



Relatório do Balanço Social
2023

ÍNDICE

1 - INTRODUÇÃO.....	3
2 - RECURSOS HUMANOS.....	5
2.1 - Efetivos ao serviço.....	5
2.2 – Relação jurídica.....	6
2.3 – Evolução do número de trabalhadores por carreira.....	7
2.4 – Evolução dos efetivos.....	9
2.5 – Efetivos por género.....	10
2.6 – Estrutura etária.....	12
2.7 - Estrutura de antiguidade.....	14
2.8 - Estrutura habilitacional.....	15
2.9 – Trabalhadores portadores de deficiência.....	16
2.10 – Admitidos e regressados.....	18
2.11 – Trabalhadores saídos.....	19
2.12 – Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	20
2.13 – Mudanças de situação.....	21
2.14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário.....	22
2.15 – Horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno.....	23
2.16 – Ausências ao trabalho.....	24
3. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	24
3.1 – Encargos com o pessoal.....	26
3.2 – Suplementos remuneratórios.....	27
3.3 – Prestações sociais.....	29
4. HIGIENE E SEGURANÇA.....	31
4.1– Acidentes de trabalho.....	31
4.2– Atividades de medicina no trabalho.....	31
5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	31
6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	32
6.1 – Trabalhadores sindicalizados.....	32
6.2 – Disciplina.....	32
6.3 – Eleitos locais.....	32
6.4 – Gabinete de Apoio Pessoal.....	33
6.5 – Dirigentes e equiparados.....	33
7 - ANEXOS.....	34

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 2023 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 2023 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 - RECURSOS HUMANOS

2.1 - Efetivos ao serviço

		Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	As. Operacion al	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H:	2	0	0	0	0	1	3
	M:	2	0	0	0	0	0	2
	T:	4	0	0	0	0	1	5
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	8	15	52	5	1	81
	M:	0	17	40	79	1	0	137
	T:	0	25	55	131	6	1	218
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:	2	8	15	52	5	2	84
	M:	2	17	40	79	1	1	140
	T:	4	25	55	131	6	3	224

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 2023, o MPB contabilizava 224 trabalhadores, em exercício de funções, distribuído pelas seguintes carreiras:

Dirigentes Intermédios – 4 trabalhadores;

Técnicos Superiores – 25 trabalhadores;

Assistentes Técnicos – 55 trabalhadores;

Assistentes Operacionais – 131 trabalhadores;

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

Outros – 3 trabalhadores.

2.2 – Relação jurídica

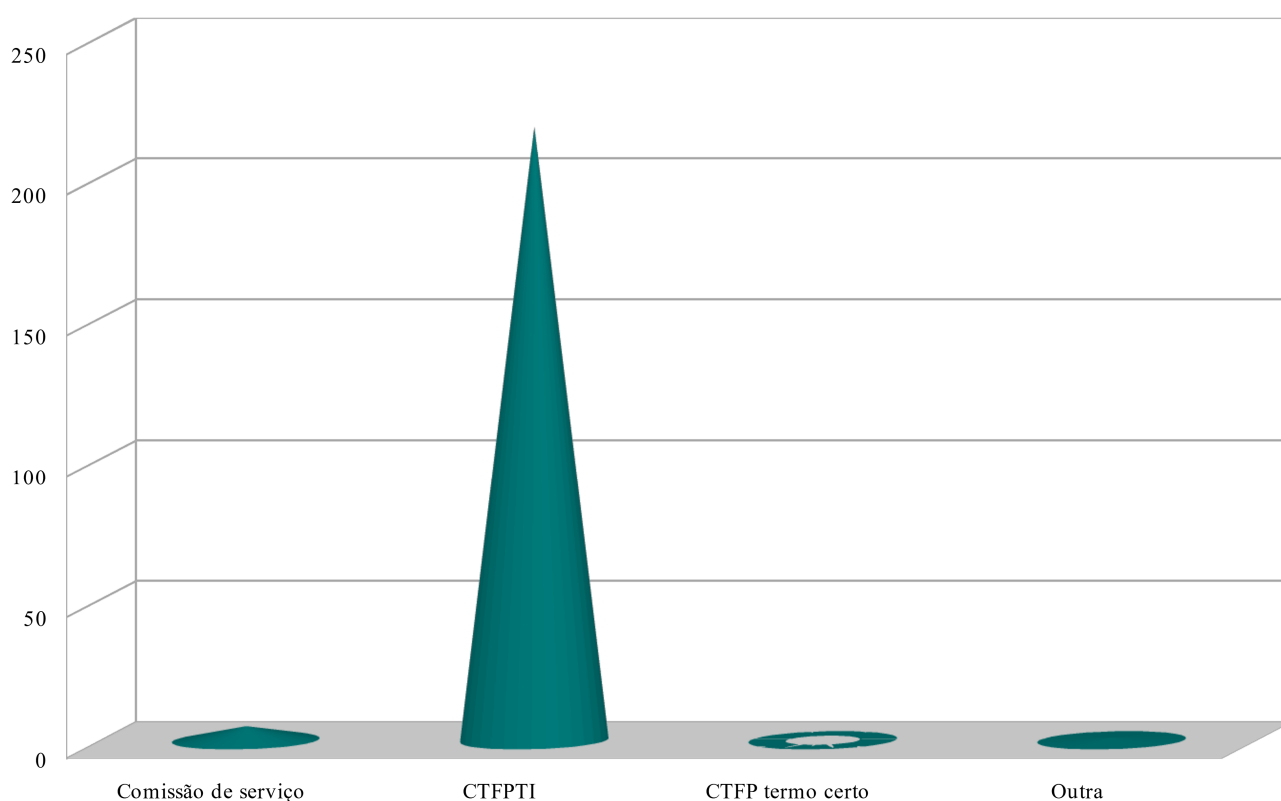


Gráfico 1- Relação jurídica

Dos 224 trabalhadores, em exercício de funções em 31 de dezembro de 2023, constata-se, tal como em anos anteriores, que a relação jurídica predominante é o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI) com 218 trabalhadores (97,33 %), seguindo-se a nomeação em comissão de serviço no âmbito da atual Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e do Estatuto do Pessoal Dirigente com 5 trabalhadores (2,24 %) e por fim Outras situações com 1 trabalhador (0,45 %).

O MPB, continua a estabelecer uma política clara de eliminação progressiva do recurso a trabalho precário, pelo que em 31 de dezembro de 2023, o MPB continua a não ter nenhum trabalhador com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo.

2.3 – Evolução do número de trabalhadores por carreira

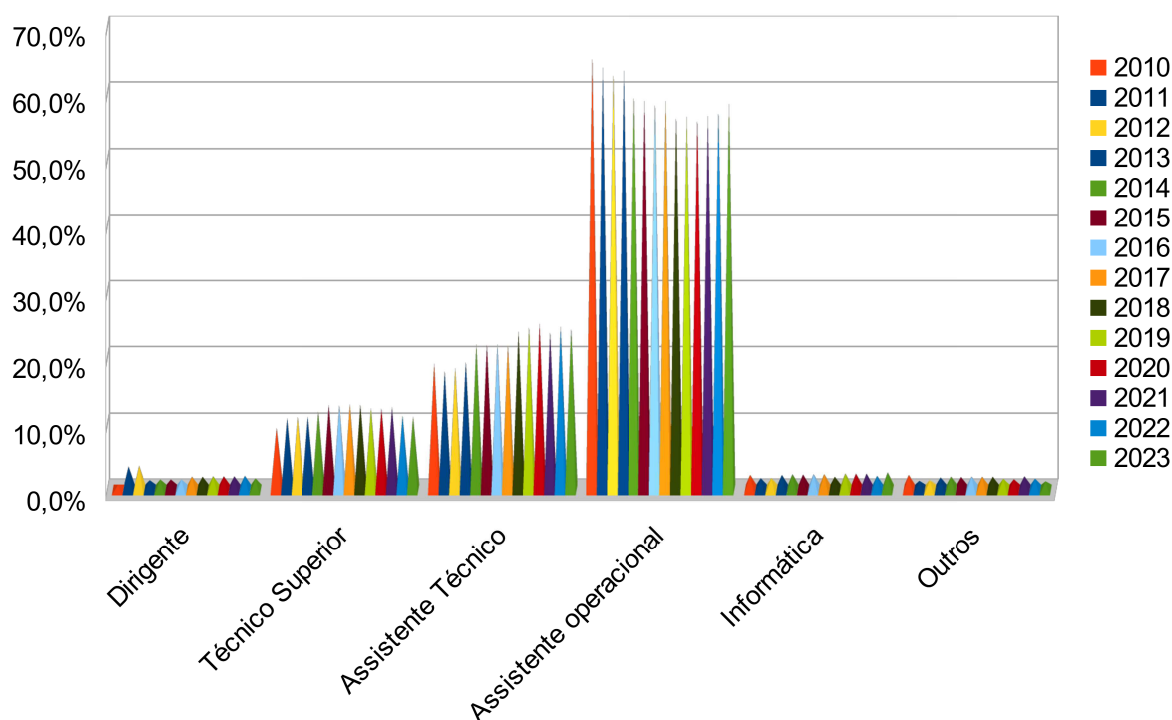


Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores por carreira

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 efetivos que exerceram o cargo de dirigentes intermédios, designadamente de 2 passaram para 10. No ano de 2013, reduziu para 4 o número de trabalhadores que exerceram cargos dirigentes, sendo que em 31 de dezembro de 2023, consta-se que estão a exercer o cargo de dirigentes intermédios apenas 4 trabalhadores.

Na carreira de Técnico Superior, verifica-se que é no ano de 2017, que atinge o número mais elevado de efetivos integrados nesta carreira, nomeadamente 34 trabalhadores, vindo desde então a sofrer reduções, estando atualmente em 25, os efetivos. Nos Assistentes Operacionais continua a verificar-se um decréscimo no seu número em relação ao ano de 2010, tendo-se verificado um decréscimo de 44 trabalhadores nesta carreira até 2023.

O ano em que se verificou o número mais elevado de efetivos foi no ano de 2017 com 276 trabalhadores, pelo que este Município sofreu uma redução de 52 efetivos comparativamente com este ano.

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

	Ano													
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
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
Índice de Técnica	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

Quadro 2 – Índices de enquadramento e técnica

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). Se tivermos como referência o ano de 2010 o índice de enquadramento sofreu um aumento de 1,04.

O índice de tecnicidade apresentou uma evolução positiva até 2017. No entanto em 2023, comparativamente com 2017, verifica-se um decréscimo de 2,83.

2.4 – Evolução dos efetivos

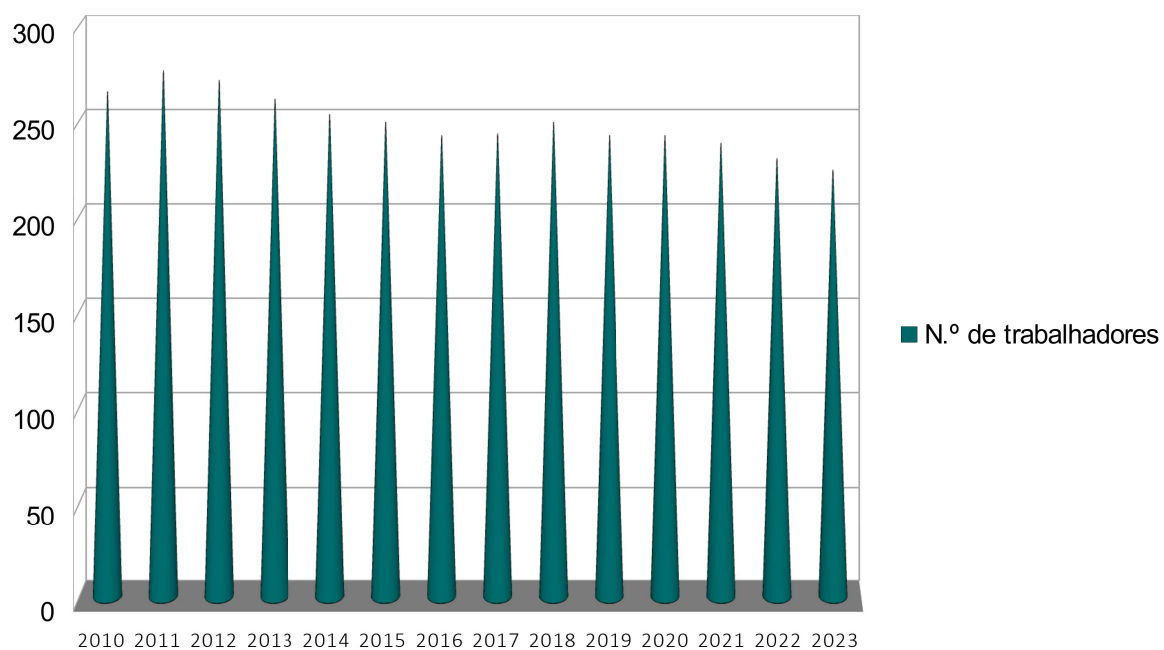


Gráfico 3 – Evolução dos efetivos

Desde 2011 que se verifica uma diminuição significativa do número total de trabalhadores, tendo-se registado em termos absolutos um decréscimo de 52 trabalhadores, o que corresponde a 18,84 %.

2.5 – Efetivos por género

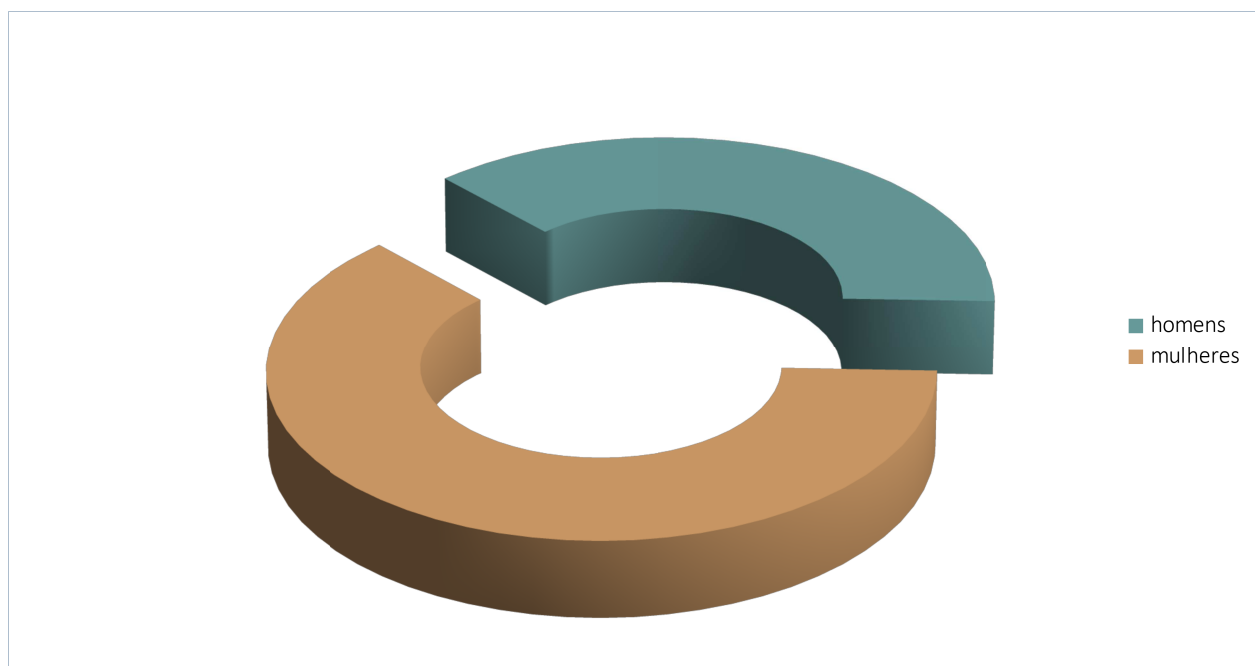


Gráfico 4- Distribuição por sexo

Do total dos 224 trabalhadores do MPB, 140 são do sexo feminino e 84 são do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 62,50 %, sendo que a maioria dos trabalhadores são mulheres.

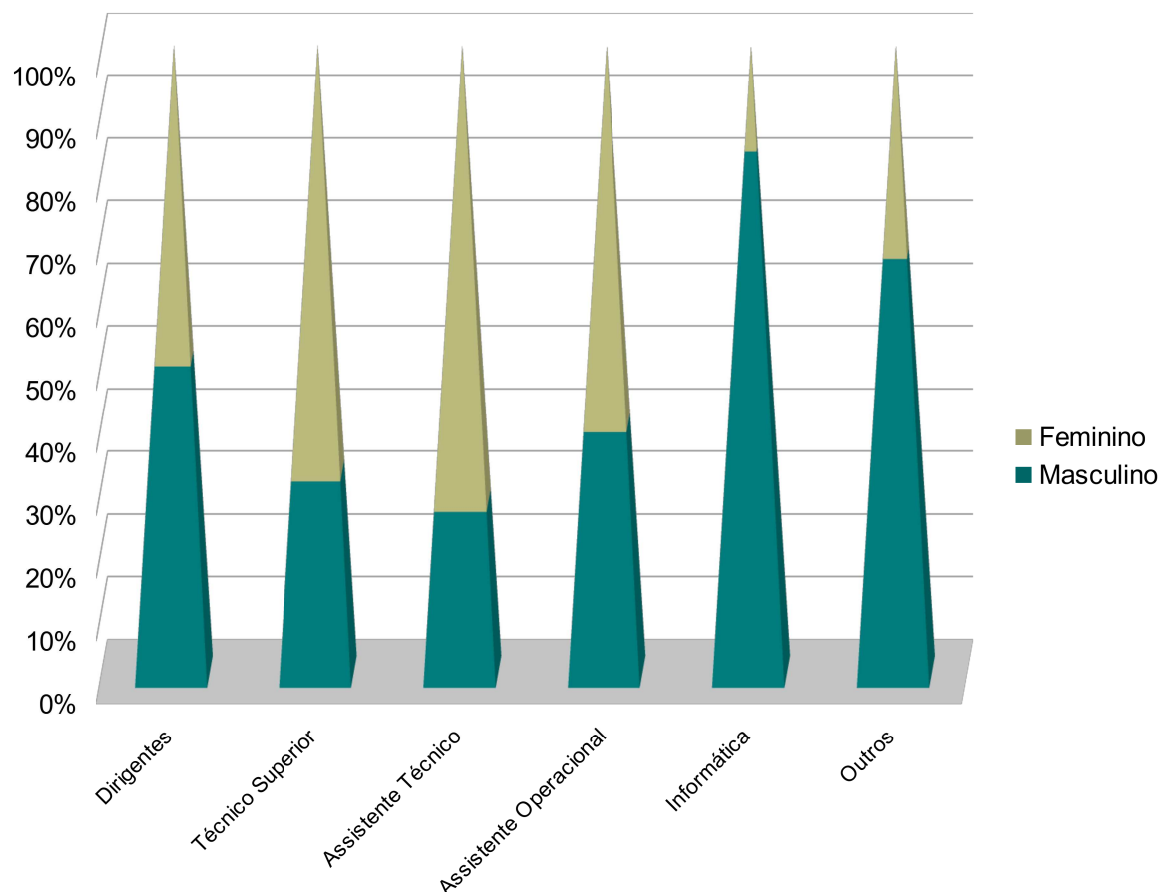


Gráfico 5 – Distribuição do sexo em função da carreira

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.

2.6 – Estrutura etária

Gráfico 6 – Estrutura etária

Em 2023, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo (55-59), com 54 trabalhadores, o que corresponde a 24,11% 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 11 trabalhadores.

O leque etário em 2023 corresponde a 2,31, isto é o trabalhador com idade mais elevada (67 anos) tem 2,31 vezes a idade do trabalhador mais jovem (29 anos). A amplitude é de 38 anos.

Ano													
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
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

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 2023, situa-se nos 52 anos.

Ano													
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
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

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 2023, com uma taxa de 48,66 %.

2.7 - 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	0	0	4	0	0	4
	M:	0	0	2	0	11	0	0	13
	T:	0	0	2	0	15	0	0	17
5-9	H:	0	0	1	1	5	0	1	8
	M:	0	0	4	3	4	0	0	11
	T:	0	0	5	4	9	0	1	19
10-14	H:	0	0	4	2	7	0	1	14
	M:	0	0	2	9	31	0	0	42
	T:	0	0	6	11	38	0	1	56
15-19	H:	0	1	3	6	4	4	0	18
	M:	0	1	7	5	5	0	0	18
	T:	0	2	10	11	9	4	0	36
20-24	H:	0	1	0	1	7	1	0	10
	M:	0	1	1	3	2	0	0	7
	T:	0	2	1	4	9	1	0	17
25-29	H:	0	0	0	2	2	0	0	4
	M:	0	0	0	2	14	0	0	16
	T:	0	0	0	4	16	0	0	20
30-34	H:	0	0	0	0	8	0	0	8
	M:	0	0	0	5	4	0	0	9
	T:	0	0	0	5	12	0	0	17
35-39	H:	0	0	0	3	15	0	0	18
	M:	0	0	1	13	8	1	1	24
	T:	0	0	1	16	23	1	1	42
40 ou mais anos	H:	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	0	0	0	0	0	0	0
	T:	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	H:	0	2	8	15	52	5	2	84
	M:	0	2	17	40	79	1	1	140
	T:	0	4	25	55	131	6	3	224

Quadro 5 – Estrutura de antiguidade

Dos 224 trabalhadores, verifica-se que 17 trabalhadores têm até 5 anos de antiguidade e 42 têm entre 35 e 39 anos. O grupo com mais trabalhadores é o grupo com mais de 10 e até 14 anos, com 56 trabalhadores, sendo que o grupo de 35 a 39 anos, tem 42 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.

2.8 - Estrutura habilitacional

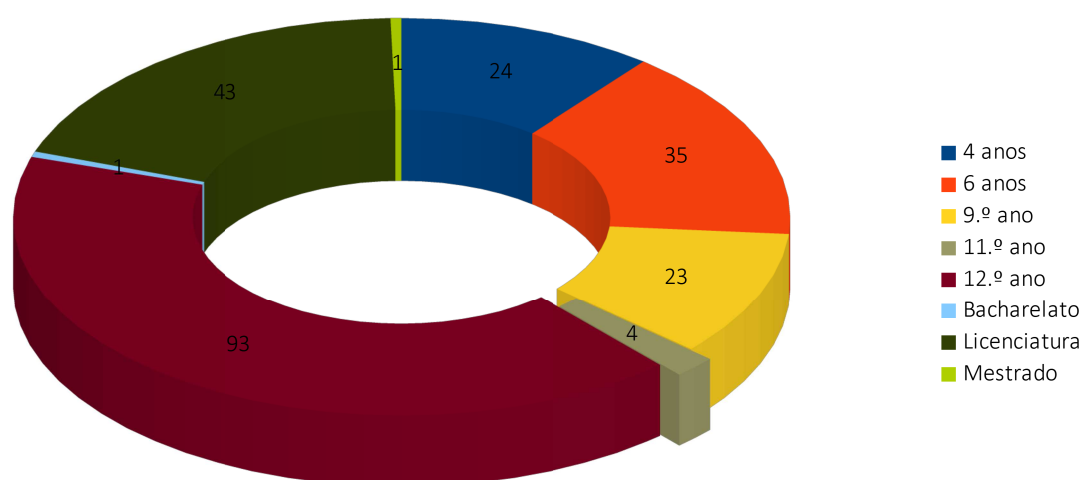


Gráfico 7 – Estrutura habilitacional

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 2023, o nível de escolaridade mais representativo surge no nível de escolaridade do “12.º. ano ou equivalente”, representando (41,52 %).

Em 2023 os trabalhadores detentores de escolaridade até ao 12.º ano representavam cerca de 79,91 %, enquanto que os trabalhadores com formação superior apenas representavam 20,09 %, conforme demonstra o gráfico acima.

2.9 – Trabalhadores portadores de deficiência

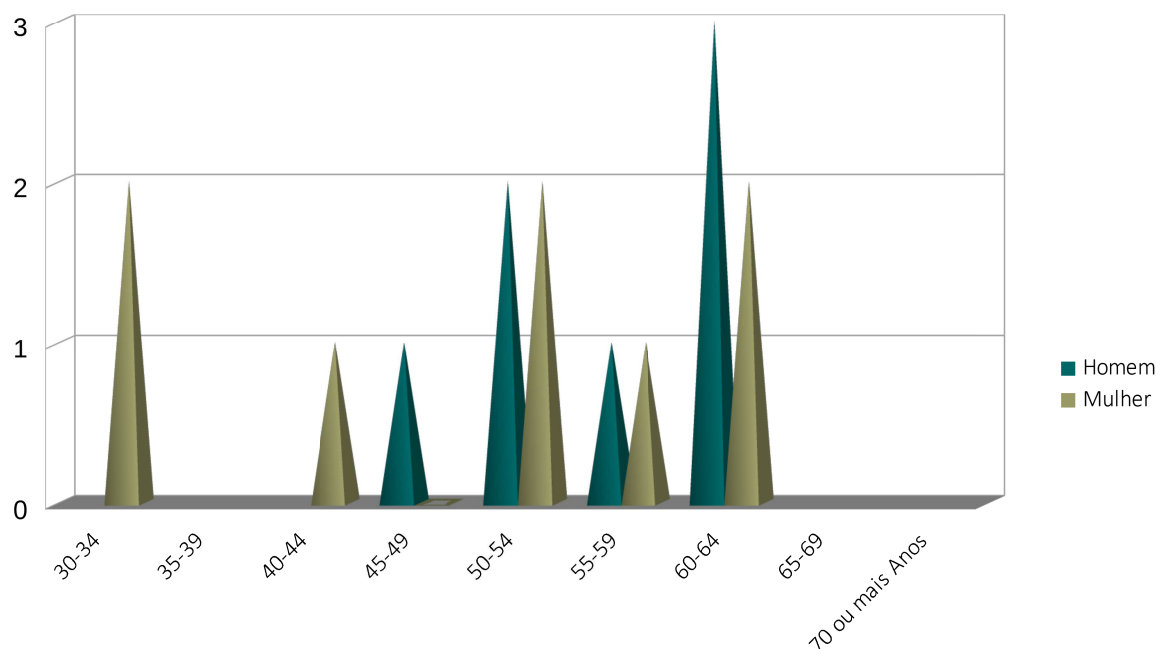


Gráfico 8 – Trabalhadores deficientes por sexo

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.

No ano de 2023 verifica-se que do universo de 224 trabalhadores, 15 (6,70 %) são portadores de deficiência, sendo 6 homens e 9 mulheres.

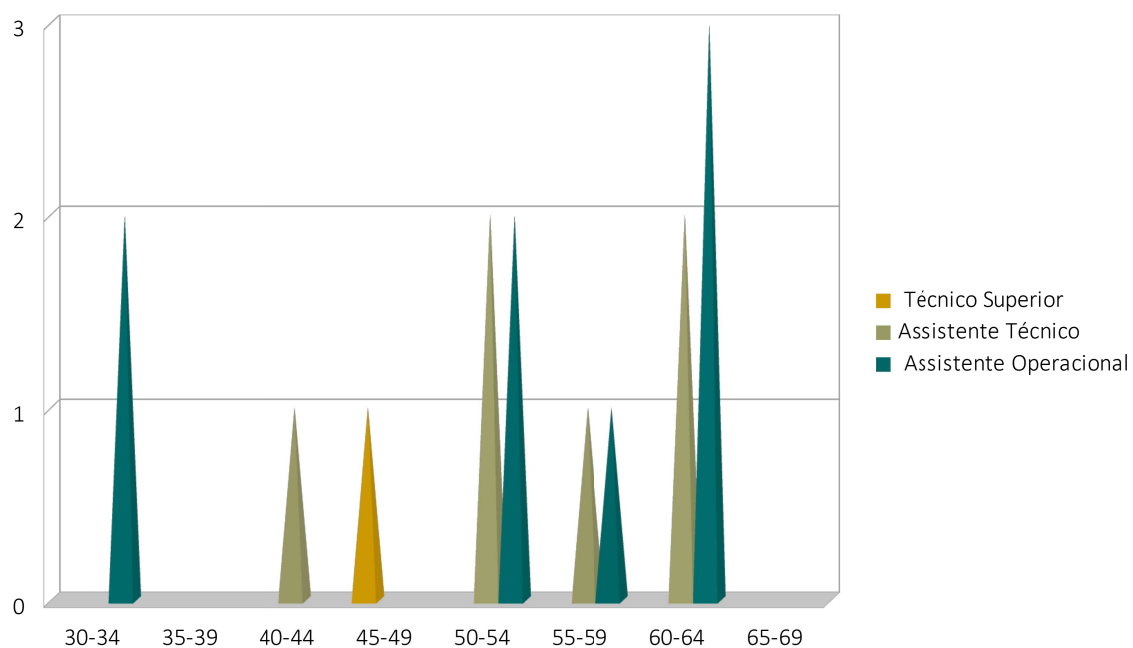


Gráfico 9 – Trabalhadores deficientes por carreira

Os 15 trabalhadores deficientes encontram-se distribuídos por 3 carreiras. Na carreira de Técnico Superior(1), Assistente Técnico (6) e de Assistente Operacional (8).

2.10 – Admitidos e regressados

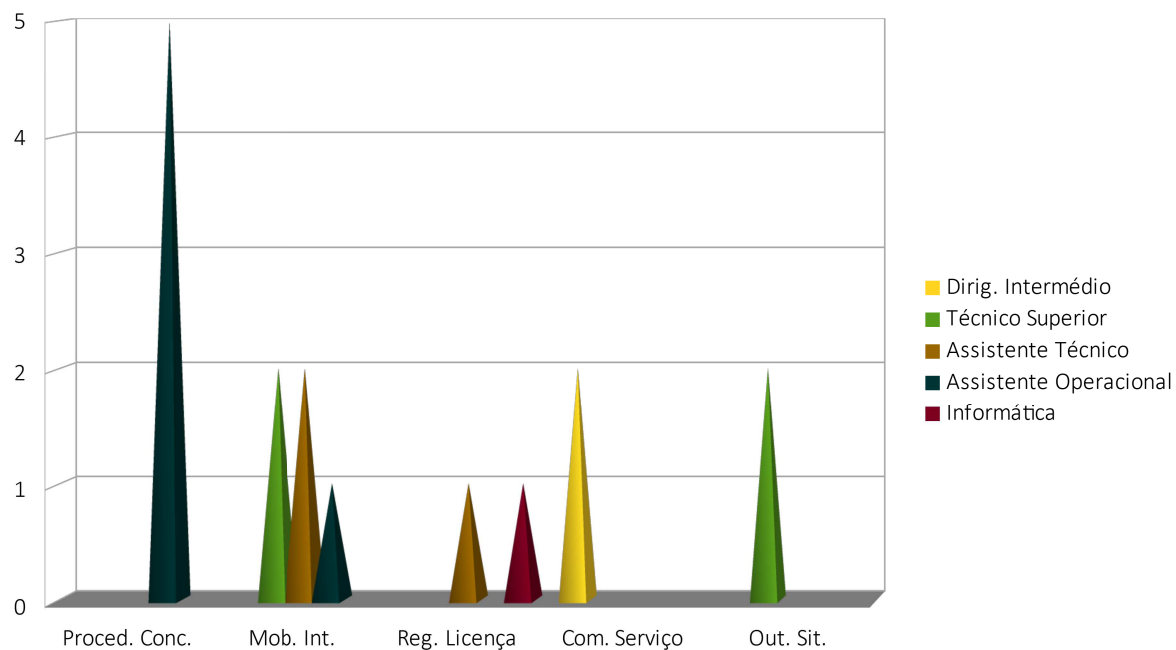


Gráfico 10 – Trabalhadores admitidos e regressados

O MPB registou a admissão de 5 Assistentes Operacionais através de Procedimento concursal, a designação de 2 Dirigentes Intermédios em regime de substituição, o regresso de licença sem remuneração de 1 Assistente Técnico e de 1 Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, verificando-se, ainda a mobilidade interna de 2 Técnicos Superiores, 2 Assistentes Técnicos e 1 Assistente Operacional e o regresso à categoria de origem de 2 Técnicos Superiores por cessação da comissão de serviço, contabilizando na sua totalidade 16 trabalhadores admitidos/regressados.

2.11 – Trabalhadores saídos

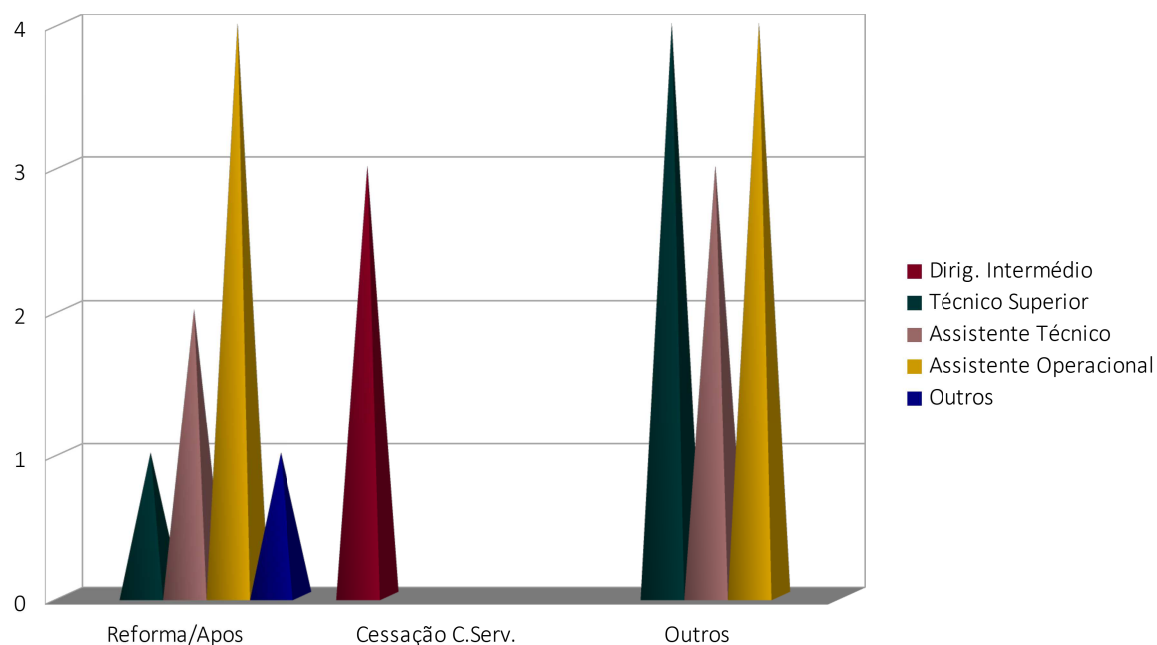


Gráfico 11 – Trabalhadores saídos

Verificou-se a saída de 22 trabalhadores, 7 por aposentação/reforma, 4 por cessação da comissão de serviço, 2 por licença s/ remuneração, 8 por mobilidade e 1 para exercer o cargo de dirigente intermédio de 2º. grau.

2.12 – 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 2023, não foram ocupados 48, sendo que 22 estavam em desenvolvimento a 31 de dezembro de 2023.

2.13 – Mudanças de situação

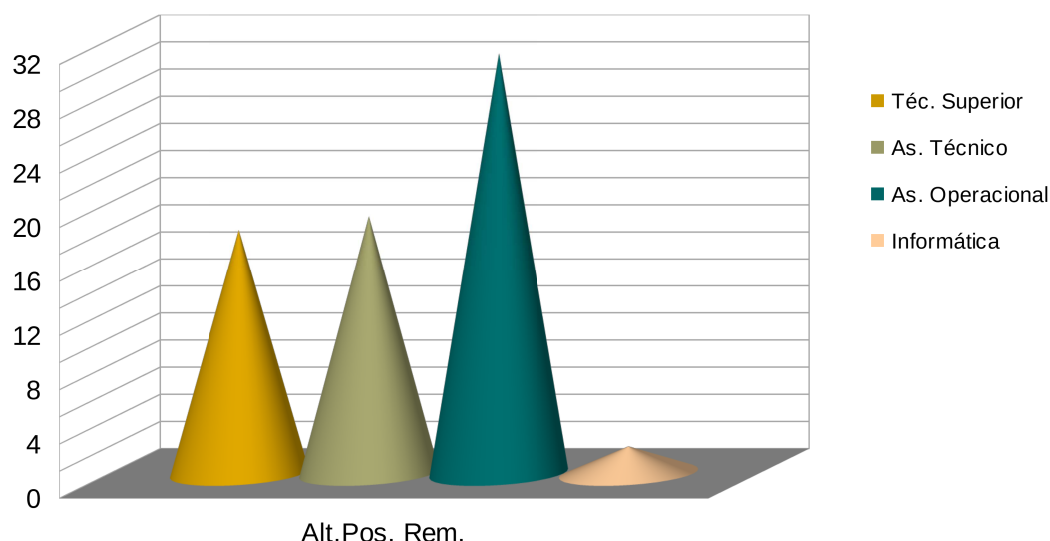


Gráfico 12 – Mudanças de situação.

De acordo com o previsto no artº. 156º. da LTFP, os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, quando o trabalhador, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra. A alteração do posicionamento remuneratório, reporta-se, em regra a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

Terminado o processo de avaliação de desempenho do biénio 2021/2022, alteraram a sua posição remuneratória e com efeitos ao dia 1 de janeiro de 2023, 70 trabalhadores, distribuídos pelas seguintes

carreiras:

Técnico Superior – 18 trabalhadores;

Assistente Técnico - 19 trabalhadores;

Assistente Operacional – 31 trabalhadores;

Informática (Esp. e Téc.Sist. e Tec. de Informação) – 2 trabalhadores.

2.14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

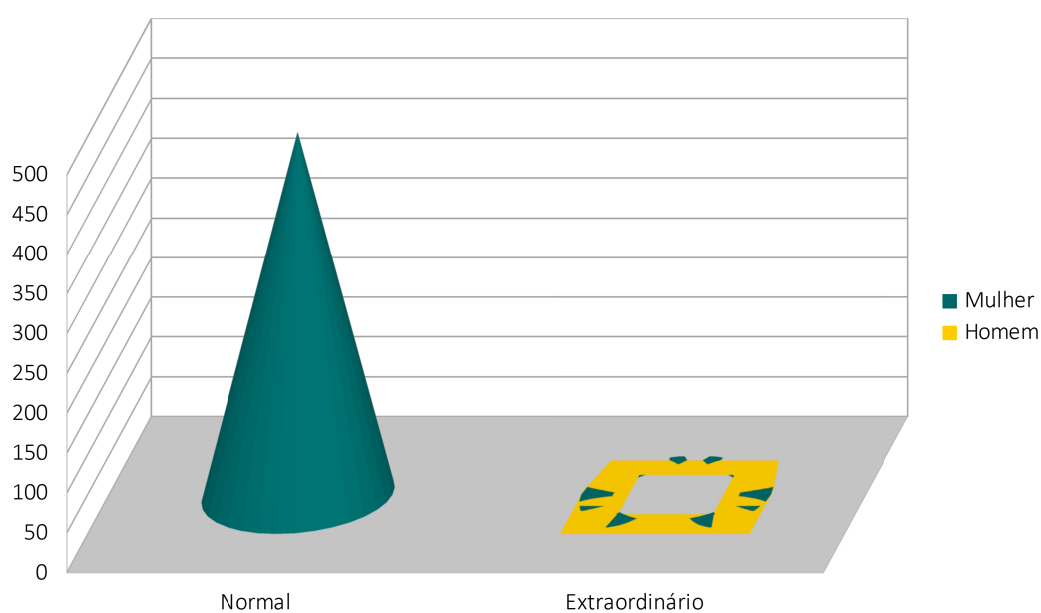


Gráfico 13 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

Em 2023 foram processadas 456 horas de trabalho noturno normal, realizadas por mulheres.

2.15 – Contagem de horas em dias de descanso semanal

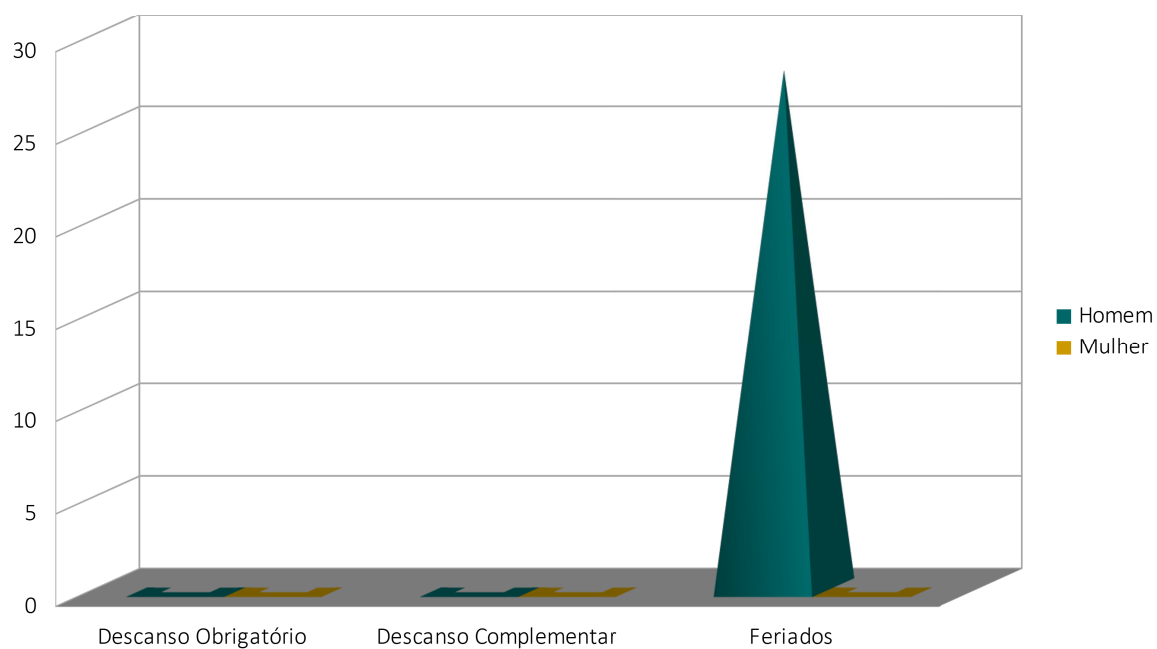


Gráfico 15 – Contagem das horas em dia de descanso semanal e feriados

Em 2023 foram processadas 28 horas de trabalho em dia feriado, realizadas por homens.

2.16 – Ausências ao trabalho

O absentismo caracteriza-se pela ausência do trabalhador no local de trabalho. Aos trabalhadores do MPB no ano de 2023, foram contabilizados 6 036 dias de faltas, apresentando um decréscimo de 1 385 dias face ao ano anterior.

Os 6 036 dias de faltas ocorreram pelos seguintes motivos:

- 15 dias por *casamento* (0,25%);
- 206 dias por *proteção na parentalidade* (3,42%);
- 119 dias por *falecimento de familiar* (1,98%);
- 4 320 dias por *doença*, (71,57%);
- 495 dias por *acidente de serviço* (8,20%);
- 51 dias por *assistência a familiar* (0,85%);
- 89 dias por *trabalhador-estudante* (1,48 %);
- 405 dias por *conta do período das férias* (6,71%);
- 71 dias por *greve* (1,18%);
- 265 dias por *outros motivos* (4,39%).

No ano de 2023, cada trabalhador faltou, em média, 26,95 dias, verificando-se um decréscimo de 5,32 dias em relação a 2022.

3. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

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

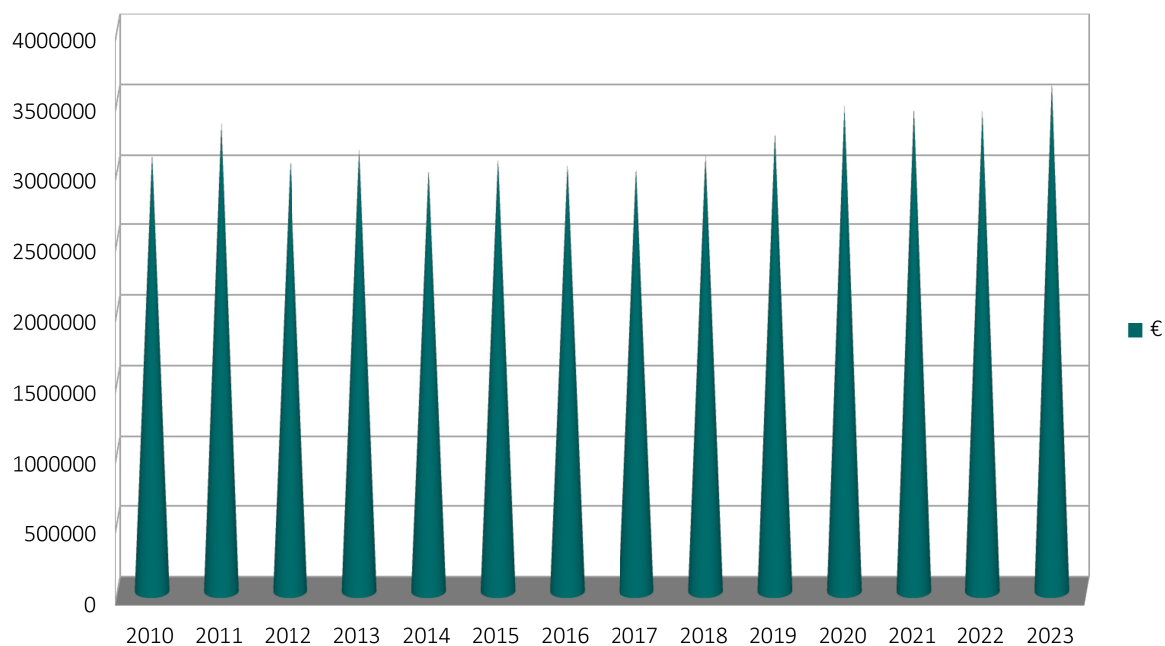


Gráfico 16 – Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal têm oscilado de ano para ano, sendo que de 2022 para 2023 registou-se um aumento de 5,82 %.

3.1 – Encargos com o pessoal

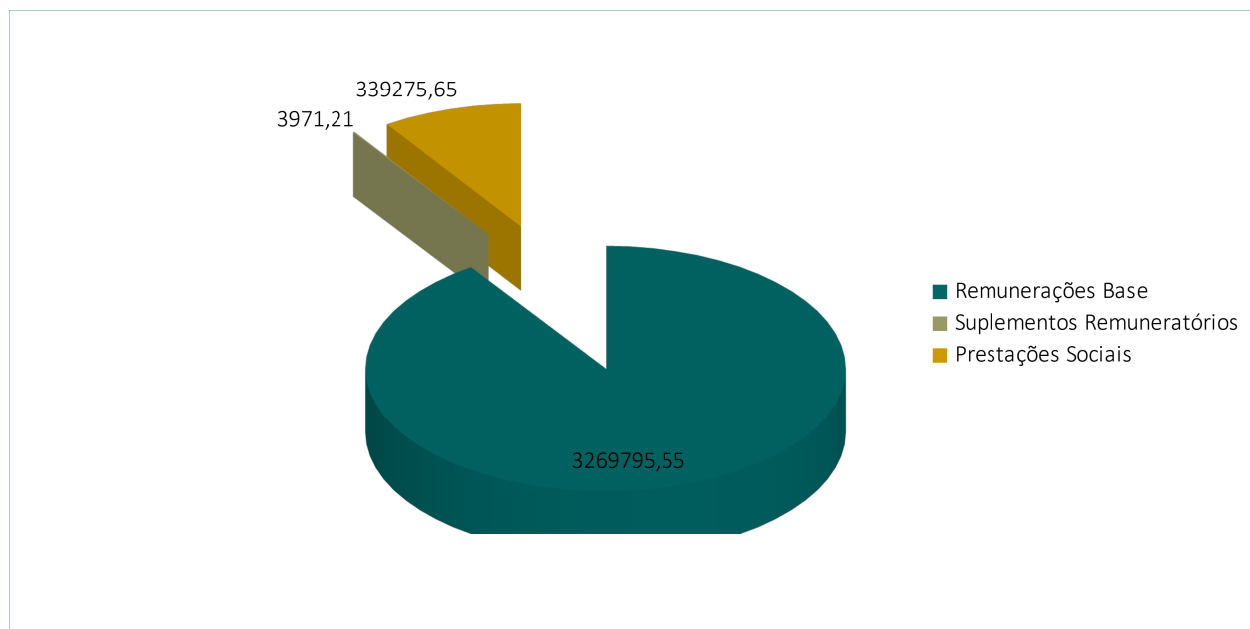


Gráfico 17 – Encargos com o pessoal

A remuneração base representa 90,50% dos encargos com o pessoal, totalizando 3 269.795,55€. em 2023.

O restante montante é repartido para encargos com os suplementos remuneratórios e prestações sociais, representando estes encargos 9,50 %, dos encargos com o pessoal.

3.2 – Suplementos remuneratórios

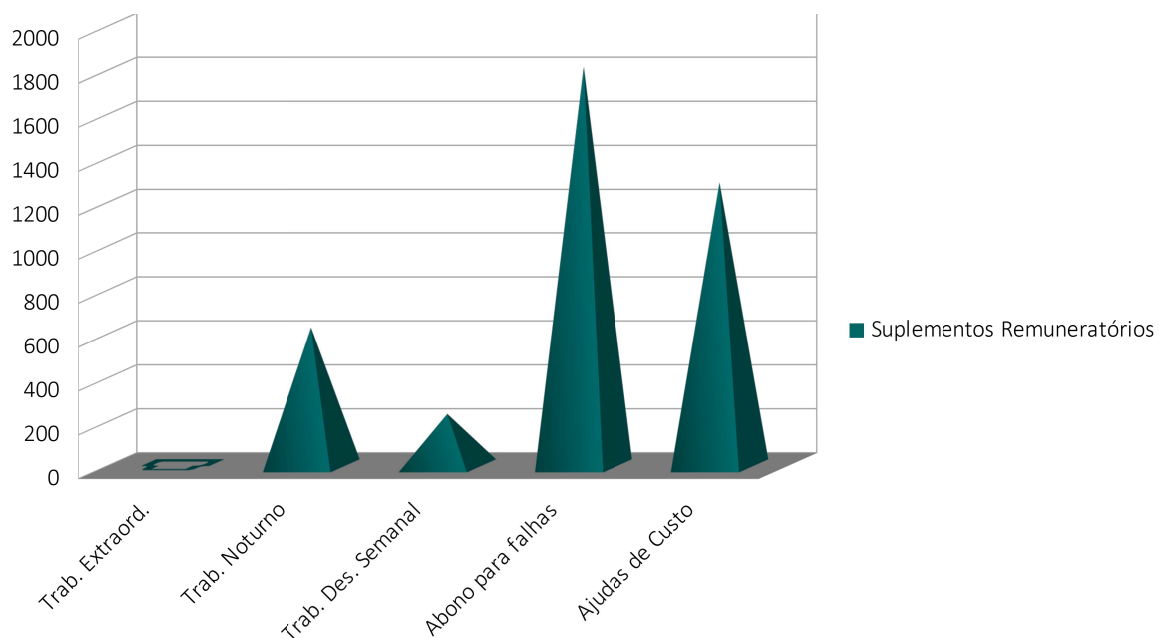


Gráfico 18 – Suplementos Remuneratórios

Os suplementos remuneratórios assumiram em 2023 um custo de 3 971,21 €, assim distribuídos:

- Trabalho normal noturno – 629,49 €;
- Trabalho em dias de descanso semanal – 236,58 €;
- Abono para falhas – 1 815,73 €;
- Ajudas de custo – 1 289,41 €;

	Ano		
	2021	2022	2023
Trabalho Extraordinário	23,00 €	92,29 €	
Trabalho normal noturno	682,35 €	575,18 €	629,49 €
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 €
Ajudas de custo	68,50 €	2 547,65 €	1 289,41 €
Total	7 823,91 €	7 127,11 €	3 971,21 €

Quadro 6- Suplementos remuneratórios

Analizados os dados relativos aos suplementos remuneratórios verifica-se um decréscimo de 49,25%, tendo como comparação o custo dos suplementos referentes a 2021.

3.3 – Prestações sociais

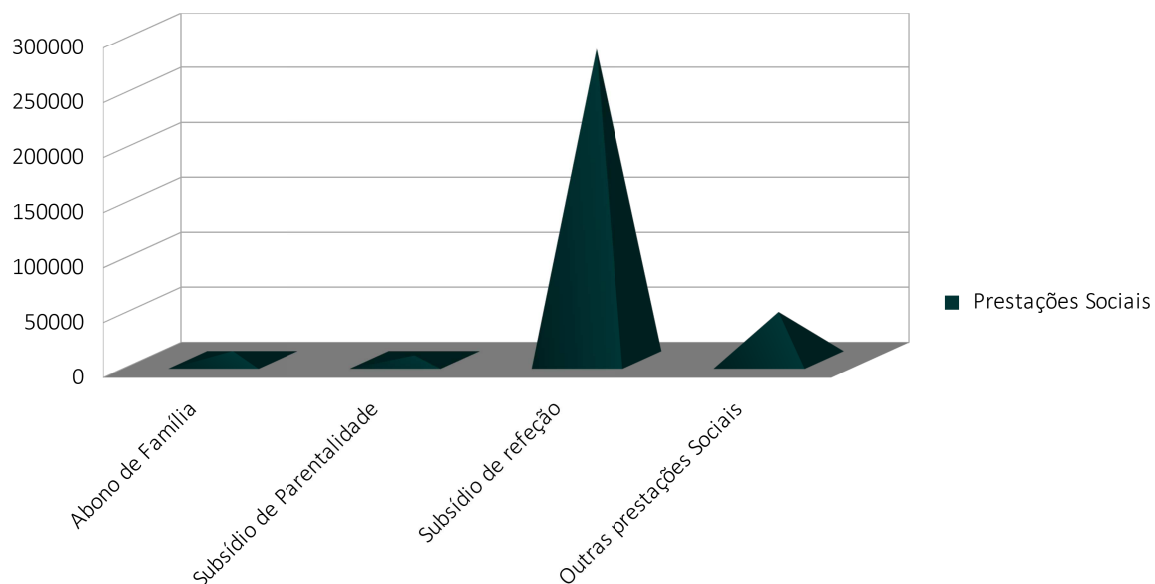


Gráfico 19 – Prestações Sociais

No ano de 2023 as prestações sociais representaram 9,39% dos encargos (339.275,65 €), assim distribuídos:

- Abono de família – 8 257,79 €;
- Subsídio no âmbito da proteção na parentalidade – 4 193,92 €;
- Subsídio de refeição – 283 073,20 €;
- Outras prestações sociais – 43 750,74 €.

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

Quadro 7- Prestações Sociais

As despesas com as prestações sociais sofreram em relação a 2021, um aumento de 51 557,68 € (17,92 %).

4. HIGIENE E SEGURANÇA

4.1– Acidentes de trabalho

Em 2023 ocorreram 6 acidentes de trabalho, 5 no local de trabalho e 1 “in itinere”. Registaram-se menos 4 acidentes de trabalho comparativamente ao ano de 2022.

Destes acidentes, resultaram 6 casos de incapacidade temporária e absoluta e 1 de incapacidade temporária e parcial.

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

4.2– Atividades de medicina no trabalho

Os serviços de medicina no trabalho foram assegurados por uma empresa externa especializada, tendo sido realizados 90 exames médicos periódicos. O MPB, teve um custo de 5 426,88 €, com os serviços de medicina prestados pela empresa externa.

A estrutura de medicina e segurança no trabalho acarretou custos na ordem dos 17 021,06 €

Os encargos assumidos, com equipamentos de proteção foram no valor de 28 307,67 € .

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação 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 2023, foi efetuada através de ações de formação externas, no total de 2, com um custo associado de 430,00 €.

As ações de formação ministradas aos trabalhadores do MPB, totalizaram 37 horas de formação, envolvendo 5 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			34	3		
Nº. de participantes			4	1		

Quadro 8- Horas de formação

6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

6.1 – Trabalhadores sindicalizados

O MPB em 31 de dezembro de 2023 tinha 77 trabalhadores sindicalizados.

6.2 – Disciplina

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

6.3 – 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

6.4 – Gabinete de Apoio Pessoal

O Gabinete de Apoio Pessoal, em 31 de dezembro 2023, estava assim composto:

- Sem vínculo à Administração Pública: 1 Secretário.

6.5 – Dirigentes e equiparados

Em 31 de dezembro de 2023 encontravam-se providos 4 Dirigentes Intermédios de 2º. Grau (Chefe de Divisão Municipal).

7 - ANEXOS