

BALANÇO SOCIAL 2024

Controlo do Documento

Versão	Data de aprovação	Descrição
1	09/05/2025	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.....	10
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.....	15
2.1. Remunerações mensais ilíquidas por escalão remuneratório.....	15
2.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais.....	17
3. SEGURANÇA E SAÚDE.....	17
3.1. Acidentes de trabalho e incapacidades.....	17
3.2. Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos.....	18
4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	18
4.1. Participações em ações de formação.....	18
4.2. Horas despendidas em formação.....	19
4.3. Despesas com formação.....	20
5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	20
6. DISCIPLINA.....	20
7. INDICADORES DE GESTÃO.....	20

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social é um instrumento fundamental de planeamento e gestão dos recursos humanos nas organizações. Este documento é elaborado no primeiro trimestre de cada ano, com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, estabeleceu, no âmbito da modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade da elaboração deste importante instrumento de planeamento estratégico para a generalidade dos serviços públicos.

O Balanço Social possui uma estrutura própria, que inclui um conjunto de indicadores objetivos e concretos, acompanhados de uma análise breve, explicativa e comparativa com os anos anteriores. Este documento descreve a situação da Comunidade Intermunicipal do Cávado, abreviadamente designada por CIM Cávado, nos diferentes âmbitos organizacionais, fornecendo apoio à tomada de decisões e contribuindo para a definição de políticas estratégicas na gestão dos recursos humanos.

1. RECURSOS HUMANOS

1.1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2024, exerciam funções na CIM Cávado 20 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 - Modalidade 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	
Outra	1						1		1
Dirigente intermédio de 2º grau						1		1	1
Chefe de Equipa Multidisciplinar			1	3			1	3	4
Técnico superior			6	5			6	5	11
Assistente técnico				1				1	1
Assistente operacional			1	1			1	1	2
Total	1		8	10		1	9	11	20

Verifica-se que a carreira com maior incidência continua a ser a de técnico superior, representando 58% do total de efetivos, seguida pelo cargo de Chefe de Equipa Multidisciplinar, que representava 20%. Do total de 20 trabalhadores da CIM Cávado, 11 eram do género feminino e 9 do género masculino.

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 19 trabalhadores, o equivalente a 95% 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.

6

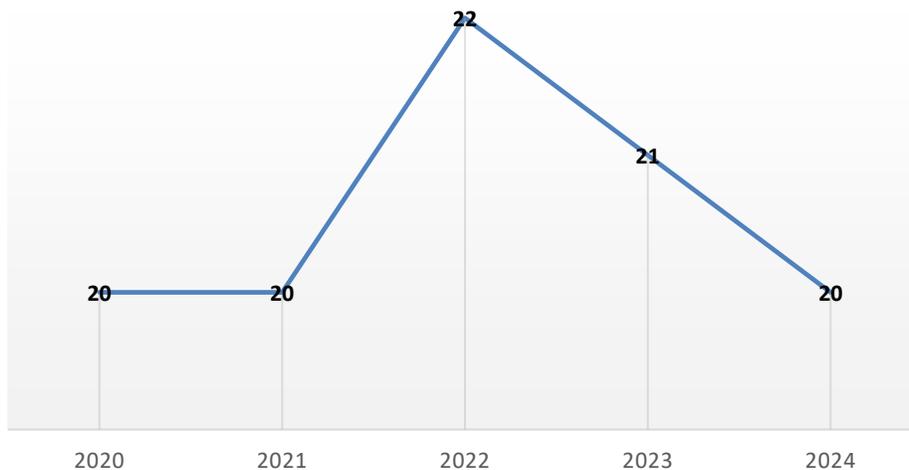
Quadro 2 - Prestadores de serviços segundo a modalidade de prestação e género

Prestações de Serviço	M	F	Total
Tarefa	2	1	3
Avença	6	0	6
Total	8	1	9

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 saída de 1 trabalhadora.

Gráfico 2 - Evolução de efetivos



1.3. Efetivos segundo o género

7

Em 2024, o género feminino continua a ser o mais representativo, 11 efetivos, situando-se a taxa de feminização¹ nos 55%, ligeiramente inferior à registada em 2023 (57%).



58%

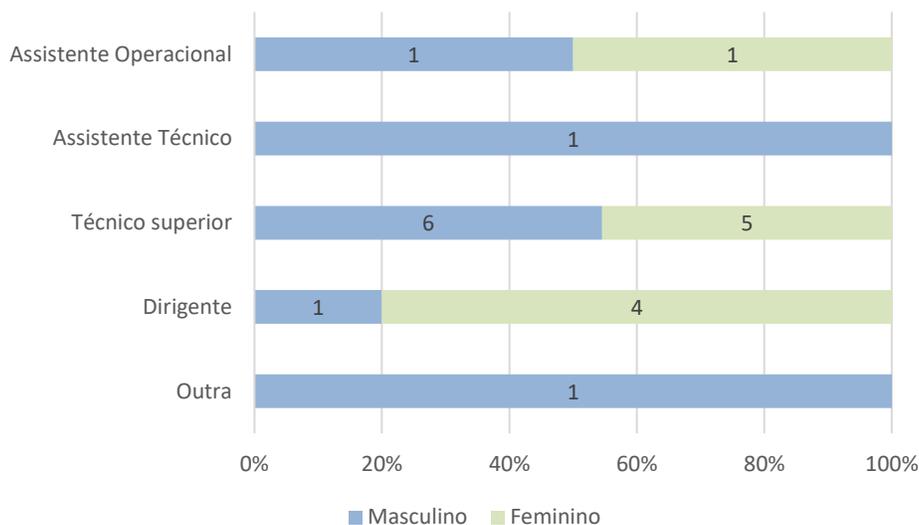


42%

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. Por outro lado, nos cargos dirigentes, é visível uma maior representatividade 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

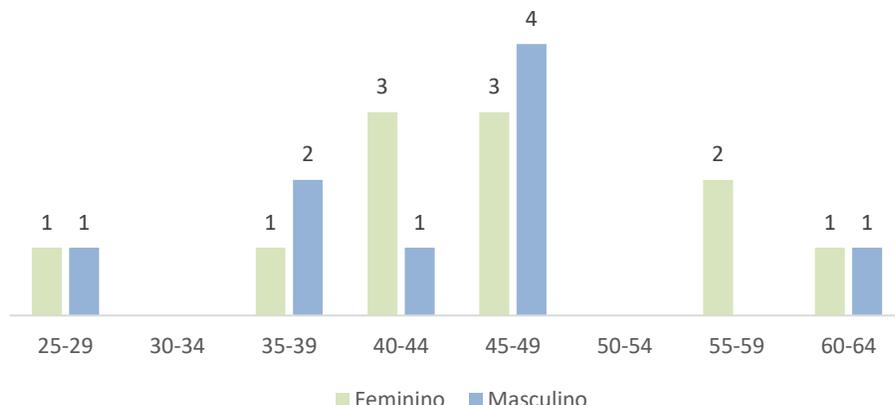
No que se refere à estrutura etária, o escalão etário mais representativo foi o dos 45-49 anos de idade, integrando 7 dos 20 trabalhadores (35%), seguido do escalão dos 40-44 anos, com 4 trabalhadores (20%).

Destaca-se que o trabalhador mais novo tinha, a 31 de dezembro de 2024, 29 anos e o mais velho 62 anos.

A idade média dos trabalhadores da CIM Cávado era de 45 anos, verificando-se, portanto, que a instituição apresenta uma estrutura etária relativamente jovem, com uma taxa de envelhecimento² de 10%, conforme ilustrado 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

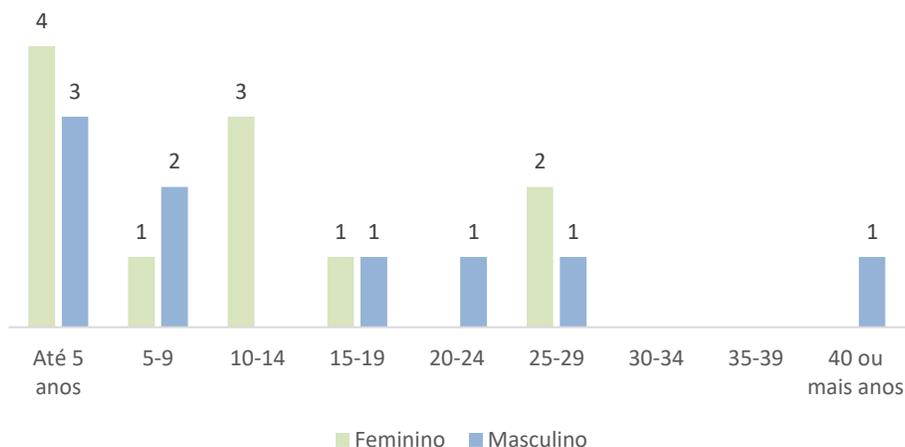


1.5. Efetivos por antiguidade na administração pública

Em 2024, o nível médio de antiguidade dos trabalhadores da CIM Cávado na Administração Pública situou-se em 13 anos, valor ligeiramente superior ao registado em 2023 (12 anos). Conforme ilustrado no gráfico 5, o escalão de antiguidade mais representado é o de menos de 5 anos de serviço, abrangendo 7 trabalhadores, o que corresponde a 35% do total de efetivos.

Importa destacar que esta distribuição se deve, sobretudo, ao reforço de recursos humanos ocorrido nos últimos anos, através de novas contratações, bem como à saída de trabalhadores com maior tempo de serviço.

Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género

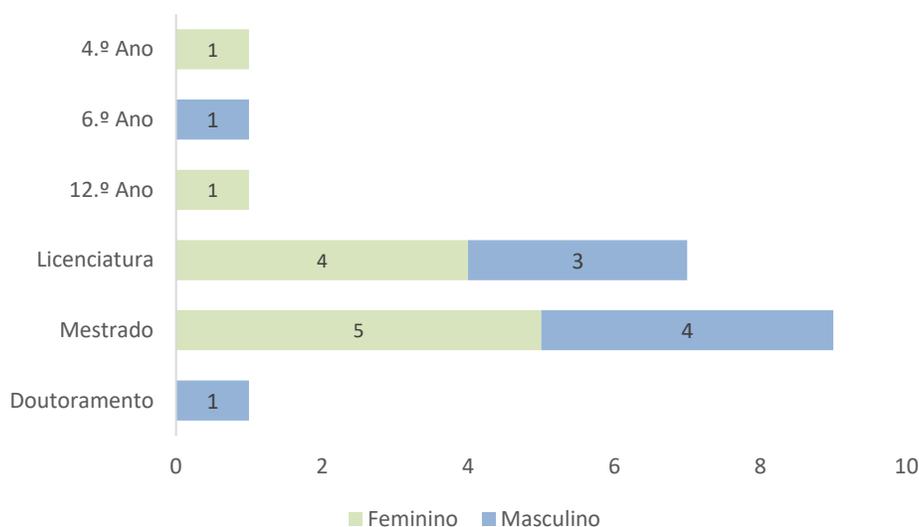


O género feminino prevaleceu na maioria dos escalões de antiguidade, com exceção do escalão entre os 5 e os 9 anos.

1.6. Efetivos por nível de escolaridade

Mantendo a tendência dos últimos anos, o nível de escolaridade mais representado na CIM Cávado é o mestrado, com 45% do total de trabalhadores, seguido pela licenciatura, que abrange 35% dos efetivos. Dos 20 trabalhadores, 17 possuem formação superior (doutoramento, mestrado ou licenciatura), o que evidencia o elevado nível técnico da equipa da CIM Cávado.

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



A taxa de habilitação superior manteve-se alta (85%), sendo que, dos 17 trabalhadores com formação superior, 45% são do género feminino e 40% do género masculino.

1.7. Admissões e regressos

No que respeita aos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano de 2024, não se registou a entrada de nenhum trabalhador na instituição.

1.8. Saídas de trabalhadores

Relativamente às saídas, foi registada uma saída na carreira de Técnico Superior. Esta ocorreu devido à transferência da trabalhadora para outra instituição, onde passou a exercer funções em regime de comissão de serviço.

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

No quadro 3 apresenta-se apenas uma mudança de situação dos trabalhadores segundo o motivo e género.

Quadro 3 - Mudanças de situação em 2024

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

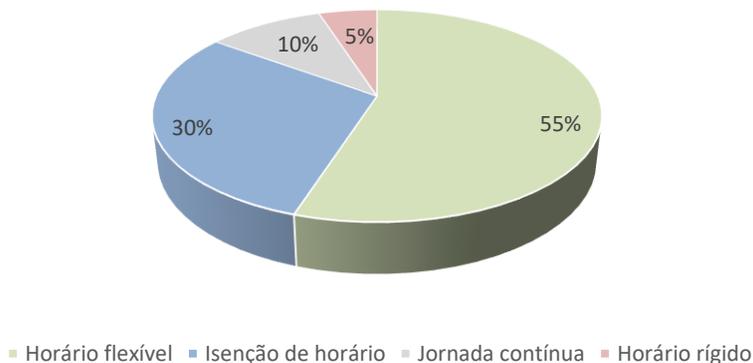
1.10. Modalidade de horário de trabalho

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

- Horário flexível - 11
- 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 55% e o horário rígido é o menos representativo com 5%.

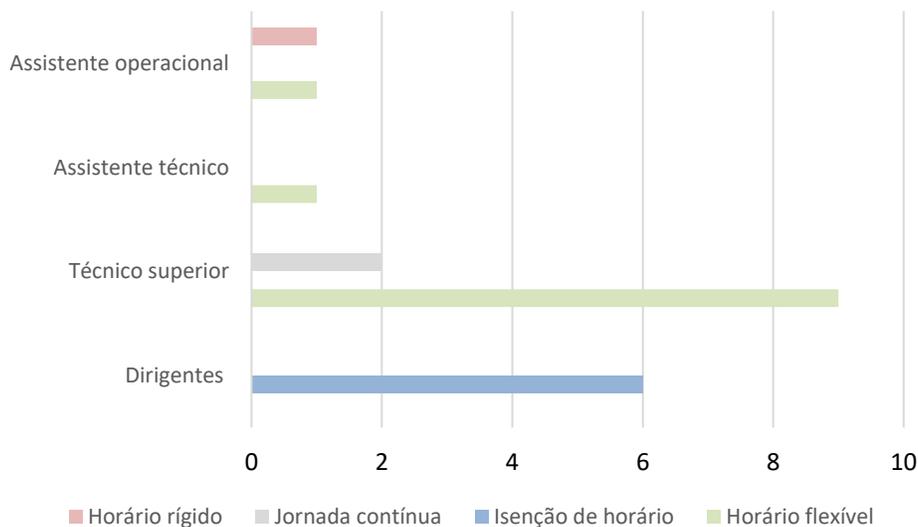
Gráfico 7 - Modalidades de horário de trabalho



O gráfico abaixo apresenta a distribuição das modalidades de horário por cargo/carreira, evidenciando a predominância do horário flexível entre os técnicos superiores e a prevalência da isenção de horário entre os dirigentes.

12

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

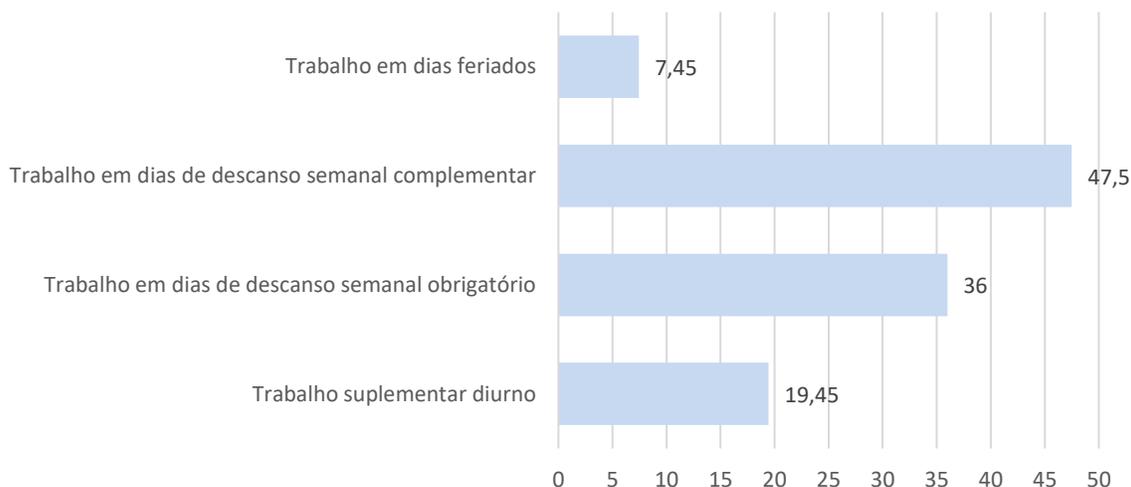


Importa ainda referir que, no ano em análise, um trabalhador celebrou um acordo de teletrabalho, desempenhando funções em regime híbrido, alternando entre trabalho remoto e dias de presença na CIM Cávado.

1.11. Trabalho suplementar

No que diz respeito a trabalho suplementar, em 2024 foram prestadas um total de 110,4 horas. A maioria das horas de trabalho suplementar prestado é relativa a trabalho suplementar realizado em dias de descanso semanal complementar, obrigatório ou feriado representando 82% do total de trabalho suplementar. Por sua vez, o trabalho diurno em dias de semana representa 18% 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

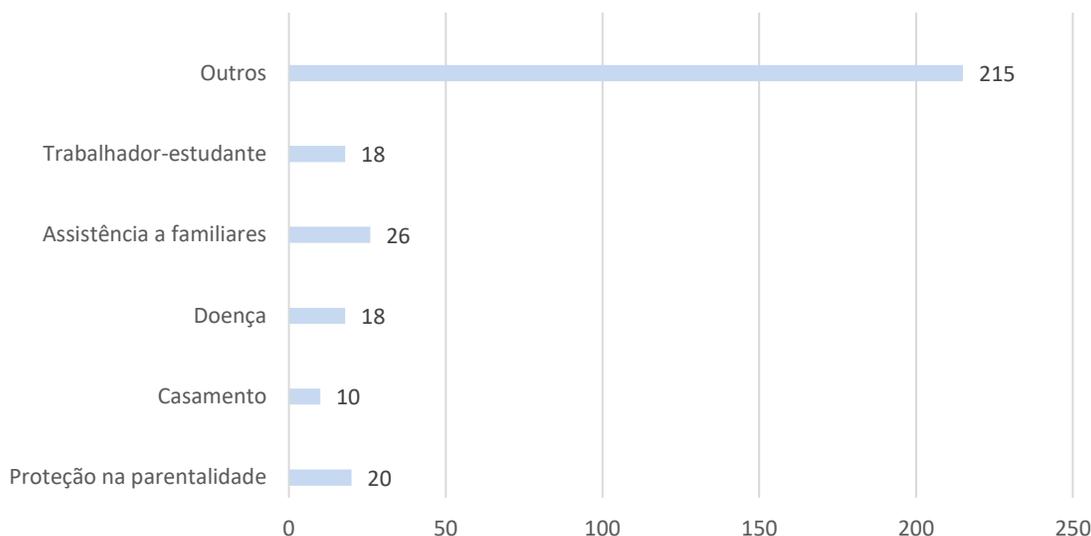


1.12. Ausências ao trabalho

Registaram-se 307 dias de ausência ao trabalhado. Das 307 faltas, 117 (38%) foram dadas por trabalhadores do género masculino e 190 (62%) por trabalhadores do género feminino. O valor médio das ausências é de 15 ausências por trabalhador/ano.

No gráfico 10 estão discriminados os dias de ausência durante o ano 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 215 dias, representando 70% do volume de faltas. Em segundo lugar, encontramos o motivo “assistência a familiares”, com 26 dias, com peso de 8%, seguindo-se a “proteção na parentalidade” (20 dias). Os restantes motivos de ausência são residuais.

De referir que, no cômputo das ausências pelo motivo de “outros”, estão incluídas as faltas por motivo de formação profissional, consultas/exames (incluindo o acompanhamento de membro do agregado familiar), cumprimento de obrigações legais, consultas pré-natais, descanso compensatório, doação de sangue e deslocações a estabelecimentos de ensino.

De seguida, representamos os dias de ausência ao trabalho durante o ano 2024, 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	41	13	54
Chefe de Equipa Multidisciplinar	67	9	76
Técnico superior	47	85	132
Assistente técnico	9	0	9
Assistente operacional	26	10	36
Total	190	117	307

Analisando os indicadores do quadro 4, verifica-se que o maior número de ausências, registou-se no grupo profissional de técnico superior, com 132 dias de ausências, seguido dos Chefes de Equipa Multidisciplinar, com 76 dias.

15

Atendendo a que a taxa de absentismo³ em 2023 situou-se nos 7% e em 2024 nos 6%, verifica-se uma ligeira diminuição face ao ano anterior.

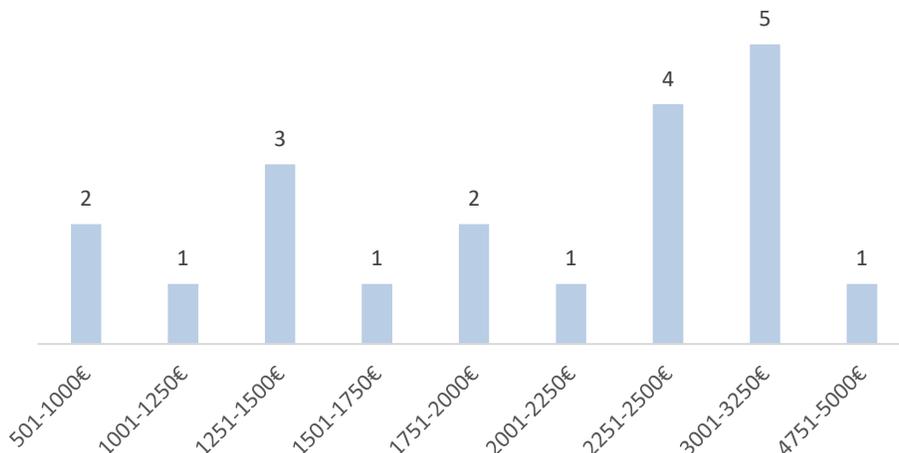
2. ENCARGOS COM PESSOAL

2.1. Remunerações mensais ilíquidas por escalão remuneratório

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

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

Gráfico 11 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório



Tendo como referência o mês de dezembro de 2024, e considerando as remunerações base ilíquidas acrescidas dos suplementos regulares, verifica-se que a estrutura remuneratória dos trabalhadores da CIM Cávado se distribui entre os escalões remuneratórios de 501€-1000€ e 4751-5000€. O escalão 3001-3250€ concentrou o maior número de trabalhadores, representando 25% do total, seguido do intervalo 2251-2500€, com 20% dos efetivos.

16

Relativamente aos leques salariais⁴, o quadro abaixo apresenta as remunerações mínimas e máximas por género, permitindo concluir que o leque salarial masculino é de 4,98 e o feminino de 3,66.

Quadro 5 - Remuneração mínima e máxima por género

Remuneração (€)	Euros	
	Feminino	Masculino
Mínima (€)	821,83 €	961,04 €
Máxima (€)	3.016,10 €	4.793,47 €

⁴ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida.

2.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais

Os montantes com despesas de pessoal, despendidos pela CIM Cávado, durante o ano de 2024, encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

Quadro 6 - Encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	520.320,09 €
Suplementos remuneratórios	25.824,36 €
Prestações sociais	27.366,00 €
Outros encargos com pessoal	87.122,39 €
Total	779.831,80 €

Quadro 7 - Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Abono para falhas	966,04 €
Ajudas de custo	4.633,63 €
Representação	25.824,36 €
Total	31.429,95 €

Quadro 8 - Prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídio de refeição	27.366,00 €
Total	27.366,00 €

3. SEGURANÇA E SAÚDE

3.1. Acidentes de trabalho e incapacidades

No decorrer do ano em análise, não ocorreu nenhum acidente de trabalho.

3.2. Atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Em 2024 realizaram-se 7 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 1.738,04€, sendo que, comparativamente ao ano transato, houve um aumento de 33% em despesas nesta rubrica.

Quadro 9 - Atividades de medicina no trabalho

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados	7	1.738,04 €
Exames periódicos	7	
Despesas com medicina no trabalho		

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	3
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	16

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	3.103,34 €
Equipamentos de proteção	76,26 €

4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Participações em ações de formação

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

No âmbito da formação, em 2024, registaram-se 33 participações em ações de formação, todas de carácter externo. Dos 20 trabalhadores da CIM Cávado, 12 participaram em ações de formação, o que representa 60% do total de 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	6	3
Técnico superior	26	8
Assistente técnica	1	1
Total	33	12

Refira-se que, do total das ações de formação frequentadas pelos trabalhadores, 20 tiveram uma duração inferior a 20 horas, o que representa 61% do total.

4.2. Horas despendidas em formação

Em 2024, foram realizadas 674 horas de formação, das quais 559 horas corresponderam à carreira de Técnico Superior, conforme evidenciado no quadro 13.

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

Grupo/Cargo/Carreira / Horas despendidas	Total de horas em ações de formação
Dirigentes	109
Técnico superior	559
Assistente técnico	6
Total	674

Comparativamente ao ano anterior, verificou-se um aumento de 190,5 horas de formação. A duração média das ações de formação em 2024 foi de 21 horas.

4.3. Despesas com formação

No período em análise, o investimento da CIM Cávado em ações de formação totalizou 1.640,00 €, valor correspondente exclusivamente a ações de formação externas. Este montante representa um aumento face ao de 2023, em que o investimento foi de 865,00 €, refletindo um reforço significativo no compromisso com a qualificação e valorização dos seus recursos humanos.

5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 2024, existia 1 trabalhador sindicalizado, com desconto na remuneração.

6. DISCIPLINA

Não houve registo de qualquer procedimento de natureza disciplinar.

7. INDICADORES DE GESTÃO

O presente documento é complementado com um conjunto de indicadores de gestão referentes aos últimos três anos, os quais permitem retratar, em parte, a evolução verificada ao nível dos recursos humanos e, finalmente, apresenta-se o perfil do/a trabalhador/a da CIM Cávado.

Indicador	Fórmula de cálculo	2022	2023	2024
Idade Média	Somatório das idades (ponto médio)/Total de efetivos	42	43	45
Nível Médio de Antiguidade (anos)	Somatório das antiguidades (ponto médio)/Total de efetivos	9	12	13
Taxa de Feminização (%)	Somatório dos efetivos do género feminino/Total de efetivos x 100	59%	57%	55%
Taxa de Envelhecimento (%)	Total de trabalhadores com mais de 55 anos / Total de trabalhadores x 100	9%	10%	10%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito) (%)	N.º de técnicos superiores /Total de efetivos X 100	86%	57%	55%

Taxa de Admissões (%)	Total de Admissões/Total de efetivos X 100	9%	5%	0%
Taxa de Saídas (%)	Total de Saídas/Total de efetivos X 100	0%	10%	5%
Taxa de Absentismo (%)	Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (s/ férias)/Total de dias potenciais de trabalho* x 100	4%	7%	6%
Remuneração Base Média Anual	Total dos encargos c/remuneração base/Total de efetivos	22.825,62 €	25.587,66 €	26.016,00 €
Taxa de participação em ações de formação (%)	Total de participantes em formação/Total de efetivos X 100	55%	71%	60%

*256 dias úteis de trabalho.

Perfil do/a Trabalhador/a da CIM Cávado:

- Mulher
- 45 anos de idade (média)
- Detentor/a de mestrado
- Íntegra a carreira de técnico superior
- Possui cerca de 13 anos de antiguidade na Administração Pública (média)
- Possui como modalidade de vínculo jurídico de emprego o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
- Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.671,50 € (média)