

BALANÇO SOCIAL 2023

Controlo do Documento

Versão	Data de aprovação	Descrição
1	12/04/2024	Aprovado em reunião do Conselho Intermunicipal

2

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA.....	4
1. RECURSOS HUMANOS.....	5
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.....	9
1.6. Efetivos por nível de escolaridade.....	10
1.7. Admissões e regressos.....	11
1.8. Saídas de trabalhadores.....	11
1.9. Mudanças de situação dos trabalhadores segundo o motivo e género.....	11
1.10. Modalidade de horário de trabalho.....	11
1.11. Trabalho suplementar.....	13
1.12. Ausências ao trabalho.....	13
2. ENCARGOS COM PESSOAL.....	16
2.1. Remunerações mensais ilíquidas por escalão remuneratório.....	16
2.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais.....	17
3. SEGURANÇA E SAÚDE.....	18
3.1. Acidentes de trabalho e incapacidades.....	18
3.2. Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos.....	18
4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	19
4.1. Participações em ações de formação.....	19
4.2. Horas despendidas em formação.....	20
4.3. Despesas com formação.....	21
5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	21
6. DISCIPLINA.....	21
7. INDICADORES DE GESTÃO.....	21

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.

Trata-se de um documento com estrutura própria, onde se insere e faz constar um conjunto de indicadores objetivos e concretos, acompanhados de uma breve análise explicativa e comparativa com os anos anteriores, referentes à situação da 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 2023, exerciam funções na CIM Cávado 21 efetivos, 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.

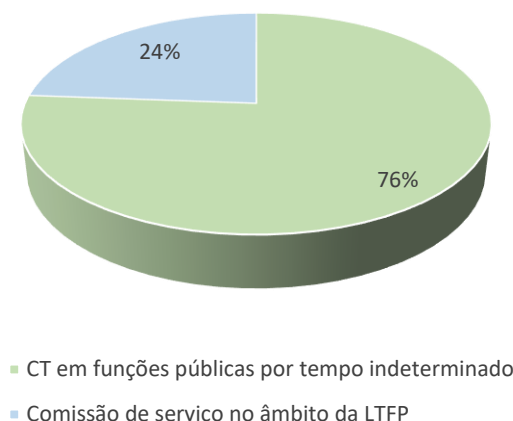
Quadro 1 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Grupo/Cargo/Carreira /Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	1						1		1
Dirigente intermédio de 2º grau						1		1	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes					1	3	1	3	4
Técnico superior			6	6			6	6	12
Assistente técnico				1				1	1
Assistente operacional			1	1			1	1	2
Total	1		7	8	1	4	9	12	21

Verifica-se que a carreira com maior incidência continua a ser a de técnico superior, representando 57% do total de efetivos, seguido dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes com 24%.

No gráfico seguinte está representada a distribuição percentual dos efetivos por modalidade de vinculação. A análise do mesmo permite-nos concluir que a modalidade com maior número de efetivos continua a ser o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com um total de 16 trabalhadores, o equivalente a 76% dos efetivos.

Gráfico 1 - Efetivos segundo o tipo de vínculo



A distribuição dos prestadores de serviços segundo a modalidade de prestação e género está refletida no quadro seguinte.

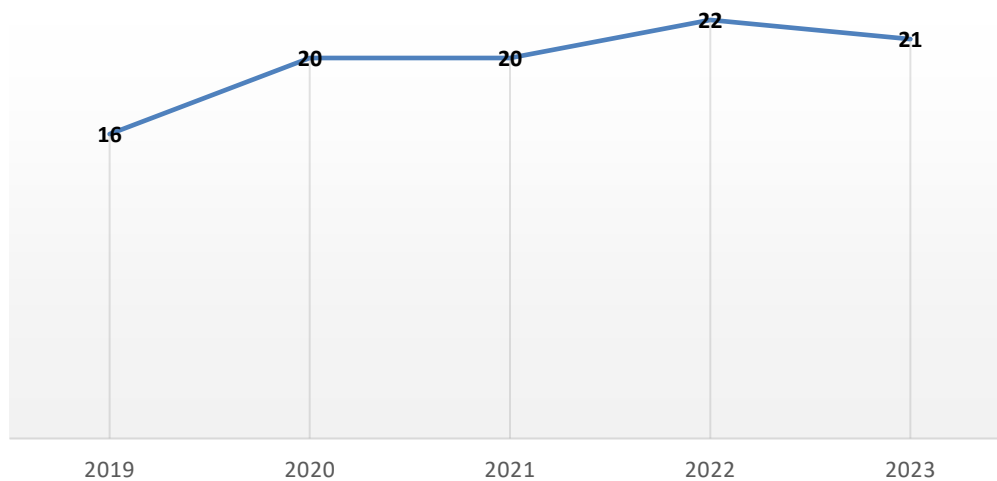
Quadro 2 - Prestadores de serviços segundo a modalidade de prestação e género

Prestações de Serviço	M	F	Total
Tarefa	1	3	4
Avença	0	2	2
Total	1	5	6

1.2. Evolução dos efetivos

No gráfico 2 observa-se a evolução do número de efetivos ao longo dos últimos cinco anos. Relativamente ao ano anterior, nota-se uma ténue descida na linha do gráfico, correspondendo à redução de 1 trabalhador.

Gráfico 2 - Evolução de efetivos



1.3. Efetivos segundo o género

Em 2023, o género feminino continua a ser o mais representativo, 12 efetivos, situando-se a taxa de feminização¹ nos 57%, ligeiramente inferior à registada em 2022 (59%).

7



57%

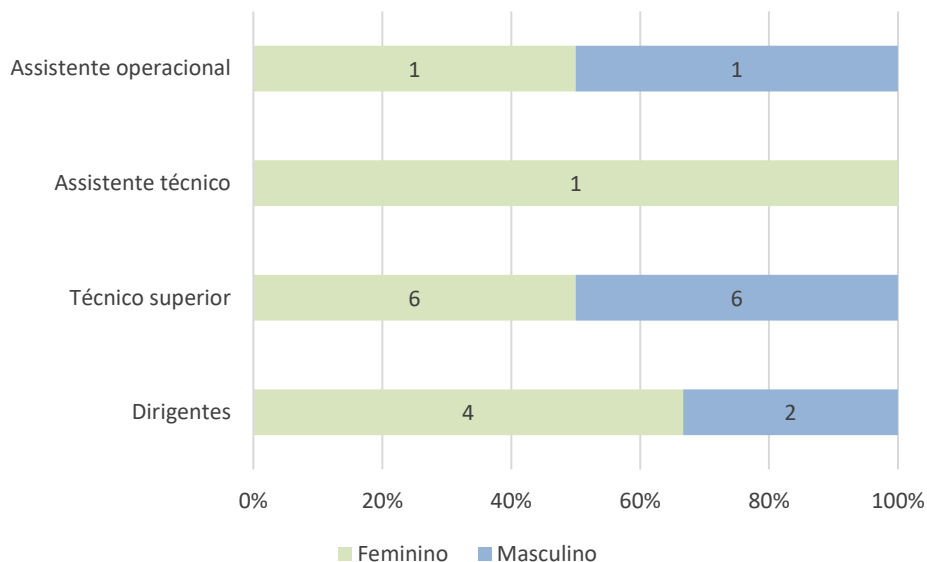


43%

Da análise do gráfico 3, respeitante à distribuição dos efetivos por cargo/carreira, segundo o género, observa-se um grande equilíbrio na carreira de técnico superior uma vez que o número de trabalhadores é igual tanto no género feminino como no masculino. Nos cargos dirigentes, é visível uma maior representação feminina.

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

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



1.4. Efetivos por escalão etário

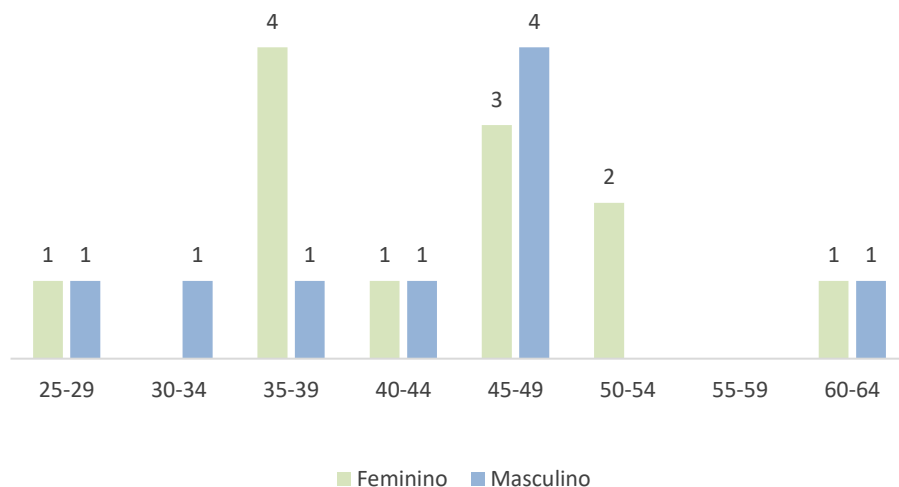
No que se refere à estrutura etária, o escalão etário mais representativo foi o dos 45-49 anos de idade, integrando 7 dos 21 trabalhadores (33%), seguido do escalão dos 35-39 anos, com 5 trabalhadores (24%). O escalão etário com o menor número de registos, apenas um trabalhador, situa-se entre os 30-34 anos.

Destaca-se que o trabalhador mais novo tinha, a 31 de dezembro de 2023, 28 anos e o mais velho 61 anos.

A idade média dos trabalhadores da CIM Cávado é de 43 anos, verificando-se, portanto, que a CIM Cávado apresenta uma estrutura pouco envelhecida (10% taxa de envelhecimento²), conforme demonstrado no gráfico seguinte.

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

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género



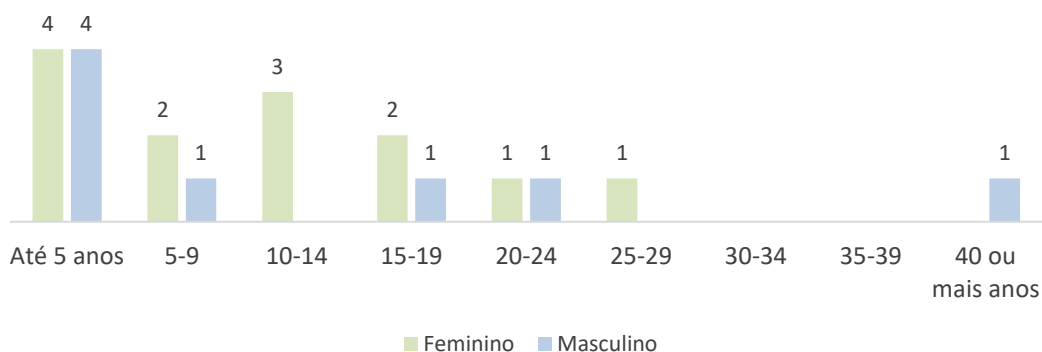
1.5. Efetivos por antiguidade na administração pública

No ano de 2023, o nível médio de antiguidade é de cerca de 12 anos, valor ligeiramente superior ao registado em 2022 (9 anos).

Conforme ilustra o gráfico 5, o escalão de antiguidade na Administração Pública com maior concentração de efetivos situou-se em menos de 5 anos de serviço, com 8 trabalhadores, o que corresponde a 24% do total de efetivos.

Importa realçar que o 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 funcionais da CIM Cávado.

Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género



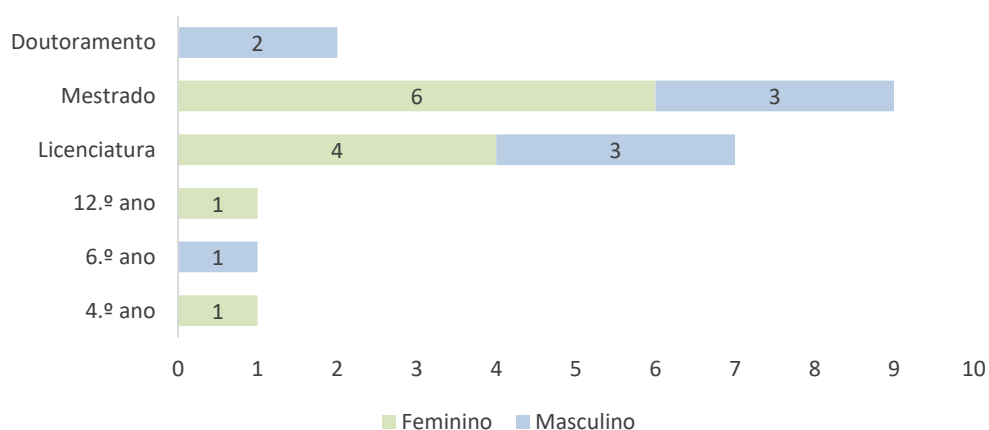
O género feminino prevaleceu na maioria dos escalões de antiguidade, com exceção do escalão 40 ou mais anos.

1.6. Efetivos por nível de escolaridade

Mantendo a tendência dos últimos anos, o nível de escolaridade mais representado é o mestrado, correspondendo a 43% do total de trabalhadores da CIM Cávado, seguido pelos trabalhadores detentores de licenciatura, que representam 33% do universo de efetivos. Dos 21 efetivos, 18 têm formação superior (doutoramento, mestrado ou licenciatura), o que evidencia o elevado nível técnico dos trabalhadores da CIM Cávado.

10

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



A taxa de habilitação superior manteve-se em 86%, sendo que dos 18 trabalhadores com formação superior, 48% são do género feminino e 38% do masculino.

1.7. Admissões e regressos

No que respeita aos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano de 2023, verificou-se a entrada de 1 trabalhador integrado na carreira de técnico superior, contratado com recurso à mobilidade interna.

1.8. Saídas de trabalhadores

Relativamente às saídas, foram registadas um total de 2, ambas da carreira de técnico superior. Uma das saídas resultou da mobilidade interna para outro serviço e outra por motivo de licença sem remuneração.

1.9. Mudanças de situação dos trabalhadores segundo o motivo e género

No quadro 3 apresentam-se as 5 mudanças de situação dos trabalhadores segundo o motivo e género.

11

Quadro 3 - Mudanças de situação em 2023

Tipo de mudança	Feminino	Masculino	Total
Alterações obrigatória do posicionamento remuneratório	3	1	4
Consolidação da mobilidade na categoria	0	1	1
Total	3	2	5

1.10. Modalidade de horário de trabalho

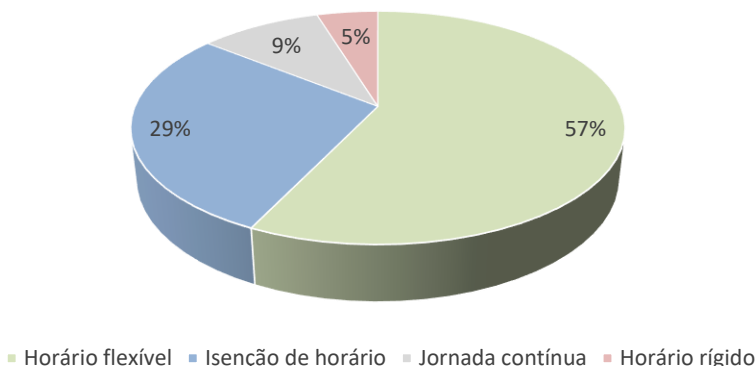
As modalidades de horário de trabalho distribuíram-se da seguinte forma:

- Horário flexível - 12
- Isenção de horário - 6
- Jornada contínua - 2

- Horário rígido - 1

O gráfico 7 traduz em valores percentuais os números supramencionados. O horário flexível continua a ser o mais representativo com 57% e o horário rígido é o menos representativo com 5%.

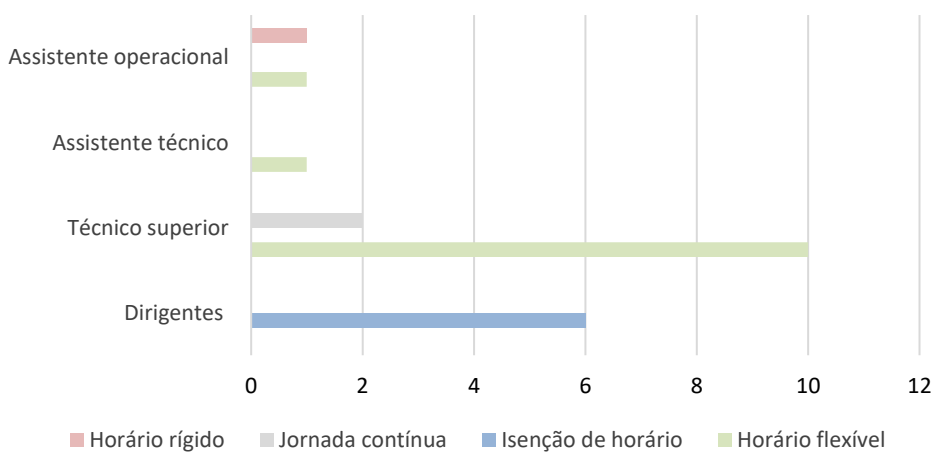
Gráfico 7 - Modalidades de horário de trabalho



12

O gráfico abaixo permite-nos observar a modalidade de horário distribuído por cargo/carreira, sendo evidente a grande expressividade da modalidade de horário flexível no grupo técnicos superiores e a modalidade de isenção de horário praticado maioritariamente pelos dirigentes.

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

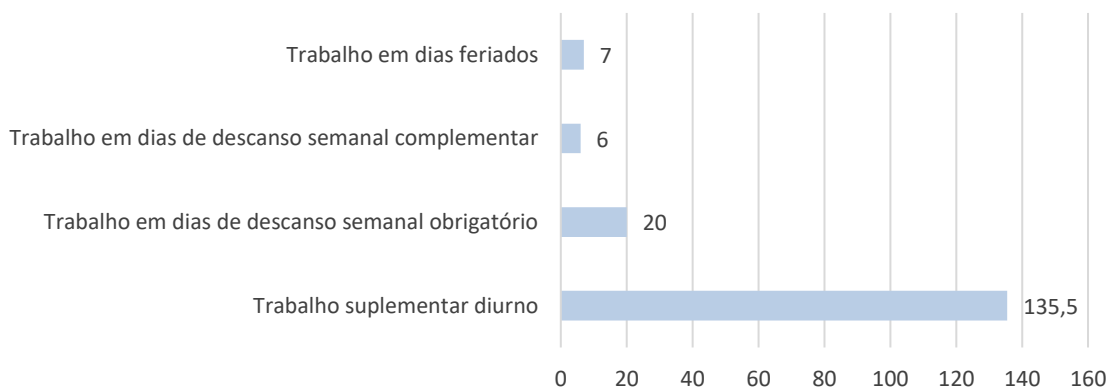


Importa também referir que no ano em análise, 3 trabalhadores celebraram contrato de teletrabalho, prestando as suas funções em regime híbrido, ou seja, alternado o exercício de funções prestadas remotamente com dias de presença na CIM Cávado.

1.11. Trabalho suplementar

No que diz respeito a trabalho suplementar, em 2023 foram prestadas um total de 168,5 horas. A maioria das horas de trabalho suplementar prestado é relativa a trabalho diurno em dias de semana, representando 80% do total de trabalho suplementar. Por sua vez, o trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal complementar, obrigatório ou feriado representa 20% do total, conforme pode ver no gráfico abaixo:

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



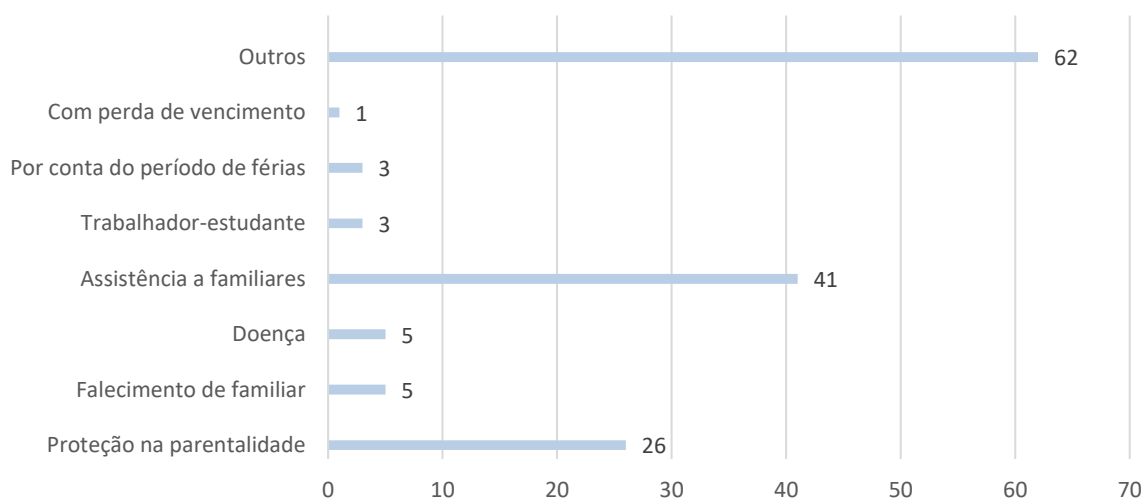
1.12. Ausências ao trabalho

Importa realçar que, no final do 1.º semestre de 2023, procedeu-se à atualização e implementação de novos módulos no programa de gestão e controlo de assiduidade (*SmartTime*), o que condicionou a comparabilidade dos dados extraídos. Nesse sentido, por uma questão de rigor e integridade dos dados apresentados, optou-se por apresentar no presente documento apenas as ausências relativas ao 2.º semestre de 2023.

O número total de faltas dadas pelos trabalhadores da CIM Cávado, no período em análise, foi de 146. Das 146 faltas, 73 (50%) foram dadas por trabalhadores do género masculino e 73 (50%) por trabalhadores do género feminino. O valor médio das ausências é de 7 ausências por trabalhador/semestre.

No gráfico 10 estão discriminados os dias de ausência durante o semestre em referência, segundo o motivo.

Gráfico 10 - Ausências por motivo



Analisados os motivos das ausências, constata-se que o maior volume de absentismo diz respeito ao motivo “outros”, com 62 dias, representando 42% do volume de faltas. Em segundo lugar, encontramos o motivo “assistência a familiares”, com 41 dias, com peso de 28%, seguindo-se a “proteção na parentalidade” (26 dias). Os restantes motivos de ausência são residuais.

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), cumprimento de obrigações legais, tolerâncias de ponto, consultas pré-natais, descanso compensatório, doação de sangue e deslocação a estabelecimento de ensino.

De seguida, representamos os dias de ausência ao trabalho durante o ano 2023, por grupo profissional e género.

Quadro 4 - Dias de ausência por cargo/carreira e género

Cargo/Carreira	N.º de Faltas		Total
	Feminino	Masculino	
Dirigentes	39	2	41
Técnico superior	28	68	96
Assistente técnico	4	0	4
Assistente operacional	2	3	5
Total	73	73	146

Analisando os indicadores do quadro 4, verifica-se que o maior número de ausências registou-se no grupo profissional de técnico superior, com 96 dias de ausências, seguido dos dirigentes, com 41 dias.

Atendendo a que a taxa de absentismo³ em 2022 situou-se nos 4% e em 2023 nos 7%, verifica-se um substancial aumento face ao ano anterior.

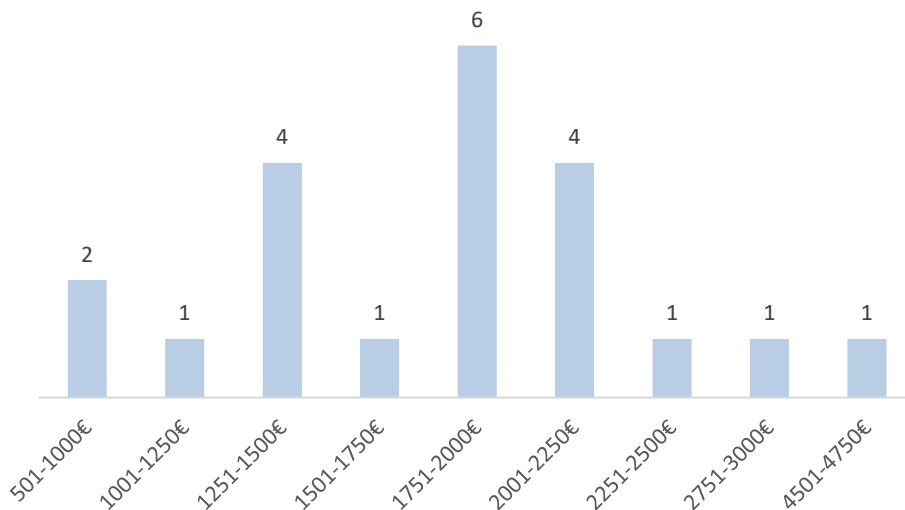
³ Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) / Total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano x total de trabalhadores) x 100

2. ENCARGOS COM PESSOAL

2.1. Remunerações mensais ilíquidas por escalão remuneratório

O gráfico seguinte reflete a distribuição remuneratória dos efetivos da CIM Cávado pelos diferentes escalões.

Gráfico 11 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório



Tendo como período de referência o mês de dezembro de 2023 e considerando as remunerações base ilíquidas mais os suplementos regulares, 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 1751-2000€ aquele que concentrou o maior número de trabalhadores, correspondendo a 29% do total dos trabalhadores, logo seguido dos intervalos entre 1251-1500€ e 2001-2500€, que concentraram 38% dos efetivos.

Relativamente aos leques salariais⁴, o quadro abaixo apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, onde se pode concluir que o leque salarial feminino é de 3,81 e o masculino de 3,85.

⁴ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

Quadro 5 - Remuneração mínima e máxima em euros por género

Remuneração (€)	Euros	
	Feminino	Masculino
Mínima (€)	769,20 €	869,84 €
Máxima (€)	2.928,25 €	4.653,85 €

2.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais

Os montantes com despesas de pessoal, despendidos pela CIM Cávado, durante o ano de 2023, encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

Quadro 6 - Encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	537.340,81 €
Suplementos remuneratórios	16.318,78 €
Prestações sociais	28.812,00 €
Outros encargos com pessoal	131.337,08 €
Total	713.808,67 €

17

Quadro 7 - Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Abono para falhas	1.002,63 €
Ajudas de custo	3.769,16 €
Representação	15.316,13 €
Total	20.087,92 €

Quadro 8 - Prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídio de refeição	28.812,00 €
Total	28.812,00 €

3. SEGURANÇA E SAÚDE

3.1. Acidentes de trabalho e incapacidades

No decorrer do ano em análise ocorreu um acidente de trabalho, envolvendo uma trabalhadora do género feminino. Não obstante, o acidente não deu origem a nenhum dia de ausência por incapacidade.

3.2. Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Em 2023 realizaram-se 17 consultas no âmbito da medicina do trabalho, conforme pode ser analisado no quadro 9. A despesa global em atividades de medicina do trabalho foi de 1.311,39€, sendo que, comparativamente ao ano transato, houve um aumento de 321% em despesas nesta rubrica.

18

Quadro 9 - Atividades de medicina no trabalho

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados	17	425,00 €
Exames de admissão	1	25,00 €
Exames periódicos	16	400,00 €
Despesas com medicina no trabalho		886,39 €
Visitas aos postos de trabalho	1	

Quadro 10 - Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	2
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	18

Quadro 11 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	1.311,39 €
Equipamentos de proteção	85,98 €

4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

19

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 44 participações em ações de formação, todas de tipo externa. Dos 21 trabalhadores da CIM Cávado em 2023, verificou-se que 15 participaram em ações de formação, o que corresponde a 71% dos efetivos.

A distribuição dos participantes por carreira encontra-se demonstrada no quadro abaixo.

Quadro 12 - Participações e participantes em ações de formação por grupo/cargo/carreira

Grupo/Cargo/Carreira / N.º de participações e de participantes	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigentes	7	4
Técnico superior	36	10
Assistente técnica	1	1
Total	44	15

Refira-se que, do total das ações de formação, 37 tiveram duração inferior a 20 horas, ou seja, 84%.

4.2. Horas despendidas em formação

O número de horas de formação realizadas em 2023 foi de 483,5, das quais 401 horas na carreira de técnico superior, conforme mostra o quadro 13.

20

Quadro 13 - Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

Grupo/Cargo/Carreira / Horas despendidas	Total de horas em ações de formação
Dirigentes	75,5
Técnico superior	401
Assistente técnico	7
Total	483,5

Comparativamente com o ano anterior, em 2023 houve um decréscimo significativo de 923,5 horas despendidas com formação. A duração média das ações de formação em 2023 situou-se em 11,24 horas.

4.3. Despesas com formação

O investimento da CIM Cávado para o período em análise em ações de formação cifrou-se em 865,00 €, valor este referente apenas a ações de formação externas, valor abaixo do despendido em 2022 (1.375,00 €).

5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 2023, existia 1 trabalhador sindicalizado, com desconto na remuneração.

6. DISCIPLINA

Não houve registo de qualquer procedimento de natureza disciplinar.

7. INDICADORES DE GESTÃO

Complementa-se o presente documento com um conjunto de indicadores de gestão, referentes aos últimos 2 anos, 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	2023
Idade Média	Somatório das idades (ponto médio)/Total de efetivos	42	43
Nível Médio de Antiguidade (anos)	Somatório das antiguidades (ponto médio)/Total de efetivos	9	12
Taxa de Feminização (%)	Somatório dos efetivos do género feminino/Total de efetivos x 100	59%	57%
Taxa de Envelhecimento (%)	Total de trabalhadores com mais de 55 anos / Total de trabalhadores x 100	9%	10%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito) (%)	N.º de técnicos superiores /Total de efetivos X 100	86%	57%
Taxa de Admissões (%)	Total de Admissões/Total de efetivos X 100	9%	5%
Taxa de Saídas (%)	Total de Saídas/Total de efetivos X 100	0%	10%
Taxa de Absentismo (%)	Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (s/ férias)/Total de dias potenciais de trabalho x 100	4%	7%

Remuneração Base Média Anual	Total dos encargos c/remuneração base/Total de efetivos	22.825,62 €	25.587,66 €
Taxa de participação em ações de formação (%)	Total de participantes em formação/Total de efetivos X 100	55%	71%
Taxa de investimento em formação (%)	Total de despesa com formação/Total de encargos com pessoal X 100	0,20%	0,12%

Perfil do/a Trabalhador/a da CIM Cávado:

- Mulher
- 43 anos de idade (média)
- Detentor/a de mestrado
- Íntegra a carreira de técnico superior
- Possui cerca de 12 anos de antiguidade na Administração Pública (média)
- Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
- Adufre a remuneração mensal ilíquida de 1.860,94 € (média)