

BALANÇO SOCIAL 2025



Controlo do Documento

| Versão | Data de aprovação | Descrição |
|--------|-------------------|--|
| 1 | 17/04/2026 | Aprovado em reunião do Conselho Intermunicipal |



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..... | 10 |
| 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..... | 19 |
| 4.1. Participações em ações de formação..... | 19 |
| 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 2025, exerciam funções na CIM Cávado 24 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 |
| Dirigente intermédio de 3º grau | | | | | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| Chefe de Equipa Multidisciplinar | | | 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 | | 8 | 11 | 1 | 3 | 10 | 14 | 24 |

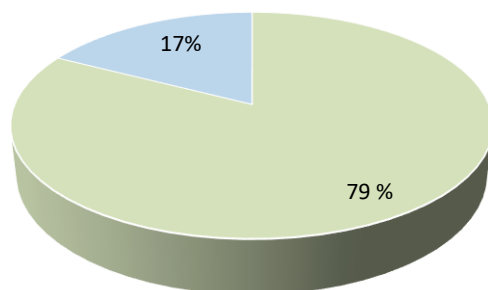
Verifica-se que a carreira com maior incidência continua a ser a de técnico superior, representando 50% do total de efetivos, seguida pelo cargo de Chefe de Equipa Multidisciplinar, que representa 17%. Do total de 24 trabalhadores da CIM Cávado, 14 eram do género feminino e 10 do género masculino.

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 79% dos efetivos.

Gráfico 1 - Efetivos segundo o tipo de vínculo



- CT em funções públicas por tempo indeterminado
- Comissão de serviço no âmbito da LTFP

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

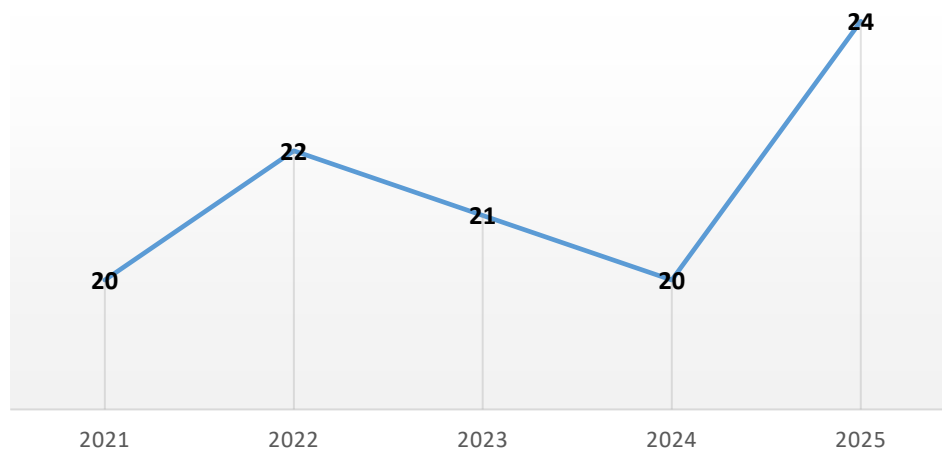
| Prestações de Serviço | M | F | Total |
|-----------------------|----------|-----------|-----------|
| Tarefa | 6 | 3 | 9 |
| Avença | 3 | 9 | 12 |
| Total | 9 | 12 | 21 |

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 subida na linha do gráfico, correspondendo à entrada de 3 novos trabalhadores e da inclusão, a partir de 2025, dos membros do Secretariado Executivo na contabilização dos efetivos para efeitos do presente relatório.



Gráfico 2 - Evolução de efetivos



1.3. Efetivos segundo o género

Em 2025, o género feminino continua a ser o mais representativo, 14 efetivos, situando-se a taxa de feminização¹ nos 58%, ligeiramente superior à registada em 2024 (55%).



58%



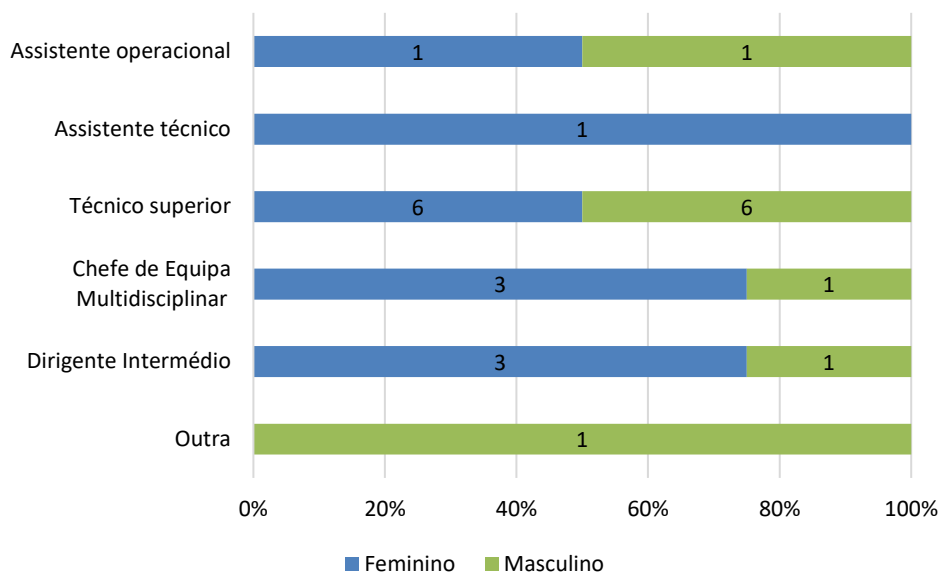
42%

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 dirigentes intermédios e chefe de equipa multidisciplinar, 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

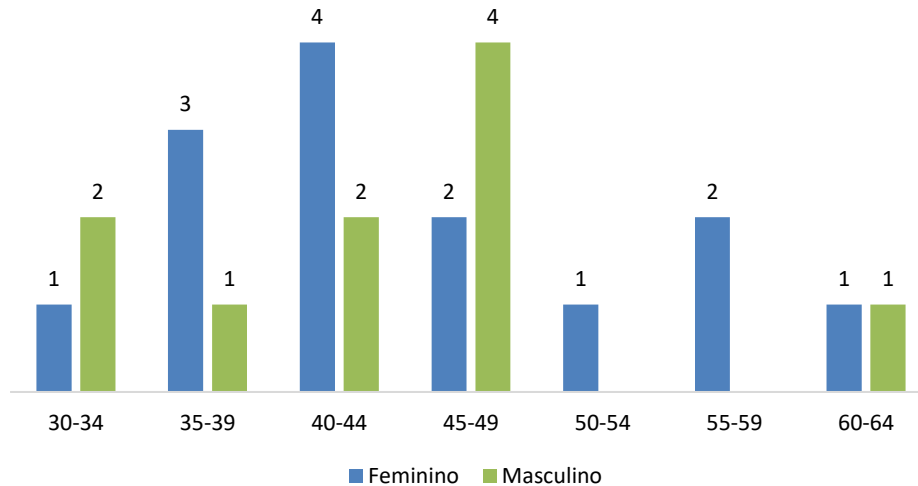
No que respeita à estrutura etária, os escalões dos 40-44 anos e dos 45-49 anos foram os mais representativos, concentrando ambos um total de 12 trabalhadores (50%).

A 31 de dezembro de 2025, o trabalhador mais novo tinha 30 anos e o mais velho 63 anos, com uma idade média de 44 anos. A CIM Cávado apresenta uma estrutura etária equilibrada, com uma taxa de envelhecimento² de 16%.

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



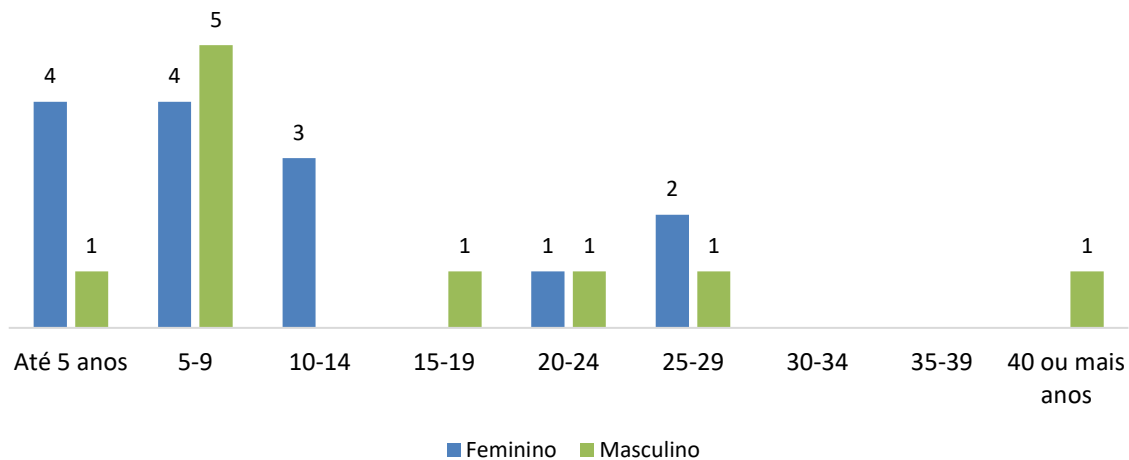
Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género



1.5. Efetivos por antiguidade na administração pública

Em 2025, o nível médio de antiguidade dos trabalhadores da CIM Cávado na Administração Pública situou-se em 12 anos, valor ligeiramente inferior ao registado em 2024 (13 anos). Conforme ilustrado no gráfico 5, o escalão de antiguidade mais representado é o de 5 a 9 anos de serviço, abrangendo 9 trabalhadores, o que corresponde a 38% do total de efetivos.

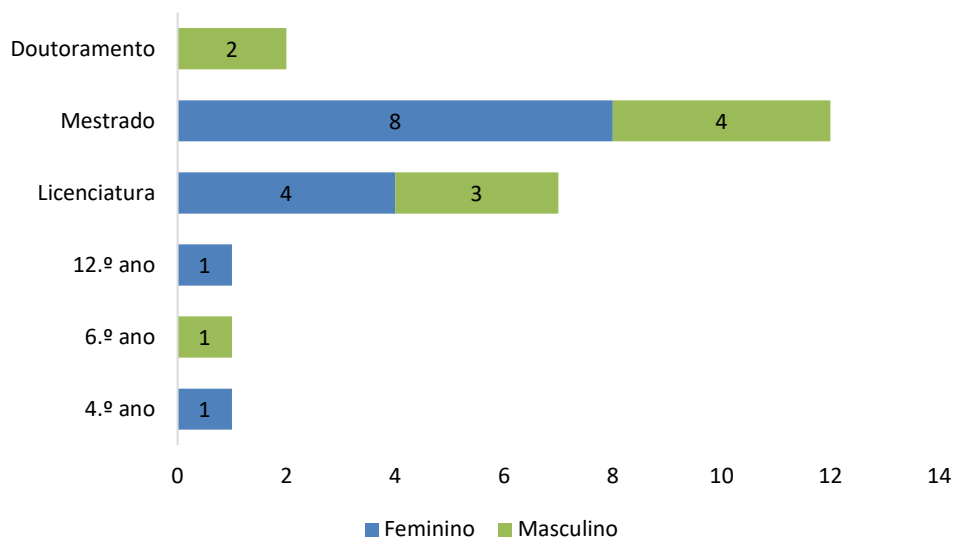
Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género



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 50% do total de trabalhadores, seguido pela licenciatura, que abrange 29% dos efetivos. Dos 24 trabalhadores, 21 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



A taxa de habilitação superior manteve-se alta (88%), sendo que, dos 21 trabalhadores com formação superior, 57% são do género feminino e 43% do género masculino.

1.7. Admissões e regressos

No que respeita aos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano de 2025, registou-se a entrada de 3 trabalhadores da carreira de técnico superior — dois por mobilidade interna e um por procedimento concursal comum.

1.8. Saídas de trabalhadores

Relativamente às saídas, não se registou a saída de nenhum trabalhador.



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

O quadro 3 apresenta a distribuição das mudanças de situação dos trabalhadores por motivo e género.

Quadro 3 - Mudanças de situação em 2025

| Tipo de mudança | Feminino | Masculino | Total |
|--|----------|-----------|-----------|
| Alterações obrigatória do posicionamento remuneratório | 7 | 4 | 11 |
| Consolidação da mobilidade na categoria | 1 | 0 | 1 |
| Total | 8 | 4 | 12 |

1.10. Modalidade de horário de trabalho

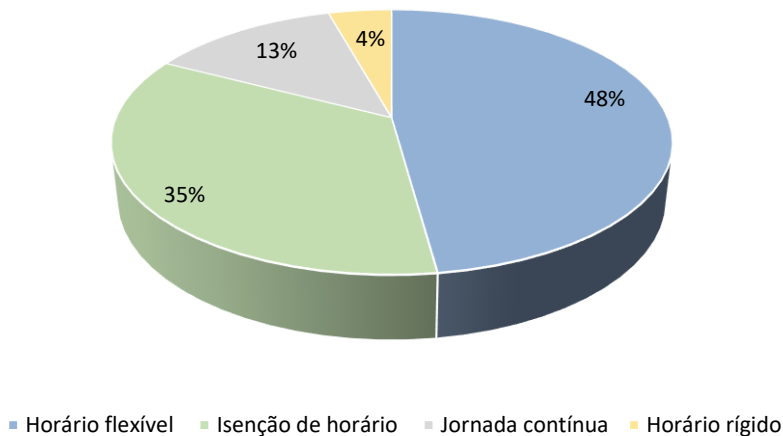
As modalidades de horário de trabalho distribuíram-se da seguinte forma:

- Horário flexível - 11
- Isenção de horário - 8
- Horário rígido - 1
- Jornada contínua - 3

O gráfico 7 ilustra em termos percentuais, a distribuição das modalidades de horário. O horário flexível mantém-se como a modalidade predominante, com 48%, enquanto o horário rígido é o menos expressivo, com 4%. Note-se que um trabalhador não está sujeito a horário de trabalho, pelo que não é considerado nesta contagem.

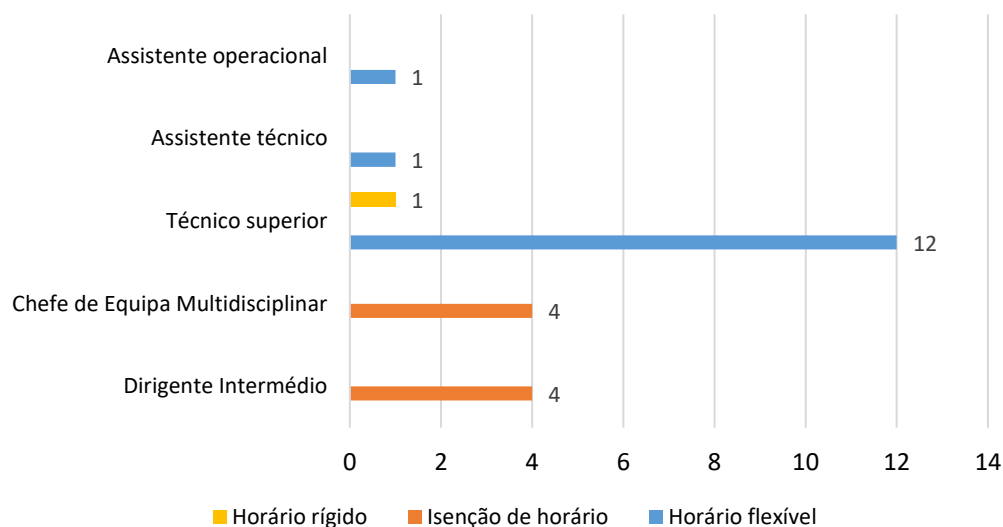


Gráfico 7 - Modalidades de horário de trabalho



O gráfico seguinte apresenta a distribuição das modalidades de horário por cargo e carreira, evidenciando a predominância do horário flexível entre os técnicos superiores e da isenção de horário entre os dirigentes intermédios e chefes de equipa multidisciplinar.

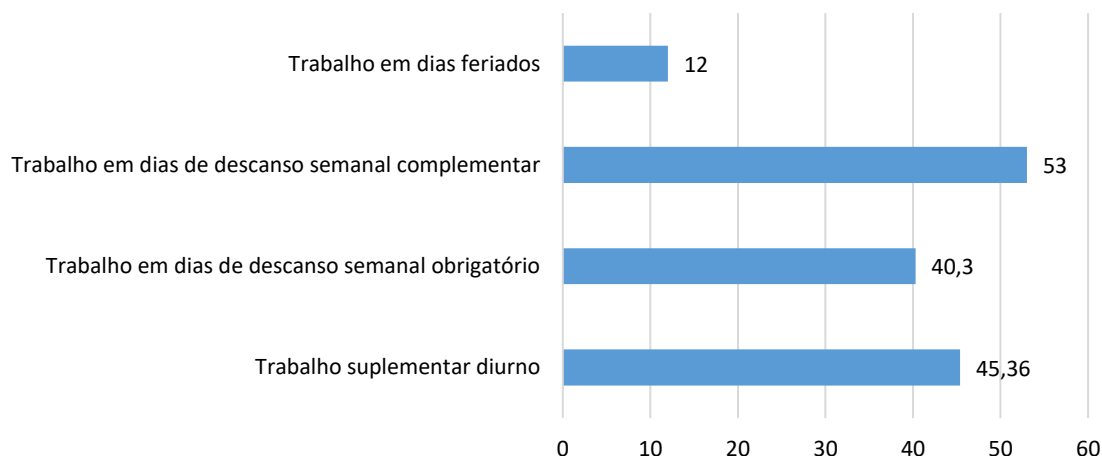
Gráfico 8 - Distribuição de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário



1.11. Trabalho suplementar

No que diz respeito a trabalho suplementar, em 2025 foram prestadas 150,66 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 70% do total de trabalho suplementar. Por sua vez, o trabalho diurno em dias de semana representa 30% do total, conforme ilustrado no gráfico seguinte:

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



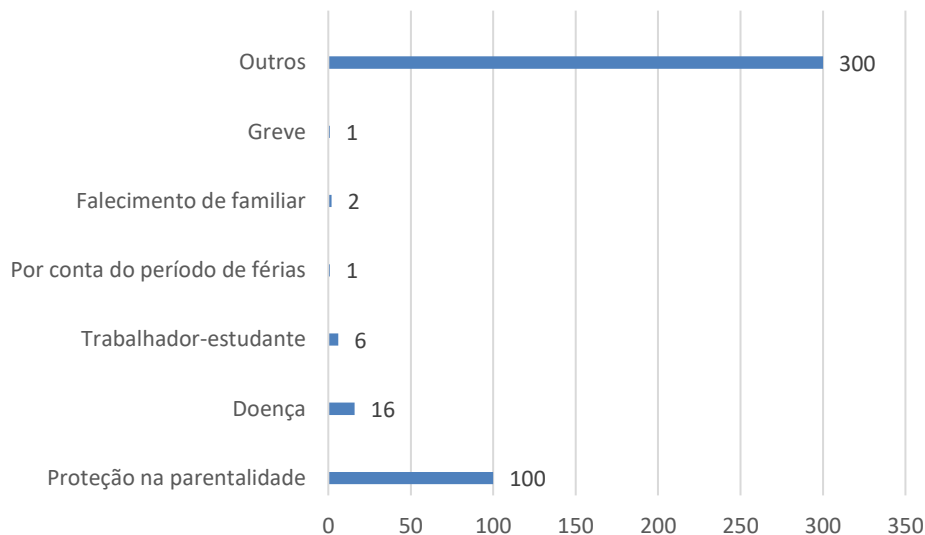
1.12. Ausências ao trabalho

Registaram-se 426 dias de ausência ao trabalho. Das 426 ausências registadas, 210 (49%) são imputáveis a trabalhadores do género masculino e 216 (51%) a trabalhadoras do género feminino. O valor médio de ausências por trabalhador situou-se em 19 dias por ano, tendo aumentado significativamente face ao ano anterior (7).

No gráfico 10 encontram-se discriminados os dias de ausência registados durante o ano em referência, por motivo.



Gráfico 10 - Ausências por motivo



Analisados os motivos das ausências, constata-se que o maior volume de absentismo se refere ao motivo "Outros", com 300 dias, representando 70% do total de ausências. Em segundo lugar surge o motivo "Proteção na parentalidade", com 100 dias (23%), seguindo-se a "Doença", com 16 dias. Os restantes motivos de ausência assumem caráter residual.

No cômputo das ausências enquadradas no motivo "Outros", estão incluídas as faltas por motivo de consultas e exames médicos (incluindo o acompanhamento de membro do agregado familiar), cumprimento de obrigações legais, consultas pré-natais, doação de sangue, dispensa de serviço por participação nas mesas de voto, descanso compensatório e deslocações a estabelecimentos de ensino.

De seguida, representam-se os dias de ausência ao trabalho durante o ano de 2025, por grupo profissional e género.



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

| Cargo/Carreira | N.º de Faltas | | Total |
|----------------------------------|---------------|------------|------------|
| | Feminino | Masculino | |
| Dirigente Intermédio | 56 | 43 | 99 |
| Chefe de Equipa Multidisciplinar | 53 | 11 | 64 |
| Técnico superior | 88 | 146 | 234 |
| Assistente técnico | 11 | 0 | 11 |
| Assistente operacional | 8 | 10 | 18 |
| Total | 216 | 210 | 426 |

Analisando os indicadores do quadro 4, verifica-se que o maior número de ausências se registou no grupo profissional de técnico superior, com 234 dias, seguido dos dirigentes intermédios, com 99 dias.

Atendendo a que a taxa de absentismo³ se situou nos 6% em 2024 e nos 7% em 2025, verifica-se um ligeiro aumento face ao ano anterior.

2. ENCARGOS COM PESSOAL

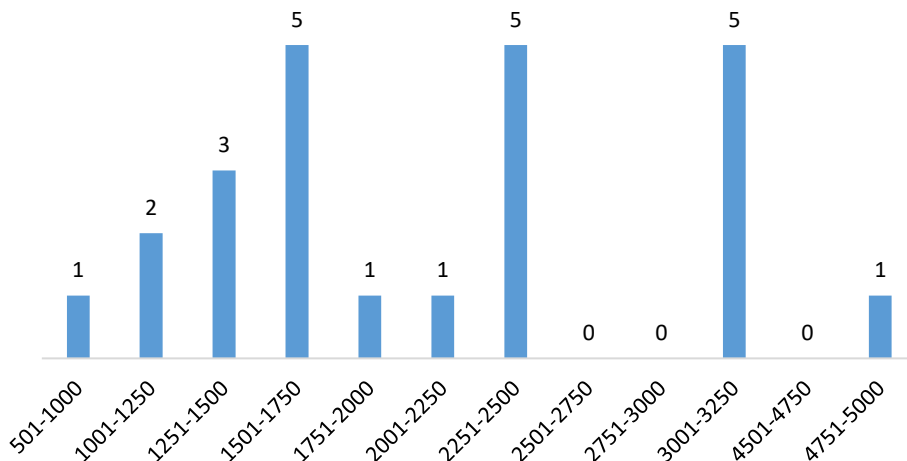
2.1. Remunerações mensais ilíquidas por escalão remuneratório

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 2025, 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€. Os escalões 1501-1750 (21%), 2251-2500 (21%) e 3001-3250€ (21%) concentraram o maior número de trabalhadores, representando 63% do total.

Relativamente aos leques salariais⁴, o quadro abaixo apresenta as remunerações mínimas e máximas por género, permitindo concluir que o leque salarial masculino é de 4,81 e o feminino de 3,14.

Quadro 5 - Remuneração mínima e máxima por género

| Remuneração (€) | Euros | |
|-----------------|------------|------------|
| | Feminino | Masculino |
| Mínima (€) | 979,05 € | 1.017,98 € |
| Máxima (€) | 3.080,95 € | 4.896,54 € |

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 2025, encontram-se refletidos nos quadros seguintes.

Quadro 6 - Encargos anuais com pessoal

| Encargos com pessoal | Valor (Euros) |
|-----------------------------|---------------------|
| Remuneração base | 561.208,14 € |
| Suplementos remuneratórios | 34.772,59 € |
| Prestações sociais | 29.556,00 € |
| Outros encargos com pessoal | 95.857,00 € |
| Total | 721.393,73 € |

Quadro 7 - Suplementos remuneratórios

| Suplementos remuneratórios | Valor (Euros) |
|----------------------------|--------------------|
| Abono para falhas | 934,51 € |
| Ajudas de custo | 7.458,24 € |
| Representação | 26.379,84 € |
| Total | 34.772,59 € |

Quadro 8 - Prestações sociais

| Prestações sociais | Valor (Euros) |
|----------------------|--------------------|
| Subsídio de refeição | 29.556,00 € |
| Total | 29.556,00 € |

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 2025 realizaram-se 21 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 1.439,60€, sendo que, comparativamente ao ano transato, houve uma diminuição de 17% em despesas nesta rubrica.

Quadro 9 - Atividades de medicina no trabalho

| Atividades de medicina no trabalho | Número | Valor (Euros) |
|------------------------------------|--------|---------------|
| Total dos exames médicos efetuados | 21 | 1.439,60 € |
| Exames periódicos | 18 | |
| Exames Admissão | 3 | |
| Despesas com medicina no trabalho | | |

18

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 | 12 |

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 | 1.685,60 € |
| Equipamentos de proteção | 939,10 € |



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.

Neste âmbito, em 2025, 17 trabalhadores (71%) participaram em 55 ações de formação profissional - 41 externas e 14 internas - totalizando 650 horas de formação.

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

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 |
|---|-------------------------|-------------------------|
| Dirigente Intermédio | 23 | 4 |
| Chefe de Equipa Multidisciplinar | 6 | 3 |
| Técnico superior | 25 | 9 |
| Assistente técnico | 1 | 1 |
| Total | 55 | 17 |

Refira-se que, do total das ações de formação frequentadas pelos trabalhadores, 49 tiveram uma duração inferior a 20 horas, o que representa 89% do total.

4.2. Horas despendidas em formação

Em 2025, foram realizadas 650 horas de formação, das quais 411,50 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 |
|---|--|
| Dirigente Intermédio | 133,50 |
| Chefe de Equipa Multidisciplinar | 94,5 |
| Técnico superior | 411,5 |
| Assistente técnico | 10,5 |
| Total | 650 |

Comparativamente ao ano anterior, verificou-se uma diminuição de 24 horas de formação. A duração média das ações de formação em 2025 foi de 11,8 horas.

4.3. Despesas com formação

No período em análise, o investimento da CIM Cávado em ações de formação totalizou 3.401,20 €, correspondendo 721,20€ a formação externa e 2.680,00€ a formação interna. Este montante representa um aumento face ao de 2024, em que o investimento foi de 1.640,00 €.

5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 2025, registou-se 1 trabalhador sindicalizado e 1 trabalhador inscrito numa instituição de previdência, ambos com quotização mensal descontada 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 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|-------------|-------------|-------------|
| Idade Média | Somatório das idades (ponto médio)/Total de efetivos | 43 | 45 | 44 |
| Nível Médio de Antiguidade (anos) | Somatório das antiguidades (ponto médio)/Total de efetivos | 12 | 13 | 12 |
| Taxa de Feminização (%) | Somatório dos efetivos do género feminino/Total de efetivos x 100 | 57% | 55% | 58% |
| Taxa de Envelhecimento (%) | Total de trabalhadores com mais de 55 anos / Total de trabalhadores x 100 | 10% | 10% | 16% |
| Índice de Tecnicidade (sentido restrito) (%) | N.º de técnicos superiores / Total de efetivos X 100 | 57% | 55% | 50% |
| Taxa de Admissões (%) | Total de Admissões/Total de efetivos X 100 | 5% | 0% | 13% |
| Taxa de Saídas (%) | Total de Saídas/Total de efetivos X 100 | 10% | 5% | 0% |
| Taxa de Absentismo (%) | Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (s/ férias)/Total de dias potenciais de trabalho* x 100 | 7% | 6% | 7% |
| Remuneração Base Média Anual | Total dos encargos c/remuneração base/Total de efetivos | 25.587,66 € | 26.016,00 € | 23.383,67 € |
| Taxa de participação em ações de formação (%) | Total de participantes em formação/Total de efetivos X 100 | 71% | 60% | 71% |

*251 dias úteis de trabalho.

Perfil do/a Trabalhador/a da CIM Cávado:

- Mulher
- 44 anos (idade média)
- Detentor/a de mestrado
- Íntegra a carreira de técnico superior
- Adota a modalidade de horário flexível
- Possui cerca de 12 anos de antiguidade na Administração Pública (média)
- Possui vínculo jurídico de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
- Auffera a remuneração mensal ilíquida média de 2.179,45 €

