou o concurso para 70 lugares de Assistente Operacional, com 904 candidaturas.

O que é o Balanço Social

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

O Balanço Social e os indicadores sociais.

Os aspetos sociais envolvidos nas decisões organizacionais são um reconhecimento implícito da sua importância e impacto na sociedade que o rodeia. A responsabilidade social da organização integra preocupações sociais nos objetivos organizacionais, ao nível dos recursos humanos, nas escolhas e opções da redistribuição dos recursos disponíveis bem como no equilíbrio da relação de forças envolvidas, executivo, dirigentes, trabalhadores, famílias, e da sociedade em geral.

Quais os benefícios da elaboração do Balanço Social nas organizações?

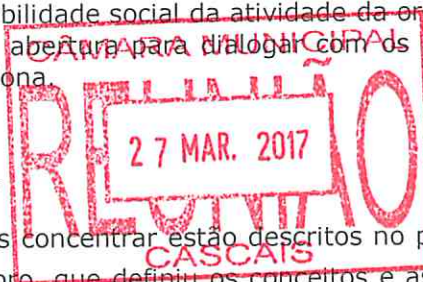
O Balanço Social é um documento utilizado pelas organizações para tornarem públicas as suas intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações no exercício da responsabilidade social corporativa, trazendo ao público informações qualitativas e quantitativas. Os primórdios dos balanços sociais foram evoluindo e incorporando ao longo da evolução do mundo laboral a atenção dos princípios e valores das sociedades desenvolvidas bem como a preocupação pelos aspetos sociais e pela segurança dos trabalhadores que acentuaram a responsabilidades sociais das organizações públicas e privadas.

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

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

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

- c) explicitar os impactos da responsabilidade social da atividade da organização na sociedade e demonstrar a sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona.



Enquadramento legal e dos conceitos

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

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

Os balanços sociais elaborados pelas autarquias locais serão submetidos até 31 de Março, na plataforma eletrónica da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL).

Fim e objetivo

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

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

O Balanço Social pode ainda ser norteador da incorporação de indicadores de desempenho ou desenvolvimento social, procurando demonstrar a eficiência das estratégias e ações realizadas pela organização. Estes indicadores podem ser, por exemplo:

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



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



3. Método e enquadramento

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

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

BIS, Navigator;
GES, Controlo de Stocs dos EPIS;
HST, Programa de Higiene e Segurança no Trabalho;
SFP, Sistema de Formação de Pessoal;
SGP, Sistema de Gestão de Pessoal;
SMT, Controlo e Gestão de Consultas de Medicina no Trabalho;
SPV, Sistema de Mobilidade e Gestão Previsional.

A exposição dos dados em quadros ou gráficos foi comentada de forma simples deixando ao leitor a possibilidade de observar a informação numa forma sintética, fomentando a investigação e a literacia estatística relacionada com este tema.

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

Fontes dos dados

A recolha de dados, referente ao ano de 2016, foi efetuada nos diversos sistemas de informação existentes na Câmara Municipal relacionados com os recursos humanos, bem como da recolha direta de dados das diferentes áreas em registos informáticos, especificamente dos balanços sociais aprovados dos anos de 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015.

Nota final

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

CASCAIS

CÂMARA MUNICIPAL



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



4. Caracterização dos trabalhadores da câmara municipal

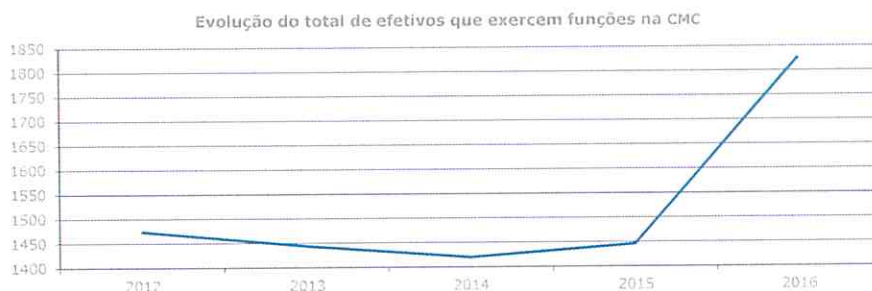
A caracterização dos trabalhadores da Câmara Municipal é uma tarefa complexa de elaborar e de estudar porque os dados que compõem a população a analisar é muito dinâmica e tem inúmeras alterações diárias ao longo do ano. Por isso, o momento ou a referência temporal do Balanço Social refere-se ao último dia do ano anterior, conforme artigo 1.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro.

A evolução dos efetivos que trabalhavam na Câmara Municipal assinalou uma diminuição de 2012 a 2014 (de 1474 para 1420 trabalhadores), e registou um aumento de 26 efetivos em 2015 (1446 trabalhadores), e um incremento significativo (405) em 2016, (1825 trabalhadores) interrompendo o ciclo de diminuição dos anos anteriores. Esse aumento, provavelmente esteve relacionado com as novas competências delegadas do poder central às autarquias, particularmente na área da Educação.

Q1-Evolução do número de efetivos, só CMC de 2012 a 2016

Anos	2012	2013	2014	2015	2016
Total de efetivos que exerceram funções na CMC	1474	1444	1420	1446	1825

G1- Evolução total de efetivos



A distância casa/trabalho/casa é um dos fatores importantes no fomento da qualidade de vida dos trabalhadores, das famílias, com reflexos positivos na produtividade da organização. Em 2016, dos 1825 trabalhadores, 83,01% residiam dentro do concelho e 16,99% fora do concelho.

Q2- Residência dos trabalhadores em 2016

Trabalhadores residentes fora e dentro do concelho, em 2014, 2015 e 2016						
Residência dos trabalhadores	2014		2015		2016	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Fora do concelho	301	21,20%	306	21,16%	310	16,99%
Dentro do concelho	1119	78,80%	1140	78,84%	1515	83,01%
Total	1420	100,00%	1446	100,00%	1825	100,00%



As Unidades Orgânicas representavam a forma como a organização se harmonizava e organizava na distribuição de competências e na atribuição de funções e conteúdos funcionais dos trabalhadores que as representam. As quatro Direções Municipais abrangiam a maioria dos trabalhadores, destacando-se a DMCC com 41,49% (600) dos ativos, conforme podemos observar no quadro 3 e gráfico 2. Destacamos

Q3-Efetivos por unidades orgânicas relevantes (UO), em 2016

Total de efetivos por unidade orgânica (UO), em 2014, 2015 e 2016						
Unidades Orgânicas (UO)	2014		2015		2016	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
DMCC	180	12,68%	210	14,52%	600	41,49%
DMGI	539	37,96%	546	37,76%	533	36,86%
DMEI	302	21,27%	305	21,09%	303	20,95%
DMAG	164	11,55%	169	11,69%	178	12,31%
Outras (UO)						
DPF	151	10,63%	132	9,13%	125	8,64%
SPC	17	1,20%	16	1,11%	23	1,59%
GRIP	11	0,77%	9	0,62%	10	0,69%
GPRE	10	0,70%	10	0,69%	13	0,90%
GACM	41	2,89%	44	3,04%	36	2,49%
GAUD	3	0,21%	3	0,21%	2	0,14%
GAAM	2	0,14%	2	0,14%	2	0,14%
Total	1420	100,00%	1446	100,00%	1825	126,21%

G2- Total de efetivos por unidades orgânicas relevantes (UO)

Total de efetivos por unidade orgânica (UO), em 2014, 2015 e 2016



Os cargos e carreiras dos trabalhadores são uma fonte importante da composição técnica e funcional, das competências e dos saberes da organização. Em 2016, a carreira Assistente Operacional foi a mais representativa com 733 trabalhadores (40,16%) dos efetivos, isto apesar do aumento do número de Assistentes Técnicos, de 425 registados em 2015, para 454 trabalhadores (24,88%) em 2016. Já a carreira Técnica Superior registou um aumento de 77 trabalhadores relativamente a 2015 (399), para 476 efetivos em 2016.

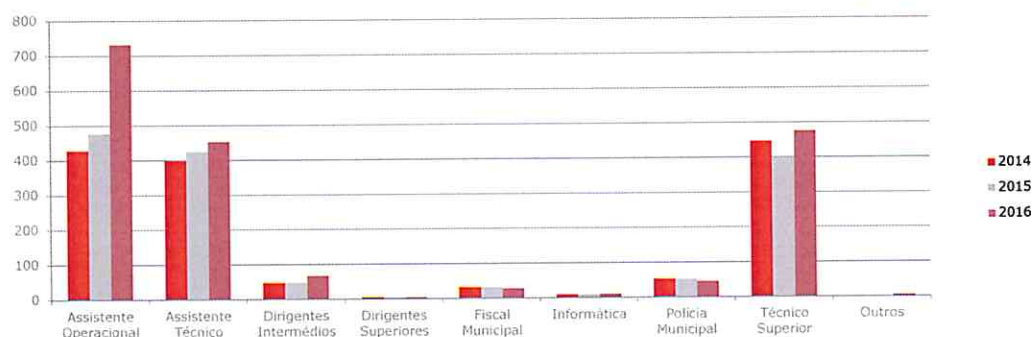


Q4-Efetivos por cargo/carreira em 2014 a 2016

Total de efetivos por cargo/carreira, em 2014, 2015 e 2016						
Total de efetivos por cargo/carreira	2014		2015		2016	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Assistente Operacional	429	30,21%	476	32,92%	733	40,16%
Assistente Técnico	398	28,03%	425	29,39%	454	24,88%
Dirigentes Intermediários	48	3,38%	49	3,39%	68	3,73%
Dirigentes Superiores	4	0,28%	4	0,28%	4	0,22%
Fiscal Municipal	32	2,25%	32	2,21%	28	1,53%
Informática	9	0,63%	9	0,62%	11	0,60%
Polícia Municipal	53	3,73%	52	3,60%	46	2,52%
Técnico Superior	447	31,48%	399	27,59%	476	26,08%
Outros	0	0,00%	0	0,00%	5	0,27%
Total	1420	100,00%	1446	100,00%	1825	100,00%

G3-Efetivos por cargo/carreira em 2014 a 2016

Total de efetivos por cargo/carreira, em 2014, 2015 e 2016



A distribuição das carreiras pelo género indicava o grau de especialização ou tecnicidade dos homens e das mulheres. Em 2016 a carreira mais representativa era a de Assistente Operacional, com 380 homens, 353 mulheres.

Q5-Efetivos por cargo/carreira e género em 2016

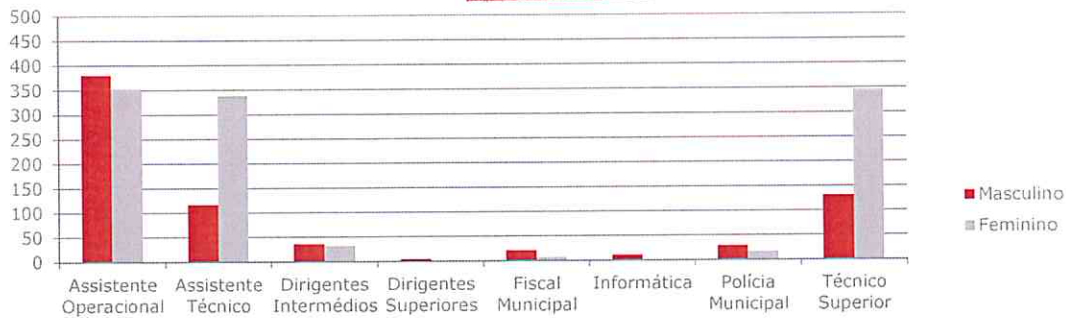
Total de efetivos por cargo/carreira e género, em 2016						
Cargo/carreira	Masculino	% m	Feminino	% f	Total f/m	% f/m
Assistente Operacional	380	51,91%	353	32,30%	733	40,16%
Assistente Técnico	116	15,85%	338	30,92%	454	24,88%
Dirigentes Intermediários	36	4,92%	32	2,93%	68	3,73%
Dirigentes Superiores	4	0,55%	0	0,00%	4	0,22%
Fiscal Municipal	21	2,87%	7	0,64%	28	1,53%
Informática	11	1,50%	0	0,00%	11	0,60%
Polícia Municipal	29	3,96%	17	1,56%	46	2,52%
Técnico Superior	131	17,90%	345	31,56%	476	26,08%
Outros	4	0,55%	1	0,09%	5	0,27%
Total	732	40,11%	1093	59,89%	1825	100,00%

No gráfico seguinte G3 podemos observar ou confirmar as dicotomias existentes referidas anteriormente sobre a composição das carreiras por género.



G4-Efetivos por cargo/carreira e género em 2016

Total de efetivos por cargo/carreira e género em 2016



As distribuições das classes de idades numa população são reveladoras de alguns elementos estruturantes e de organização. Em 2016, a classe de idades 50 – 54 anos teve maior representatividade nos homens (26,37%), também nas mulheres (21,77%), representando 23,62% do total dos trabalhadores.

Q6- Classes de idades e género em 2016

Classes de idades e género, em 2016						
Classes de idades	Masculino	% m	Feminino	% f	Total f/m	% f/m
>=65	14	1,91%	22	2,01%	36	1,97%
60 - 64	89	12,16%	81	7,41%	170	9,32%
55 - 59	162	22,13%	215	19,67%	377	20,66%
50 - 54	193	26,37%	238	21,77%	431	23,62%
45 - 49	112	15,30%	207	18,94%	319	17,48%
40 - 44	80	10,93%	170	15,55%	250	13,70%
35 - 39	50	6,83%	110	10,06%	160	8,77%
30 - 34	23	3,14%	36	3,29%	59	3,23%
25 - 29	8	1,09%	11	1,01%	19	1,04%
18 - 24	1	0,14%	3	0,27%	4	0,22%
Total	732	100,00%	1093	100,00%	1825	100,00%

Quando associámos o género (m/f) às classes de idades, conseguimos elaborar uma pirâmide de idades para observarmos a composição da estrutura etária da população trabalhadora da Câmara Municipal.



G5-Classes de idades, pirâmide de idades dos efetivos

Pirâmide etária dos trabalhadores



A forma da pirâmide sugeriu uma população envelhecida, com o envelhecimento a dirigir-se para o topo, provavelmente devido ao aumento da idade da reforma e ao aumento da esperança média de vida.

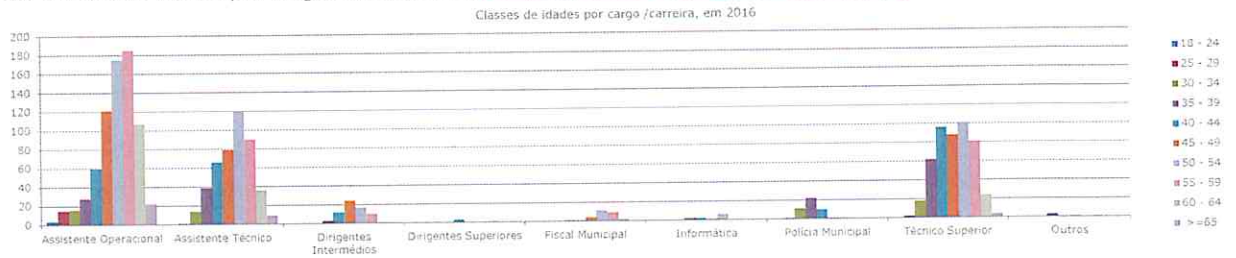
Ao estudo da distribuição das classes de idades, acrescentámos a variável cargo/carreira. Esta agregação de variáveis permitiu-nos aferir quais as carreiras onde existiam trabalhadores mais jovens ou mais velhos. A título de exemplo, a carreira onde existia o maior número de trabalhadores, Assistente Operacional, tinha 22 efetivos na classe de idades ≥ 65 anos. Era igualmente a carreira com 5 registos na classe 18 – 24 anos.

Q7- Classes de idades por cargo/carreira em 2016 (valores absolutos)

Classes de idades por cargo/carreira, em 2016										
Cargo/carreira	18 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	≥ 65
Assistente Operacional	4	15	16	28	60	121	175	185	107	22
Assistente Técnico	0	1	14	39	66	79	120	90	36	9
Dirigentes Intermediários	0	0	0	3	12	24	17	10	1	1
Dirigentes Superiores	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0
Fiscal Municipal	0	0	0	1	1	4	11	9	2	0
Infarmática	0	0	0	2	2	1	6	0	0	0
Polícia Municipal	0	1	11	22	10	1	1			
Técnico Superior	0	2	18	62	96	88	101	81	24	4
Outros	0	0	0	3	0	1	0	1	0	0
Total	4	19	59	160	250	319	431	377	170	36



G6-Classes de idades por cargo/carreira em 2016 (valores absolutos)



A média simples das idades no total dos trabalhadores era mais alta nos homens (50,8) relativamente às mulheres com (49) anos de média na idade.

Q8-Média das idades dos efetivos em 2016

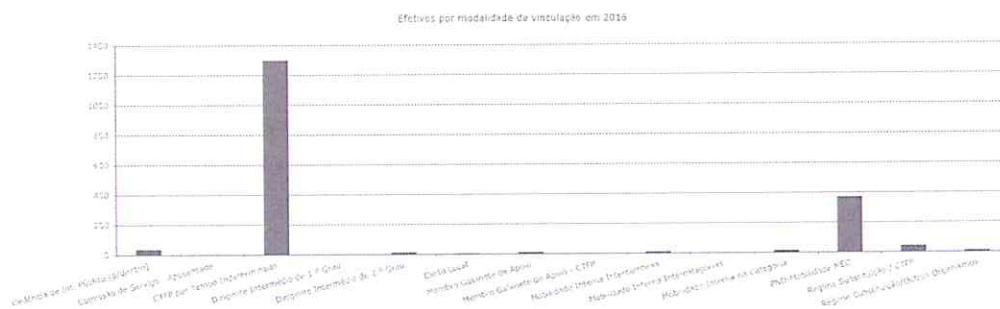
Média de idades dos efetivos em 2016		
Feminino	Masculino	f/m
49,0	50,8	49,7

A modalidade das relações laborais foram um registo importante porque permitiu verificar as diferentes ligações laborais relativamente aos trabalhadores. Foram contabilizados todos os trabalhadores efetivos e em funções, independentemente do vínculo jurídico.

Q9-Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2016

Vínculos laborais em 2016	N.º
Cedência de Int. Público (p/dentro)	37
Comissão de Serviço - Aposentado	1
CTFP por Tempo Indeterminado	1300
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	3
Dirigente Intermédio de 2.º Grau	14
Eleito Local	5
Membro Gabinete de Apoio	10
Membro Gabinete de Apoio - CTFP	2
Mobilidade Interna Intercarreiras	10
Mobilidade Interna Intercategorias	1
Mobilidade Interna na Categoria	15
PND-Mobilidade MEC	373
Regime Substituição / CTFP	44
Regime Substituição/Outros Organismos	10
Total	1825

G7-Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2016



A antiguidade dos efetivos no serviço indicou o período de tempo pelo qual o trabalhador exerceu o seu trabalho na Câmara Municipal. Se por um lado, um longo período de tempo numa organização indicou estabilidade organizativa, pessoal e familiar, por outro, podia indicar outros aspetos menos positivos, como por exemplo a falta de oportunidades e de ofertas de emprego noutras organizações no âmbito do mercado de trabalho. Em 2016 a antiguidade média dos trabalhadores foi de 21,74 anos de serviço.

Q10-Efetivos por nível de antiguidade (anos) por cargo/carreira e classes de idades em 2016

Efetivos por nível de antiguidade (anos) por cargo/carreira e classes de idade na CMC, em 2016								
Cargo/carreira	<= 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 35	>=36
Assistente Operacional	57	48	84	77	132	117	161	57
Assistente Técnico	4	30	56	56	99	90	83	26
Dirigentes Intermediários	1	3	7	17	16	12	9	3
Dirigentes Superiores	1	2	0	0	0	0	1	0
Fiscal Municipal	0	0	2	3	5	11	5	2
Informática	1	0	2	1	1	4	2	0
Polícia Municipal	0	13	23	8	0	1	1	0
Técnico Superior	15	68	71	69	61	68	57	27
Outros	1	1	3	0	0	0	0	0
Total	80	165	248	251	314	323	319	125

Antiguidade média dos efetivos = 21,74 anos

G8-Efetivos por nível de antiguidade (anos) por cargo/carreira e classes de idades, em 2016



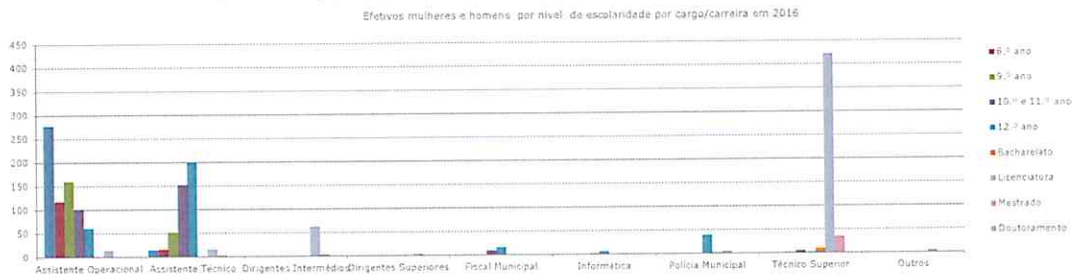
O nível de escolaridade dos trabalhadores pode influenciar ou condicionar o desempenho e a produtividade da organização. Em 2016, o nível de escolaridade mais representativo dos trabalhadores era o grau licenciatura com 531 efetivos. O nível Bacharelato tem vindo a perder representação, representando em 2016 apenas 12 registos.



Q11-Efetivos mulheres/homens (f/m) por nível de escolaridade por cargo/carreira em 2016

Efetivos mulheres e homens por nível de escolaridade por cargo/carreira, em 2016									
Cargo/carreira	4.º ano	6.º ano	9.º ano	10.º e 11.º ano	12.º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Assistente Operacional	278	118	160	102	61	0	14	0	0
Assistente Técnico	15	16	52	153	199	0	16	3	0
Dirigentes Intermediários	0	0	0	0	0	0	63	4	1
Dirigentes Superiores	0	0	0	0	0	0	4	0	0
Fiscal Municipal	0	1	1	10	16	0	0	0	0
Informática	0	0	1	2	6	0	2	0	0
Polícia Municipal	0	0	0	0	39	2	5	0	0
Técnico Superior	0	0	2	5	2	10	422	35	0
Outros	0	0	0	0	0	0	5	0	0
Total	293	135	216	272	323	12	531	42	1

G9-Efetivos mulheres/homens (f/m) por nível de escolaridade por cargo/carreira, em 2016



Se observarmos as habilitações (nível de escolaridade) dos efetivos segundo o género, em 2016, foram assinaladas 361 mulheres Licenciadas e 33 com grau de Mestre.

Q12-Efetivos mulheres (f) por nível de escolaridade por cargo/carreira em 2016

Efetivos mulheres por nível de escolaridade por cargo/carreira, em 2016									
Cargo/carreira	4.º ano	6.º ano	9.º ano	10.º e 11.º ano	12.º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Assistente Operacional	78	33	106	77	46	0	13	0	0
Assistente Técnico	13	9	39	113	151	0	10	3	0
Dirigentes Intermediários	0	0	0	0	0	0	32	0	0
Dirigentes Superiores	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fiscal Municipal	0	0	0	2	5	0	0	0	0
Informática	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polícia Municipal	0	0	0	0	14	1	2	0	0
Técnico Superior	0	0	2	4	2	4	303	20	0
Outros	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Total	91	42	147	196	219	5	361	33	0

G10-Efetivos mulheres (f) por nível de escolaridade por cargo/carreira em 2016



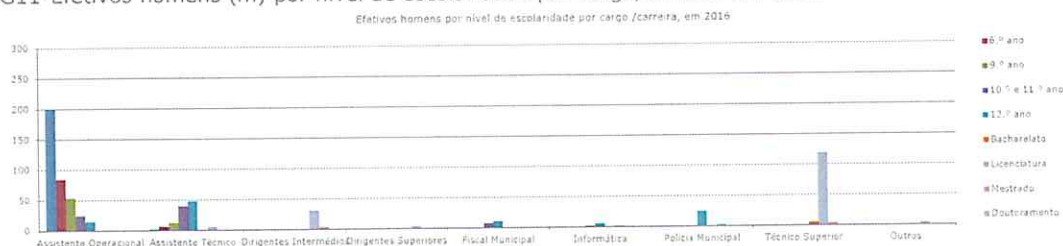


Já os homens eram maioritariamente habilitados com o 4.º ano de escolaridade com 202 efetivos, seguidos dos Licenciados com 170 efetivos.

Q13-Efetivos homens (m) por nível de escolaridade por cargo/carreira em 2016

Efetivos homens por nível de escolaridade por cargo/carreira, em 2016									
Cargo/carreira	4.º ano	6.º ano	9.º ano	10.º e 11.º ano	12.º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Assistente Operacional	200	85	54	25	15	0	1	0	0
Assistente Técnico	2	7	13	40	48	0	6	0	0
Dirigentes Intermediárias	0	0	0	0	0	0	31	4	1
Dirigentes Superiores	0	0	0	0	0	0	4	0	0
Fiscal Municipal	0	1	1	5	11	0	0	0	0
Informática	0	0	1	2	6	0	2	0	0
Polícia Municipal	0	0	0	0	25	1	3	0	0
Técnico Superior	0	0	0	1	0	6	110	5	0
Outros			0	0	0	0	4	0	0
Total	202	93	69	76	105	7	170	9	1

G11-Efetivos homens (m) por nível de escolaridade por cargo/carreira em 2016



Os índices de desenvolvimento das sociedades ou das organizações associam-se aos indicadores de inclusão das populações mais frágeis ou vulneráveis. Em 2016 foram contabilizados 84 trabalhadores portadores de deficiência, 36 homens e 48 mulheres.

Q14-Indicadores de inclusão por género em 2016

Indicadores de inclusão por género, em 2016			
Tipo de inclusão	M	F	Total
Inclusão de colaboradores portadores de deficiência por género	36	48	84

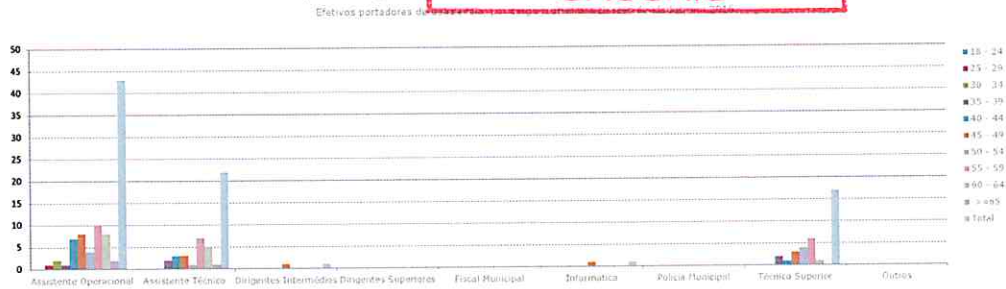
Dos 84 trabalhadores contabilizados, 43 eram Assistentes Operacionais, 22 Assistentes Técnicos e 17 Técnicos Superiores.

Q15-Indicadores de inclusão por carreira e classes de idades em 2016

Efetivos portadores de deficiência, por cargo/carreira e classes de idades, em 2016											
Cargo/carreira	19 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	>=65	Total
Assistente Operacional	8	1	2	1	7	3	4	10	8	7	48
Assistente Técnico	0	0	0	2	3	3	1	7	5	1	22
Dirigentes Intermediárias	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Dirigentes Superiores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fiscal Municipal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informática	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Polícia Municipal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	2	1	3	4	6	1	0	17
Outros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	2	5	11	16	9	23	14	7	84



G12-Indicadores de inclusão por cargo/carreira e classes de idade em 2016



No quadro seguinte Q16, as taxas de tecnicidade (26,08%) definida pelo (n.º de técnicos superiores ou equivalentes / total de efetivos), aferiu o peso relativo da população de técnicos superiores relativamente ao total dos trabalhadores. Já a taxa de enquadramento resulta do (total de cargos dirigentes / total de trabalhadores) assinalando 3,95%.

Q16-Taxas de tecnicidade e enquadramento

Taxas 2016	
Taxa de tecnicidade	Taxa de enquadramento
26,08%	3,95%

Q17-Taxas de escolarização por género

Taxas de escolarização por género 2016			
Nível de ensino	Feminino	Masculino	f/m
Taxa de formação no ensino superior	21,86%	10,25%	32,11%
Taxa de formação no ensino secundário	22,68%	9,92%	32,60%
Taxa de formação no ensino básico	4,99%	11,07%	16,05%

As taxas de formação ou escolarização, assinaladas no quadro Q17, por nível de ensino reforçaram ideias já referidas anteriormente relativamente ao maior nível de ensino por parte do género feminino (21,86%), contrastando com a taxa de ensino superior masculina (10,25%), influenciada pela taxa de formação do ensino básico no género masculino (11,07%).

CASCAIS

CÂMARA MUNICIPAL



COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL



Entradas de efetivos

As entradas e saídas de efetivos da Câmara constituiu um indicador importante porque registou a distribuição das entradas num dado momento por carreira, motivo e classe de idade. Em 2016, dum total de 375 entradas, 277 foram Assistentes Operacionais, provavelmente relacionados com as novas atribuições à Câmara Municipal na área da Educação.

Q19-Entradas de efetivos por cargo/carreira em 2016

Entradas de efetivos por cargo/carreira, em 2016		
Cargo ou carreira	N.º	%
Assistente Operacional	277	73,87%
Assistente Técnico	79	21,07%
Dirigente Intermédio	0	0,00%
Dirigente Superior	0	0,00%
Fiscal Municipal	0	0,00%
Informática	0	0,00%
Polícia Municipal	0	0,00%
Técnico Superior	19	5,07%
Total	375	100,00%

Q20- Entradas de efetivos na CMC por motivo em 2016

Entradas de efetivos na CMC por motivo, em 2016		
Motivo	N.º	%
CTFP por Tempo Indeterminado	19	5,07%
Lic. Sem Remuneração <= 1 ano	1	0,27%
PND-Mobilidade MEC	354	94,15%
Regime Substituição / CTFP	1	0,27%
Total	375	100,00%

Relativamente às entradas por classes de idades, a maioria das mulheres registadas (86) estavam enquadrados na classe de idade 55 – 59 anos, já os homens registaram 11 entradas na mesma classe dos 55 – 59 anos, tendo sido relevante as 14 entradas (m/f), registadas na classe de idades ≥ 65 anos de idade.

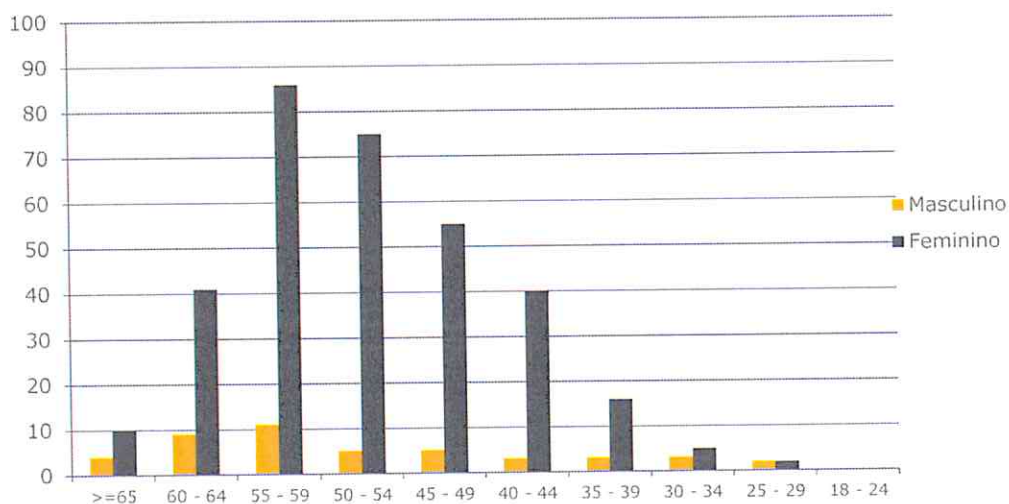
Q21-Entradas de efetivos por género e classes de idades em 2016

Entradas de efetivos por género e classes de idades, em 2016				
Classes de idades	Masculino	% m	Feminino	% f
≥ 65	4	8,89%	10	3,03%
60 - 64	9	20,00%	41	12,42%
55 - 59	11	24,44%	86	26,06%
50 - 54	5	11,11%	75	22,73%
45 - 49	5	11,11%	55	16,67%
40 - 44	3	6,67%	40	12,12%
35 - 39	3	6,67%	16	4,85%
30 - 34	3	6,67%	5	1,52%
25 - 29	2	4,44%	2	0,61%
18 - 24	0	0,00%	0	0,00%
Total	45	100,00%	330	100,00%

Concluindo, em 2016 entraram mais mulheres (330) que homens (45), sendo a maioria (97 indivíduos m/f) da classe dos 55 - 59 anos de idade.

G14-Entradas de efetivos por género e classes de idades (valores absolutos) em 2016

Entradas de efetivos por género e classes de idades, em 2016





Saídas de efetivos

Nas saídas, o total de efetivos contabilizou 62 registos em 2016, tendo sido as carreiras de Assistente Operacional, de Técnico Superior e de Assistente Técnico (27, 17 e 10 trabalhadores) respetivamente, as que mais saídas registaram.

Q22-Saídas de efetivos por cargo/carreira em 2016

Saídas de efetivos por cargo/carreira, em 2016		
Cargo ou carreira	N.º	%
Assistente Operacional	27	43,55%
Assistente Técnico	10	16,13%
Dirigente Intermédio	0	0,00%
Dirigente Superior	0	0,00%
Fiscal Municipal	1	1,61%
Informática	1	1,61%
Polícia Municipal	6	9,68%
Técnico Superior	17	27,42%
Total	62	100,00%

Os principais motivos das saídas foram as Aposentações, com 23 trabalhadores, e a atribuição de 13 Licenças sem Remuneração.

Q23-Saídas de efetivos na CMC por motivo em 2016

Saídas de efetivos na CMC por motivo, em 2016		
Motivo da saída	N.º de saídas	% do total de saídas
Acerto de Contas	1	1,61%
Aguarda Aposentação - CTFP	1	1,61%
Aposentação Limite de Idade - CTFP	1	1,61%
Aposentado - CTFP	6	9,68%
Aposentado - Mobilidade Interna	15	24,19%
Cedência de Int. Público (p/fora)	1	1,61%
Cessação CTFP	1	1,61%
Cessação Mob Interna Categoria	2	3,23%
Denúncia de CTFP	2	3,23%
Exoneração de CTFP	2	3,23%
Falecido - CTFP	5	8,06%
Fim Estágio PEPAL	1	1,61%
Lic. S/Remun. Longa Duração	1	1,61%
Lic. Sem Remuneração <= 1 ano	2	3,23%
Lic. Sem Remuneração >1 ano	10	16,13%
Mob. Interna na Categoria (p/fora)	9	14,52%
Periodo Exp. noutro Organismo	2	3,23%
Total	62	100,00%

Quanto ao género e classes de idades, as saídas foram maioritariamente registadas na classe de idades >=65, com 5 homens e 8 mulheres, dum total de 13 indivíduos

nessa faixa etária, seguida das classes etárias 40 – 44 (11 efetivos) e 55 – 59 (10 efetivos).

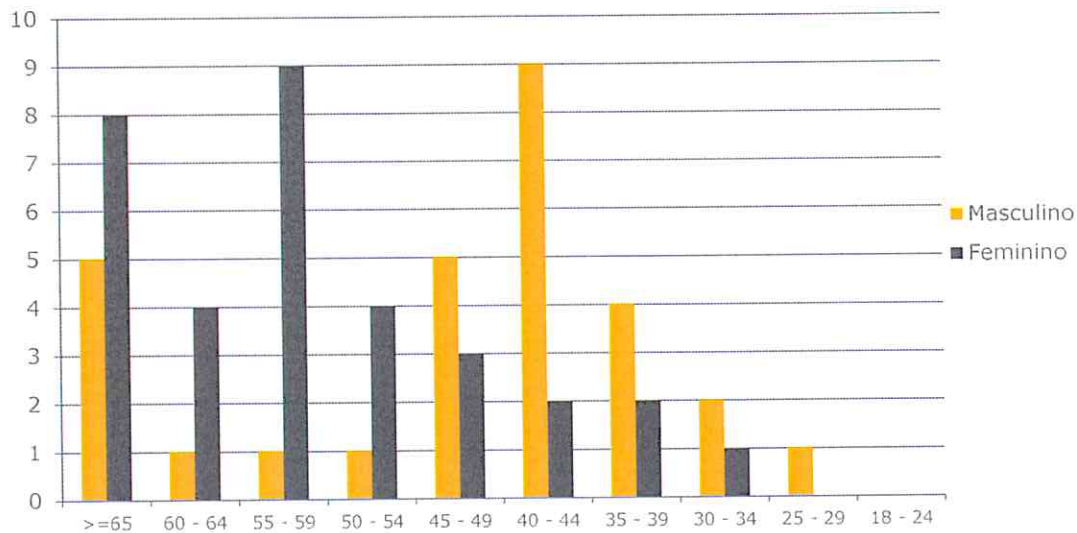
Q24-Saídas de efetivos por motivo género e classes de idades em 2016

Saídas de efetivos por género e classes de idades, em 2016				
Classes de idades	Masculino	% m	Feminino	% f
>=65	5	17,24%	8	24,24%
60 - 64	1	3,45%	4	12,12%
55 - 59	1	3,45%	9	27,27%
50 - 54	1	3,45%	4	12,12%
45 - 49	5	17,24%	3	9,09%
40 - 44	9	31,03%	2	6,06%
35 - 39	4	13,79%	2	6,06%
30 - 34	2	6,90%	1	3,03%
25 - 29	1	3,45%	0	0,00%
18 - 24	0	0,00%	0	0,00%
Total	29	100,00%	33	100,00%



G15-Saídas de efetivos por género e classes de idades (valores absolutos) em 2016

Saídas de efetivos por género e classes de idades, em 2016



A observação do registo das entradas e saídas de trabalhadores relacionou-se com o registo dos trabalhadores que tiveram alterações relativamente à sua situação profissional. As alterações registadas foram maioritariamente mobilidades internas na categoria entre os serviços (86).

Q25- Mobilidades por tipo, realizadas em 2016

Gestão dos recursos humanos		
Mobilidades e procedimentos concursais	N.º	%
Mobilidade na Categoria entre Serviços	86	76,11%
Mobilidades Intercarreiras	11	9,73%
Mobilidades Intercategorias	5	4,42%
Mobilidade de outros Organismos	8	7,08%
Número de Procedimentos Concurais*	3	1,91%
Total	113	100,00%



* Concursos para Dirigentes (64 lugares) Técnicos Superiores (1 lugar) e Assistentes Operacionais (70 lugares)

No prosseguimento e complementando a observação do registo das entradas e saídas de trabalhadores da Câmara Municipal, foi importante observar os registos dos efetivos que exerciam funções noutros organismos. De salientar o número de trabalhadores em cedências de interesse público nas empresas, Águas de Cascais (97), valor que se mantém desde 2015, e na Cascais Ambiente (70).

Q26-N.º de cedências de colaboradores noutros organismos públicos em 2016

Total de efetivos da CMC em situação de cedência de interesse público noutros organismos, em 2016		
Organismos	N.º	%
Águas de Cascais	97	53,30%
Antres	1	0,55%
Cascais Próxima	6	3,30%
Centro Hospitalar de Lisboa	7	3,85%
Cascais Ambiente	70	38,46%
Sociedade Portuguesa de Autores	1	0,55%
Total	182	100,00%

Para uma adequada gestão dos recursos humanos foi pertinente estudar os postos de trabalho vagos porque nos indicaram o valor do número de vagas necessárias ou espectáveis para um eventual preenchimento a médio ou longo prazo, com implicações orçamentais.



Q27-Total de postos de trabalhos vagos em 2016

Postos de trabalho vagos por cargo/carreira, em 2016		
Cargo/carreira	N.º	%
Assistente Operacional	178	51,30%
Assistente Técnico	104	29,97%
Chefe de Divisão	0	0,00%
Coordenador Técnico	5	1,44%
Diretor de Departamento	0	0,00%
Educador de Infância	0	0,00%
Encarregado Geral Operacional	0	0,00%
Encarregado Operacional	3	0,86%
Especialista de Informática	1	0,29%
Fiscal Municipal	5	1,44%
Polícia Municipal	15	4,32%
Técnico de Informática	0	0,00%
Técnico de Informática Adjunto	0	0,00%
Técnico Superior	36	10,37%
Total	347	100,00%

Do total de 347 postos de trabalho vagos, a maior parte (178 e 104) destinavam-se a Assistentes Operacionais e a Assistentes Técnicos, respetivamente.

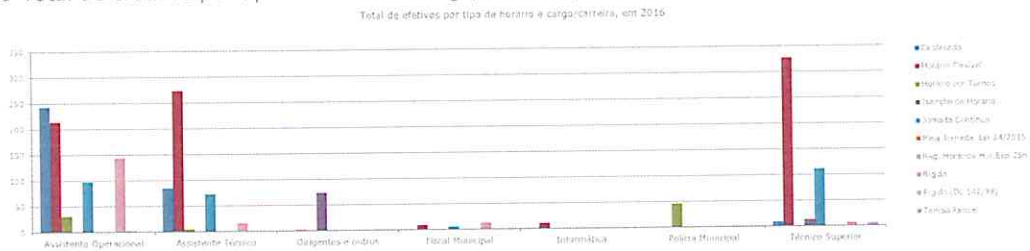
O horário de trabalho constitui um dos fatores mais importantes numa organização e dos trabalhadores. Porque é dentro desse espaço temporal que a organização e o trabalhador encontram os equilíbrios necessários à boa execução das tarefas profissionais. As exigências da sociedade moderna, quer nas empresas, quer das famílias, tornou possível a elaboração de vários tipos de horários que vão ao encontro dessas necessidades atuais.

Q28-Total de efetivos por tipo de horário e cargo/carreira em 2016

Total de efetivos por tipo de horário e cargo/carreira, em 2016								
Tipo de horário/carreira	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Dirigentes e outros	Fiscal Municipal	Informática	Polícia Municipal	Técnico Superior	Total
Desfasado	243	85	0	0	0	0	9	337
Horário Flexível	214	273	2	9	11	0	327	836
Horário por Turnos	31	5	0	0	0	46	1	83
Isonção de Horário	0	1	74	0	0	0	13	88
Jornada Contínua	98	73	1	6	0	0	112	290
Meia Jornada Lei 84/2015	0	0	0	0	0	0	1	1
Reg. Horários-Hor.Esp 35h	0	1	0	0	0	0	0	1
Rígido	144	16	0	13	0	0	7	180
Rígido (DL 142/99)	2	0	0	0	0	0	0	2
Tempo Parcial	1	0	0	0	0	0	6	7

O horário flexível continuou a ser o mais utilizado (836 trabalhadores), e os menos utilizados foram a meia jornada e horário específico, com 1 efetivo cada.

G16-Total de efetivos por tipo de horário e cargo/carreira (valores absolutos) em 2016



Relacionado com o horário de trabalho estiveram as horas suplementares efetuadas, verificadas no quadro Q29, seguinte. As horas suplementares foram respeitantes ao trabalho efetuado fora do horário normal de trabalho. As carreiras que mais horas suplementares realizaram foi a de Assistente Operacional (48.639 horas), seguida da carreira de Técnico Superior (13.818 horas).

Q29-Número de horas suplementares realizadas em dias de semana, sábados, domingos e feriados, por cargo/carreira em 2016

Número de horas suplementares realizadas em dias de semana, sábados, domingos e feriados, por cargo/carreira em 2016									
Cargo/carreira	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Dirigente Intermedio	Dirigente Superior	Fiscal Municipal	Informática	Polícia Municipal	Técnico Superior	Total
Número de horas de trabalho suplementar	48679	12755	0	0	0	175	3840	13818	79257

Um dos temas abordados nos balanços sociais, que despertam debates sobre a forma ou as formas do combater (articulando com segurança, higiene e medicina no trabalho) é o do absentismo numa organização, pelo prejuízo provocado aos serviços, mas também aos trabalhadores e suas famílias. Os Assistentes Operacionais registaram 1.134 dias de faltas, seguidos dos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos (1.000 e 730 dias).

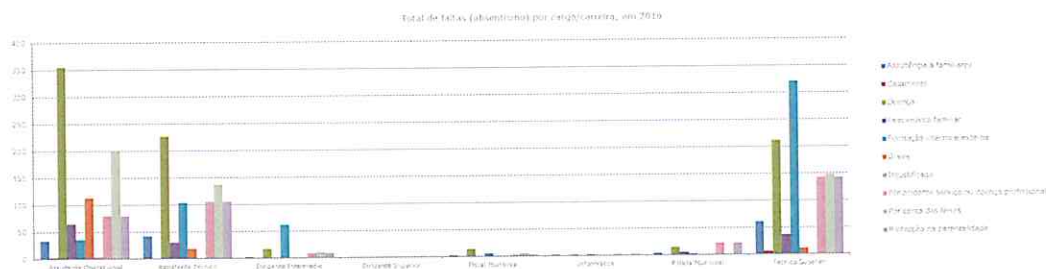
Q30-Total de faltas (absentismo em n.º dias) por cargo/carreira em 2016

Total de faltas (absentismo em n.º dias) por cargo/carreira, em 2016									
Tipos de faltas por cargo/carreira	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Dirigente Intermedio	Dirigente Superior	Fiscal Municipal	Informática	Polícia Municipal	Técnico Superior	Total
Assistências a familiares	34	42	2	0	2	2	4	61	147
Casamento	2	1	1	0	0	0	0	4	10
Usureia	155	227	17	0	14	2	15	217	642
Faltamento familiar	85	10	1	0	1	0	5	12	119
Formação interna e externa	36	194	62	0	0	2	2	121	513
Doença	113	18	0	0	1	0	1	11	144
Incapacidade	1	0	0	0	0	0	1	0	5
Por acidente serviço ou doença profissional	59	15	0	0	3	0	4	17	95
Vacância das férias	200	117	10	0	5	0	0	148	500
Proteção na parentalidade	80	105	9	1	3	2	22	117	304
Trabalhador Estabilizado	0	0	0	0	0	2	0	0	27
Diversas	183	11	2	0	0	1	0	20	215
Total	1.134	730	104	1	29	12	59	1.000	3.076





G17-Total de faltas (absentismo em n.º dias) por cargo/carreira em 2016



Apesar dos Assistentes Operacionais terem sido a carreira com maiores números de dias de faltas em valores absolutos (1.134), em valores relativos eles representaram 0,6 % do total de dias de trabalho espectável de realizar ao longo do ano, igual ao valor relativo registado para os Dirigentes Intermédios com 0,6%, e inferior aos Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores 0,7 e 0,9, respetivamente.

Q31-Total de faltas (absentismo em n.º dias) por cargo/carreira em 2016, valores relativos

Total de faltas em 2016 (absentismo em n.º dias), valores absolutos e peso relativo, por cargo ou carreira em 2016				
Cargo/carreira	N.º de efetivos	* Dias de trabalho anual estimado	Total de faltas em dias (valores absolutos)	Total de faltas em dias (valores relativos)
Assistente Operacional	733	177386	1134	0,6%
Assistente Técnico	454	109868	730	0,7%
Dirigentes Intermedios	68	16456	104	0,6%
Dirigentes Superiores	4	968	1	0,1%
Fiscal Municipal	28	6776	35	0,5%
Informática	11	2662	13	0,5%
Polícia Municipal	46	11132	59	0,5%
Técnico Superior	476	115192	1000	0,9%

* (total de efetivos por cargo X 22 dias)11 meses

A disciplina e os processos disciplinares representaram tensões laborais ou insatisfação. Provavelmente, a instauração dum processo disciplinar foi o último recurso dos serviços para resolução dum conflito laboral.

Q32-Processos relativos à disciplina dos colaboradores em 2016

Disciplina em 2016	
Processos relativos à disciplina dos colaboradores	N.º
Processos decididos	1
Processos instaurados durante o ano	6
Processos transitados do ano anterior	3
Processos transitados para o ano seguinte	8
Total	18



Q33-Processos concluídos em 2016

Disciplina em 2016	
Processos disciplinares concluídos	N.º
Arquivados	0
Despedimento	0
Suspensão	1
Total	1

Em 2016 foram instaurados 6 processos disciplinares, valor superior ao de 2015 com 5 processos registados.

Q34-Evolução processos disciplinares

Evolução dos processos disciplinares instaurados (2009 a 2016)	
Ano	N.º
2009	14
2010	7
2011	6
2012	10
2013	5
2014	18
2015	5
2016	6

G18-Processos disciplinares instaurados (2009-2016)



Relativamente às relações profissionais, os elementos da Comissão de Trabalhadores contabilizaram 9 elementos e os trabalhadores sindicalizados 433. Em 2016 foram realizadas as eleições para os representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, com 561 votantes.

Q35-Relações Profissionais

Relações profissionais	
Elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores	9
Total de votantes nas Comissões de Trabalhadores	831
Total de votantes para os representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho	561
Trabalhadores sindicalizados	433



CASCAIS

CÂMARA MUNICIPAL



QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

6. Higiene, segurança e medicina do trabalho

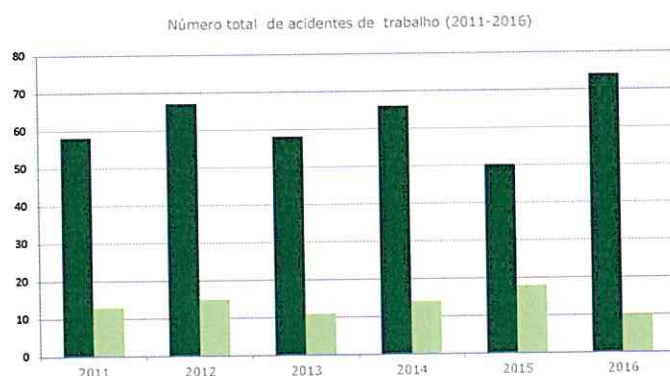
A segurança, saúde e medicina no trabalho tem como grande objetivo incrementar atitude preventiva e positiva nos trabalhadores. Em 2016 foram registados 84 acidentes, 74 no local de trabalho e 10 durante o percurso para o trabalho. Foi o registo mais alto registado nos últimos 6 anos. Do empregador espera-se atenção às condições de saúde dos seus funcionários, considerando também, que é um direito previsto e assegurado ao trabalhador. Do trabalhador espera-se comportamentos adequados e defensivos relativamente às suas ações no dia-a-dia.

Q36-Número de acidentes de trabalho (2011-2016), em valores absolutos

Número de acidentes de trabalho (2011-2016)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
No local de trabalho	58	67	58	66	50	74
No itinerário para o trabalho	13	15	11	14	18	10
Total	71	82	69	80	68	84

Os acidentes ocorridos no local de trabalho registaram um aumento de 24 ocorrências, de 2015 (50) para 2016 (74). Já os acidentes registados no itinerário para o trabalho diminuíram de (18) em 2015 para (10) em 2016.

G19-Número total de acidentes no local de trabalho (2011-2016) em valores absolutos

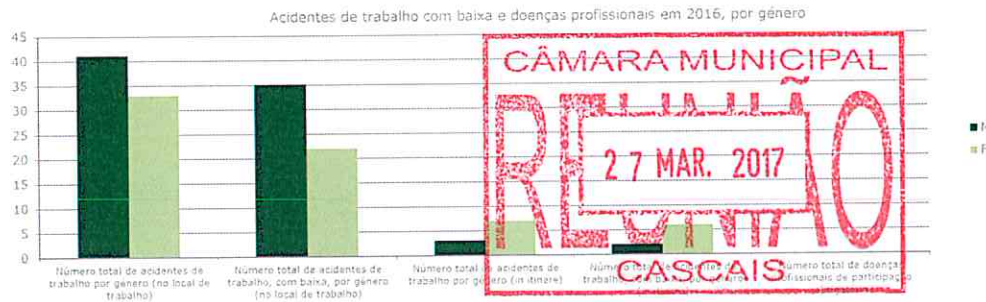


Q37-Acidentes de trabalho, com baixa e doenças profissionais por género em 2016 (valores absolutos)

Acidentes de trabalho e doenças profissionais em 2016, por género (m/f)	M	F	Total
Número total de acidentes de trabalho por género (no local de trabalho)	41	33	74
Número total de acidentes de trabalho, com baixa, por género (no local de trabalho)	35	22	57
Número total de acidentes de trabalho por género (in itinere)	3	7	10
Número total de acidentes de trabalho, com baixa, por género (in itinere)	2	6	8
Número total de doenças profissionais de participação obrigatória	0	0	0

O quadro Q37, anterior, combinou os acidentes de trabalho com baixa e doenças profissionais, por género. Em 2016, os homens assinalaram mais acidentes de trabalho com baixa (35) enquanto as mulheres registaram (22) ocorrências.

G20-Acidentes de trabalho com baixa e doenças profissionais por género em 2016 (valores absolutos)



A prevenção é um fator estruturante no bem-estar dos trabalhadores, famílias e uma das formas de diminuir custos com o trabalho, melhorar o bem-estar e a produtividade no local de trabalho. Desde logo pode influenciar o número de dias perdidos em acidentes de trabalho.

Q38-Número total de dias perdidos em acidentes de trabalho e doenças profissionais em 2016

Número total de dias perdidos em acidentes de trabalho e doenças profissionais em 2016, por género (m/f)	M	F	Total
Número total de dias perdidos por acidentes de trabalho ocorridos	962	705	1667

Por isso, o número de exames médicos realizados aos trabalhadores pode ser revelador por um lado, duma população trabalhadora com diversos problemas de saúde, mas por outro, de uma organização que preveniu e cuidou da saúde dos seus colaboradores.

Q39-Atividades de medicina do trabalho e 2016

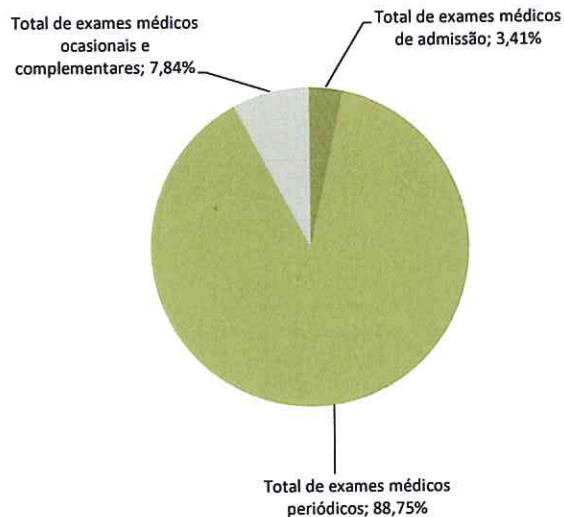
Atividades de medicina no trabalho em 2016	Exames realizados	% Exames realizados
Total de exames médicos de admissão	30	3,41%
Total de exames médicos periódicos	781	88,75%
Total de exames médicos ocasionais e complementares	69	7,84%
Total	880	100,00%

Em 2016 foram realizados um total de 880 exames médicos, tendo sido contabilizados 781 (88,75%) exames médicos periódicos realizados. Estes exames foram fundamentais para avaliação do estado de saúde dos trabalhadores, e tiveram como objetivos, orientá-los dos níveis dos fatores de risco, sejam eles

físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos, a que estão expostos em seus ambientes laborais.

G21-Atividades de medicina no trabalho, exames realizados em 2016 (%)

Atividades de medicina no trabalho em 2016, % exames realizados

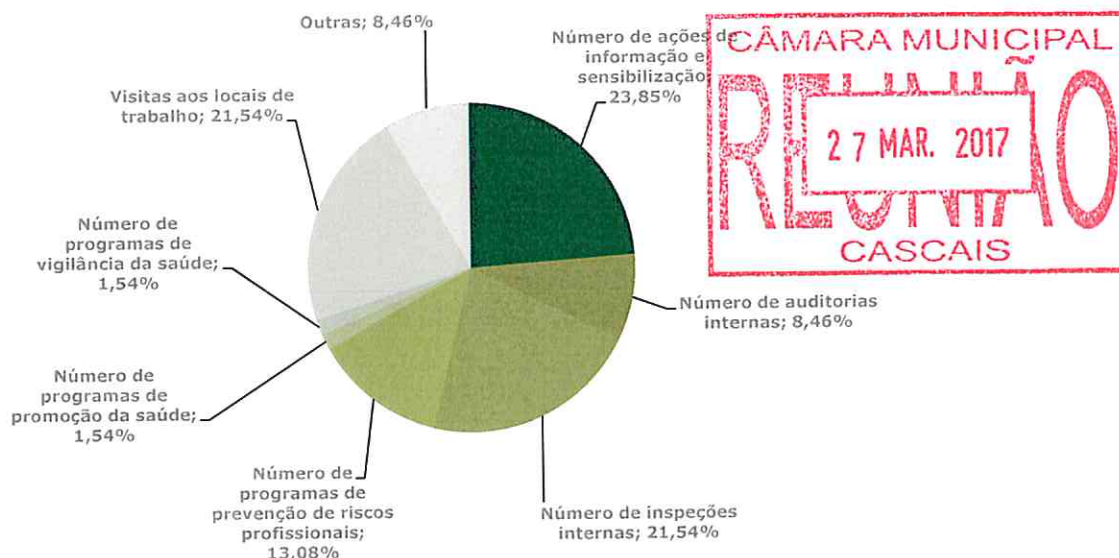


As boas práticas no campo da saúde e segurança do trabalho são poderosos instrumentos de estímulo à produtividade, à coesão laboral, para ajudar a melhorar e rever a modernização dos processos produtivos, pela via da inovação e desenvolvimento tecnológico, por forma a diminuir os riscos de acidentes de trabalho com todos os custos inerentes. Em 2016 foram contabilizadas 130 ações no âmbito da segurança e saúde no trabalho, estando as ações de informação e sensibilização (31), no topo das preocupações, seguida de visitas aos locais de trabalho e inspeções internas (28) cada.

Q40-Ações de segurança e saúde no trabalho em 2016

Ações de segurança e saúde no trabalho em 2016	N.º	%
Número de ações de informação e sensibilização	31	23,85%
Número de auditorias internas	11	8,46%
Número de inspeções internas	28	21,54%
Número de programas de prevenção de riscos profissionais	17	13,08%
Número de programas de promoção da saúde	2	1,54%
Número de programas de vigilância da saúde	2	1,54%
Visitas aos locais de trabalho	28	21,54%
Outras	11	8,46%
Total	130	100,00%

Ações de segurança e saúde no trabalho em 2016



Na atualidade, e ainda no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, um dos principais fatores de contingência são os custos associados. Por isso a aposta ou reforço de verbas num item, pode significar a redução noutros. Em 2016 foi dada prioridade a duas áreas; Equipamentos de Proteção (205.904,20€) seguida dos encargos com a estrutura Medicina no Trabalho (55.806,41€). No sentido contrário, a Formação em Prevenção de Riscos não teve qualquer custo registado.

Q41- Custos com a prevenção em 2016

Custos com a prevenção em 2016	€ (euros)	%
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	55.806,41 €	20,44%
Equipamentos de proteção (b)	205.904,20 €	75,42%
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €	0,00%
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	11.316,51 €	4,14%
Total	273.027,12 €	100,00%

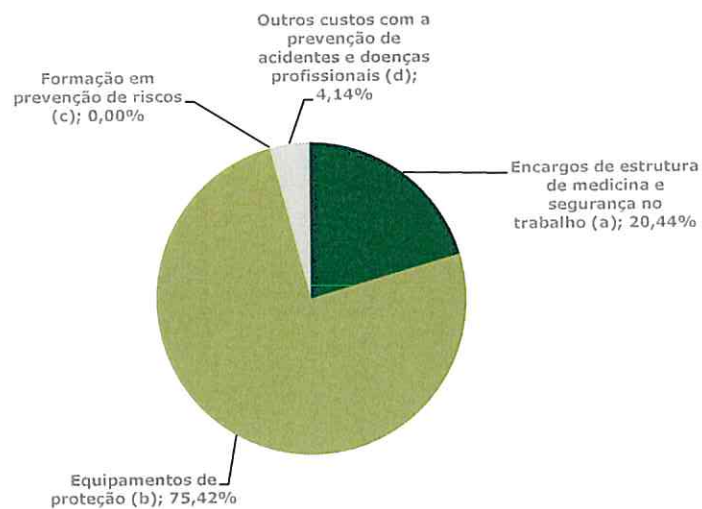
Nota:

- (a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização/modificação dos espaços de trabalho
- (b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos
- (c) Encargos na formação, informação e consulta
- (d) Inclui os custos com a identificação, avaliação e controlo dos fatores de risco



G23- Custos com a prevenção em 2016 (%)

Custos com a prevenção em 2016



CASCAIS

CÂMARA MUNICIPAL



PROGRESSO ORGANIZACIONAL

7. Desenvolvimento e formação

A formação profissional numa organização serve como meio de valorização do trabalhador e da organização. Vivemos numa época e sociedade baseada no conhecimento, e por isso, a necessidade da aprendizagem contínua é um fator estruturante para todos os trabalhadores e organizações. A formação pode ser observada como custo, ou como investimento.

O número de ações de formação realizadas em 2016, segundo as horas, foi contabilizado, em interna e externa. A formação interna e externa registou 60 e 58 ações, respetivamente, onde as ações com menos de 30 horas de duração foram maioritárias, 53 e 48.

Q42- Número de ações por duração (horas) em 2016

N.º de ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação, em 2016					
Tipo de ação	<30 horas	30 a 59 horas	60 a 119 horas	>119	Total
Interna	53	4	2	1	60
Externa	48	2	7	1	58

A observação da formação por áreas temáticas é um indicador que nos sugere, onde foram concretizadas ações de formação, mas também qual ou quais os temas pertinentes selecionados no âmbito municipal. Internamente, o Direito Administrativo (13), a Segurança e Saúde no Trabalho (9), Informática (8) e Sociedade da Informação (8), representaram uma parte significativa das ações de formação num total de (38).

Q43- Número de ações por área de formação interna, em 2016

Número de ações de formação interna por áreas, em 2016	
Área da Formação (ordem alfabética)	n.º de ações de formação
Administração Autárquica	3
Arquivos	3
Conservação da Natureza	1
Direito Administrativo	13
Formação dos Condutores	1
Gestão das Pessoas	5
História	1
Informática	8
Inglês	1
Segurança e Higiene no Trabalho	9
Segurança Pública	5
Segurança Rodoviária	1
Sistemas de Protecção Contra Incêndios	1
Sociedade da Informação e Inovação	8
Total	60



Q44- Número de ações por área de formação externa, em 2016

Número de ações de formação externa por áreas, em 2016	
Área da Formação (ordem alfabética)	n.º de ações de formação
Aconselhamento Psicossocial	1
Administração Autárquica	7
Apoio Social	1
Arquivos	2
Cerâmica Artesanal	1
Contabilidade	2
Desenho de Inquéritos	1
Direito Administrativo	8
Direito de Urbanismo	1
Engenharia da Construção	1
Estudos Culturais	1
Fiscalidade	1
Formação de Professores	2
Formação na Empresa	2
Gestão de Ambientes Naturais	1
Gestão Financeira	2
Imagem, Atendimento e Protocolo	1
Informação/Reportagem/Jornalismo	1
Informática	2
Investigação Educacional	1
Ordenamento do Território	1
Planeamento Urbano	2
Produção Cinematográfica	1
Proteção Civil	2
Reabilitação Urbana	1
Segurança e Higiene e Saúde no Trabalho	1
Segurança Pública	2
Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	1
Sociedade da Informação e Inovação	1
Trabalho Social	1
Transportes	2
Urbanismo	4
Total	58

As áreas temáticas da formação externa com maior representatividade foram o Direito Administrativo e Administração Autárquica (8 e 7) ações de formação cada.

O número de intervenientes nas ações de formação interna (911) foi significativamente maior, relativamente à formação externa, (149 participantes).

Q45- Tipo, número de participantes, horas e volume de formação em 2016

Tipo de Ação	Número de ações	Número de participantes	Número de horas	Volume da formação
Externa	58	149,0	1.476,0	219.928
Interna	60	911,0	1.111,8	1.012.804
Total	118	1.060,0	2.587,8	1.232.733



Q46- Número de horas de formação externa e interna por cargo/carreira, em 2016

N.º de horas e de participantes em formação externa por cargo/carreira, em 2016		
Cargo/Carreira	N.º de horas	N.º participantes
Adjunto da Presidência	6,5	1
Chefe de Divisão	235	8
Director de Departamento	35	3
Dirigente Intermédio de 3.º Grau	40	1
Técnico Superior	2.463,51	136
Total	2.780,01	149

N.º de horas e de participantes em formação interna por cargo/carreira, em 2016		
Cargo/Carreira	N.º de horas	N.º participantes
Adjunto de Vereador	3,0	1
Assistente Operacional	1.351,0	94
Assistente Técnico	3.530,3	211
Chefe de Divisão	1.613,5	82
Comandante Operacional Municipal	5,3	1
Contrato Emprego-Inserção - IEFP AT	115,0	8
Coordenador Técnico	409,5	28
Director de Departamento	215,5	13
Director Municipal	5,3	1
Dirigente Intermédio de 3.º Grau	164,0	8
Educadores de Infância	50,0	2
Encarregado Geral Operacional	34,0	3
Encarregado Operacional	192,0	11
Fiscal Municipal	84,5	9
Polícia Municipal	235,0	52
Técnico Superior	9.005,8	387
Total	17.013,50	911

Foram contabilizadas 2.780,01 horas em ações de formação externa, tendo sido a carreira Técnica Superior a que registou maior número de horas de frequência, com um total de 2.463,51 horas de formação externa, e o maior número de participantes (136). A formação interna registou um total de 17.013,50 horas com 911 participantes. Relativamente à formação interna, os Técnicos Superiores contabilizaram 9.005,8 horas de formação num total de 387 participantes. Nas ações de formação interna, os Assistentes Técnicos participantes foram 211, com o total 3.530,3 horas de formação.

Q47- Número de horas de formação externa e interna por Unidade Orgânica, em 2016

N.º de horas e de participantes em formação externa por unidade orgânica, em 2016		
Unidade orgânica	N.º de horas	N.º participantes
ADM. AUT.	22,5	1
DMAG	922,75	57
DMCC	438,1	23
DMEI	963,16	38
DMGI	244,5	8
DPF	48	9
GACM	50,5	2
GAUD	16	1
GPRE	6,5	1
GRIP	52	8
SPC	16	1
Total	2.780,01	149

N.º de horas e de participantes em formação interna por unidade orgânica, em 2016		
Unidade orgânica	N.º de horas	N.º participantes
DMAG	3.640,8	223
DMCC	1.691,3	96
DMEI	4.465,3	183
DMGI	5.283,8	273
DPF	648,5	85
DRU	16,0	2
GAAM	21,0	4
GACM	175,0	10
GACM	96,0	1
GAUD	75,0	5
GPRE	5,3	1
SPC	895,8	28
Total	17.013,50	911

Ao observarmos o quadro anterior (Q47) e relativamente às ações de formação externa por unidade orgânica, a DMEI com (963,16 horas) e a DMAG com (922,75 horas) foram as unidades orgânicas que mais horas contabilizaram neste tipo de formação. Por outro lado, na formação interna o número de horas e participantes por unidade orgânica contabilizaram 4.465,3 horas na (DMEI) com o total de 183 participantes.

Finalmente, os custos da formação por tipo de ação, interna e externa, em 2016 totalizaram 106.890,70€, tendo sido a formação interna aquela que mais onerou a Câmara Municipal com 68.167,55€.

Q48- Custos por tipo de ação em 2016

Tipo de ação	Custos
Externa	38.723,15 €
Interna	68.167,55 €
Total	106.890,70 €



CASCAIS

CÂMARA MUNICIPAL



VALOR

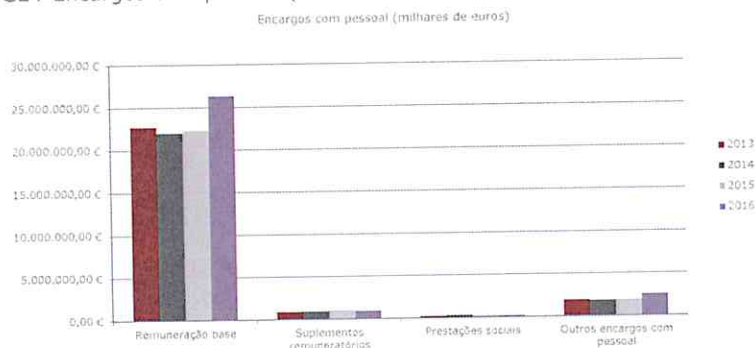
8. Estrutura de custos

Na conjuntura económica atual, os custos com o pessoal são os mais avaliados. São os custos financeiros que restringem ou expandem as políticas de desenvolvimento e também dos recursos humanos. Em 2016, os encargos com pessoal foram de (29.999.566,38€) aumentando relativamente a 2015 (25.499.207,70€) em 4.500.358,68 €.

Q49-Encargos com pessoal (2013 – 2016)

Encargos com pessoal (milhares de euros)	2013	2014	2015	2016
Remuneração base	22.748.690,06 €	22.014.541,43 €	22.307.283,90 €	26.321.769,30 €
Suplementos remuneratórios	911.469,22 €	925.910,65 €	1.043.710,70 €	940.189,32 €
Prestações sociais	177.901,53 €	260.834,91 €	217.394,16 €	194.638,53 €
Outros encargos com pessoal	1.910.002,66 €	1.830.015,64 €	1.930.818,94 €	2.542.969,23 €
Total	25.748.063,47 €	25.031.302,63 €	25.499.207,70 €	29.999.566,38 €

G24-Encargos com pessoal (valores absolutos)



A taxa de variação avaliou a alteração dos encargos do pessoal duma forma relativa e comparativa ao ano.

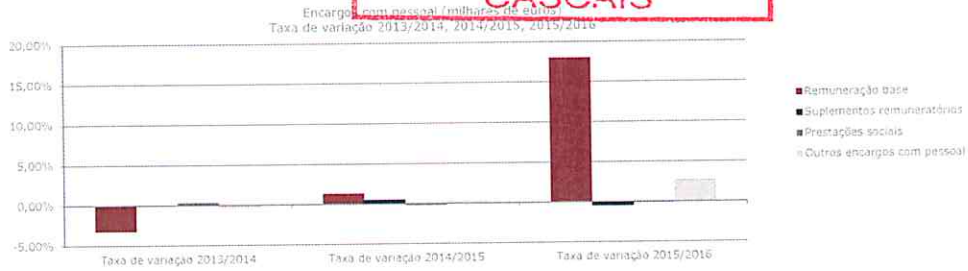
Q50-Encargos com pessoal (taxa de variação) 2013/2014, 2014/2015 e 2015/2016

Encargos com pessoal (milhares de euros)	2013	2014	2015	2016	Taxa de variação 2013/2014	Taxa de variação 2014/2015	Taxa de variação 2015/2016
Remuneração base	22.748.690,06 €	22.014.541,43 €	22.307.283,90 €	26.321.769,30 €	-3,23%	1,33%	18,00%
Suplementos remuneratórios	911.469,22 €	925.910,65 €	1.043.710,70 €	940.189,32 €	0,08%	0,56%	-0,46%
Prestações sociais	177.901,53 €	260.834,91 €	217.394,16 €	194.638,53 €	0,36%	-0,20%	-0,10%
Outros encargos com pessoal	1.910.002,66 €	1.830.015,64 €	1.930.818,94 €	2.542.969,23 €	-0,35%	0,46%	2,74%
Total	25.748.063,47 €	25.031.302,63 €	25.499.207,70 €	29.999.566,38 €	-3,15%	2,13%	20,17%

Observada a taxa de variação dos anos 2015/2016, verificou-se uma variação positiva na remuneração base (18,00%). Já para os suplementos remuneratórios e prestações sociais, observou-se uma variação negativa de -0,46% e -0,10%. Para o mesmo período de tempo (2015/2016), os outros encargos com o pessoal registou uma taxa de variação positiva de 2,74%.



G25-Encargos com pessoal (taxa de variação)

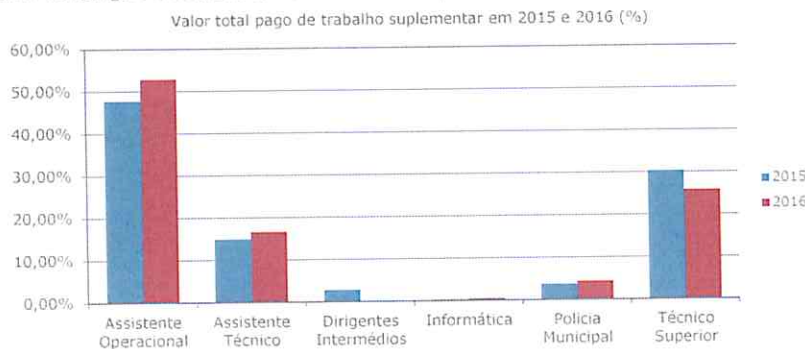


Dos diferentes encargos com pessoal, o trabalho suplementar, inserido nos encargos “suplementos remuneratórios” teve uma distribuição significativa nas diferentes carreiras ou cargos dos trabalhadores. Em 2016, do total do trabalho suplementar, (52,81%) foi pago aos Assistentes Operacionais, (25,82%) aos Técnicos Superiores, carreiras com maior representatividade na Câmara Municipal, Assistentes Operacionais (733 trabalhadores) e Técnicos Superiores (476 trabalhadores) e provavelmente por isso absorveram a maior parte dos recursos financeiros destes custos.

Q51- Encargos com pessoal em trabalho suplementar por carreira em 2015 e 2016

Valor total pago de trabalho suplementar					
Ano	2015		2016		Carreira/cargo
	Valor (€)	Valor (%)	Valor (€)	Valor (%)	
	314.930,05 €	47,76%	315.433,42 €	52,81%	Assistente Operacional
	98.645,05 €	14,96%	99.257,12 €	16,62%	Assistente Técnico
	18.944,82 €	2,87%	0,00 €	0,00%	Dirigentes Intermediários
	1.764,02 €	0,27%	2.396,93 €	0,40%	Informática
	24.898,87 €	3,78%	26.009,94 €	4,35%	Polícia Municipal
	200.189,14 €	30,26%	154.196,53 €	25,82%	Técnico Superior
Total	659.371,95 €	100,00%	597.293,94 €	100,00%	

G26- Encargos com pessoal em trabalho suplementar por carreira (%)



Um dos fundamentos ou justificações do surgimento dos Balanços Sociais nas organizações foi estudar o impacto dos estímulos coletivos dados aos trabalhadores relacionados com apoios sociais. São conhecidos diversos exemplos de empresas ou organizações que estimulam despesas com ações sociais incrementando a coesão dos trabalhadores, das famílias dentro e fora do local de trabalho. Por um lado, as despesas em apoios sociais aos trabalhadores podem ser encaradas como custos sem retorno, por outro, podem ser encaradas como investimento com retorno e vantagens à organização de forma indireta. Em 2016, a Câmara Municipal continuou a apoiar e financiar atividades fora do âmbito laboral, como por exemplo organização e apoio de Colónias de Férias para filhos dos trabalhadores, a manutenção de ofertas aos trabalhadores e apoio a eventos na época do Natal, apoio à Educação pré-escolar e atividades da Casa do Pessoal (CCD).

Q52- Encargos com ações sociais em 2016

Encargos com ações sociais de apoio (milhares de euros)	2016
Colónias férias	39.304,34 €
Educação pré-escolar	183.522,88 €
Grupos desportivos/casa de pessoal	216.000,00 €
Outros benefícios sociais*	134.618,58 €
Total	573.445,80 €



*Inclui despesas da festa de natal, presentes e cabazes

*Festa de Natal:

Cartões Oferta - 14.250,00 €

Festa de Natal - 1.784,93€

Cabaz de Natal - 118.583,65€

Finalmente, a amplitude salarial registou a diferença da remuneração base mais alta e a remuneração mais baixa. Quanto maior for a amplitude salarial, maior a diferença entre o salário mais elevado e o mais baixo.

Q53- Amplitude salarial em 2016

Amplitude salarial em 2016	Remuneração base
Salário mais elevado	3.734,06 €
Salário mais baixo	519,87 €
Amplitude salarial	3.214,19 €

CASCAIS

CÂMARA MUNICIPAL



FIM

Do presente relatório podemos tirar algumas conclusões e evidências da "fotografia" dos recursos humanos em 2016, nomeadamente:

1ª evidência, aumento de 405 efetivos

2ª evidência, a maioria dos efetivos continuaram a ser mulheres, 2015 (758); 2016 (1093)

3ª evidência, a classe de idade da maioria dos trabalhadores continuou a situar-se nos 50 - 54 anos, 431 trabalhadores

4ª evidência, a carreira mais representativa em 2016 era a de assistente operacional (733)

5ª evidência, a média de idades dos efetivos foi de 49,7 anos

6ª evidência, 323 trabalhadores tinham entre 25 e 29 anos de antiguidade no serviço

7ª evidência, 531 trabalhadores tinham o grau de licenciatura

8ª evidência, dos 531 trabalhadores licenciados, 361 eram mulheres

9ª evidência, 86 trabalhadores mudaram de serviço em 2016 (mobilidade entre os serviços)

10ª No ano 2016 entraram 375 trabalhadores e saíram 62

11ª evidência, em 2016 as aposentações representaram 37,10% das saídas de trabalhadores



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Consideram-se como diligências:

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

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

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

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



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

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

- Diretor municipal, que corresponde a cargo de direção superior de 1.º grau;
- Diretor de departamento municipal, que corresponde a cargo de direção intermédia de 1.º grau;
- Chefe de divisão municipal, que corresponde a cargo de direção intermédia de 2.º grau.

2 - A estrutura orgânica pode prever a existência de cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOMEAÇÃO-Escolher ou despachar para um emprego ou cargo.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

REFEITÓRIO-Equipamento destinado ao fornecimento de refeições.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÉCNICO SUPERIOR- Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. 3 14 Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou



serviço em assuntos da sua especialidade, tomando decisões de âmbito técnico enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TRABALHO SUPLEMENTAR-Horas efetuadas para além da duração normal de trabalho. As horas extraordinárias são contadas em função das horas efetivamente trabalhadas e não em função das somas por elas pagas. Exclui o tempo de trabalho para além do período normal prestado por trabalhadores com isenção de horário em dia normal de trabalho e o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

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

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

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

UNIÃO PATRONAL-Organização de associações patronais de base regional.

UNIÃO SINDICAL-Associação de sindicatos de base regional.

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

VOLUNTARIADO-Conjunto de ações, de interesse social e comunitário, realizadas por pessoas de forma desinteressada e no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção desenvolvidos

CASCAIS

CÂMARA MUNICIPAL

sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas, ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade.

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



Fontes dos dados:

BIS, Navigator;
GES, Controlo de Stocs dos EPIS;
HST, Programa de Higiene e Segurança no Trabalho;
SFP, Sistema de Formação de Pessoal;
SGP, Sistema de Gestão de Pessoal;
SMT, Controlo e Gestão de Consultas de Medicina no Trabalho;
SPV, Sistema de Mobilidade e Gestão Previsional.



da Câmara Municipal de Cascais e sistemas de informação alocados às áreas envolvidas;

Obras de referência:

- AR, Assembleia da República; Balanço Social 2013 e 2014
- CIME, Comissão Interministerial para o Emprego Terminologia de Formação Profissional, Direcção Geral do Emprego e Formação Profissional, 2001
- DGO, Direcção Geral do Orçamento; Balanço Social 2014
- ETHOS, Instituto, Introdução ao Balanço Social, 2009
- GONÇALVES, Ernesto, O Balanço Social, A definição de um modelo para a sua empresa, 1980
- INE, Instituto Nacional de Estatística; Balanço Social 2014
- MF, Direcção-Geral do Tesouro e Finanças; Balanço Social 2014
- MS, Autoridade para os Serviços de Sangue e da Transplantação, Balanço Social 2009,
- MT, Metropolitano de Lisboa; Balanço Social 2008
- OLIVEIRA, José, Empresas na Sociedade, 2008
- REGIONAL, Instituto Financeiro para o Desenvolvimento, IP Balanço Social 2012
- SOCIAL, Instituto de Gestão Financeira da Segurança, I.P. Balanço Social 2014
- ZARPELON, Márcio, Gestão e Responsabilidade Social, 2006

Legislação:

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

De: Paula Silva

Enviado: 15 de março de 2017 16:18

Para: Comissão Trabalhadores Cascais

Cc: Elizabete Argêncio; Filomena Graça

Assunto: Balanço Social 2016, parecer da Comissão de Trabalhadores

Exmos Senhores,

Representantes da Comissão de Trabalhadores



Relativamente ao assunto em epígrafe e nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, junto se anexa o Balanço Social de 2016, para vossa apreciação e emissão de parecer escrito, o qual deverá ser enviado à Divisão de Valorização de Recursos Humanos (DVRH), no prazo de 15 dias, conforme estabelece o referido Diploma.

Com os melhores cumprimentos,

Paula Gomes da Silva

Vereadora

Edifício do Relógio – Praça 5 Outubro

2750-421 Cascais

Telef.: (351) 21 481 51 69 | Fax (351) 21 482 51 00

E-mail: paula.silva@cm-cascais.pt

CASCAIS Tudo começa
nas pessoas

----- Mensagem original -----

Assunto: Fwd: Balanço Social 2016, parecer da Comissão de Trabalhadores

De: Paula Silva

Para: Carlos Carreiras ,Filipe Nascimento ,Ivone Marques

CC:



Envio mail com parecer favorável da CT.

Melhores cumprimentos

VPGS

Enviado do meu iPhone

Início da mensagem reencaminhada:

De: António José Pereira <antonio.jose.pereira@cm-cascais.pt>

Data: 16 de março de 2017, 09:28:34 WET

Para: Paula Silva <paula.silva@cm-cascais.pt>, Elizabete Argêncio <elizabete.argencio@cm-cascais.pt>

Cc: Comissão Trabalhadores Cascais <comissao.trabalhadores@cm-cascais.pt>, Josival Barreto <josival.barreto@cm-cascais.pt>, Joaquim Cid <joaquim.cid@cm-cascais.pt>, António Banha <antonio.banha@cm-cascais.pt>, Elvira Sousa <elvira.sousa@cm-cascais.pt>, Manuel Lourenço <manuel.lourenco@cm-cascais.pt>, Nuno Almeida <nuno.almeida@cm-cascais.pt>, Joaquim Fernandes <joaquim.fernandes@cm-cascais.pt>, Filomena Graça <filomena.graca@cm-cascais.pt>

Assunto: RE: Balanço Social 2016, parecer da Comissão de Trabalhadores

Ex. Senhores.

Em nome da Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Cascais remeto-vos a seguinte comunicação:

“Relativamente ao vosso pedido, após análise do documento final do balanço social 2016, vimos por este meio informar que o documento merece a nossa apreciação favorável.”

Reitero a disponibilidade desta CT para qualquer esclarecimento adicional.
Com os nossos melhores cumprimentos.

António José Pereira

1

Técnico Superior

(Lic. em Adm. e Gestão Pública)

Câmara Municipal de Cascais

DMGI-DIT-DMSL

Tlm 913071825 - 965679727

<mailto:antonio.jose.pereira@cm-cascais.pt>

www.cascais.pt

CASCAIS Tudo começa
nas pessoas

De: Paula Silva

Enviado: 15 de março de 2017 16:18

Para: Comissão Trabalhadores Cascais