



Relatório do Balanço Social
2021

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 – Contagem de horas em dias de descanso semanal.....	24
2.17 – Ausências ao trabalho.....	25
3. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	26
3.1 – Encargos com o pessoal.....	27
3.2 – Suplementos remuneratórios.....	28
3.3 – Prestações sociais.....	30
4. HIGIENE E SEGURANÇA.....	32
4.1– Acidentes em serviço.....	32
4.2– Atividades de medicina no trabalho.....	32
5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	32
6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	33
6.1 – Trabalhadores sindicalizados.....	33
6.2 – Disciplina.....	33
6.3 – Eleitos locais.....	33
6.4 – Gabinete de Apoio Pessoal.....	34
6.5 – Dirigentes e equiparados.....	34
7 - ANEXOS.....	35

1 - INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão, que 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.

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.

O Balanço Social foi institucionalizado 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 2021 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 2021 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, aprovada pela Lei n.º 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. Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H:	3	0	0	0	0	2	5
	M:	2	0	0	0	0	0	2
	T:	5	0	0	0	0	2	7
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	12	15	57	5	2	91
	M:	0	18	42	78	1	0	139
	T:	0	30	57	135	6	2	230
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:	3	12	15	57	5	4	96
	M:	2	18	42	78	1	1	142
	T:	5	30	57	135	6	5	238

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

Em 31 de dezembro de 2021, o MPB contabilizava 238 trabalhadores, em exercício de funções para a prossecução das suas atribuições e atividades, distribuídos da seguinte forma:

Dirigentes Intermédios – 5 trabalhadores;

Técnicos Superiores – 30 trabalhadores;

Assistentes Técnicos – 57 trabalhadores;

Assistentes Operacionais – 135 trabalhadores;

Informática – 6 trabalhadores e

Outros – 5 trabalhadores.

2.2 – Relação jurídica

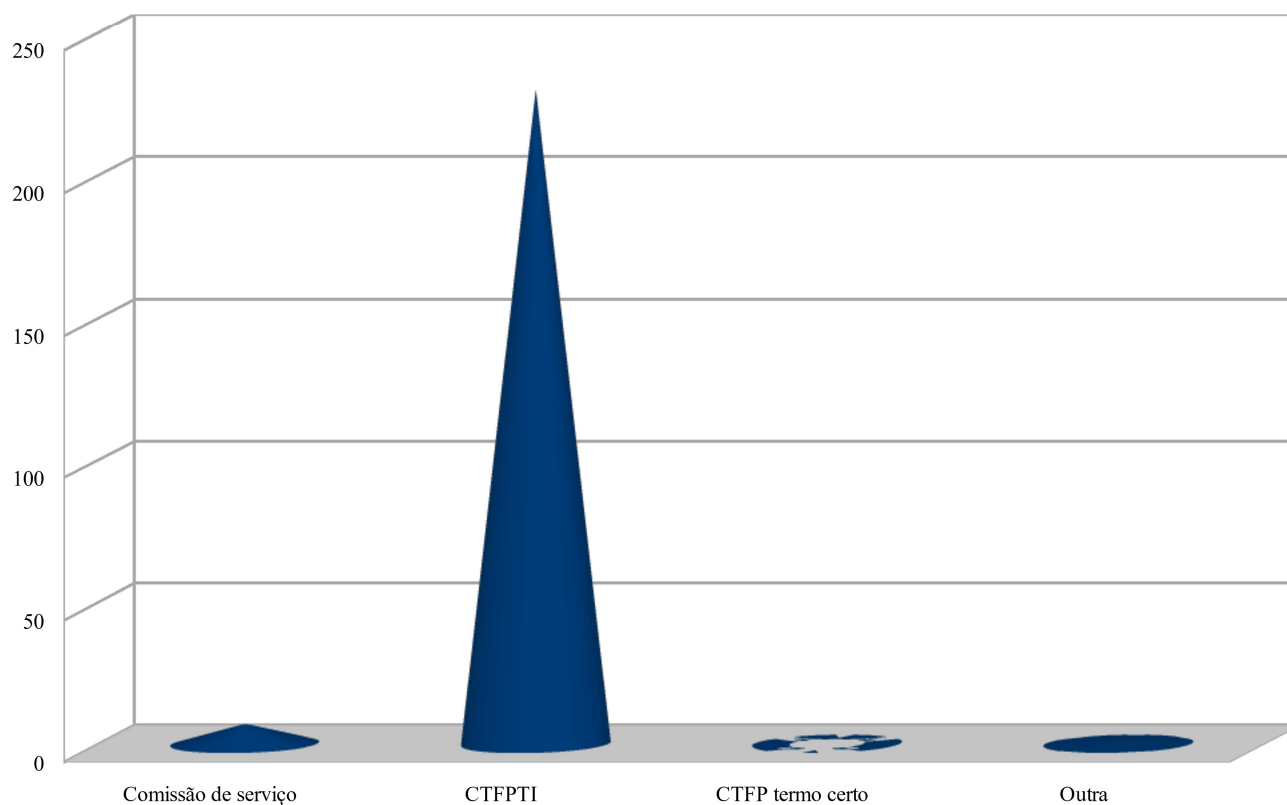


Gráfico 1- Relação jurídica

Da análise dos dados, constata-se que a relação jurídica predominante é o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI) com 230 trabalhadores (96,64 %), 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 7 trabalhadores (2,94 %) e por fim Outras situações com 1 trabalhador (0,42 %).

Importa salientar que o MPB, em 31 de dezembro de 2021, 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

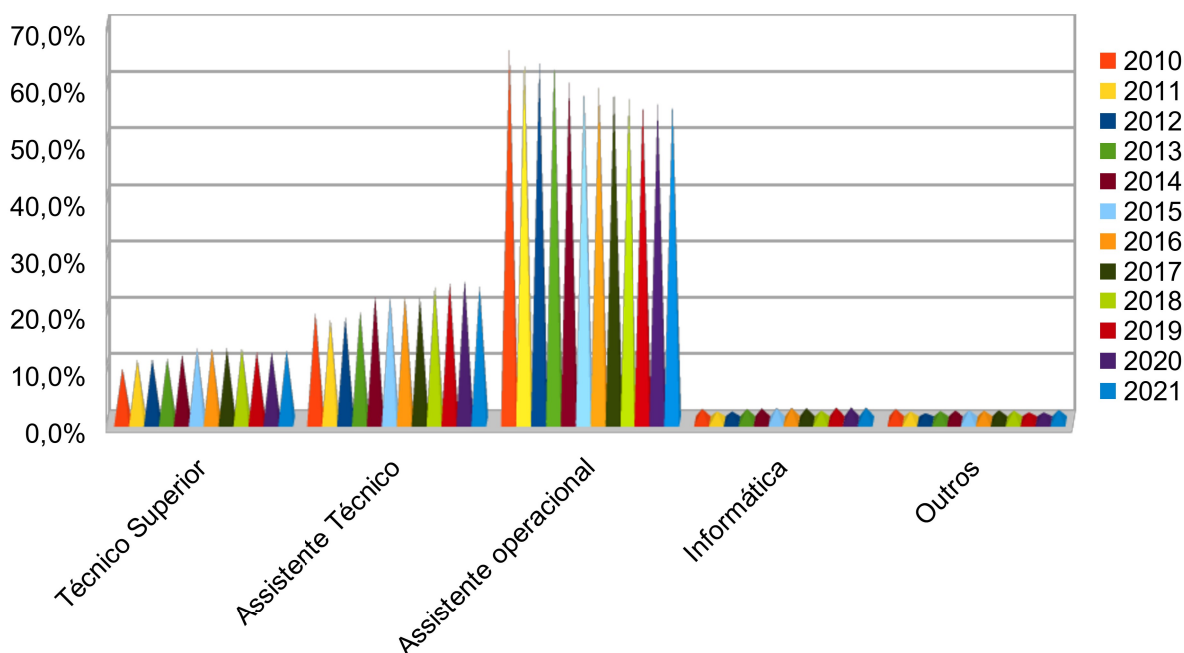


Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores por carreira

Este gráfico permite analisar a evolução do número de trabalhadores por carreira desde 2010. Verifica-se que na carreira de Técnico Superior o número de trabalhadores se mantém nos 30, desde 2019. Os Assistentes Técnicos, sofreram uma redução de 4 trabalhadores de 2020 para 2021. Continua a verificar-se um decréscimo na carreira de Assistente Operacional, em relação ao ano de 2010, tendo-se verificado um decréscimo de 40 trabalhadores nesta carreira até 2021.

Verifica-se que comparativamente ao ano de 2010, este Município sofreu uma redução de 27 efetivos.

O quadro que a seguir se apresenta 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
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
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	12,60

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). Se tivermos como referência o ano de 2010 o índice de enquadramento sofreu um aumento de 1,35.

O índice de tecnicidade apresentou uma evolução positiva até 2017. A partir de 2017, verificou-se uma variação negativa de (-1,39). De 2020 para 2021 sofreu um ligeiro aumento de 0,20.

2.4 – Evolução dos efetivos

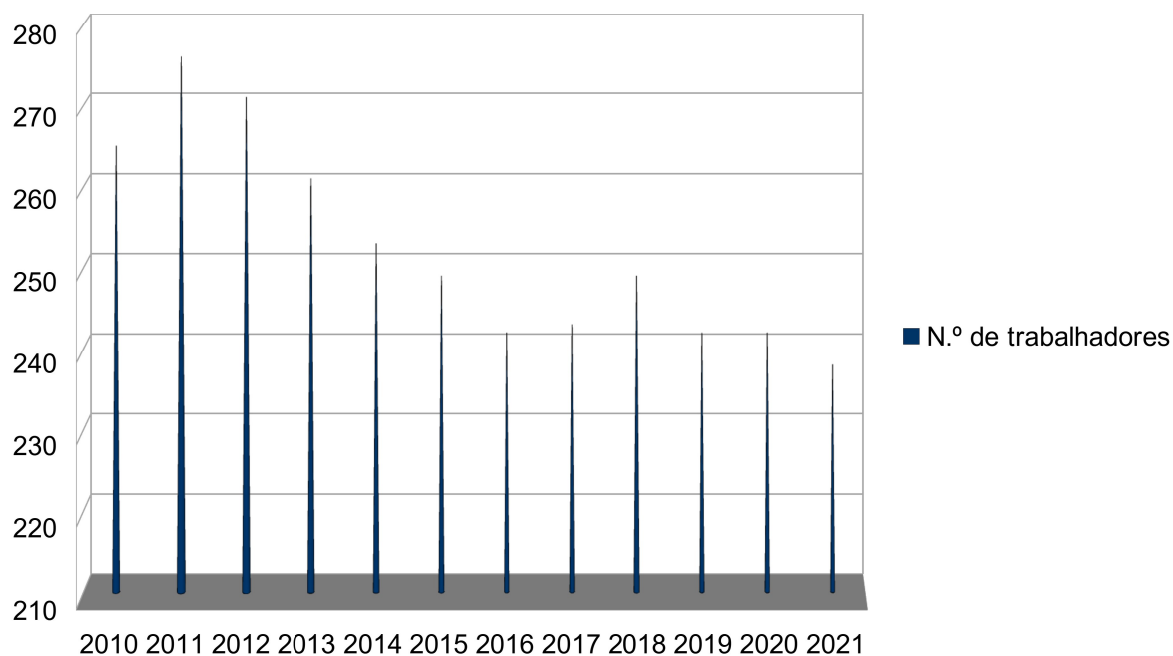


Gráfico 3 – Evolução dos efetivos

Desde 2011 que se verifica uma diminuição significativa do número total de trabalhadores, tendo-se registado em termos absolutos um decréscimo de 38 trabalhadores.

2.5 – Efetivos por género

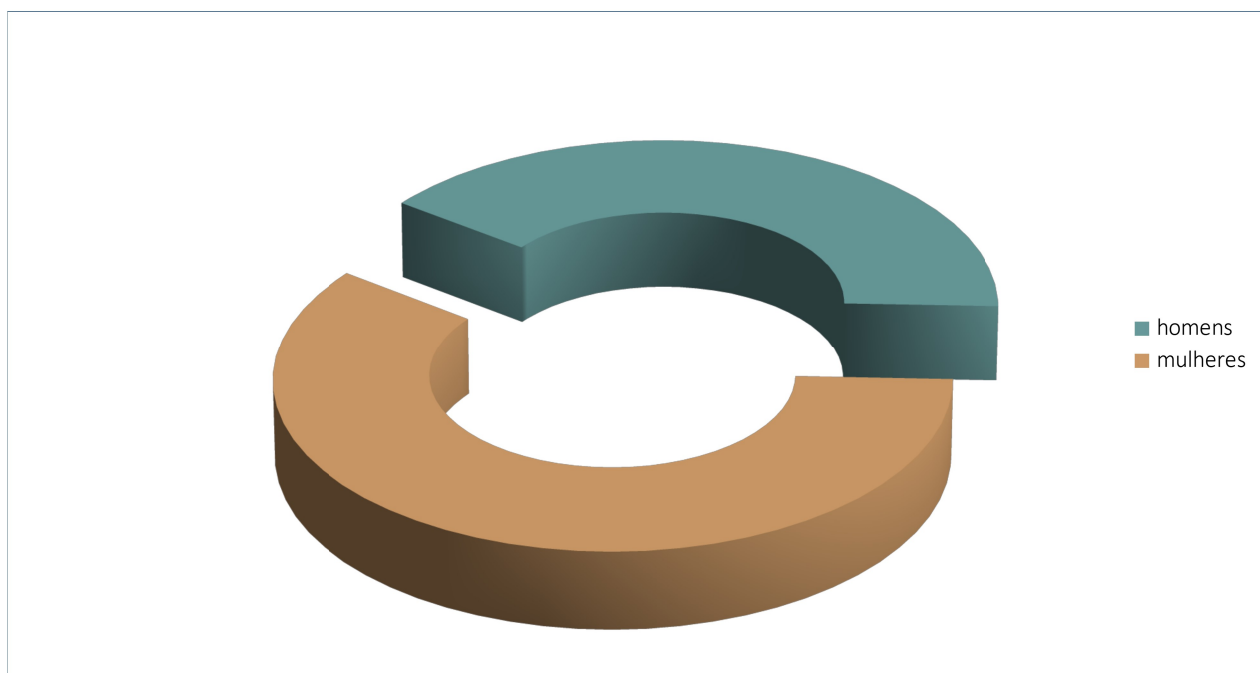


Gráfico 4- Distribuição por género

Do total dos 238 trabalhadores do MPB, 142 são do género feminino e 96 são do género masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 60%, sendo que a maioria dos trabalhadores são mulheres.

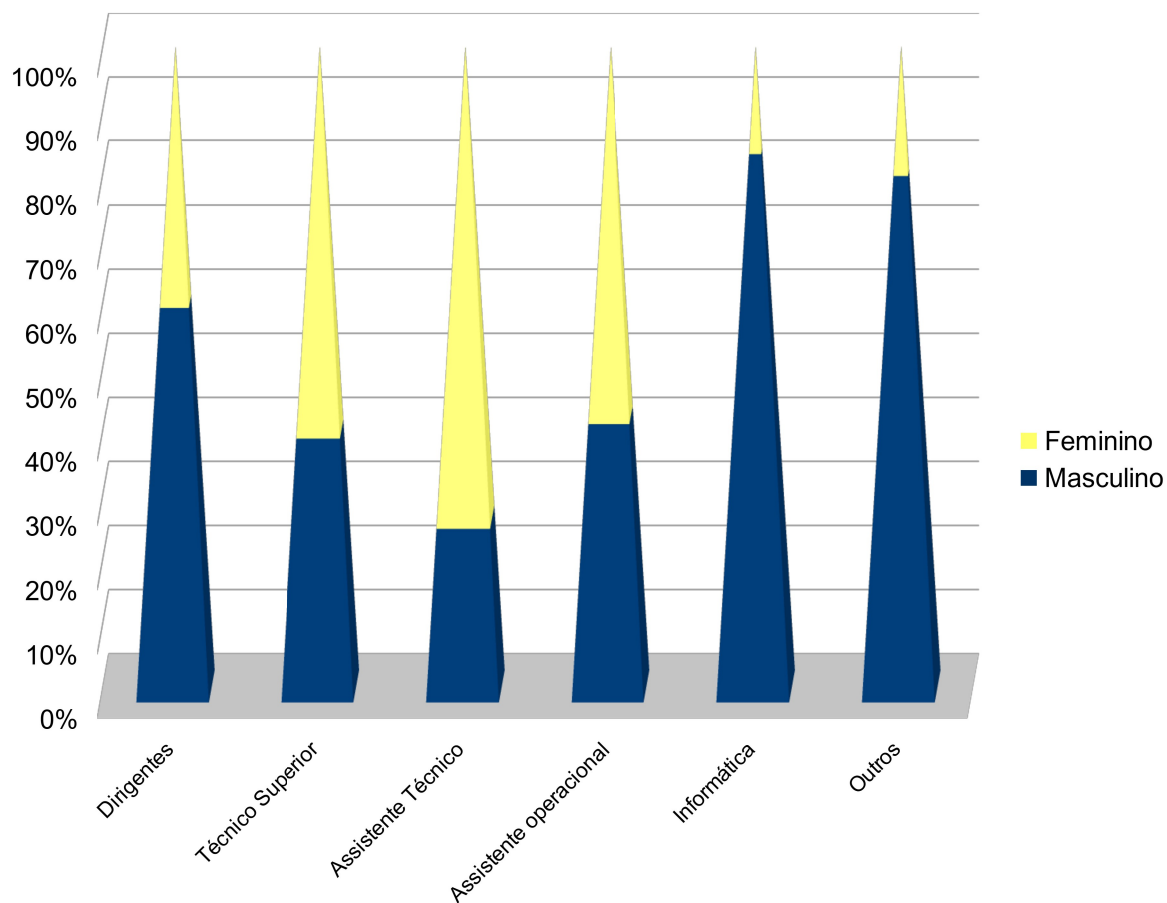


Gráfico 5 – Distribuição do género em função da carreira

Ao analisar a variável género em função do grupo profissional, regista-se que nas carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, predomina o género feminino. Na carreira de informática verifica-se uma maior discrepância, entre os géneros, onde se constata que dos 6 trabalhadores, 5 são do género masculino.

2.6 – Estrutura etária

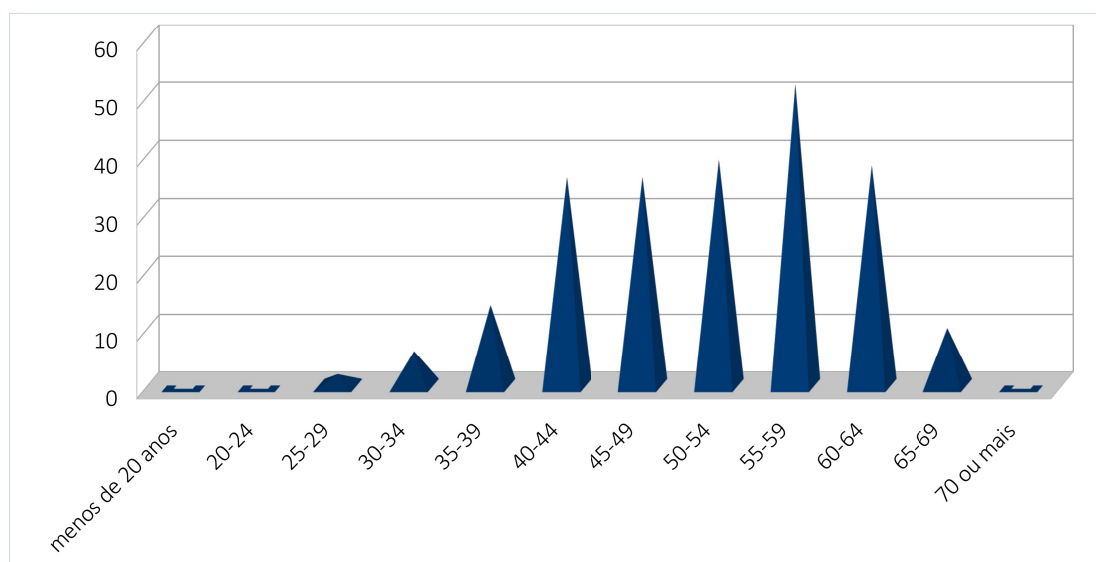


Gráfico 6 – Estrutura etária

A estrutura etária permite analisar a distribuição dos trabalhadores em função da idade. Da análise do gráfico, constata-se, que o escalão etário que agrupa o maior número de trabalhadores é o que se situa entre os 55-59 anos com 52 trabalhadores, representando 21,84 % 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 10 trabalhadores.

O leque etário em 2021 corresponde a 2,39, isto é o trabalhador com idade mais elevada (67 anos) tem 2,39 vezes a idade dos dois trabalhadores mais jovens (28 anos). A amplitude é de 39 anos.

	Ano											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Média de idades	44,64	44,54	45,23	46,08	47,06	47,68	47,04	48,81	49,99	50,72	51,36	51,39

Quadro 3 – Evolução da média de idades

O quadro acima reflete a evolução da idade média dos trabalhadores do MPB, verificando-se que a idade média dos trabalhadores no ano de 2021, situa-se nos 51 anos.

	Ano											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Índice de envelhecimento	19,62	18,84	20,30	21,07	22,53	23,69	27,27	30,45	32,93	39,67	41,74	42,02

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 2021 com uma taxa de 42,02%.

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	1	10	0	2	13
	M:	0	0	3	3	11	0	0	17
	T:	0	0	3	4	21	0	2	30
5-9	H:	0	0	1	0	1	0	0	2
	M:	0	0	1	0	0	0	0	1
	T:	0	0	2	0	1	0	0	3
10-14	H:	0	2	6	3	7	1	1	20
	M:	0	0	8	13	32	0	0	53
	T:	0	2	14	16	39	1	1	73
15-19	H:	0	1	2	5	4	3	0	15
	M:	0	1	4	2	5	0	0	12
	T:	0	2	6	7	9	0	0	27
20-24	H:	0	0	0	2	10	1	0	13
	M:	0	1	1	4	9	0	0	15
	T:	0	1	1	6	19	1	0	28
25-29	H:	0	0	0	1	1	0	0	2
	M:	0	0	0	4	8	0	0	12
	T:	0	0	0	5	9	0	0	14
30-34	H:	0	0	0	2	11	0	0	13
	M:	0	0	0	10	8	1	0	19
	T:	0	0	0	12	19	1	0	32
35-39	H:	0	0	1	1	12	0	1	15
	M:	0	0	1	6	3	1	1	11
	T:	0	0	2	7	15	1	2	26
40 ou mais anos	H:	0	0	2	0	1	0	0	3
	M:	0	0	0	0	2	0	0	2
	T:	0	0	2	0	3	0	0	5
Total	H:	0	3	12	15	57	5	4	96
	M:	0	2	18	42	78	1	1	142
	T:	0	5	30	57	135	6	5	238

Quadro 5– Estrutura de antiguidade

Gráfico 7 – Estrutura de antiguidade

Dos 238 trabalhadores, verifica-se que 30 trabalhadores têm até 5 anos de antiguidade e 31 têm mais de 35 anos. O grupo com menos trabalhadores é o que tem entre 5 e 9 anos, com 3 trabalhadores e o que tem mais trabalhadores é o grupo com mais de 10 e até 14 anos, com 73 trabalhadores.

Estes dados indicam que nos últimos cinco anos verificou-se a entrada de novos efetivos. Relativamente ao número significativo de trabalhadores com mais de 35 anos, poderá ter como causa os cortes elevados a que as pensões de aposentação antecipadas estão sujeitas.

2.8 - Estrutura habilitacional

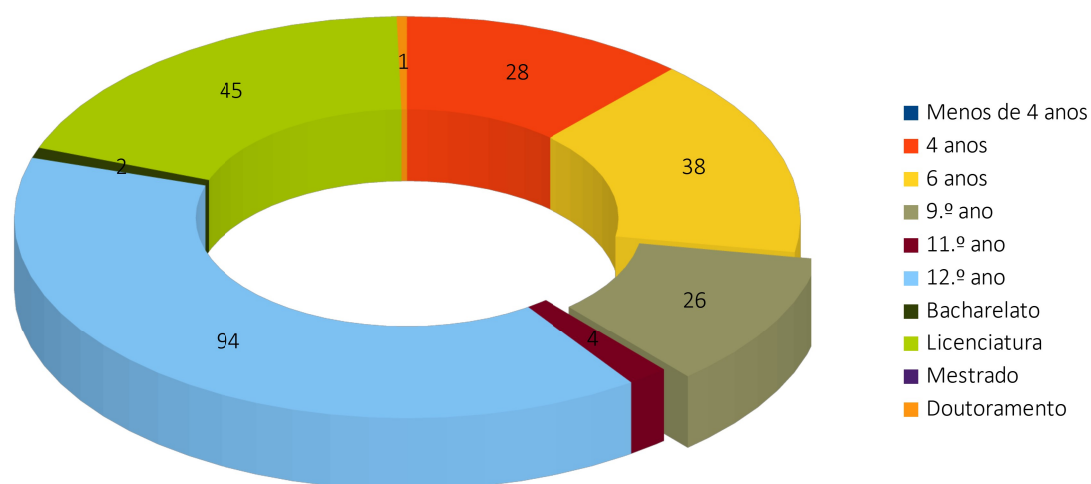


Gráfico 8 – Estrutura habilitacional

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 2021, o nível de escolaridade mais representativo surge no nível de escolaridade do “12.º ano ou equivalente”, representando (39,49%).

Em 2021 os trabalhadores detentores de escolaridade até ao 12.º ano representavam cerca de 79,83 %, enquanto que os trabalhadores com formação superior apenas representavam 20,17 %, conforme demonstra o gráfico acima.

De salientar o registo de um trabalhador com o nível de Doutoramento.

2.9 – Trabalhadores portadores de deficiência

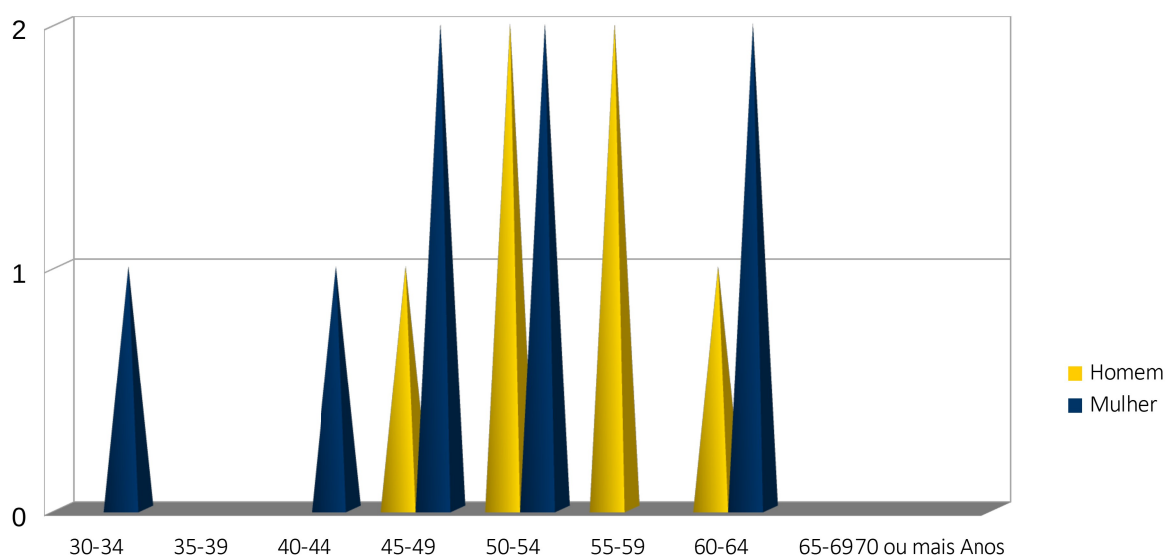


Gráfico 9 – Trabalhadores deficientes por género

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 realização profissional.

No ano de 2021 verifica-se que do universo de 238 trabalhadores, 14 (5,88%) são portadores de deficiência, sendo 6 homens e 8 mulheres.

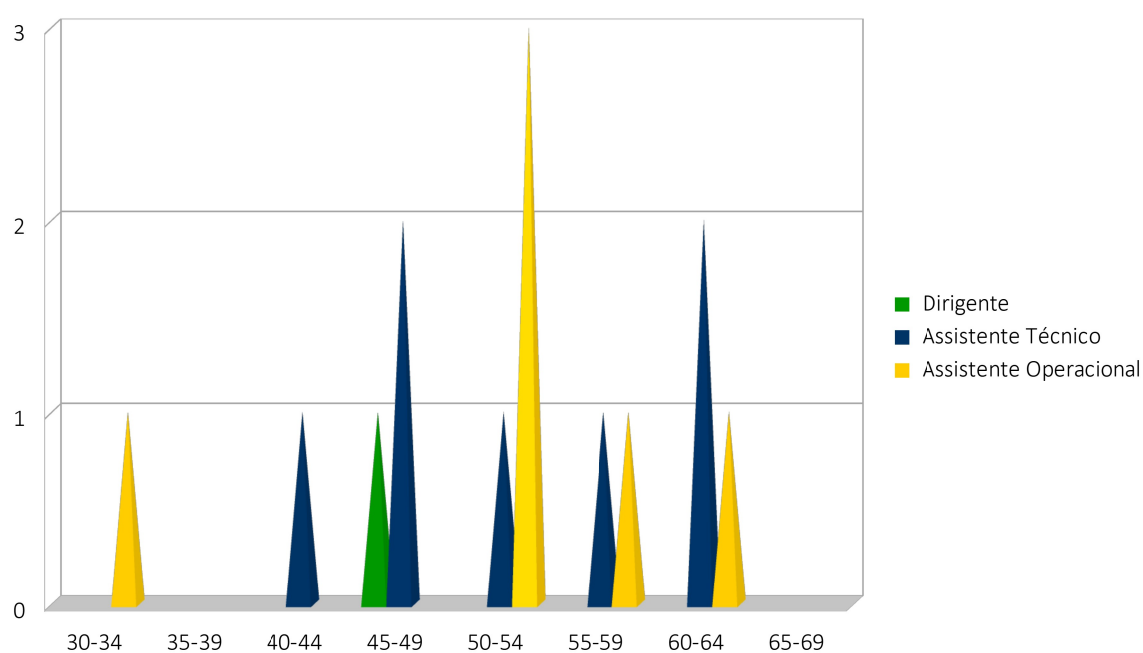


Gráfico 10 – Trabalhadores deficientes por carreira

Os 14 trabalhadores deficientes encontram-se distribuídos por 3 carreiras. Na carreira de Dirigente (1), de Assistente Técnico (7) e de Assistente Operacional (6).

2.10 – Admitidos e regressados

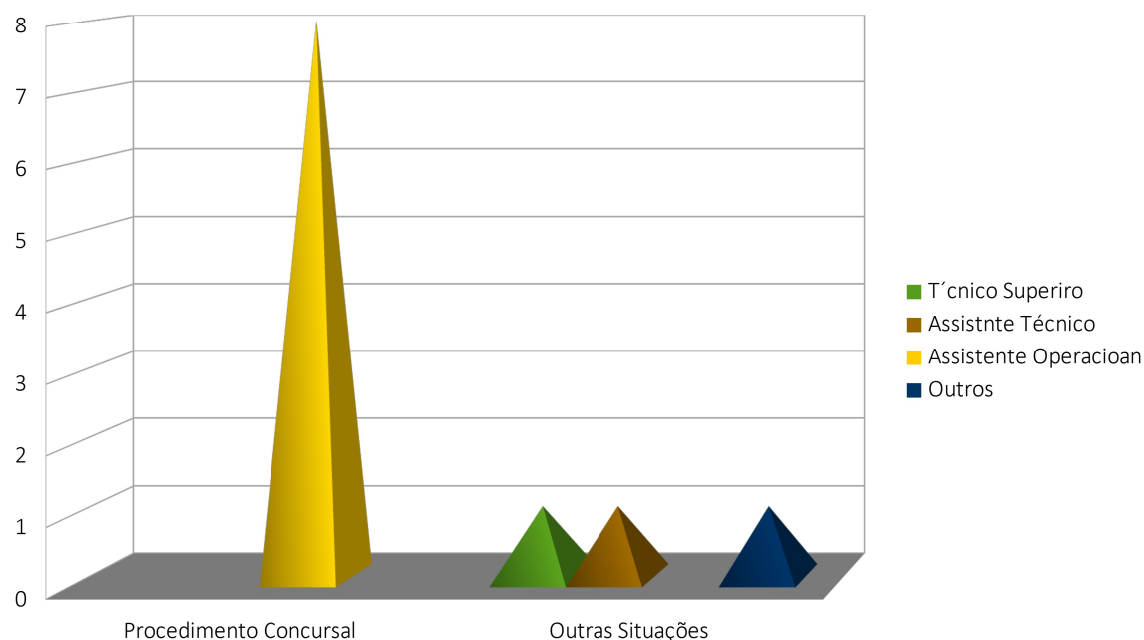


Gráfico 11 – Trabalhadores admitidos e regressados

No MPB registou-se a admissão de 8 Assistentes Operacionais, na área de Auxiliar de Ação Educativa, através de procedimento concursal. Verificou-se, ainda, o regresso de 1 Técnico Superior, por ter terminado o mandato, verificando-se, ainda a mobilidade intercarreiras de 1 Assistente Técnico e de 1 Fiscal da carreira especial de Fiscalização.

2.11 – Trabalhadores saídos

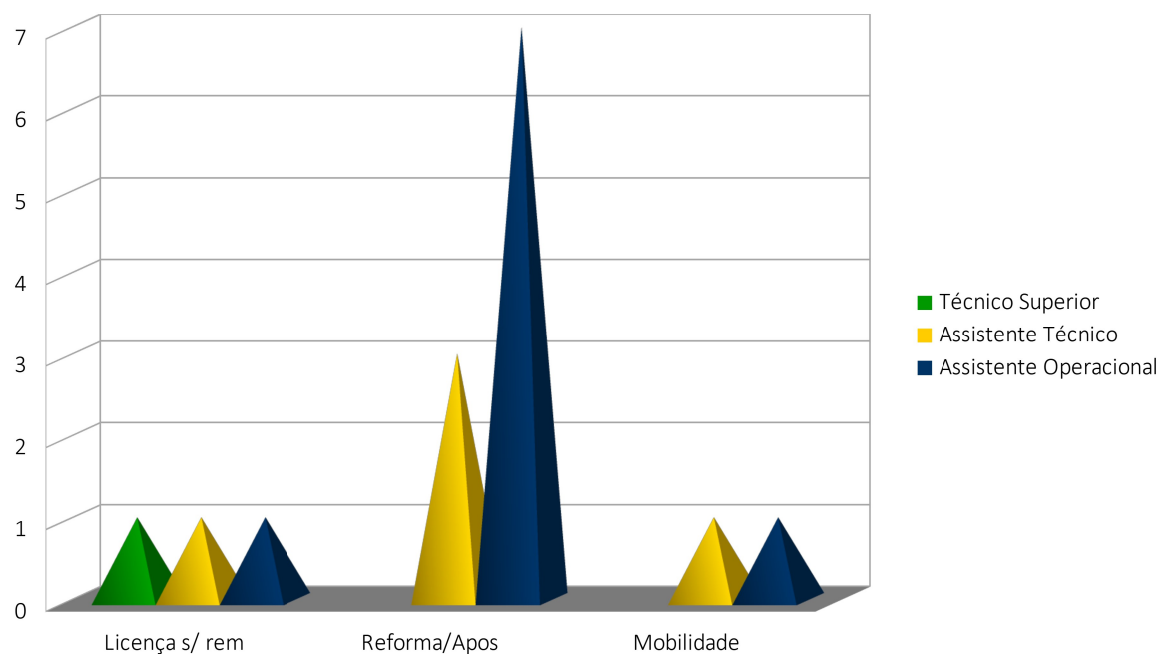


Gráfico 12 – Trabalhadores saídos

Verificou-se a saída de 15 trabalhadores, 3 por licença s/ remuneração, 10 por aposentação e 2 por mobilidade.

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 atividade 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.

Dos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o ano de 2021, não foram ocupados 46, sendo que 9 estavam em desenvolvimento no dia 31 de dezembro de 2021.

2.13 – Mudanças de situação

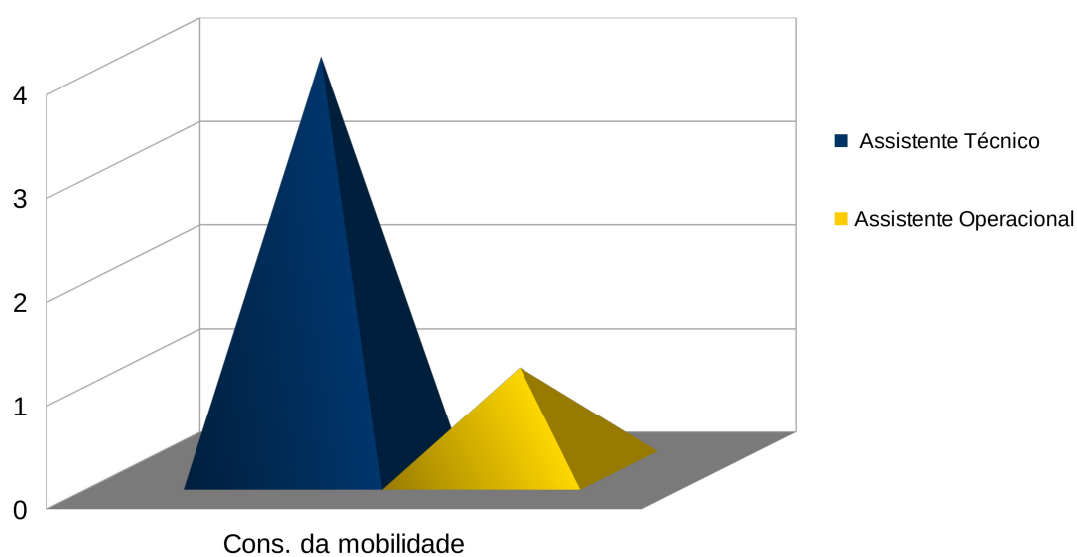


Gráfico 13 – Mudanças de situação.

Em 2021, verificou-se a consolidação da mobilidade de 4 Assistentes Técnicos da carreira de Assistente Técnico e de 1 Encarregado Operacional da carreira de Assistente Operacional.

2.14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

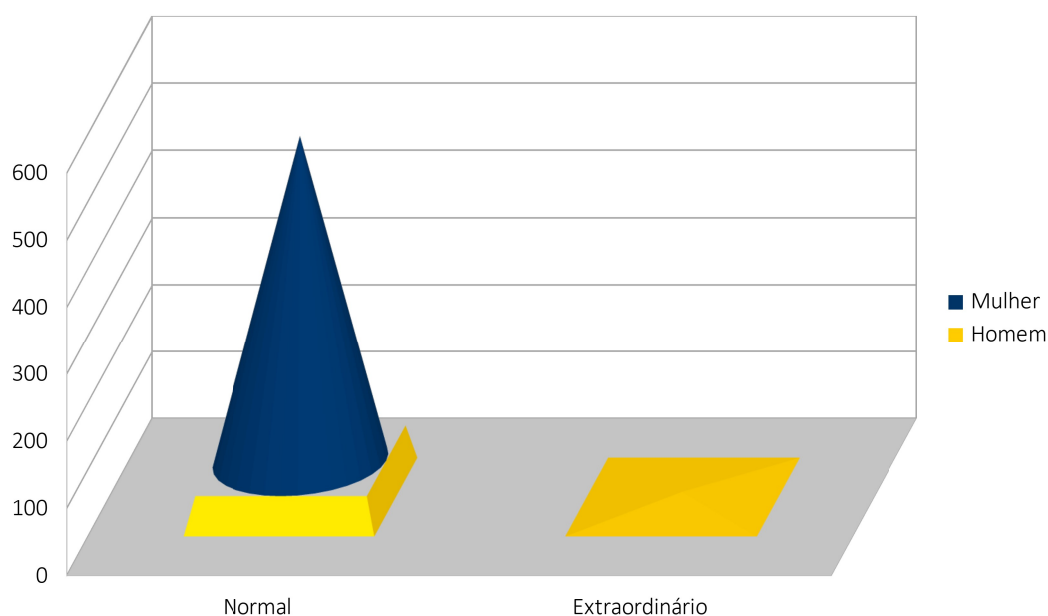


Gráfico 14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

Em 2021 foram processadas 539 horas de trabalho noturno normal, das quais 54 realizadas por homens e as restantes 485 por mulheres.

Relativamente ao trabalho extraordinário noturno foram processadas 8 horas, realizadas por homens.

2.15 – Horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno

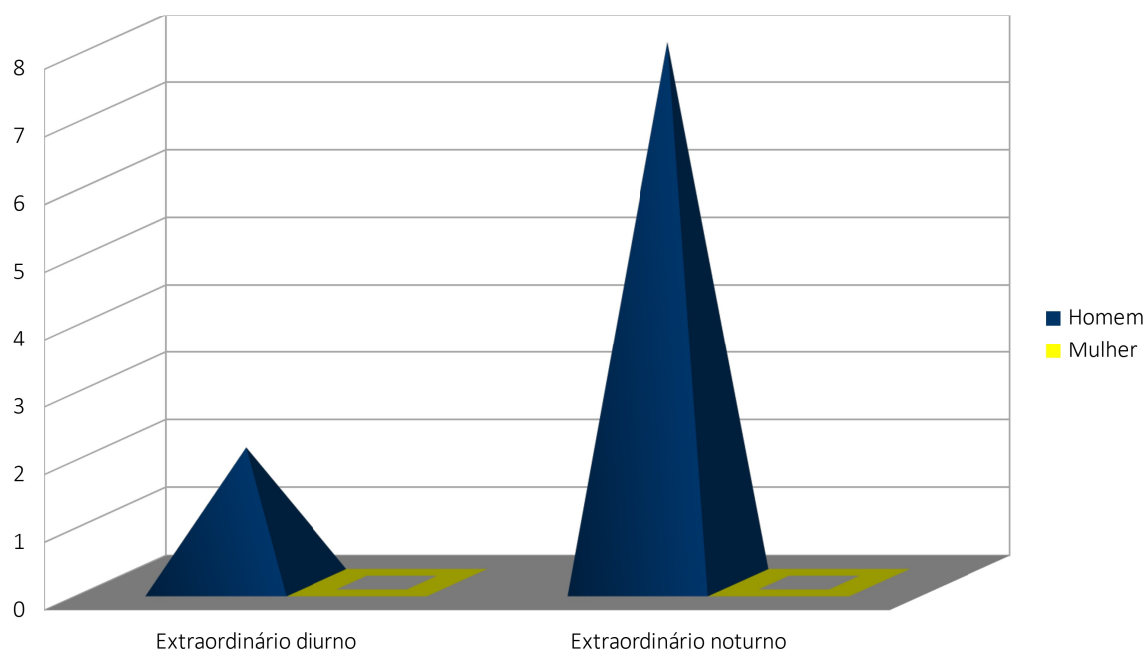


Gráfico 15 – Contagem das horas por trabalho extraordinário, diurno e noturno

Em 2021 foram processadas 2 horas de trabalho extraordinário diurno e 8 horas noturnas, realizadas por homens.

2.16 – Contagem de horas em dias de descanso semanal

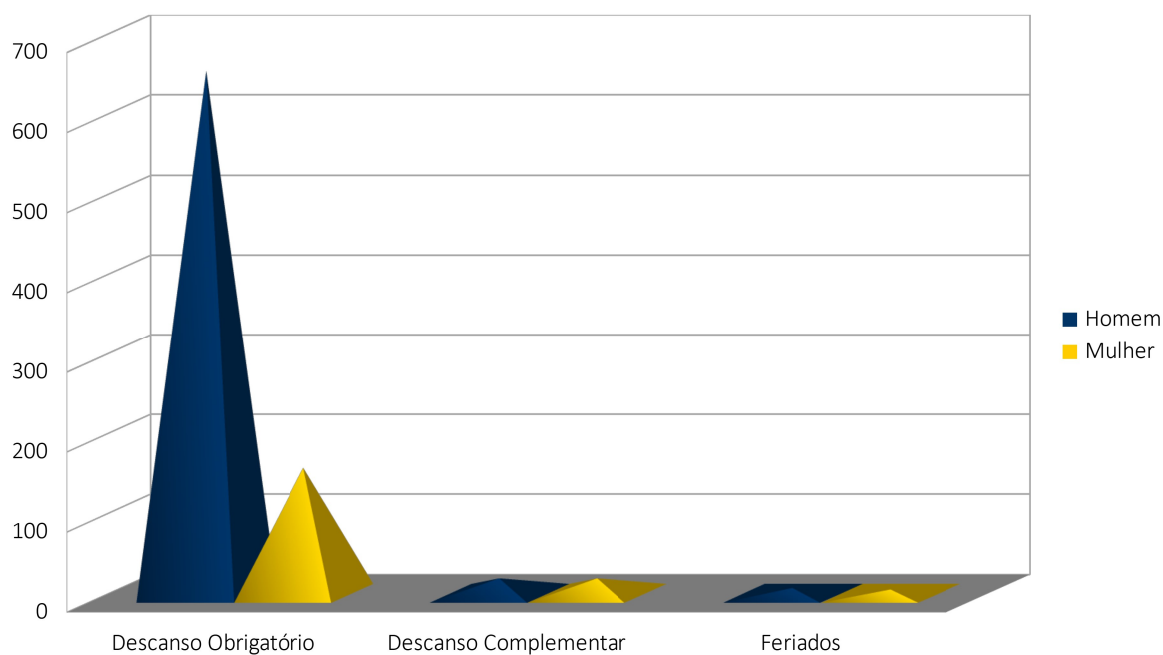


Gráfico 16 – Contagem das horas em dia de descanso semanal e feriados

Em 2021 foram processadas 861 horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados, das quais 680 realizadas por homens e as restantes 181 por mulheres.

2.17 – Ausências ao trabalho

O absentismo caracteriza-se pela ausência do trabalhador no local de trabalho. Aos trabalhadores do MPB no ano de 2021, foram contabilizados 7 054,5 dias de faltas, apresentando um decréscimo de 2 096,5 dias face ao ano anterior.

Os 7 054,5 dias de faltas ocorreram pelos seguintes motivos:

- 522 dias por *proteção na parentalidade* (7,40 %);
- 63 dias por *falecimento de familiar* (0,88%);
- 5139 dias por *doença*, (72,85%);
- 19 dias por *acidente de serviço* (0,27%);
- 152 dias por *assistência a familiar* (2,16%);
- 269 dias por *conta do período das férias* (3,82%);
- 57 dias por *greve* (0,81%);
- 833 ,5 dias por *outros motivos* (11,81%).

No ano de 2021, cada trabalhador faltou, em média, 29,64 dias, verificando-se um decréscimo de 7,36 dias em relação a 2020 .

3. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

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

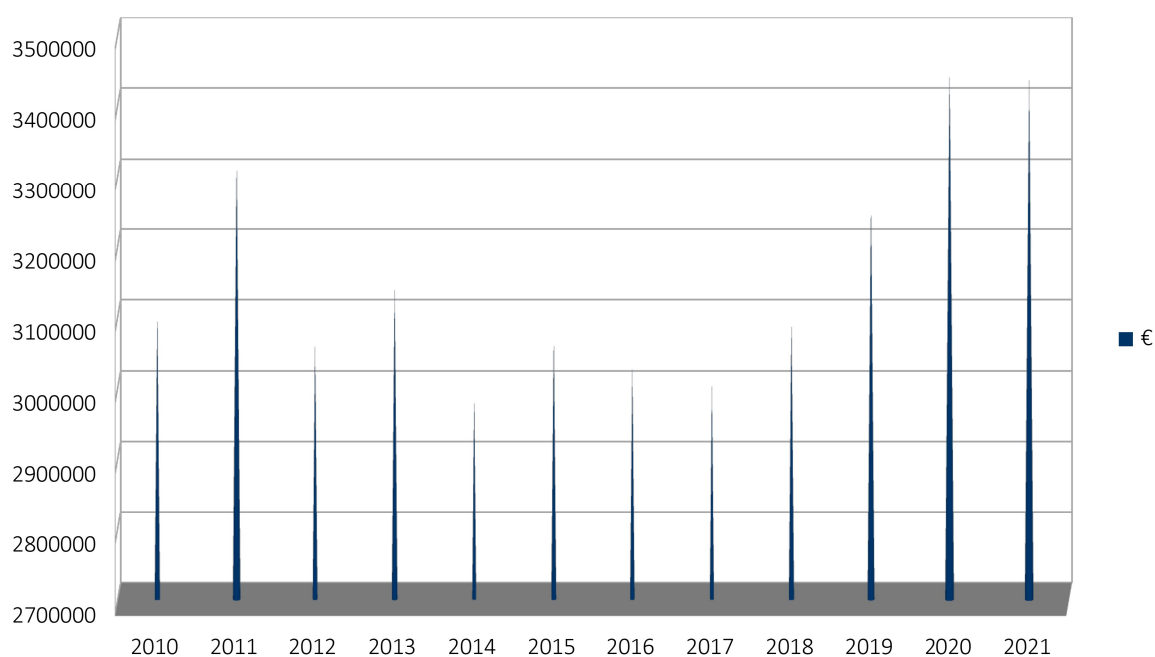


Gráfico 17 – Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal têm oscilado de ano para ano, sendo que de 2020 para 2021 registou-se um ligeiro decréscimo de 0,38%.

3.1 – Encargos com o pessoal

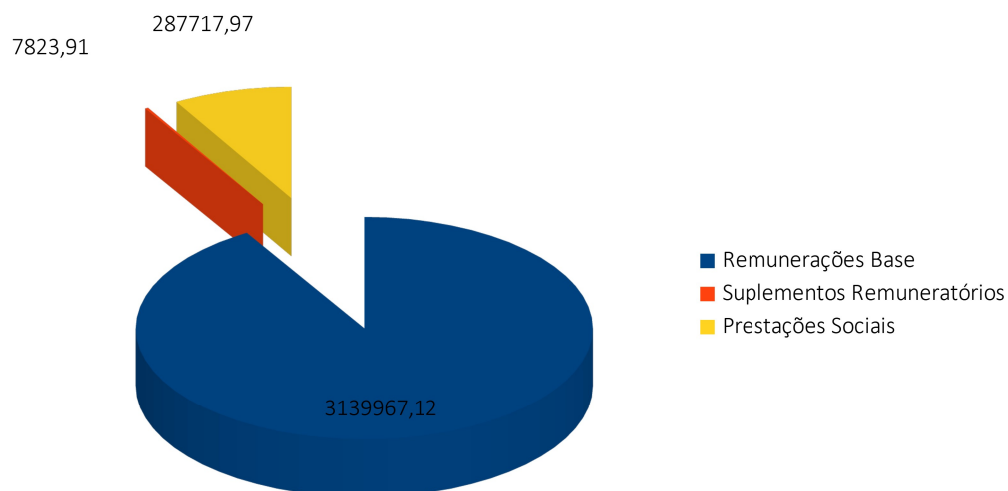


Gráfico 18 – Encargos com o pessoal

A remuneração base representa 91 % dos encargos com o pessoal, totalizando em 2021, 3 139 967,12 €.

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

3.2 – Suplementos remuneratórios

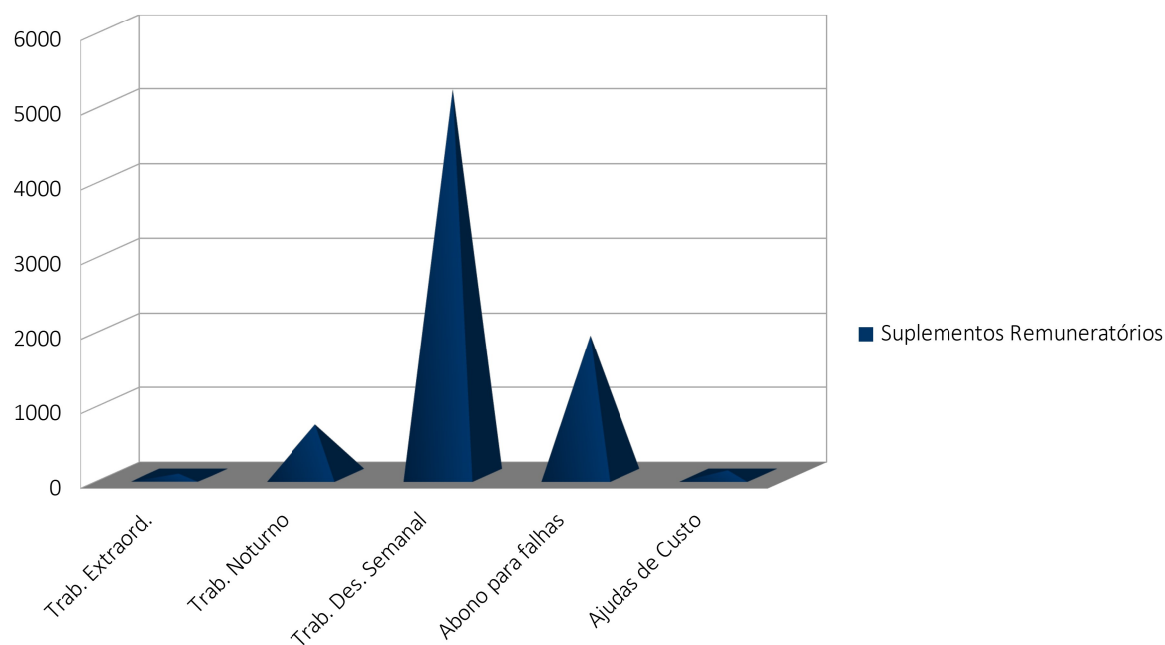


Gráfico 19 – Suplementos Remuneratórios

Os suplementos remuneratórios assumiram em 2021 um custo de 7 823,91 €, assim distribuídos:

- Trabalho extraordinário – 23 €;
- Trabalho normal noturno – 682,35 €;
- Trabalho em dias de descanso semanal – 5 172,05 €;
- Abono para falhas – 1.878,01 €;
- Ajudas de custo – 68,50 €;

	Ano	
	2020	2021
Trabalho Extraordinário	243,58€	23,00 €
Trabalho normal noturno	1 131,37 €	682,35 €
Trabalho em dia de descanso semanal	4 661,77 €	5 172,05€
Abono para falhas	1 832,92 €	1 878,01 €
Ajudas de custo	1 705,82 €	68,50 €
Total	9 575,46 €	7 823,91€

Quadro 6- Suplementos remuneratórios

Analisados os dados relativos aos suplementos remuneratórios verifica-se um decréscimo de 22,39 %, tendo como comparação o custo dos suplementos referentes a 2020.

3.3 – Prestações sociais

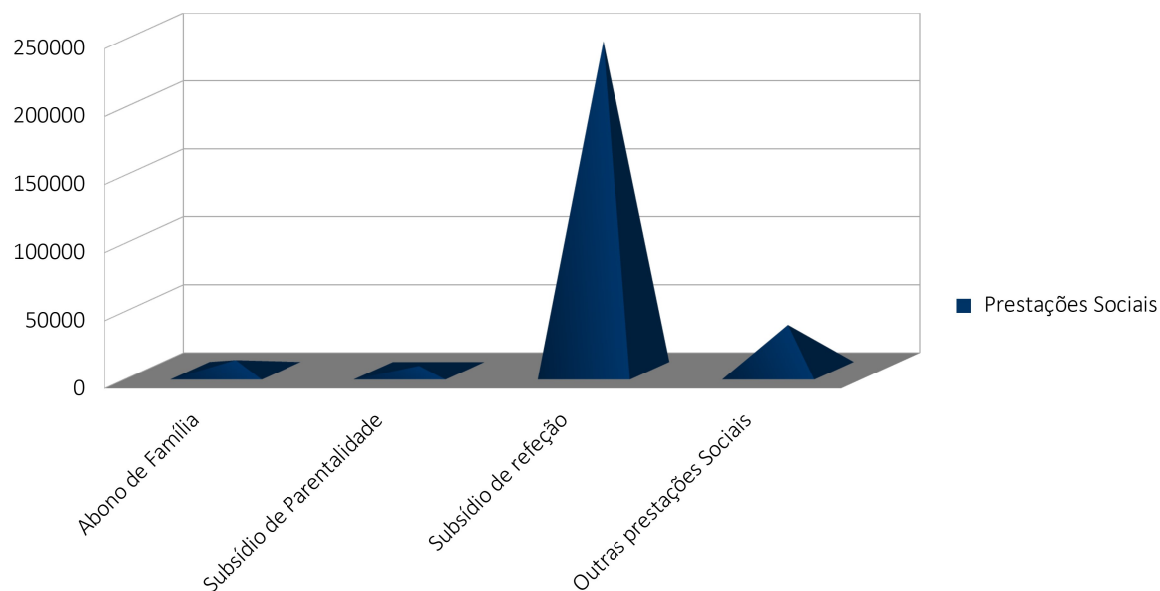


Gráfico 20 – Prestações Sociais

No ano de 2021 as prestações sociais representaram 8% dos encargos (287.717,97 €), assim distribuídos:

- Abono de família – 7.968,88 €;
- Subsídio no âmbito da proteção na parentalidade – 3 522,55 €;
- Subsídio de refeição – 242 426,69 €;
- Outras prestações sociais – 33 799,85 €.

	Ano	
	2020	2021
Abono de Família	9 073,20 €	7 968,88 €
Sub. Parentalida de	104,77 €	3 522,55 €
Subsídio de refeição	239 473,08 €	242 426,69 €
Outras prestações Sociais	35 530,04 €	33 799,85 €
Total	284 181,09 €	287 717,97 €

Quadro 7- Prestações Sociais

As despesas com as prestações sociais sofreram um ligeiro aumento de 3 536,88 €, (1,24 %), em relação a 2020.

4. HIGIENE E SEGURANÇA

4.1– Acidentes em serviço

Em 2021 ocorreram 6 acidentes em serviço no local de trabalho, tendo-se registado mais 1 em relação ao ano anterior.

Destes acidentes, resultaram 2 casos de incapacidade temporária e absoluta não se registando baixa nos restantes.

4.2– Atividades de medicina no trabalho

Os serviços de medicina no trabalho foram assegurados por uma empresa externa especializada, que devido à situação epidemiológica causada pela pandemia da doença COVID-19 e atendendo às restrições impostas pela Direção-Geral de Saúde, só foram realizados em 2021, 30 exames médicos, sendo 3 de admissão, 4 periódicos e 23 ocasionais e complementares. O MPB, teve um custo de 15.795,00 €, com os serviços de medicina prestados pela empresa externa.

A estrutura de medicina e segurança no trabalho acarretou custos na ordem dos 25.244,02 €

Os encargos assumidos, com equipamentos de proteção foram no valor de 14 776,12 € .

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

A formação profissional registada durante 2021, foi efetuada através de ações de formação externas, no total de 4, com um custo associado de 475,00 €.

As ações de formação ministradas aos trabalhadores do MPB, totalizaram 133 horas de formação, envolvendo 11 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	66	67				
Nº. de participantes	6	4				

Quadro 8- Horas de formação

6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

6.1 – Trabalhadores sindicalizados

O MPB em 31 de dezembro de 2021 tinha 79 trabalhadores sindicalizados.

6.2 – Disciplina

Durante o ano em análise não foi instaurado nenhum processo disciplinar.

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 2021, estava assim composto:

- Sem vínculo à Administração Pública: 1 Chefe de Gabinete e 1 Secretário.

6.5 – Dirigentes e equiparados

Em 31 de dezembro de 2021 encontravam-se providos 4 Dirigentes Intermédios de 2ª. Grau (Chefe de Divisão Municipal) e 1 Dirigente Intermédio de 3.ª grau (Chefe de Unidade).

7 - ANEXOS