

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social 2016 do Município da Lousã, foi executado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro que determina a elaboração e apresentação do Balanço Social por todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

Este documento reflete a situação dos Recursos Humanos existente em 31 de dezembro de 2016 e é consagrado como instrumento privilegiado de gestão de recursos humanos, devendo incluir a informação constante do formulário anexo ao supracitado diploma legal, com as adaptações resultantes da reestruturação operada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

No que concerne às áreas dos recursos humanos e financeiros, trata-se de um instrumento fundamental para caracterizar socialmente esta Câmara Municipal e avaliar o seu capital humano. Como tal, constitui-se como uma referência de base para a definição e implementação da política de recursos humanos, pretendendo-se que venha a prestar contributos relevantes para a valorização dos mesmos, por via do aumento das suas competências, do seu nível de motivação, e consequentemente para a melhoria do clima organizacional.

Apenas conhecendo com um elevado nível de profundidade, os recursos humanos de uma organização, é possível delinear as estratégias que permitam promover de forma continuada a sua valorização, o que se afigura como fator determinante para um serviço mais eficiente.

CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

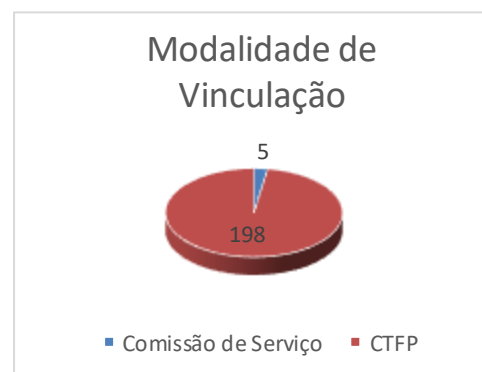
A Gestão de Recursos Humanos compreende a conceção e implementação de sistemas formais que permitam a utilização do talento e capacidades das pessoas de forma eficiente e eficaz, para atingir as metas da organização. A estratégia da Autarquia passa essencialmente pela Gestão de Recursos Humanos, uma vez que tem como função gerir o capital humano. No entanto, as diversas penalizações impostas pelos Orçamentos de Estados até esta data, têm vindo a desvalorizar esse mesmo capital humano, quer a nível das carreiras, quer a nível das valorizações remuneratórias ou suplementos.

O valor para o subsídio de alimentação foi mantido ao longo do ano de 2016, assim como a percentagem para pagamento do trabalho suplementar ou extraordinário, decorrente ainda do

OE para 2013, uma vez que foi adotado o regime de trabalho das 35 horas semanais, em vigor através da celebração do ACEEP com o STAL.

Dos 203 trabalhadores em funções a 31 de dezembro de 2016, 5 encontram-se em regime de comissão de serviço e 198 têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado.

Modalidade de Vinculação	2013	2014	2015	2016
Comissão de Serviço	2	3	6	5
CTFP	222	203	202	198
TOTAL	224	206	208	203

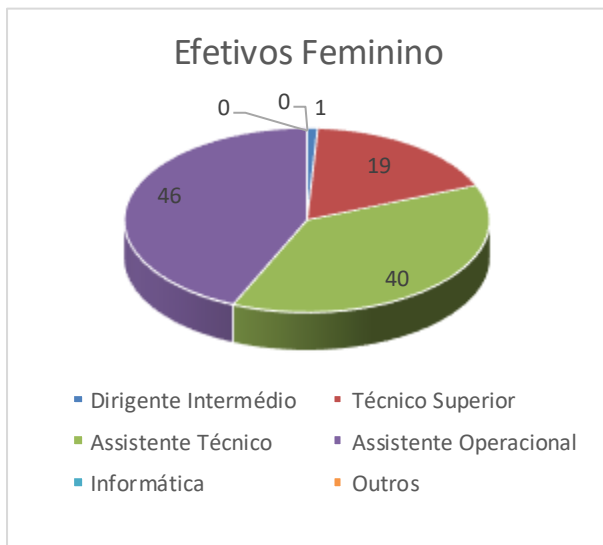
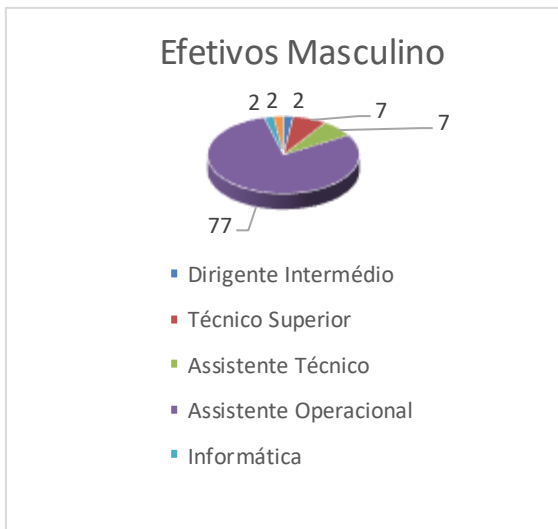


EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL/CARGO/CARREIRA

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, verifica-se que o maior número de efetivos encontra-se no grupo de pessoal assistente operacional (123), seguido dos Assistentes Técnicos (47), dos técnicos superiores (26), dos Dirigentes Intermédios (3), da informática (2), e dos outros que se referem à s carreiras não revistas de Fiscal de Leituras e Cobranças e Fiscal do Serviço de Higiene e Limpeza (2).

2

Efetivos por grupo profissional	M	F	TOTAL
Dirigente Intermédio	2	1	3
Técnico Superior	7	19	26
Assistente Técnico	7	40	47
Assistente Operacional	77	46	123
Informática	2	0	2
Outros	2	0	2
TOTAL	97	106	203



EFETIVOS SEGUNDO O SEXO

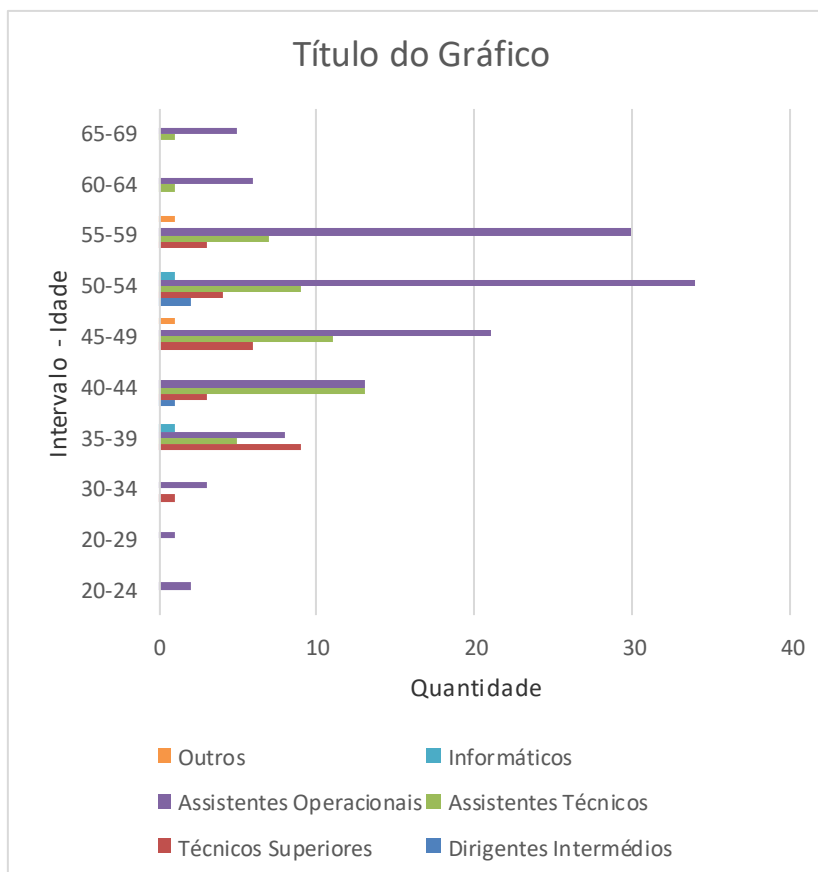
Da análise dos dados da distribuição de efetivos por sexo, verifica-se uma pequena predominância do sexo feminino no universo dos efetivos (106 em 203).

3



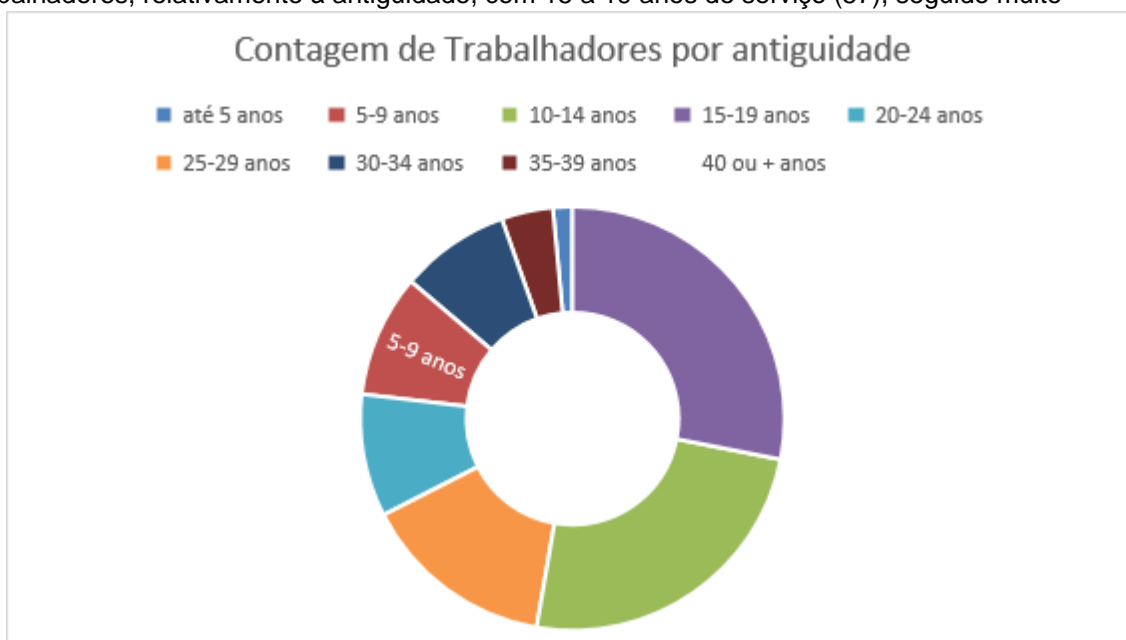
EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA

Relativamente ao intervalo por idades, verifica-se que há maior incidência de assistentes operacionais, com idade compreendida entre os 50 e os 54 anos.



EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

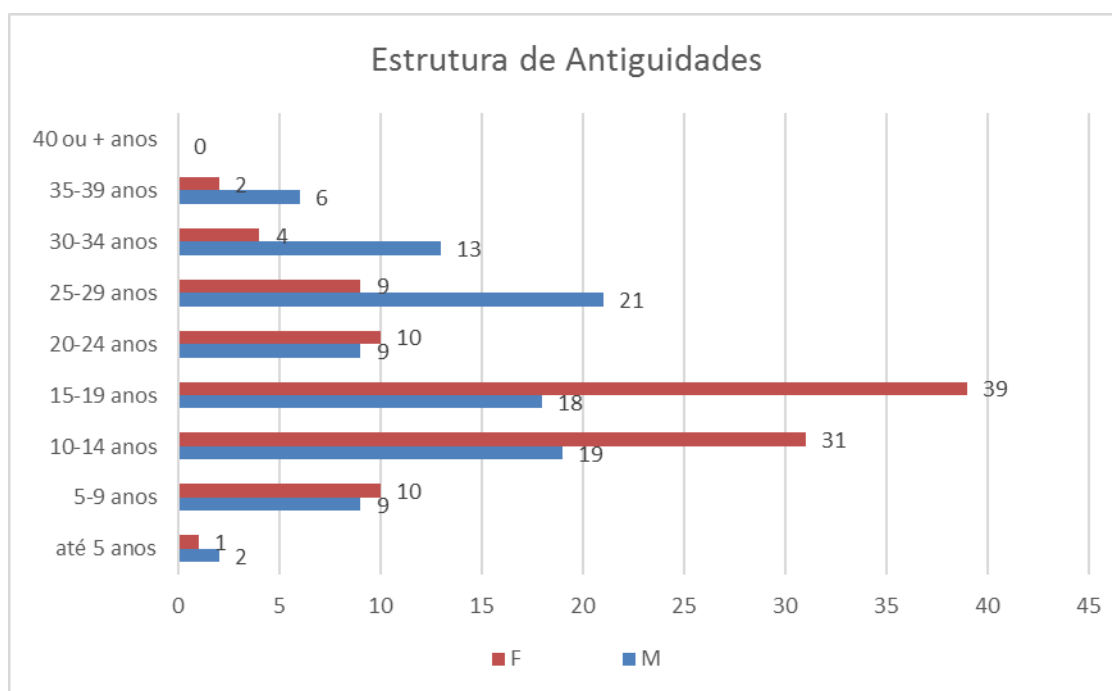
Os 203 trabalhadores distribuído pelas categorias, verifica-se uma maior incidência de trabalhadores, relativamente à antiguidade, com 15 a 19 anos de serviço (57), seguido muito



de perto por trabalhadores com 10 a 14 anos de serviço (50) e trabalhadores com 25 a 29 anos de serviço (30).

Estrutura de Antiguidades	M	F	TOTAL
até 5 anos	2	1	3
5-9 anos	9	10	19
10-14 anos	19	31	50
15-19 anos	18	39	57
20-24 anos	9	10	19
25-29 anos	21	9	30
30-34 anos	13	4	17
35-39 anos	6	2	8
40 ou + anos	0	0	0
TOTAL	97	106	203

5

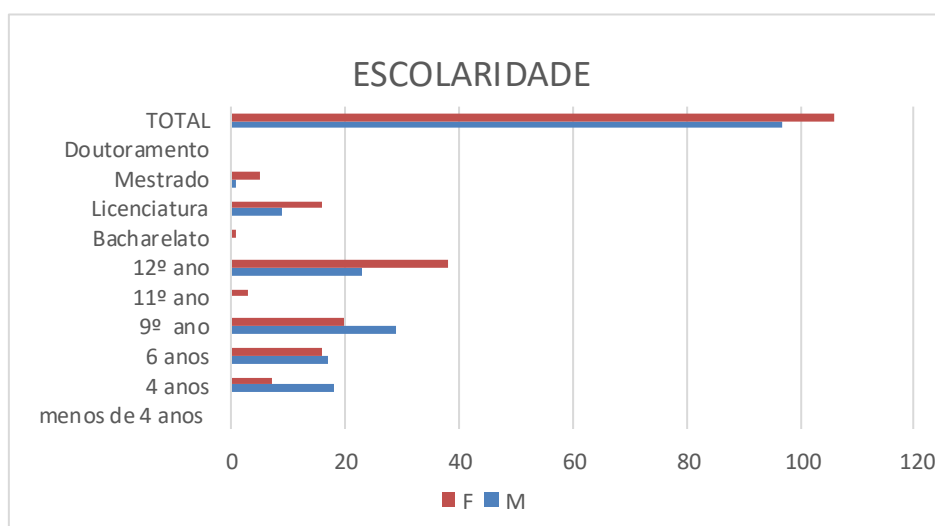


ESTRUTURA HABILITACIONAL

Dos 203 trabalhadores, a maior parte detém o 12º ano de escolaridade.

ESCOLARIDADE	M	F	TOTAL
menos de 4 anos	0	0	0
4 anos	18	7	25
6 anos	17	16	33
9º ano	29	20	49
11º ano	0	3	3
12º ano	23	38	61
Bacharelato	0	1	1
Licenciatura	9	16	25
Mestrado	1	5	6
Doutoramento	0	0	0
TOTAL	97	106	203

6



TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2016 foram contabilizados 11 trabalhadores portadores de deficiência, sendo 6 do sexo masculino e 5 do sexo feminino, correspondendo a uma taxa de 5,4 %.

SAÍDAS/ENTRADAS/MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

A 31 de dezembro de 2016, a Câmara Municipal da Lousã, contava com 203 trabalhadores, constatando-se um decréscimo de 5 trabalhadores face a 31 de dezembro de 2015. Saíram 4 assistentes operacionais por aposentação e 1 assistente operacional por morte.

Não houve qualquer entrada/admissão ou mudança de situação no decorrer do ano de 2016.

ABSENTISMO

No ano de 2016 verificou-se uma diminuição do absentismo dos trabalhadores em menos 3640 dias, cerca de menos 27%. O maior número de faltas diz respeito a faltas por doença.

Motivos	2015	2016
Casamento	30	15
Proteção na Parentalidade	133,5	93,5
Falecimento de familiar	79	66
Doença	8068	6925
Acidente em Serviço	1440	798
Assistência a Familiares	208	315,5
Trabalhador Estudante	5	23
Por conta do período de férias	27	11,5
Greve	19	2
Outros Motivos	1119,5	1254,5
TOTAL	13144	9504

A taxa de absentismo situou-se em 2016 nos 20,53% tendo diminuído relativamente a 2015 que apresentava 27,47%.

ENCARGOS COM PESSOAL

Da análise dos custos com pessoal, constata-se que 77,6% refere-se a remunerações e 22,4 % a encargos sociais.

Tipos de Encargos	TOTAL
Remunerações	2.903.754 €
Encargos Sociais	838.661,10 €
TOTAL	3.742.415 €

AÇÕES DE FORMAÇÃO

A execução física do Plano de Formação para 2016, com um total de 45 ações de formação previstas, teve como objetivo o envolvimento de todos os colaboradores. No entanto apenas 13 ações de formação foram executadas. Houve ações que não estavam previstas e que serviram para a contabilização de ações ministradas aos trabalhadores do Município da Lousã. No total foi proporcionada formação a 30 técnicos superiores, 21 assistentes técnicos, 32 assistentes operacionais e 1 fiscal do serviço de higiene e limpezas. A despesa com as ações de formação no ano de 2016 totalizou 8.735,14 €.

8

MEDICINA NO TRABALHO

Face ao cumprimento das obrigações legais em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, previstas na Lei do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, o Município da Lousã teve um contrato de prestação de serviços com a empresa Workwiew que terminou em novembro de 2016. No decurso desse contrato foram realizados 67 exames periódicos, numa unidade móvel de saúde.