



Relatório do Balanço Social

2024

ÍNDICE

1 – INTRODUÇÃO.....	3
2 – CARACTERIZAÇÃO.....	5
3 - RECURSOS HUMANOS.....	6
3.1 - Efetivos ao serviço.....	6
3.2 – Relação jurídica.....	7
3.3 – Evolução do número de trabalhadores por carreira.....	8
3.4 – Evolução dos efetivos.....	10
3.5 – Efetivos por género.....	11
3.6 – Estrutura etária.....	13
3.7 - Estrutura de antiguidade.....	15
3.8 - Estrutura habilitacional.....	16
3.9 – Trabalhadores portadores de deficiência.....	17
3.10 – Admitidos e regressados.....	19
3.11 – Trabalhadores saídos.....	20
3.12 – Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	20
3.13 – Mudanças de situação.....	22
3.14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário.....	23
3.15 – Contagem de horas em dias de descanso semanal.....	24
3.16 – Ausências ao trabalho.....	24
4. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	25
4.1 – Encargos com o pessoal.....	27
4.2 – Suplementos remuneratórios.....	28
4.3 – Prestações sociais.....	30
5. HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA.....	32
5.1– Acidentes de trabalho.....	32
5.2– Atividades de medicina no trabalho.....	32
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	33
7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	34
7.1 – Trabalhadores sindicalizados.....	34
7.2 – Disciplina.....	34
7.3 – Eleitos locais.....	34
7.4 – Gabinete de Apoio Pessoal.....	34
7.5 – Dirigentes.....	34
8- ANEXOS.....	35

1 – INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão, nas áreas sociais e de recursos humanos, visando uma maior eficiência, qualificação e transparência. Disponibiliza informação diversificada sobre os recursos humanos de uma organização, demonstrando a importância de uma gestão eficiente das pessoas tendo em consideração a prossecução dos objetivos pré-definidos.

O Balanço Social configura um importante instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, permitindo uma análise pormenorizada da sua evolução e disponibilizando um conjunto de indicadores de gestão dos recursos humanos existentes, sendo uma das ferramentas essenciais das organizações.

Em 1985 surge pela primeira vez em Portugal, aquando da publicação da Lei n.º 141/85, de 14 de novembro, a obrigatoriedade da elaboração do Balanço Social para todas as empresas.

A implementação do Balanço Social foi institucionalizada para os organismos autónomos da Administração Pública através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório em 1996 para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

O Balanço Social é um documento único, onde de forma sistematizada se recolhe, trata e se interpreta quantitativamente e qualitativamente os dados referentes à realidade dos recursos humanos de cada organização, viabilizando uma administração mais racional dos recursos humanos.

O Balanço Social é elaborado no primeiro trimestre de cada ano civil e pretende dar a conhecer a realidade dos recursos humanos. É um instrumento privilegiado de planeamento e gestão, tem carácter obrigatório e disponibiliza, um conjunto de indicadores humanos de desenvolvimento social e financeiro, permitindo através dos seus dados e indicadores proceder a análises concisas e decisões ponderadas. Permite, ainda uma análise comparativa, face ao ano anterior, quer face a um horizonte temporal mais alargado. Facilita, o acesso à informação e permite, ainda, obter um retrato social abrangente da Autarquia.

As reflexões fundamentadas na análise dos dados do ano de 2024 e, em alguns casos, as comparações com

o(s) ano(s) anterior(es) visam possibilitar a reflexão sobre a estratégia de gestão de recursos humanos, tendo em vista o desenvolvimento do seu capital humano bem como a definição de linhas orientadoras e a adoção de metodologias do seu capital humano, que possibilitem o incremento de uma estratégia para a qualidade global dos serviços prestados.

Os trabalhadores constituem recursos produtivos que precisam de ser geridos, o que envolve planeamento, organização, direção e controle das suas atividades. A qualidade da gestão de recursos humanos é um fator chave para o sucesso de qualquer organização.

Este relatório reportado a 31 de dezembro de 2024 constitui um levantamento exaustivo dos recursos humanos do Município de Ponte da Barca (MPB) e procura proporcionar uma maior transparência e visibilidade relativa à informação considerável essencial para a gestão do município.

Deste relatório listam os quadros enviados à Direção-Geral das Autarquias Locais, que estiveram na base da elaboração de toda a informação e cujo preenchimento está adequado à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

2 – CARACTERIZAÇÃO

A análise dos dados constantes do Balanço Social não pode ser dissociada da estrutura organizacional, pelo que importa fazer uma breve caracterização da organização.

A organização interna dos serviços municipais adotou o modelo de estrutura hierarquizada, constituída por unidades orgânicas flexíveis e por subunidades orgânicas.

A estrutura flexível é constituída por quatro divisões municipais dirigidas por titulares de cargos de direção intermédia de 2º. grau, e por seis unidades técnicas dirigidas por titulares de cargos de direção intermédia de 3º. grau, por ser a mais adequada às atribuições do município, designadamente:

Divisão de Administração, Gestão Financeira e Contratação Pública;

Unidade de Finanças, Património e Compras Públicas;

Divisão de Gestão e Planeamento Territorial;

Unidade de Planeamento e Administração Geral;

Unidade de Gestão de Infraestruturas Hidráulicas;

Divisão de Desenvolvimento Económico e Gestão Urbanística;

Divisão de Turismo e Desenvolvimento Social;

Unidade de Ação Social;

Unidade de Arquivo, Património e Programação Cultural;

Unidade de Obras Públicas e Gestão de Contratos.

A organização, a estrutura e o funcionamento dos serviços municipais regem-se pelos princípios da unidade e eficácia da ação, da aproximação dos serviços aos cidadãos, da desburocratização, da racionalização de meios, da eficiência na afetação dos recursos públicos, da melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado, da garantia da participação dos cidadãos e dos demais princípios constitucionais, aplicáveis à atividade administrativa e acolhidos no Código do Procedimento Administrativo.

Em 31 de dezembro de 2024, a Unidade de Finanças, Património e Compras Públicas e a Unidade de Arquivo, Património e Programação Cultural, não tinham dirigentes designados.

3 - RECURSOS HUMANOS

3.1 - Efetivos ao serviço

		Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	As. Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H:	4	0	0	0	0	1	5
	M:	4	0	0	0	0		4
	T:	8	0	0	0	0	1	9
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	7	15	55	5	1	83
	M:	0	21	38	77	1	0	137
	T:	0	28	53	132	6	1	220
CTFP a termo resolutivo certo	H:	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	0	0	0	0	0	0
	T:	0	0	0	0	0	0	0
CTFP a termo resolutivo incerto	H:	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	0	0	0	0	0	0
	T:	0	0	0	0	0	0	0
Outra	H:	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	0	0	0	0	1	1
	T:	0	0	0	0	0	1	1
Total	H:	4	7	15	55	5	2	88
	M:	4	21	38	77	1	1	142
	T:	8	28	53	132	6	3	230

Quadro 1- Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género

A autonomia do poder local, têm-se traduzido numa forte aposta na descentralização de competências, em vários setores, para as autarquias locais, tendo vindo a criar-se condições para o cumprimento adequado do seu amplo leque de atribuições, respeitantes quer à prossecução de interesses locais por natureza, quer de interesses gerais que podem ser prosseguidos de forma eficiente pela administração autárquica em virtude da sua relação de proximidade com as populações, no quadro do princípio constitucional da subsidiaridade. Nesse sentido, o MPB, em função dos objetivos, do seu efetivo humano, das tecnologias disponíveis, procura garantir uma maior racionalidade e operacionalidade dos serviços autárquicos, de modo a dar uma melhor resposta aos desafios e solicitações que se propõe desenvolver e dar seguimento. Para a sua prossecução é imprescindível que esteja dotada de capital humano, qualificado e capacitado para a prossecução das suas atribuições e atividades.

Em 31 de dezembro de 2024, o MPB contabilizava 230 trabalhadores, em exercício de funções, distribuídos pelas seguintes carreiras:

Dirigentes Intermédios – 8 trabalhadores;

Técnicos Superiores – 28 trabalhadores;

Assistentes Técnicos – 53 trabalhadores;

Assistentes Operacionais – 132 trabalhadores;

Informática (Esp. e Téc. Sist. Tec. de Inf.) – 6 trabalhadores

Outros – 3 trabalhadores.

3.2 – Relação jurídica

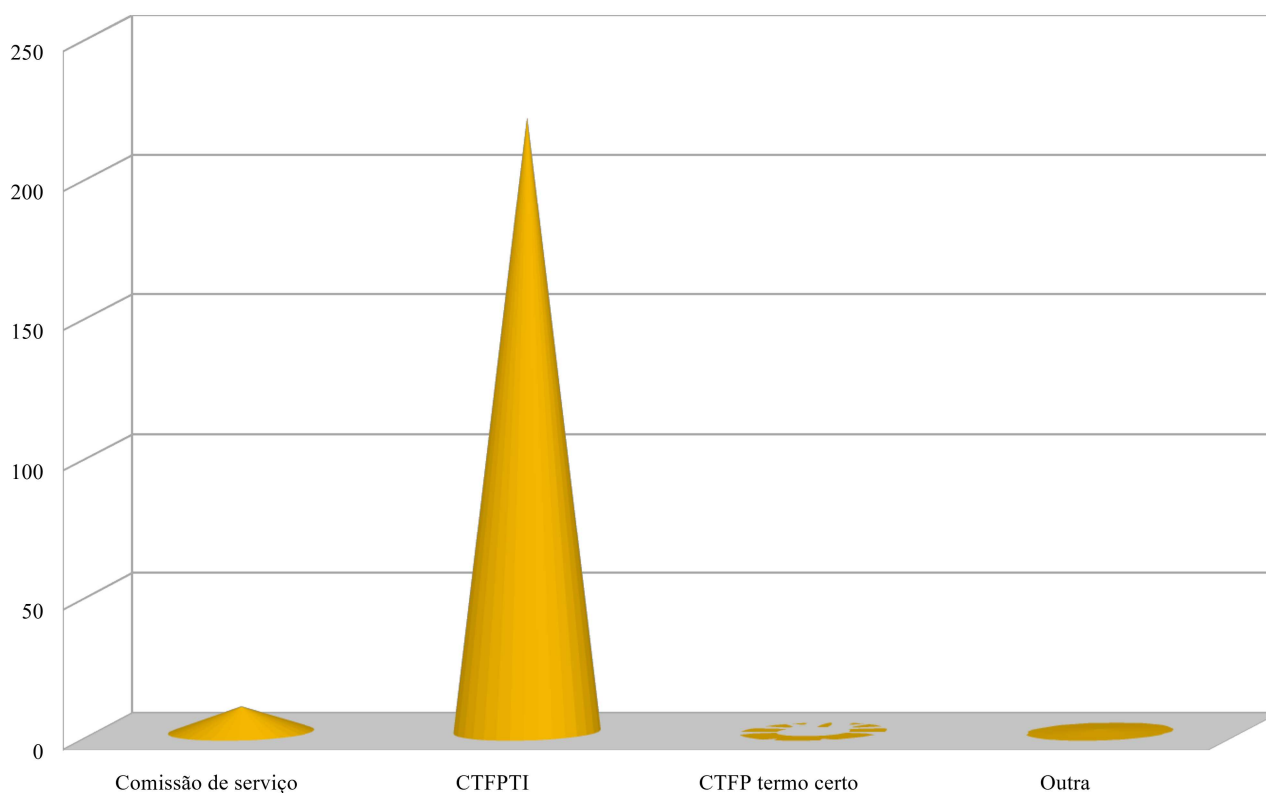


Gráfico 1 - Relação jurídica

Dos 230 trabalhadores, em exercício de funções em 31 de dezembro de 2024, constata-se, tal como em anos anteriores, que a relação jurídica predominante é o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado com 220 trabalhadores (95,65 %), seguindo-se a Nomeação em Comissão de Serviço/Regime de Substituição no âmbito da atual Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, do Estatuto do Pessoal Dirigente e do Estatuto do Pessoal do Gabinete de Apoio ao Presidente da Câmara, com 9 trabalhadores (3,91 %) e por fim Outras situações com 1 trabalhador (0,44 %).

O MPB, continua a estabelecer uma política clara de eliminação progressiva do recurso a trabalho precário, pelo que em 31 de dezembro de 2024, continua a não ter nenhum trabalhador com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo.

3.3 – Evolução do número de trabalhadores por carreira

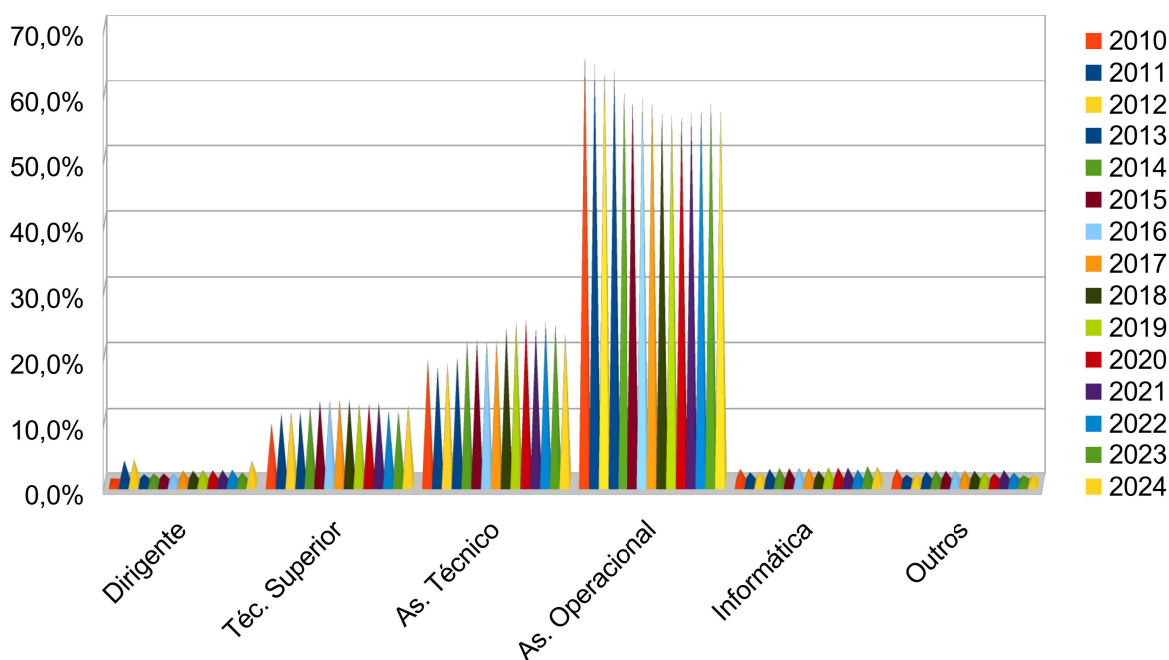


Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores por carreira

Este gráfico permite analisar a evolução do número de trabalhadores por carreira desde 2010. Verifica-se que em 2010, esta entidade só tinha 2 dirigentes intermédios. Nos anos de 2011 e 2012, verificou-se um aumento substancial dos dirigentes intermédios, designadamente de 2 passaram para 10. No ano de 2013, reduziu para 4, tendo-se mantido até ao ano de 2017. De 2018 a 2022 aumentaram para 5, sendo que em 31 de dezembro de 2024 estão a exercer o cargo de dirigentes intermédios 8 trabalhadores, 3 em Comissão de Serviço e 5 em Regime de Substituição.

Na carreira de Técnico Superior, verifica-se que é no ano de 2017, que se atinge o número mais elevado de efetivos integrados nesta carreira, nomeadamente 34 trabalhadores, vindo desde então a sofrer reduções. Em 31 de dezembro de 2024, estão integrados na carreira de Técnico Superior 28 trabalhadores. Nos Assistentes Operacionais continua a verificar-se um decréscimo em relação ao ano de 2010, tendo-se verificado um decréscimo de 43 trabalhadores nesta carreira até 2024.

O ano em que se verificou o número mais elevado de efetivos, foi no ano de 2011 com 276 trabalhadores, tendo sofrido uma redução de 46 efetivos comparativamente com este ano.

O quadro a seguir representa o peso do pessoal dirigente (índice de enquadramento) e do técnico superior (índice de tecnicidade) em relação aos efetivos globais.

	Ano														
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Índice de Enquadramento	0,75	3,62	3,69	1,53	1,58	1,61	1,65	1,65	2,01	2,07	2,07	2,10	2,17	1,79	3,48
Índice de Tecnicidade	9,43	10,87	11,07	11,11	11,86	12,85	13,22	13,99	12,85	12,40	12,40	12,61	11,30	11,16	12,17

Quadro 2 – Índices de enquadramento e tecnicidade

O índice de enquadramento apresentou um aumento substancial nos anos de 2011 e 2012, tendo como referência o ano de 2010. No ano de 2013 registou-se uma acentuada variação negativa (-2,16). Em 2024 o índice de enquadramento sofreu um aumento substancial passando para 3,48.

O índice de tecnicidade apresentou uma evolução positiva até 2017. No entanto em 2024, comparativamente com 2017, ainda se verifica-se um decréscimo de 1,82.

3.4 – Evolução dos efetivos

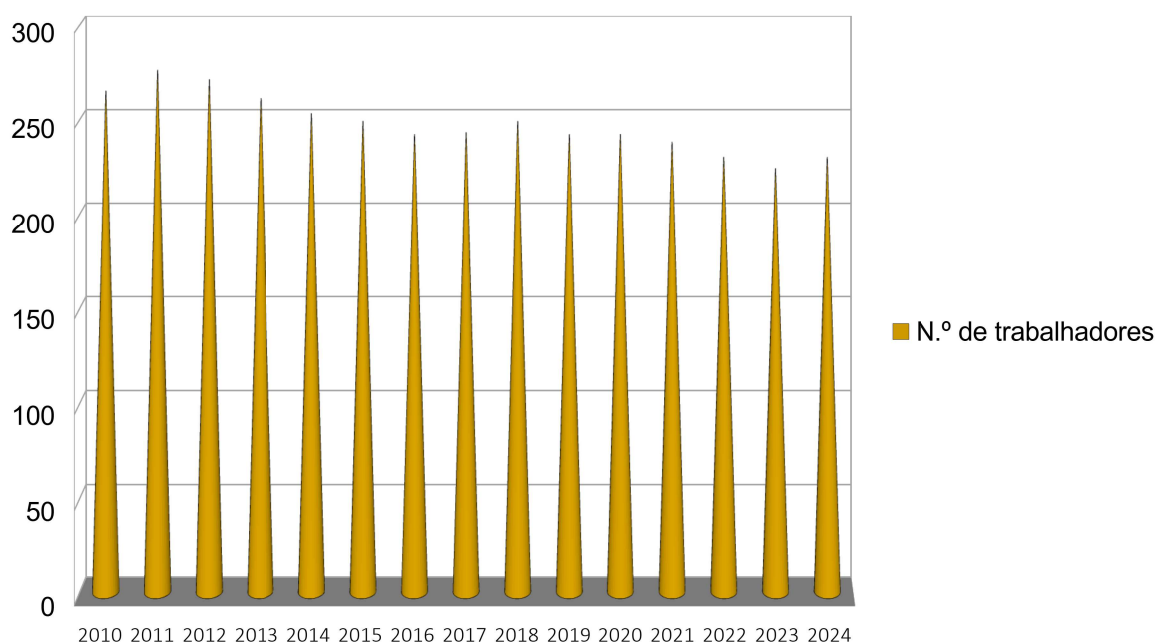


Gráfico 3 – Evolução dos efetivos

O gráfico espelha a evolução do número total de trabalhadores em exercício de funções no MPB, a 31 de dezembro dos últimos quinze anos.

Desde 2011 que se verifica uma diminuição significativa do número total de trabalhadores, tendo-se registado em termos absolutos um decréscimo de 46 trabalhadores, o que corresponde a 16,66 %. Em 2024, regista-se um aumento de 6 trabalhadores, comparativamente com o ano de 2023 o que corresponde a 2,67% .

Apesar das entradas registadas no ano, não foi possível reforçar os efetivos em número suficiente, ficando os efetivos, aquém do planeado no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2024.

3.5 – Efetivos por género

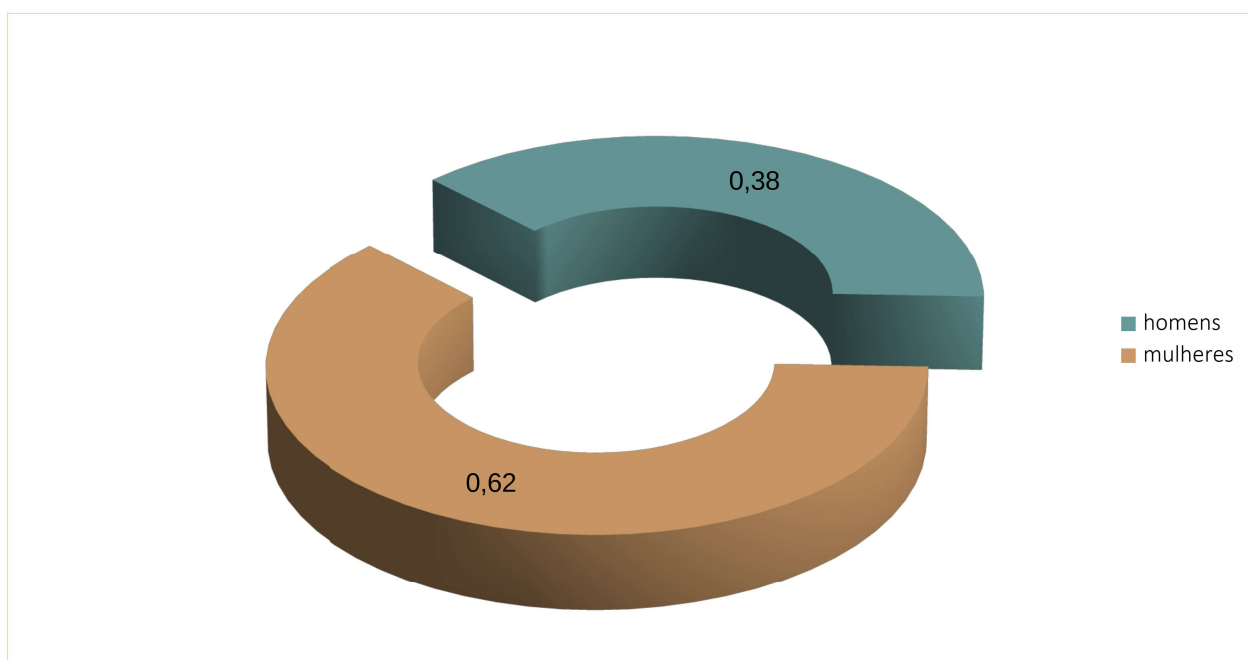


Gráfico 4- Distribuição por sexo

Do total dos 230 trabalhadores do MPB, 142 são do sexo feminino e 88 são do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 62 %, sendo que a maioria dos trabalhadores são mulheres. De acordo com este indicador não se regista oscilação significativa em comparação com os anos anteriores.

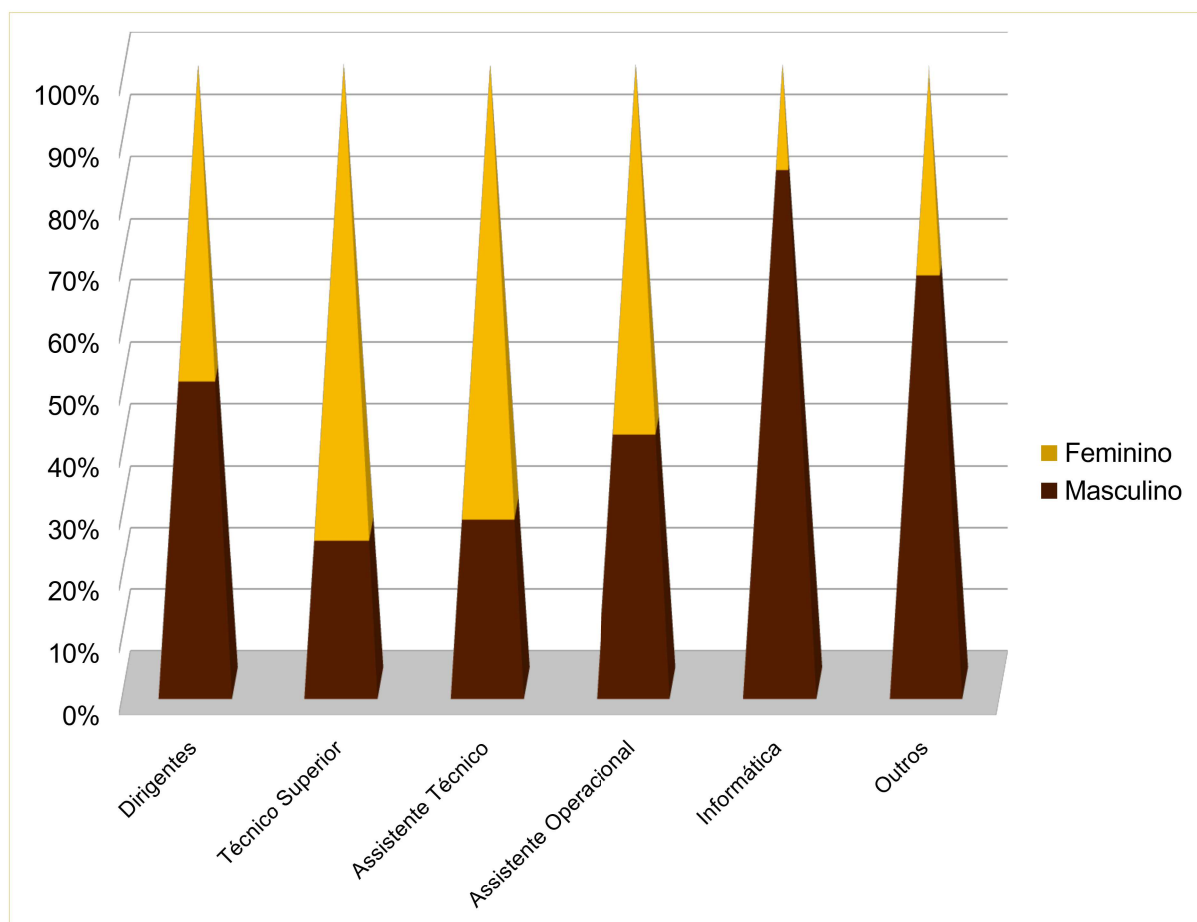


Gráfico 5 – Distribuição do sexo em função da carreira

Ao analisar a variável sexo em função do grupo profissional, regista-se que nas carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, predomina o sexo feminino. Nas carreiras de Especialista e de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, verifica-se uma maior discrepância, entre os sexos, onde se constata que dos 6 trabalhadores, 5 são do sexo masculino.

3.6 – Estrutura etária

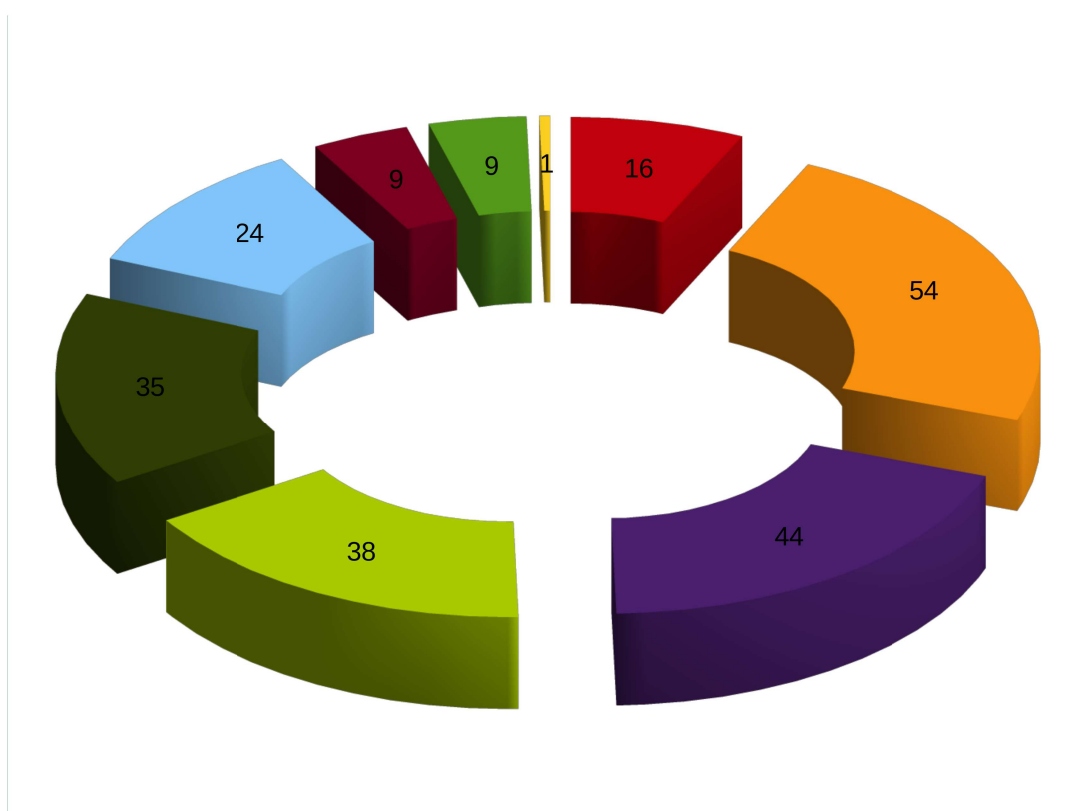


Gráfico 6 – Estrutura etária

Em 2024, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo (60-64), com 53 trabalhadores, o que corresponde a 23,04 % do total de efetivos. Verifica-se que

não existem trabalhadores com menos de 24 anos e que na faixa etária entre os 65-69, ainda estão ao serviço 14 trabalhadores.

O leque etário em 2024 corresponde a 2,61, isto é o trabalhador com idade mais elevada (68 anos) tem 2,61 vezes a idade do trabalhador mais jovem (26 anos). A amplitude é de 42 anos.

Ano														
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
44,64	44,54	45,23	46,08	47,06	47,68	47,04	48,81	49,99	50,72	51,36	51,39	52,04	52,63	52,90

Quadro 3 – Evolução da média de idades

O quadro acima reflete a evolução da idade média dos trabalhadores do MPB, verificando-se que no ano de 2024, situa-se nos 52 anos.

Ano														
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
19,62	18,84	20,30	21,07	22,53	23,69	27,27	30,45	32,93	39,67	41,74	42,02	43,48	48,66	48,90

Quadro 4– Índice de envelhecimento

O índice de envelhecimento é calculado tendo por base o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos. O quadro acima reflete o aumento progressivo deste índice ao longo dos anos, o que traduz um envelhecimento gradual dos trabalhadores.

Nos últimos anos temos vindo a assistir a um aumento tendencial do índice de envelhecimento que culmina em 2024, com uma taxa de 48,90 %.

3.7 - Estrutura de antiguidade

		Dirigente - Superior	Dirigente - Intermediário	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Até 5 Anos	H:	0	0	1	0	10	0	0	11
	M:	0	0	4	1	8	0	0	13
	T:	0	0	5	1	18	0	0	24
5-9	H:	0	0	1	1	5	0	1	8
	M:	0	0	2	2	4	0	0	8
	T:	0	0	3	3	9	0	1	16
10-14	H:	0	1	2		2	0	0	5
	M:	0	1	2	3	13	0	0	19
	T:	0	2	4	3	15	0	0	24
15-19	H:	0	1	1	3	0	4	1	10
	M:	0	0	8	4	3	0	0	15
	T:	0	1	9	7	3	4	1	25
20-24	H:	0	2	2	4	7	0	0	15
	M:	0	3	3	6	5	0	0	17
	T:	0	5	5	10	12	0	0	32
25-29	H:	0	0	0	1	6	1	0	8
	M:	0	0	0	1	26	0	0	27
	T:	0	0	0	2	32	1	0	35
30-34	H:	0	0	0	2	8	0	0	10
	M:	0	0	1	4	7	0	0	12
	T:	0	0	1	6	15	0	0	22
35-39	H:	0	0	0	4	10	0	0	14
	M:	0	0	1	16	9	1	0	27
	T:	0	0	1	20	19	1	0	41
40 ou mais anos	H:	0	0	0	0	7	0	0	7
	M:	0	0	0	1	2	0	1	4
	T:	0	0	0	1	9	0	1	11
Total	H:	0	4	7	15	55	5	2	88
	M:	0	4	21	38	77	1	1	142
	T:	0	8	28	53	132	6	3	230

Quadro 5 – Estrutura de antiguidade

Dos 230 trabalhadores, verifica-se que 24 trabalhadores têm até 5 anos de antiguidade e 41 têm entre 35 e 39 anos. Os níveis de antiguidade mais representativos são os situados no grupo com mais de 25 e até 29 anos, com 35 trabalhadores e no grupo de 35 a 39 anos com 41 trabalhadores.

Estes dados indicam que nos últimos cinco anos verificou-se um rejuvenescimento nos efetivos do MPB. Relativamente ao número significativo de trabalhadores com mais de 35 anos de antiguidade, poderá ter como causa os cortes elevados a que as pensões de aposentação antecipadas estão sujeitas, devido ao fator de sustentabilidade.

O fator de sustentabilidade, tem vindo a penalizar as pensões de aposentação/reforma antecipadas, ou seja, o valor é definido anualmente pelo Governo tendo em conta a esperança média de vida a partir dos 65 anos, repercutindo-se depois no montante a cortar nas aposentações/reformas pedidas antecipadamente.

3.8 - Estrutura habilitacional

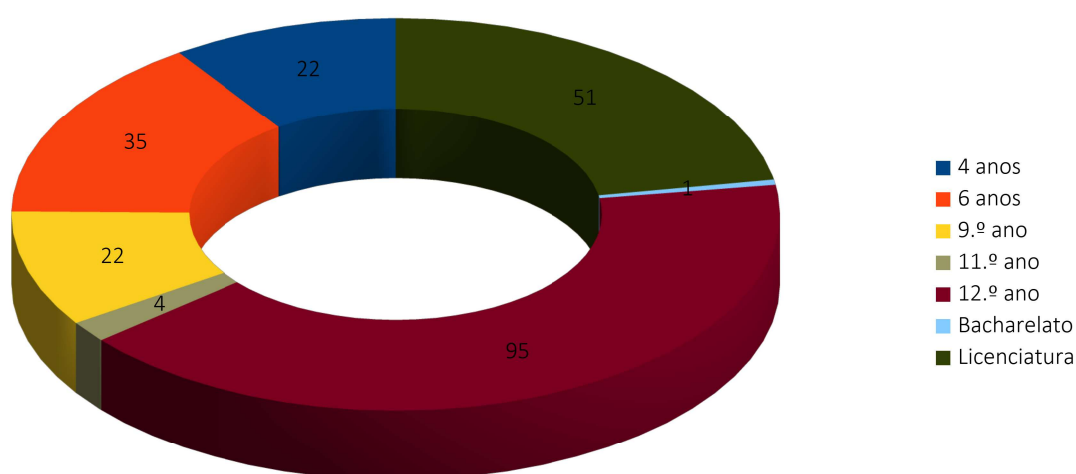


Gráfico 7 – Estrutura habilitacional

Os recursos humanos detentores de elevadas qualificações constituem uma ferramenta fundamental de competitividade para as organizações, sendo um meio pelo qual adquirem as competências necessárias à adaptação constante que é exigida.

Em 31 de dezembro de 2024, o nível de escolaridade mais representativo surge no nível de escolaridade do “12.º. ano ou equivalente”, representando (41,30 %).

Em 2024 os trabalhadores detentores de escolaridade até ao 12.º ano representavam cerca de 77,40 %, enquanto que os trabalhadores com formação superior apenas representavam 22,60 %, conforme demonstra o gráfico acima.

No MPB, os trabalhadores estão distribuídos pelos seguintes níveis habilitacionais:

4 anos de escolaridade – 22 trabalhadores

6 anos de escolaridade – 35 trabalhadores

9º. Ano de escolaridade ou equivalente – 22 trabalhadores

11º. Ano de escolaridade – 4 trabalhadores

12º. Ano de escolaridade ou equivalente – 95 trabalhadores

Bacharelato – 1 trabalhador

Licenciatura – 51 trabalhadores

3.9 – Trabalhadores portadores de deficiência

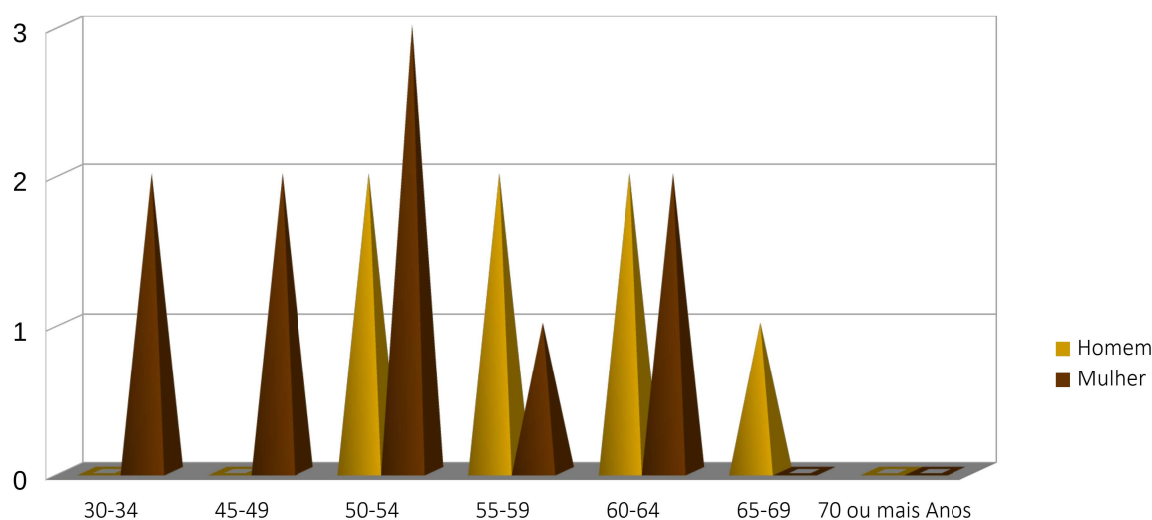


Gráfico 8 – Trabalhadores deficientes por sexo

O MPB reconhece as dificuldades destes trabalhadores na sua integração profissional, muitas vezes resultado da imagem negativa criada pela sociedade em relação às suas limitações. Neste sentido este município tem desde sempre desenvolvido um esforço na tentativa de contribuir para a sua integração e realização profissional. A inclusão de pessoas com deficiência é um contributo importante para a sustentabilidade social e económica de qualquer sociedade.

Neste universo, também estão incluídos os trabalhadores que desenvolveram patologias que lhes provocaram uma incapacidade igual ou superior a 60%.

No ano de 2024 verifica-se que do universo de 230 trabalhadores, 17 (7,39 %) são portadores de deficiência, sendo 7 homens e 10 mulheres.

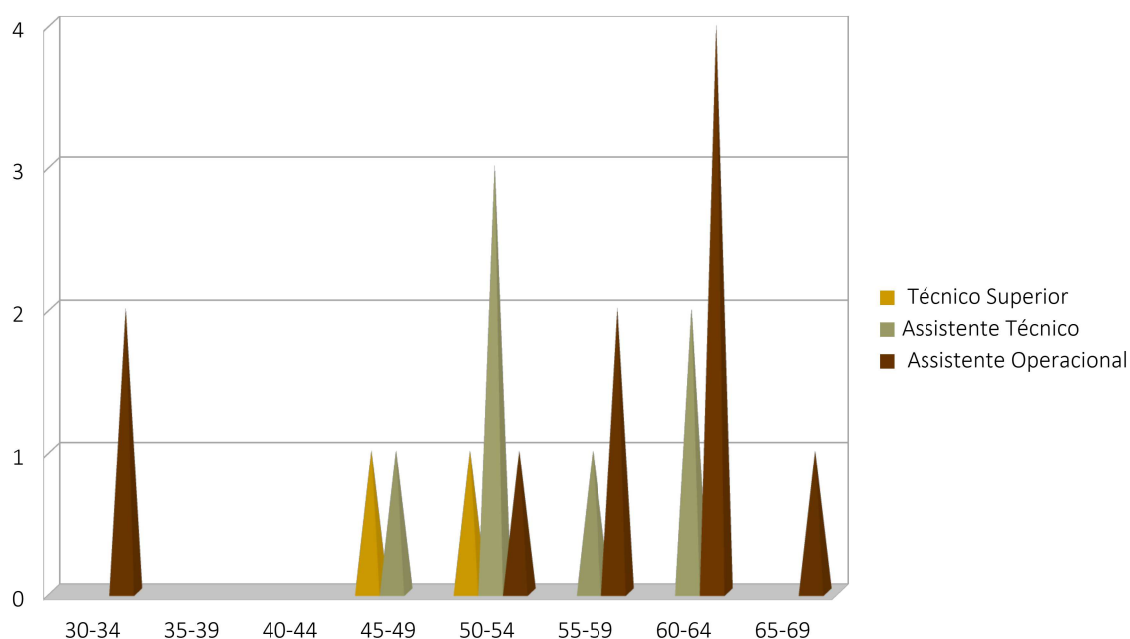


Gráfico 9 – Trabalhadores deficientes por carreira

Os 17 trabalhadores deficientes encontram-se distribuídos por 3 carreiras. Na carreira de Técnico Superior(2),

Assistente Técnico (7) e de Assistente Operacional (8).

3.10 – Admitidos e regressados

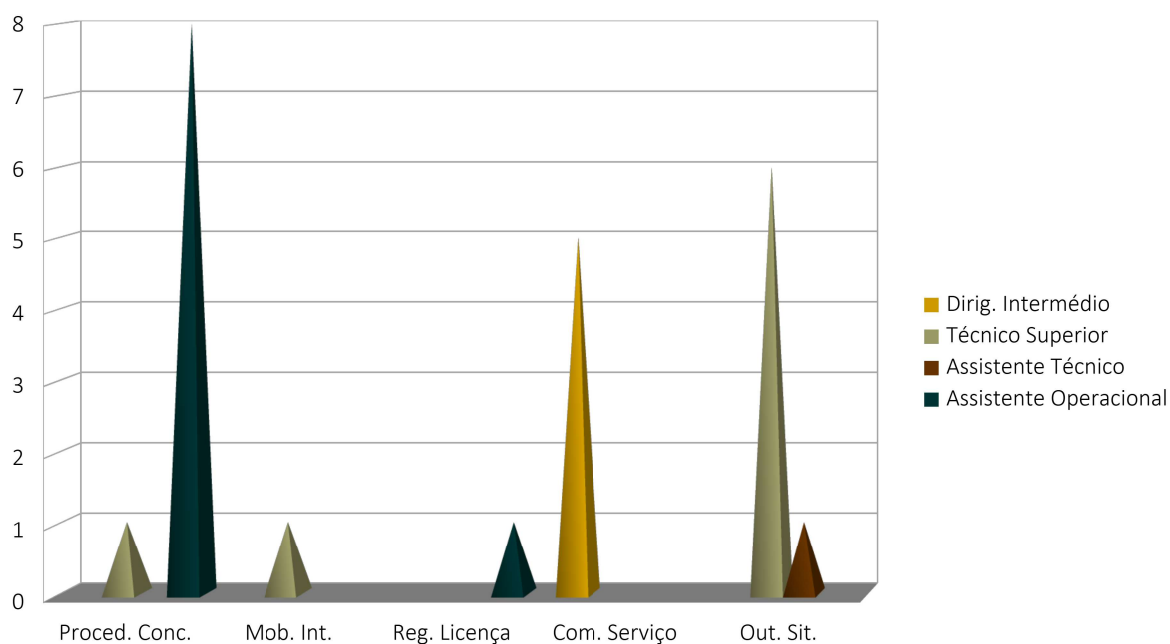
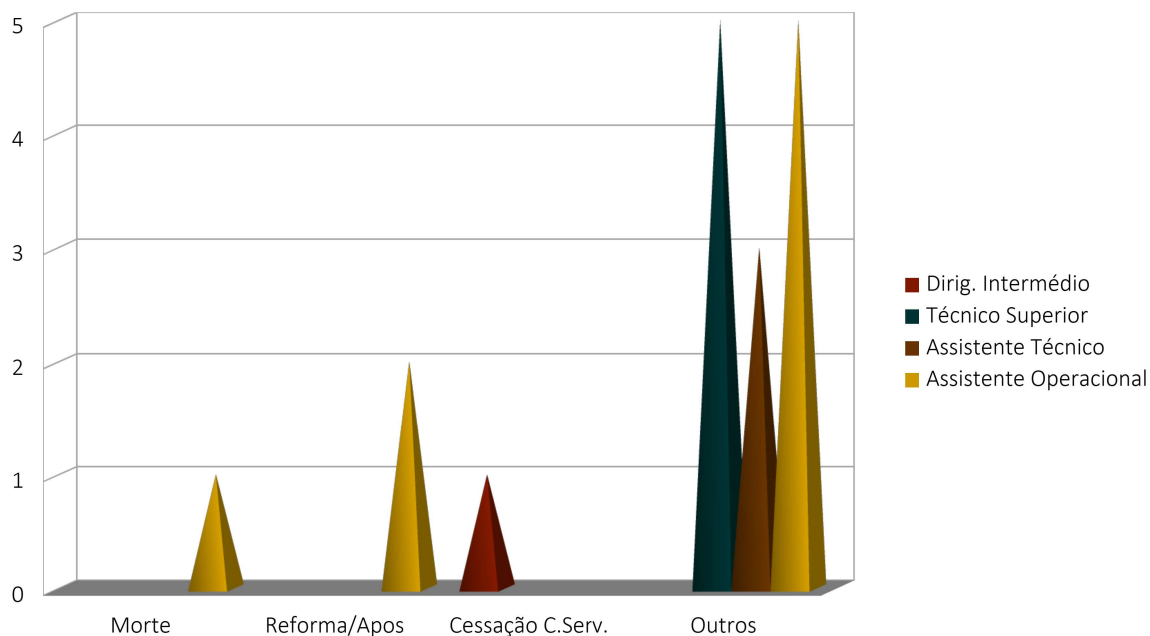


Gráfico 10 – Trabalhadores admitidos e regressados

O MPB registou a admissão de 8 Assistentes Operacionais e 1 Técnico Superior, através de Procedimento concursal, a designação de 1 Dirigente Intermédio de 2º grau e de 4 Dirigentes Intermédios de 3º grau, em regime de substituição, o regresso de licença sem remuneração de 1 Assistente Operacional, verificando-se, ainda a mobilidade entre órgãos de 1 Técnico Superior, a mobilidade intercarreiras de 6 Técnicos Superiores e de 1 Assistente Técnico, contabilizando na sua totalidade 23 trabalhadores admitidos/regressados.

3.11 – Trabalhadores saídos



Gráfico 11 – Trabalhadores saídos

Verificou-se a saída de 17 trabalhadores, 1 por morte, 2 por aposentac  o/reforma, 1 por cessac  o da comissão de serviço, 8 por mobilidade e 5 para exercerem cargos de dirigente intermédio.

3.12 – Postos de trabalho previstos e não ocupados

O empregador público deve planejar para cada exercício orçamental as atividades de natureza permanente ou temporária, tendo em consideração a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as

competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis. Deste planeamento faz parte o mapa de pessoal, que contém a indicação do número de postos de trabalho de que o serviço carece para o desenvolvimento das atividades que pretende desenvolver durante a sua execução, caracterizados em função:

Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;

Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;

Dentro de cada carreira e, ou categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular.

Do perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria, regulamentado pela portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro e complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.

De acordo com o previsto no artº. 30º. da LTFP, o MPB promove o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal e nos limites do mapa global de recrutamentos autorizados.

Dos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o ano de 2024, não foram ocupados 69, sendo que 15 estavam em desenvolvimento a 31 de dezembro de 2024.

3.13 – Mudanças de situação

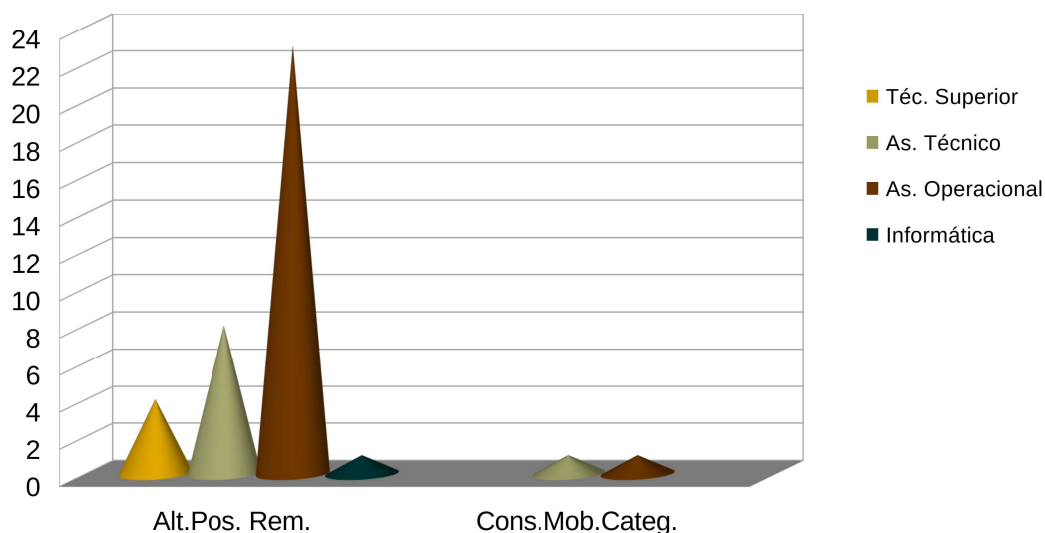


Gráfico 12 – Mudanças de situação.

As valorizações remuneratórias ocorridas foram resultado das alterações de posicionamento remuneratório, ocorridas nos termos e em conformidade com o previsto no Dec.-Lei nº. 75/2023, de 29 de agosto, que veio estabelecer um regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público;

Esta medida especial abrange os trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreira que em 30 de agosto de 2023, reúnam os seguintes requisitos cumulativos:

- Efetuem a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em razão de pontos acumulados nas avaliações de desempenho;
- Detenham 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os

períodos compreendidos entre: 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 e 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017;

Conforme previsto no artº. 3º. do citado normativo legal, os trabalhadores que, no ano de 2024 ou seguintes, acumulem seis ou mais pontos nas avaliações do desempenho relativas às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram alteram o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte à detida, produzindo efeitos ao dia 1 de janeiro do ano em que o trabalhador acumule o número de pontos necessários;

Alteraram a sua posição remuneratória e com efeitos ao dia 1 de janeiro de 2024, 36 trabalhadores, distribuídos pelas seguintes carreiras:

Técnico Superior – 4 trabalhadores;

Assistente Técnico – 8 trabalhadores;

Assistente Operacional - 23 trabalhadores;

Informática – 1 trabalhador.

Verificou-se a consolidação da mobilidade na categoria de 2 trabalhadoras.

3.14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

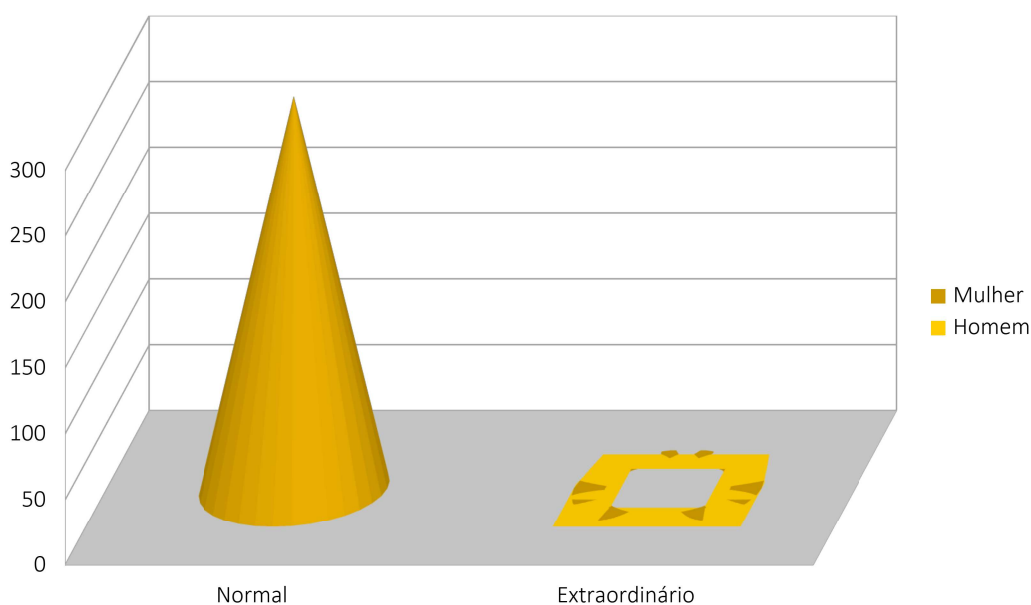


Gráfico 13 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

O horário de trabalho, determina as horas do início e do fim do período normal de trabalho diário do trabalhador, onde se incluem os intervalos de descanso, podendo ser adotadas diversas modalidades, de acordo com a legislação vigente e em função das necessidades da Entidade Empregadora e do Trabalhador.

Em 2024 foram processadas 298 horas de trabalho noturno normal, realizadas por mulheres.

3.15 – Contagem de horas em dias de descanso semanal

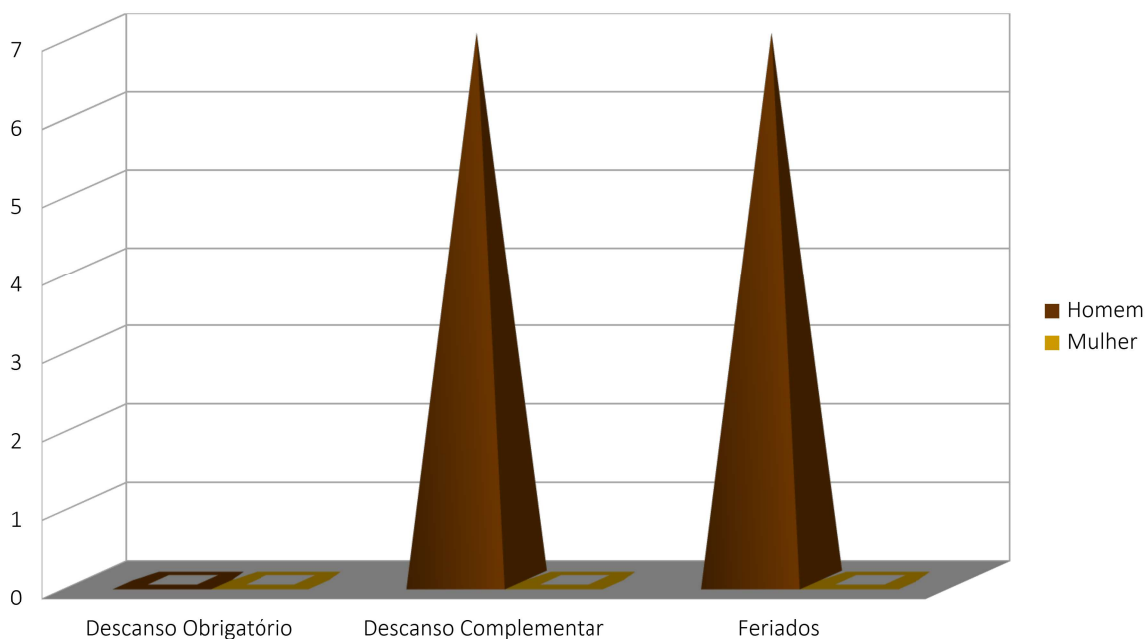


Gráfico 15 – Contagem das horas em dia de descanso semanal e feriados

Em 2024 foram processadas 14 horas de trabalho em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, realizadas por homens.

3.16 – Ausências ao trabalho

O absentismo caracteriza-se pela ausência do trabalhador no local de trabalho. Aos trabalhadores do MPB no ano de 2024, foram contabilizados 6 430 dias de ausência, não estando contabilizadas as ausências por motivo férias, apresentando um aumento de 394 dias face ao ano anterior. A taxa mais elevada de absentismo foi por motivo de doença dos trabalhadores (4 976 dias), a que corresponde 77,39% do total das ausências verificadas.

Os 6 430 dias de faltas ocorreram pelos seguintes motivos:

- 46 dias por **falecimento de familiar** (0,72%);
- 4976 dias por **doença**, (77,39%);
- 495 dias por **acidente de serviço** (7,70%);
- 121 dias por **assistência a familiar** (1,88%);
- 54 dias por **trabalhador-estudante** (0,84 %);
- 400,5 dias por **conta do período das férias** (6,22%);
- 82 dias por **greve** (1,28%);
- 255,5 dias por **outros motivos** (3,97%) (contabilizadas ausências por cumprimento de obrigações legais, para realização de consultas/tratamentos/exames médicos, para acompanhamento de familiar a consultas/tratamentos/exames médicos, para o exercício de funções de membro de juntas de freguesia e por aniversário).

No ano de 2024, considerando o valor total do absentismo, em abstrato, cada trabalhador faltou, em média, 27,95 dias, verificando-se um aumento de de 1 dia em relação a 2023. Quando se faz a distinção entre sexos, conclui-se que em média os homens faltaram 17,12 dias por ano enquanto as mulheres, em média, faltaram 34,66 dias.

4. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

Os encargos com o pessoal englobam as seguintes rubricas: remuneração base, suplementos remuneratórios e prestações sociais.

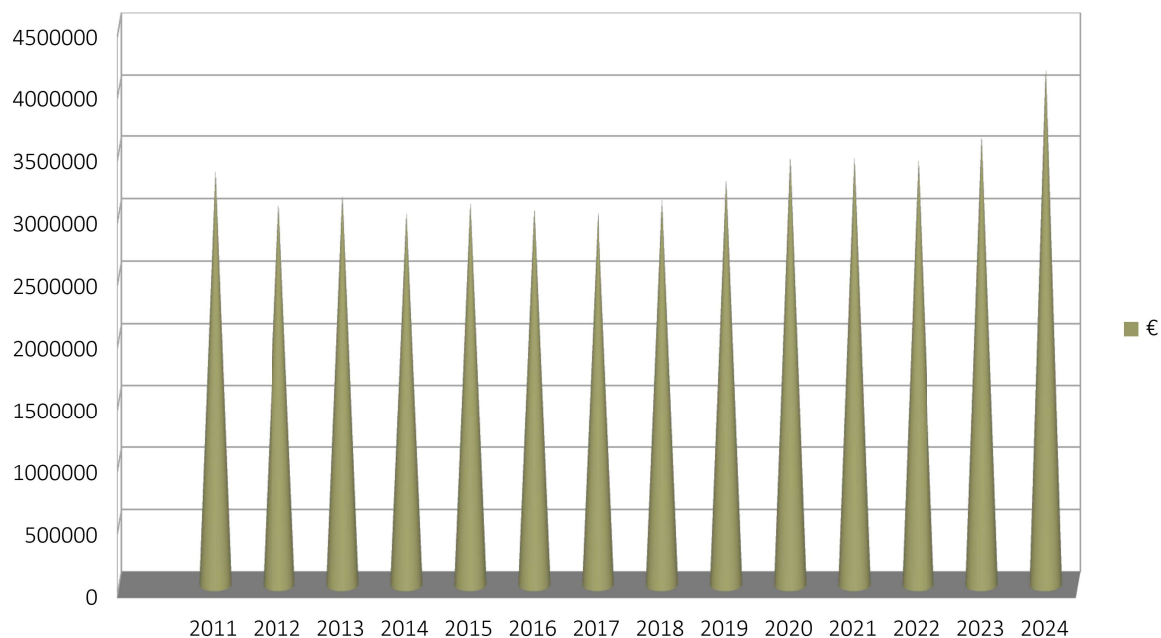


Gráfico 16 – Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal têm oscilado de ano para ano, sendo que de 2023 para 2024 registou-se um aumento de 15,08 %.

4.1 – Encargos com o pessoal

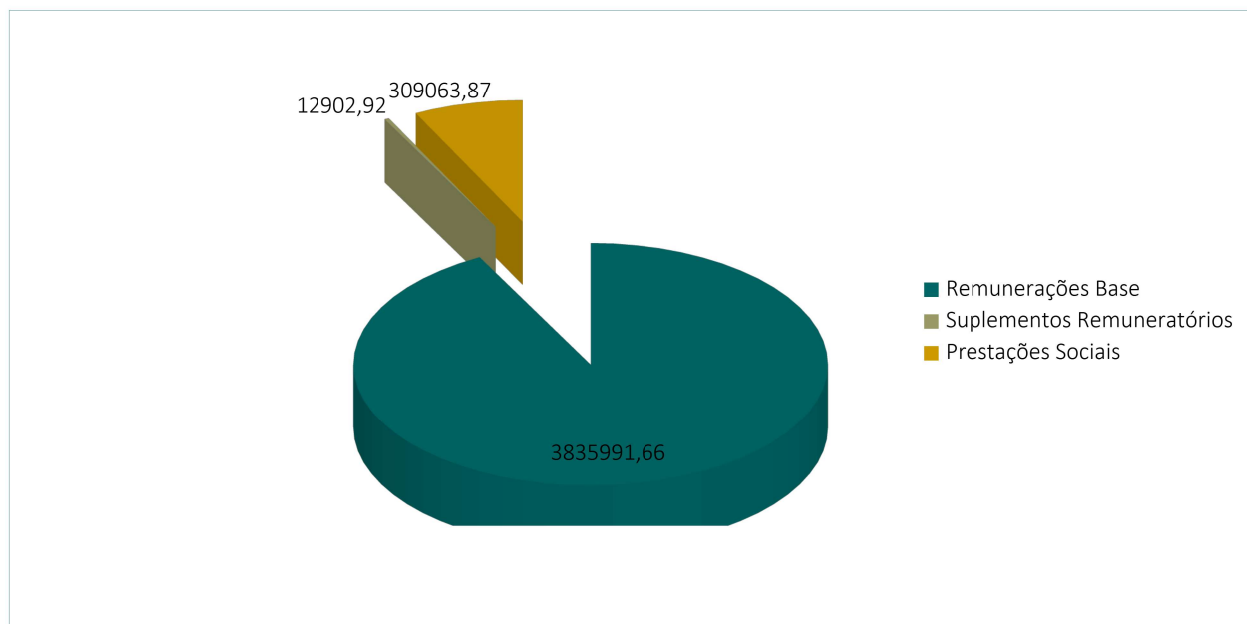


Gráfico 17 – Encargos com o pessoal

A remuneração base representa 92,26% dos encargos com o pessoal, totalizando 3 835.991,66€ em 2024. O restante montante é repartido para encargos com os suplementos remuneratórios e prestações sociais, representando estes encargos 7,74 %, dos encargos com o pessoal.

42 – Suplementos remuneratórios

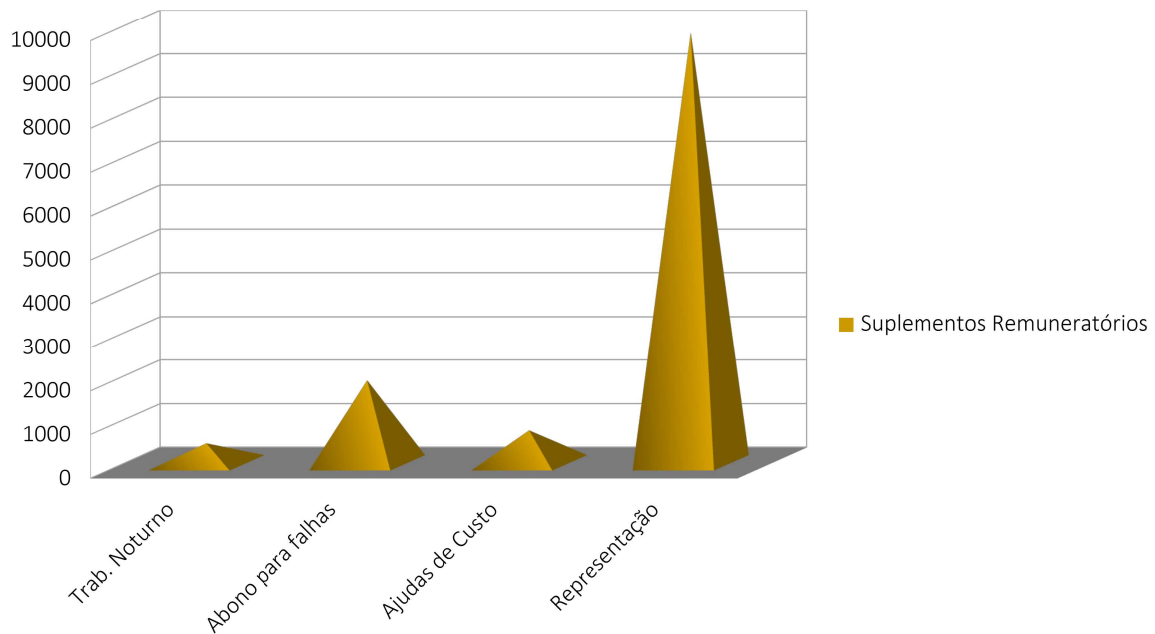


Gráfico 18 – Suplementos Remuneratórios

Os suplementos remuneratórios assumiram em 2024 um custo de 12.902,99 €, assim distribuídos:

- Trabalho normal noturno – 446,34 €;
- Abono para falhas – 1 882,35 €;
- Ajudas de custo – 743,24 €;
- Representação – 9.830,99 €

	Ano			
	2021	2022	2023	2024
Trabalho Extraordinário	23,00 €	92,29 €		
Trabalho normal noturno	682,35 €	575,18 €	629,49 €	446,34 €
Trabalho em dia de descanso semanal	5 172,05 €	2 187,99 €	236,58 €	
Abono para falhas	1 878,01 €	1 724,00 €	1 815,73 €	1 882,35 €
Ajudas de custo	68,50 €	2 547,65 €	1 289,41 €	743,24 €
Representação				9 830,99 €
Total	7 823,91 €	7 127,11 €	3 971,21 €	12.902,92 €

Quadro 6- Suplementos remuneratórios

Analisados os dados relativos aos suplementos remuneratórios verifica-se um aumento de 224,91 %, tendo como comparação o custo dos suplementos referentes a 2023.

4.3 – Prestações sociais

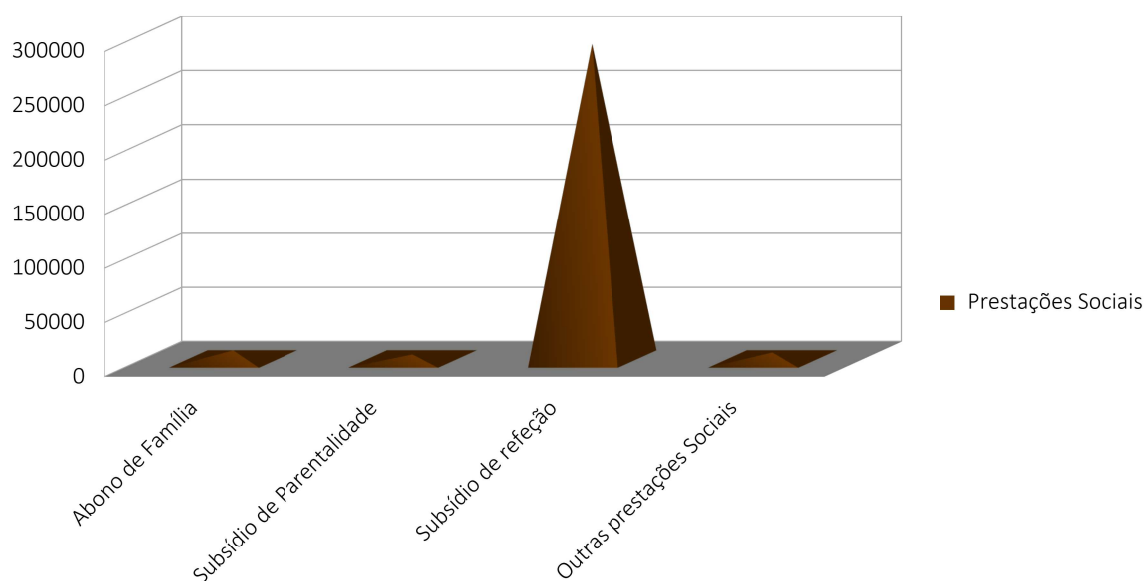


Gráfico 19 – Prestações Sociais

No ano de 2024 as prestações sociais representaram 7,43 % dos encargos (309.063,87 €), assim distribuídos:

- Abono de família – 8 017,19 €;
- Subsídio no âmbito da proteção na parentalidade – 4 265,27 €;
- Subsídio de refeição – 290,724,00 €;
- Outras prestações sociais – 6.057,41 €.

	Ano			
	2021	2022	2023	2024
Abono de Família	7 968,88 €	7 082,84 €	8 257,79 €	8 017,19 €
Sub. Parentalidade	3 522,55 €	6 134,45 €	4 193,92 €	4 265,27 €
Subsídio de refeição	242 426,69 €	234 988,08 €	283 073,20 €	290 724,00 €
Outras prestações Sociais	33 799,85 €	38 797,63 €	43 750,74 €	6 057,41 €
Total	287 717,97 €	287 003,00 €	339 275,65 €	309 063,87 €

Quadro 7- Prestações Sociais

As despesas com as prestações sociais sofreram em relação a 2023, um decréscimo de 30.211,78 € (8,9 %).

Da análise dos dados, verifica-se uma descida acentuada nas despesas referentes a “Outras prestações sociais”, onde estão contabilizadas as comparticipação nas despesas de saúde dos trabalhadores do MPB. O valor de 6 057,41 €, diz respeito aos pedidos de comparticipação das despesas de saúde, realizadas pelos trabalhadores até 31 de dezembro de 2023 e cujo reembolso ocorreu em 2024.

Desde 1 de janeiro de 2024, a ADSE passou a assumir a responsabilidade financeira pelos cuidados de saúde dos trabalhadores das Autarquias Locais, tal como previsto no artº. 288º. da Lei nº. 82/2023, de 29 de dezembro que aprovou o Orçamento de Estado para 2024, que aditou o artº. 4º.-A, ao Dec.-Lei nº. 118/83, de 25 de fevereiro.

5. HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA

Todos os trabalhadores têm direito a prestar o seu trabalho em condições que respeitem a sua segurança e saúde. A segurança no trabalho visa a prevenção de acidentes de trabalho, através da identificação, avaliação e controle dos riscos profissionais. Por sua vez, a saúde no trabalho visa garantir a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores.

5.1– Acidentes de trabalho

Em 2024 foram contabilizados 10 acidentes de trabalho, 9 no local de trabalho e 1 “in itinere”, sendo que 3 transitaram do ano de 2023.

Destes acidentes, resultaram 8 casos de incapacidade temporária e absoluta e 2 de incapacidade temporária e parcial.

Registaram-se 495 dias de ausência ao serviço por motivo de acidente de trabalho.

5.2– Atividades de medicina no trabalho

De acordo com o disposto na Lei nº. 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico de promoção e prevenção de Segurança e Saúde no Trabalho, a medicina no trabalho é uma especialidade médica que tem como objetivo avaliar e acompanhar clinicamente a aptidão de um trabalhador para exercer uma determinada função, considerando o seu historial clínico.

Os serviços de medicina no trabalho foram assegurados por uma empresa externa especializada, tendo sido realizados 86 exames médicos, 71 periódicos e 15 de admissão. O MPB, teve um custo de 7 173,94 €, com os serviços de medicina prestados pela empresa externa.

A estrutura de medicina e segurança no trabalho acarretou custos na ordem dos 24 195,78 €

Os encargos assumidos, com equipamentos de proteção foram no valor de 11.871,28 €.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional tem um papel relevante na qualificação e desenvolvimento de recursos humanos e, consequentemente na produtividade e na competitividade das entidades. A ênfase colocada na qualificação técnica e na atualização permanente do conhecimento dos recursos humanos é uma exigência imperiosa para alcançar um desempenho profissional realista e eficiente.

A formação profissional é um processo de desenvolvimento da qualidade dos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.

A formação profissional registada durante 2024, foi efetuada através de ações de formação externas, no total de 7, com um custo associado de 4 020,00 €.

As ações de formação ministradas aos trabalhadores do MPB, totalizaram 390 horas de formação, envolvendo 22 formandos.

As horas de formação e o número de participantes encontram-se assim distribuídas em função da carreira:

	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros
Nº. de horas frequentadas	212		107	71		
Nº. de participantes	1		13	8		

Quadro 8- Horas de formação

7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

7.1 – Trabalhadores sindicalizados

O MPB em 31 de dezembro de 2024 tinha 75 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a 32,60 % do universo dos trabalhadores.

7.2 – Disciplina

Durante o ano em análise foi instaurado um processo disciplinar, tendo transitado para o ano seguinte. O processo instaurado em 2023, transitou igualmente para o ano seguinte.

7.3 – Eleitos locais

Em relação a este item registaram-se:

- Regime permanência (tempo inteiro câmara municipal) – presidente e vereadores – 4
- Regime não permanência (câmara municipal) – 3
- Regime não permanência (assembleia municipal) - 38

7.4 – Gabinete de Apoio Pessoal

O Gabinete de Apoio Pessoal, em 31 de dezembro 2024, estava assim composto:

- Sem vínculo à Administração Pública: 1 Secretário.

7.5 – Dirigentes

Em 31 de dezembro de 2024 encontravam-se providos 4 Dirigentes Intermédios de 2º. Grau (Chefe de Divisão Municipal) e 4 Dirigentes Intermédios de 3º. grau (Chefe de Unidade Municipal).

8- ANEXOS