

## **BALANÇO SOCIAL 2022**

#### Controlo do Documento

| Versão | Data de aprovação | Descrição                                      |
|--------|-------------------|--|
| 1      | 02/06/2023        | Aprovado em reunião do Conselho Intermunicipal |

## ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>NOTA INTRODUTÓRIA</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>1. RECURSOS HUMANOS</b> .....   | <b>5</b>  |
| 1.1. Efetivos.....   | 5         |
| 1.2. Evolução dos efetivos.....  | 6         |
| 1.3. Efetivos segundo o género.....  | 7         |
| 1.4. Efetivos por escalão etário.....                                      | 8         |
| 1.5. Efetivos por antiguidade na administração pública.....                | 8         |
| 1.6. Efetivos por nível de escolaridade.....                               | 9         |
| 1.7. Admissões e regressos.....  | 10        |
| 1.8. Saídas de trabalhadores.....  | 10        |
| 1.9. Modalidade de horário de trabalho.....                                | 11        |
| 1.10. Trabalho suplementar.....  | 12        |
| 1.11. Ausências ao trabalho.....   | 12        |
| <b>2. ENCARGOS COM PESSOAL</b> .....                                       | <b>14</b> |
| 2.1. Remunerações mensais íliquidas por escalão remuneratório.....         | 14        |
| 2.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais..... | 15        |
| <b>3. SEGURANÇA E SAÚDE</b> .....  | <b>16</b> |
| 3.1. Acidentes de trabalho e incapacidades.....                            | 16        |
| 3.2. Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos.....         | 16        |
| <b>4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b> .....                                      | <b>16</b> |
| 4.1. Participações em ações de formação.....                               | 16        |
| 4.2. Horas despendidas em formação.....                                    | 17        |
| 4.3. Despesas com formação.....  | 17        |
| <b>5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS</b> .....                                     | <b>18</b> |
| <b>6. INDICADORES DE GESTÃO</b> .....                                      | <b>18</b> |

## **NOTA INTRODUTÓRIA**

O Balanço Social, instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos das organizações, é elaborado no primeiro trimestre de cada ano, com referência a 31 de dezembro do ano transato.

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, consagrou, como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade de elaboração deste importante instrumento de planeamento estratégico para a generalidade dos serviços públicos.

O presente documento está estruturado de acordo com os grandes grupos temáticos de informação constantes do decreto supracitado, cujo conteúdo compreende um conjunto de indicadores, tabelas, gráficos estatísticos, acompanhados de uma breve análise explicativa, referentes à Comunidade Intermunicipal do Cávado, abreviadamente designada por CIM Cávado, nos diferentes âmbitos organizacionais, permitindo e apoiando a tomada de decisão e na definição de políticas estratégicas na Gestão de Recursos Humanos.

## 1. RECURSOS HUMANOS

### 1.1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2022, a CIM Cávado contava com um total de 22 trabalhadores, cuja distribuição por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, se encontra refletida no quadro infra, e que constitui a base do presente Balanço Social.

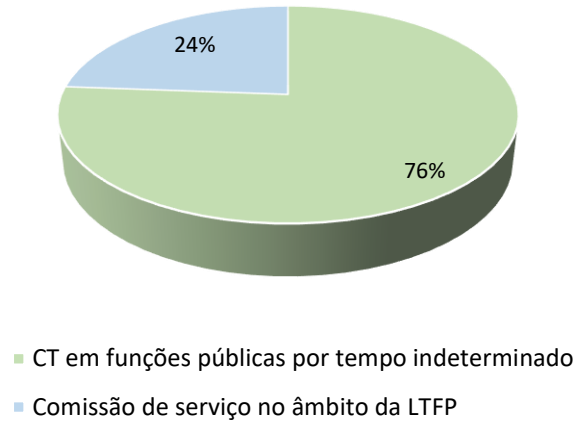
**Quadro 1 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género**

| Grupo/Cargo/Carreira<br>-<br>Modalidades de<br>vinculação | Cargo Político<br>/ Mandato |   | CT em Funções<br>Públicas por<br>Tempo<br>Indeterminado |          | Comissão de<br>Serviço no<br>âmbito da<br>LTFP |          | Total    |          | Total     |
|---|-----------------------------|---|---|----------|--|----------|----------|----------|-----------|
|   | M                           | F | M   | F        | M  | F        | M        | F        |           |
| Outra   | 1                           |   |   |          |  |          | 1        |          | <b>1</b>  |
| Dirigente intermédio<br>de 2º grau                        |                             |   |   |          |  | 1        |          | 1        | <b>1</b>  |
| Dirigente intermédio<br>de 3º grau e seguintes            |                             |   |   |          | 1  | 3        |          |          | <b>4</b>  |
| Técnico superior  |                             |   | 6   | 7        |  |          |          |          | <b>13</b> |
| Assistente técnico  |                             |   |   | 1        |  |          |          | 1        | <b>1</b>  |
| Assistente operacional                                    |                             |   | 1   | 1        |  |          | 1        | 1        | <b>2</b>  |
| <b>Total</b>  | <b>1</b>                    |   | <b>7</b>  | <b>9</b> | <b>1</b>                                       | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>22</b> |

Os 22 trabalhadores a exercer funções na CIM Cávado encontram-se repartidos por 4 grupos profissionais, sendo 59% técnicos superiores, 27% dirigentes, 9% assistentes operacionais e 5% assistentes técnicos.

Através do gráfico seguinte apresenta-se a distribuição percentual dos efetivos, segundo a modalidade de vínculo de emprego público.

**Gráfico 1 - Efetivos segundo o tipo de vínculo**

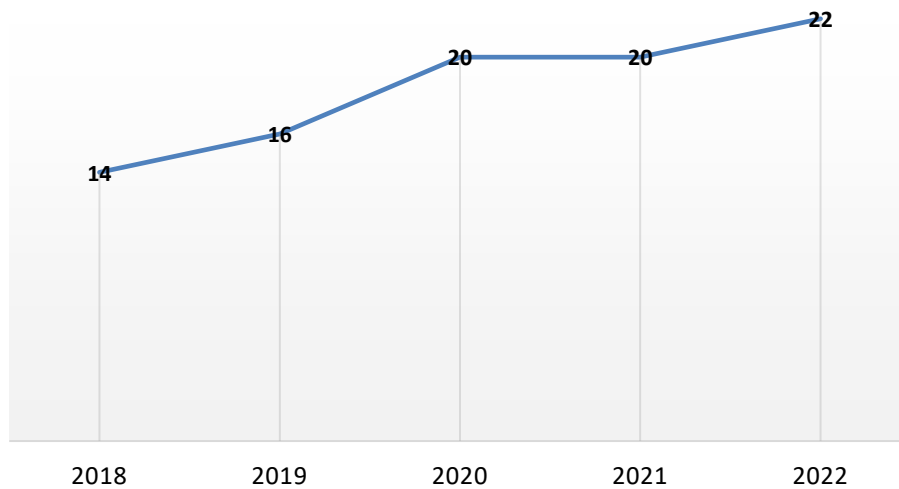


### 1.2. Evolução dos efetivos

No gráfico 2 observa-se a evolução do número de efetivos ao longo dos últimos cinco anos. Permite-nos verificar que em 2022 registou-se um aumento de efetivos em exercício de funções na CIM Cávado, mais 2 do que em 2021.

6

**Gráfico 2 - Evolução de efetivos**



### 1.3. Efetivos segundo o género

Em 2022, o género feminino foi o mais representativo, 13 efetivos, situando-se a taxa de feminização<sup>1</sup> nos 59%.



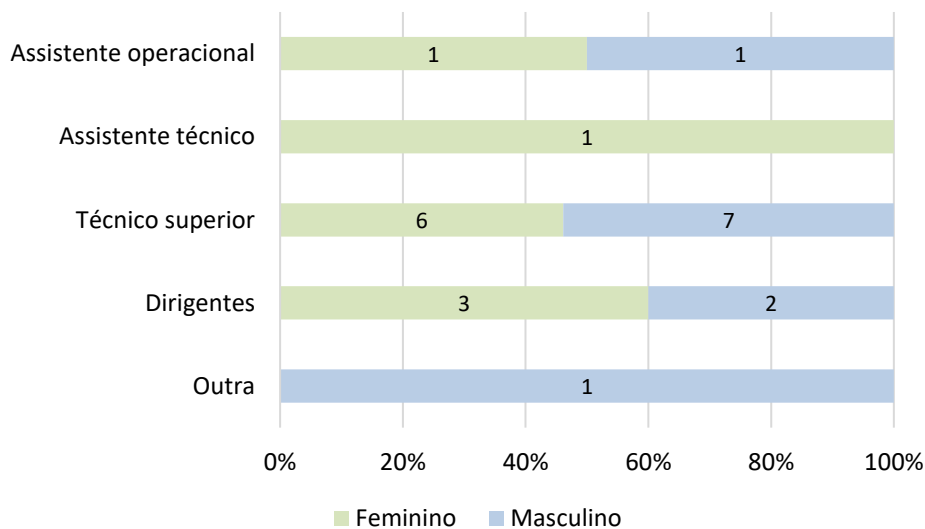
59%



41%

Da análise do gráfico 3, respeitante à distribuição dos efetivos por cargo/carreira, segundo o género, é visível que a carreira de técnico superior encontra-se representada maioritariamente por trabalhadores do género masculino. Esta diferença inverte-se nos cargos dirigentes, onde a maior percentagem de efetivos é do género feminino, com 60% de representatividade. Não obstante, verifica-se uma distribuição equilibrada dos efetivos por cargo/carreira, por género.

**Gráfico 3 - Distribuição por grupo/cargo/carreira, segundo o género**



<sup>1</sup> Taxa de Feminização = Total de trabalhadoras do sexo feminino / Total de trabalhadores x 100

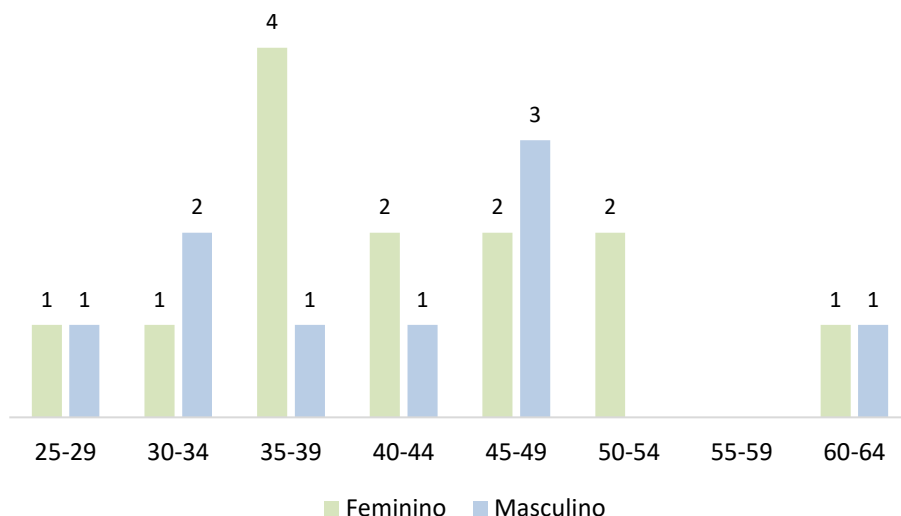
#### 1.4. Efetivos por escalão etário

Da análise do gráfico abaixo, podemos verificar que os escalões com maior representatividade situam-se, entre os 35-39 e os 45-49 anos de idade, integrando 5 trabalhadores respetivamente, seguido do escalão dos 30-34 e dos 40-44 anos, com 3 trabalhadores. Verifica-se, portanto, uma distribuição equilibrada de trabalhadores por escalão etário e género.

Destaca-se que o trabalhador mais novo tinha, a 31 de dezembro de 2022, 27 anos e o mais velho 60 anos.

A idade média dos trabalhadores da CIM Cávado é de 42 anos, verificando-se, portanto, que a CIM Cávado apresenta uma estrutura pouco envelhecida (9% taxa de envelhecimento<sup>2</sup>), o que diverge da generalidade dos organismos da Administração Pública, que tendencialmente têm um quadro de recursos humanos mais envelhecido.

**Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género**



#### 1.5. Efetivos por antiguidade na administração pública

No ano de 2022, o nível médio de antiguidade é de 9,45 anos, valor semelhante ao registado em 2021 (8,5 anos).

De acordo com o gráfico 5, o escalão de antiguidade que abrange o maior número de trabalhadores é o escalão dos trabalhadores com menos de 5 anos de serviço, com 9 trabalhadores, ou seja 41%

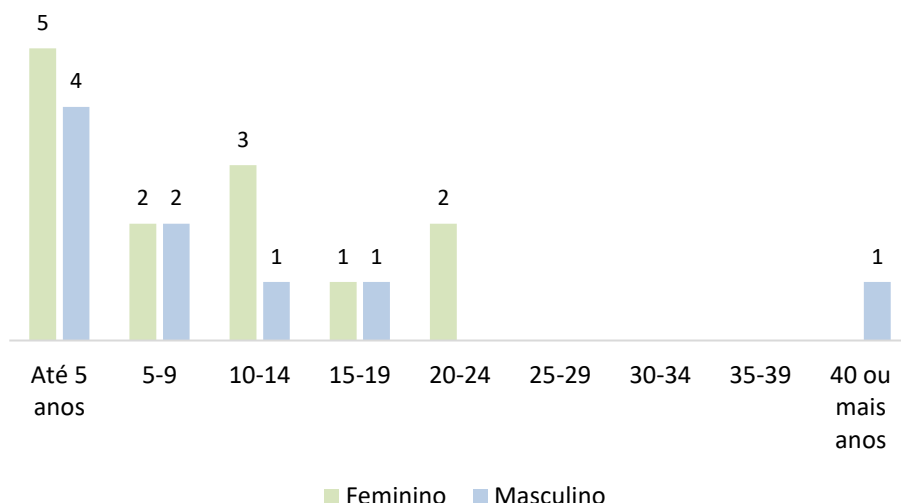
<sup>2</sup> Taxa de Envelhecimento = Total de trabalhadores com mais de 55 anos / Total de trabalhadores x 100



do total de efetivos. Em segundo e terceiro lugar estão os escalões entre os 5 e os 9 anos, e o escalão dos trabalhadores com 10 e 14 anos de serviço, ambos com 4 efetivos. O aumento no número de trabalhadores com antiguidade inferior a 5 anos deve-se, sobretudo, à contratação, levada a cabo nos últimos anos, para reforço dos recursos humanos em diversas áreas de intervenção da CIM Cávado.

Destaca-se, ainda, os três escalões de antiguidade sem qualquer representação, designadamente: dos 25 aos 29 anos, dos 30 aos 34 anos e dos 35 aos 39 anos.

**Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género**

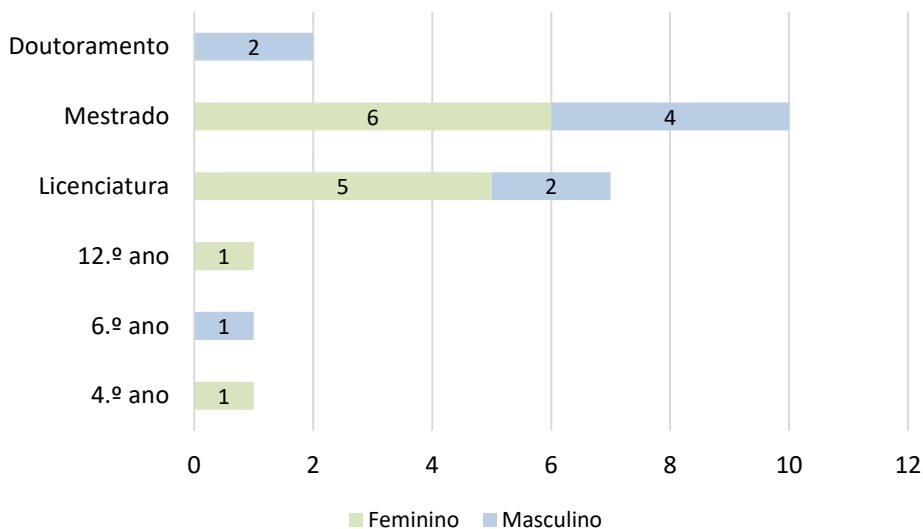


Relativamente à distribuição da antiguidade por géneros, verifica-se uma pequena assimetria, sobretudo no intervalo temporal dos 10 aos 14 anos, com 75% dos trabalhadores a pertencerem ao género feminino. No intervalo temporal dos 5 aos 9 anos e dos 15 aos 19 anos os géneros estão representados de forma equitativa

### **1.6. Efetivos por nível de escolaridade**

No gráfico 6, observa-se a distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género. O nível habilitacional com maior representatividade é o mestrado, detida por 45% dos efetivos. Dos 22 efetivos, 19 têm formação superior (doutoramento, mestrado e licenciatura), o que evidencia o elevado nível técnico dos trabalhadores da CIM Cávado.

**Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género**



A taxa de habilitação superior em 2022 foi de 86%, sendo que dos 19 trabalhadores com formação superior, 58% são do género feminino e 42% do masculino.

10

### 1.7. Admissões e regressos

No que respeita aos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano de 2022, verificou-se a entrada de 2 trabalhadores, cuja distribuição por grupos profissionais e modalidades pode ser analisada no quadro seguinte:

**Quadro 2 - Distribuição de entrada de trabalhadores por cargo/carreira e género, segundo o motivo**

| Grupo/Cargo/Carreira<br>-<br>Modos de ocupação do<br>posto de trabalho | Procedimento<br>Concursal |          | Mobilidade |   | Total    |          | Total    |
|--|---------------------------|----------|------------|---|----------|----------|----------|
|  | M                         | F        | M          | F | M        | F        |          |
| Técnico superior   |                           | 1        | 1          |   | 1        | 1        | 2        |
| <b>Total</b>   |                           | <b>1</b> | <b>1</b>   |   | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2</b> |

### 1.8. Saídas de trabalhadores

Em 2022, nenhum trabalhador deixou de exercer funções na CIM Cávado.

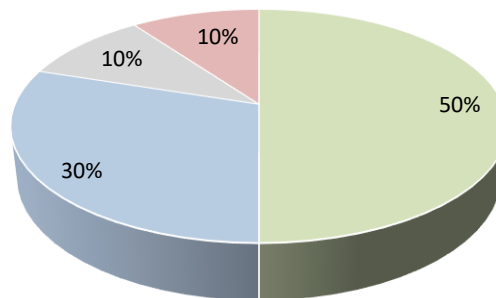
### 1.9. Modalidade de horário de trabalho

As modalidades de horário de trabalho distribuíram-se da seguinte forma:

- Horário flexível - 10
- Isenção de horário - 8
- Jornada contínua - 2
- Horário rígido - 2

O gráfico seguinte traduz em valores percentuais os números supramencionados, e onde se pode observar que as modalidades dominantes em 2022 foram, o horário de trabalho flexível (50%) e a modalidade de isenção de horário (30%).

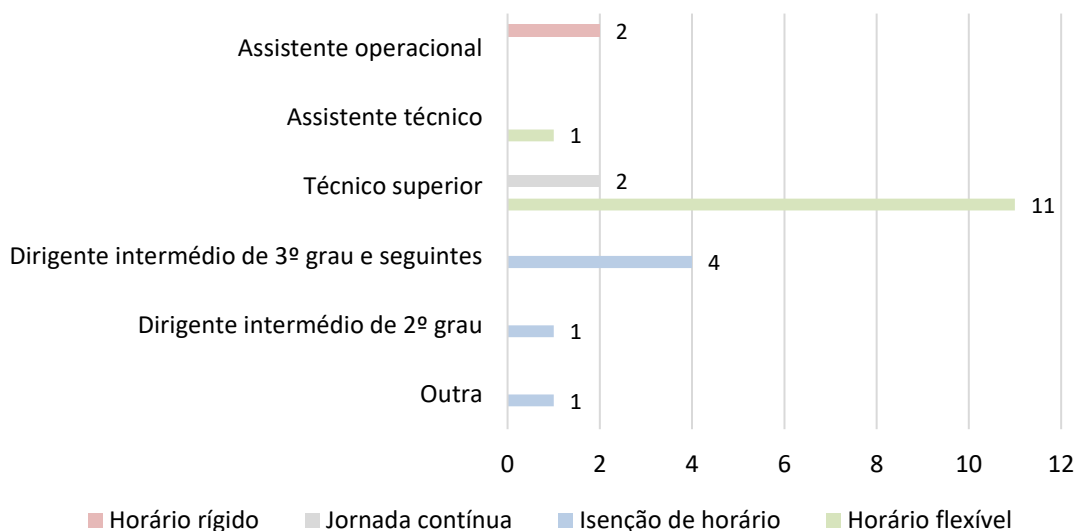
**Gráfico 7 - Modalidades de horário de trabalho**



■ Horário flexível ■ Isenção de horário ■ Jornada contínua ■ Horário rígido

O gráfico abaixo permite-nos observar a modalidade de horário distribuída por cargo/carreira, sendo evidente a grande expressividade da modalidade de horário flexível no grupo técnicos superiores, a modalidade de horário rígido no grupo assistente operacional, fruto das funções de atendimento e de limpeza/manutenção do edifício, e por fim a modalidade de isenção de horário, praticado maioritariamente pelos dirigentes.

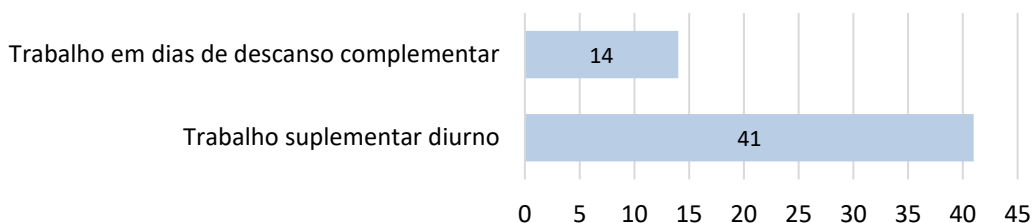
**Gráfico 8 - Distribuição de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário**



### 1.10. Trabalho suplementar

Ao longo do ano de 2022, foi prestado na CIM Cávado um total de 55 horas de trabalho suplementar, tendo 41 horas sido prestadas em dia normal de trabalho e 14 horas em dias de descanso semanal complementar, conforme pode ser analisado no gráfico seguinte:

**Gráfico 9 - Distribuição das horas de trabalho suplementar durante o ano, segundo a modalidade de prestação do trabalho**

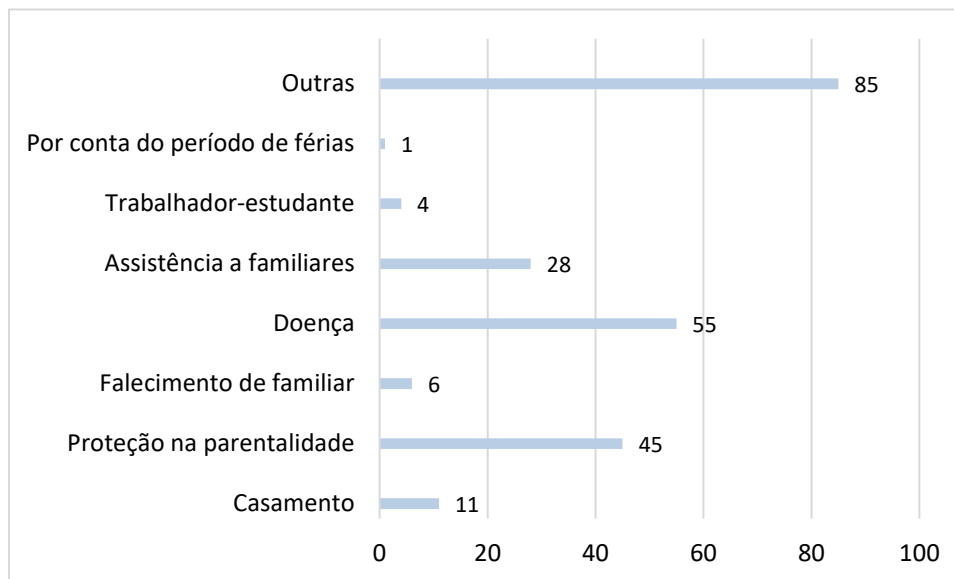


### 1.11. Ausências ao trabalho

O número total de faltas dadas pelos trabalhadores da CIM Cávado, no ano em análise, foi de 235. Das 235 faltas, 137 (58%) foram dadas por trabalhadores do género feminino e 98 (42%) por trabalhadores do género masculino. O valor médio das ausências é de 11 ausências por trabalhador/ano.

No gráfico 10 observa-se o total dos dias de ausência ao trabalho, discriminados por tipo de falta.

**Gráfico 10 - Ausências por motivo**



13

O motivo predominante nas ausências foi “outras” (85 dias), com um peso de 36% no total das faltas, seguido das faltas por “doença” que registaram um total de 55 dias, o que corresponde a 23% das faltas e as motivadas por “proteção na parentalidade” (45 dias), com um peso de 19% no total das faltas. Os restantes tipos de ausência apresentam valores residuais.

Para melhor perceção destes dados e da taxa de absentismo em 2022, é necessário atender ao contexto específico vivenciado por força da situação pandémica durante parte do ano em análise. De referir, que no cômputo das ausências pelo motivo “outras” estão incluídas as faltas por motivo de formação profissional, consultas (inclusive de acompanhamento de membro do agregado familiar), cumprimentos de obrigações legais, tolerâncias de ponto, consultas pré-natais, descanso compensatório, doação de sangue e deslocação a estabelecimento de ensino. Também, entre as ausências por “doença” encontram-se contabilizadas as faltas decorrentes de isolamento profilático por doença do próprio ou por contactos de alto risco.

Em 2022 a taxa de absentismo<sup>3</sup> situou-se nos 4%. Relativamente aos grupos profissionais, o que apresenta maior índice de absentismo é o dos técnicos superiores, como se pode verificar no quadro seguinte.

<sup>3</sup> Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) / Total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano x total de trabalhadores) x 100

**Quadro 3 - Dias de ausência por cargo/carreira e género**

| Cargo/Carreira         | N.º de Faltas |           | Total      |
|------------------------|---------------|-----------|------------|
|                        | Feminino      | Masculino |            |
| Dirigentes             | 58            | 0         | 58         |
| Técnico superior       | 60            | 89        | 149        |
| Assistente técnico     | 15            | 0         | 15         |
| Assistente operacional | 4             | 9         | 13         |
| <b>Total</b>           | <b>137</b>    | <b>98</b> | <b>235</b> |

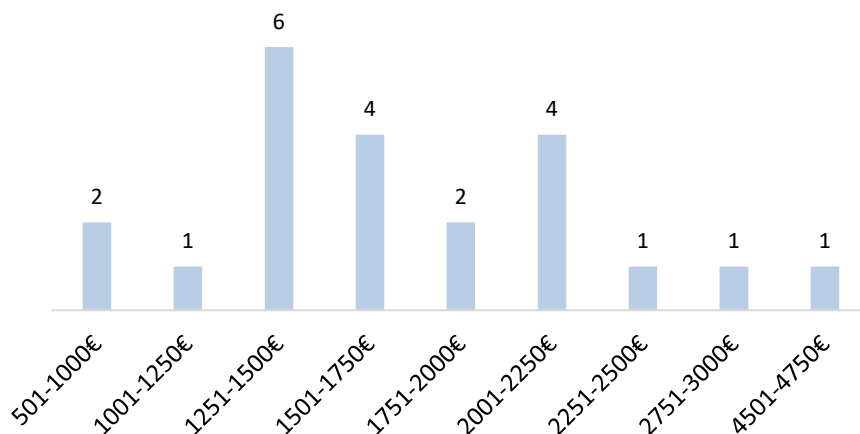
## 2. ENCARGOS COM PESSOAL

### 2.1. Remunerações mensais ilíquidas por escalão remuneratório

Da análise do gráfico 11, que tem como referência o mês de dezembro de 2022, verifica-se que a estrutura remuneratória dos trabalhadores da CIM Cávado incide entre os escalões remuneratórios 501€-1000€ e 4501-4750€, sendo o escalão remuneratório 1251-1500€ aquele que concentrou o maior número de trabalhadores (6), logo seguido dos intervalos entre os 1501-1750€ e 2001-2250€, os quais concentram cerca de 36% do total de trabalhadores.

14

**Gráfico 11 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório**



Relativamente aos leques salariais, o quadro abaixo apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, onde se pode concluir que o leque salarial<sup>4</sup> feminino é de 4 e o masculino de 6,35.

**Quadro 4 - Remuneração mínima e máxima em euros por género**

| Remuneração (€) | Euros    |            |
|-----------------|----------|------------|
|                 | Feminino | Masculino  |
| Mínima (€)      | 709,46 € | 709,46 €   |
| Máxima (€)      | 2.840,65 | 4.508,13 € |

## 2.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais

Os montantes com despesas de pessoal despendidos pela CIM Cávado, durante o ano de 2022, encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

**Quadro 5 - Encargos anuais com pessoal**

| Encargos com pessoal        | Valor (Euros)       |
|-----------------------------|---------------------|
| Remuneração base            | 502.163,65 €        |
| Suplementos remuneratórios  | 19.665,55 €         |
| Prestações sociais          | 27.288,47 €         |
| Outros encargos com pessoal | 126.119,56 €        |
| <b>Total</b>                | <b>675.237,23 €</b> |

15

**Quadro 6 - Suplementos remuneratórios**

| Suplementos remuneratórios | Valor (Euros)      |
|----------------------------|--------------------|
| Abono para falhas          | 796,00 €           |
| Ajudas de custo            | 4.126,95 €         |
| Representação              | 14.742,60 €        |
| <b>Total</b>               | <b>19.665,55 €</b> |

<sup>4</sup> Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

#### Quadro 7 - Prestações sociais

| Prestações sociais                               | Valor (Euros)      |
|--|--------------------|
| Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade | 3.600,40 €         |
| Subsídio de refeição                             | 23.688,07 €        |
| <b>Total</b>                                     | <b>27.288,47 €</b> |

### 3. SEGURANÇA E SAÚDE

#### 3.1. Acidentes de trabalho e incapacidades

No decorrer do ano em análise não ocorreu nenhum acidente de trabalho. Não obstante, durante o ano ocorreram 13 casos de Covid-19.

#### 3.2. Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Em 2022 realizaram-se 6 consultas no âmbito da medicina do trabalho, conforme pode ser analisado no quadro 8. A despesa global em atividades de medicina do trabalho foi de 311,40 €.

16

#### Quadro 8 - Atividades de medicina no trabalho realizadas em 2022

| Atividades de medicina no trabalho | Número | Valor (Euros) |
|------------------------------------|--------|---------------|
| Total dos exames médicos efetuados | 6      | 150 €         |
| Exames de admissão                 | 2      | 50 €          |
| Exames periódicos                  | 4      | 100 €         |
| Despesas com medicina no trabalho  | -      | 311,40 €      |

### 4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

#### 4.1. Participações em ações de formação

A CIM Cávado assegura a adequada formação profissional dos seus trabalhadores com o objetivo de promover o respetivo desenvolvimento pessoal e a atualização dos conhecimentos técnicos necessários ao seu bom desempenho profissional.



Neste âmbito, verificaram-se 25 participações em ações de formação, todas de tipo externa, que foram frequentadas por 12 trabalhadores, de acordo com a distribuição por cargo/carreira demonstrada no quadro abaixo. Refira-se que, do total das ações de formação, 14 tiveram duração inferior a 30 horas de duração, ou seja, 56%.

**Quadro 9 - Participantes em ações de formação por grupo/cargo/carreira**

| <b>Grupo/Cargo/Carreira</b><br>-<br><b>N.º de participações e de participantes</b> | <b>N.º de participações</b> | <b>N.º de participantes</b> |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Dirigentes   | 6                           | 2                           |
| Técnico superior   | 19                          | 10                          |
| <b>Total</b>   | <b>25</b>                   | <b>12</b>                   |

#### **4.2. Horas despendidas em formação**

Conforme ilustra o quadro 10, o número de horas de formação realizadas em 2022 foi de 1407 horas, das quais 1084 na carreira de técnico superior.

17

**Quadro 10 - Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira**

| <b>Grupo/Cargo/Carreira</b><br>-<br><b>Horas despendidas</b> | <b>Total de horas em ações de formação</b> |
|--|--|
| Dirigentes   | 323  |
| Técnico superior   | 1084                                       |
| <b>Total</b>   | <b>1407</b>                                |

Comparativamente com 2021 houve uma redução de 927 horas de formação. A duração média das ações de formação em 2022 situou-se em 63,95 horas.

#### **4.3. Despesas com formação**

O investimento da CIM Cávado para o período em análise em ações de formação cifrou-se em 1.375,00 €, valor este referente apenas a ações de formação externas, valor acima do despendido em 2021 (530,00 €).

## 5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 2022, existia 1 trabalhador sindicalizado, com desconto na remuneração. Não houve registo de qualquer procedimento de natureza disciplinar.

## 6. INDICADORES DE GESTÃO

Complementa-se o presente documento com um conjunto de indicadores de gestão, que retratam, em parte, a evolução dos recursos humanos e, finalmente, apresenta-se o perfil do/a trabalhador/a da CIM Cávado.

| Indicador                                     | Fórmula de cálculo   | 2022        |
|---|--|-------------|
| Idade Média                                   | Somatório das idades (ponto médio) / Total de efetivos   | 42          |
| Nível Médio de Antiguidade (anos)             | Somatório das antiguidades (ponto médio) / Total de efetivos   | 9,45        |
| Taxa de Feminização (%)                       | Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100  | 59%         |
| Taxa de Envelhecimento (%)                    | Total de trabalhadores com mais de 55 anos / Total de trabalhadores x 100                                    | 9%          |
| Índice de Tecnicidade (sentido restrito) (%)  | N.º de técnicos superiores / Total de efetivos X 100   | 86%         |
| Taxa de Admissões (%)                         | Total de Admissões / Total de efetivos X 100   | 9%          |
| Taxa de Absentismo (%)                        | Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (s/ férias) / Total de dias potenciais de trabalho x 100 | 4%          |
| Remuneração Base Média Anual                  | Total dos encargos c/remuneração base / Total de efetivos  | 22.825,62 € |
| Taxa de participação em ações de formação (%) | Total de participantes em formação / Total de efetivos X 100   | 55%         |
| Taxa de investimento em formação (%)          | Total de despesa com formação / Total de encargos com pessoal X 100  | 0,20%       |

### Perfil do/a Trabalhador/a da CIM Cávado:

- Mulher
- 42 anos de idade (média)
- Detentora de mestrado
- Íntegra a carreira de técnico superior
- Possui 9 anos de antiguidade na Administração Pública (média)
- Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
- Adufe a remuneração mensal ilíquida de 1.671,53 € (média)