



Relatório do Balanço Social
2022

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 de trabalho.....	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.

O Balanço Social é uma das ferramentas essenciais com informação para o planeamento e gestão dos recursos humanos 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.

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 2022 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 2022 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 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:	3	0	0	0	0	2	5
	M:	2	0	0	0	0		2
	T:	5	0	0	0	0	2	7
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	10	16	55	4	1	86
	M:	0	16	41	78	1	0	136
	T:	0	26	57	133	5	1	222
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	10	16	55	4	3	91
	M:	2	16	41	78	1	1	139
	T:	5	26	57	133	5	4	230

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

Em 31 de dezembro de 2022, o MPB contabilizava 230 trabalhadores, em exercício de funções para a prossecução das suas atribuições e atividades, distribuídos da seguinte forma:

Dirigentes Intermédios – 5 trabalhadores;

Técnicos Superiores – 26 trabalhadores;

Assistentes Técnicos – 57 trabalhadores;

Assistentes Operacionais – 133 trabalhadores;

Informática – 5 trabalhadores e

Outros – 4 trabalhadores.

2.2 – Relação jurídica

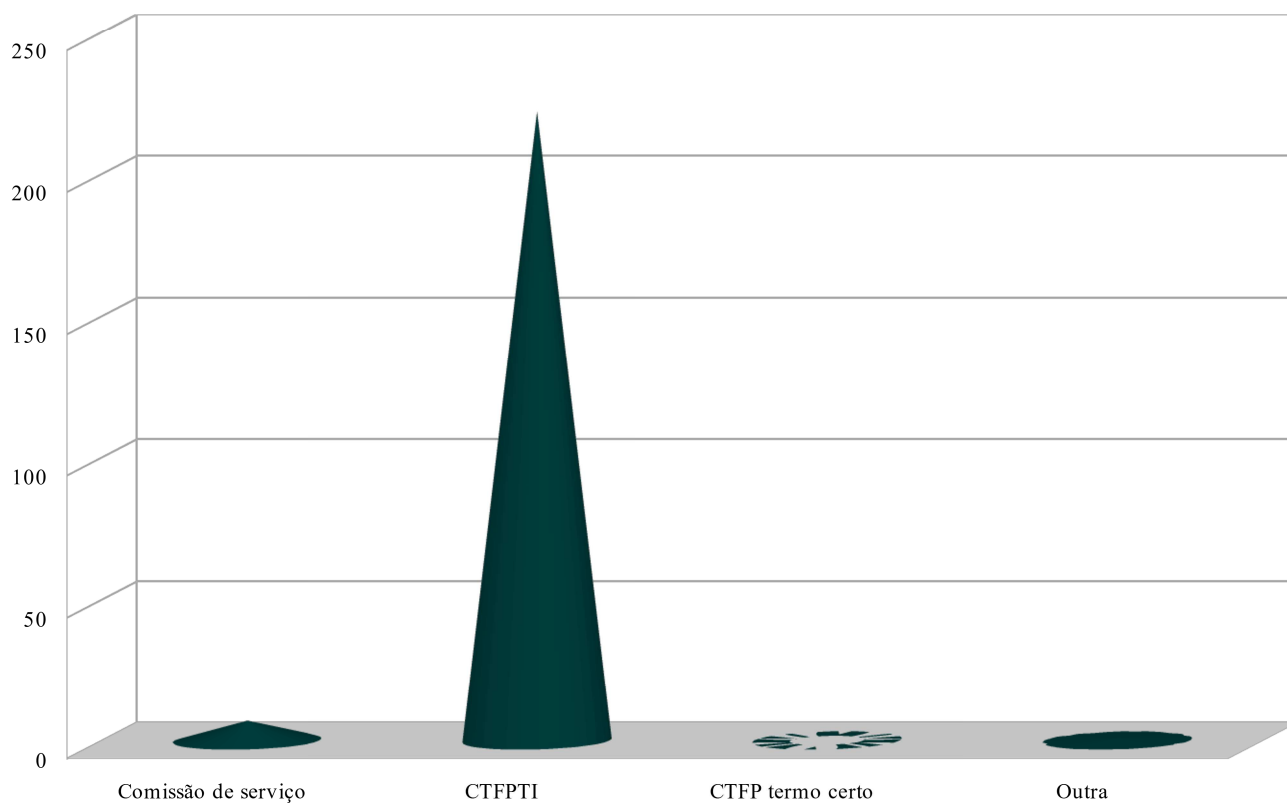


Gráfico 1- Relação jurídica

Dos 230 trabalhadores, em exercício de funções em 31 de dezembro de 2022, 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 222 trabalhadores (96,52 %), 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 (3,04 %) e por fim Outras situações com 1 trabalhador (0,43 %).

Importa salientar que o MPB, em 31 de dezembro de 2022, 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

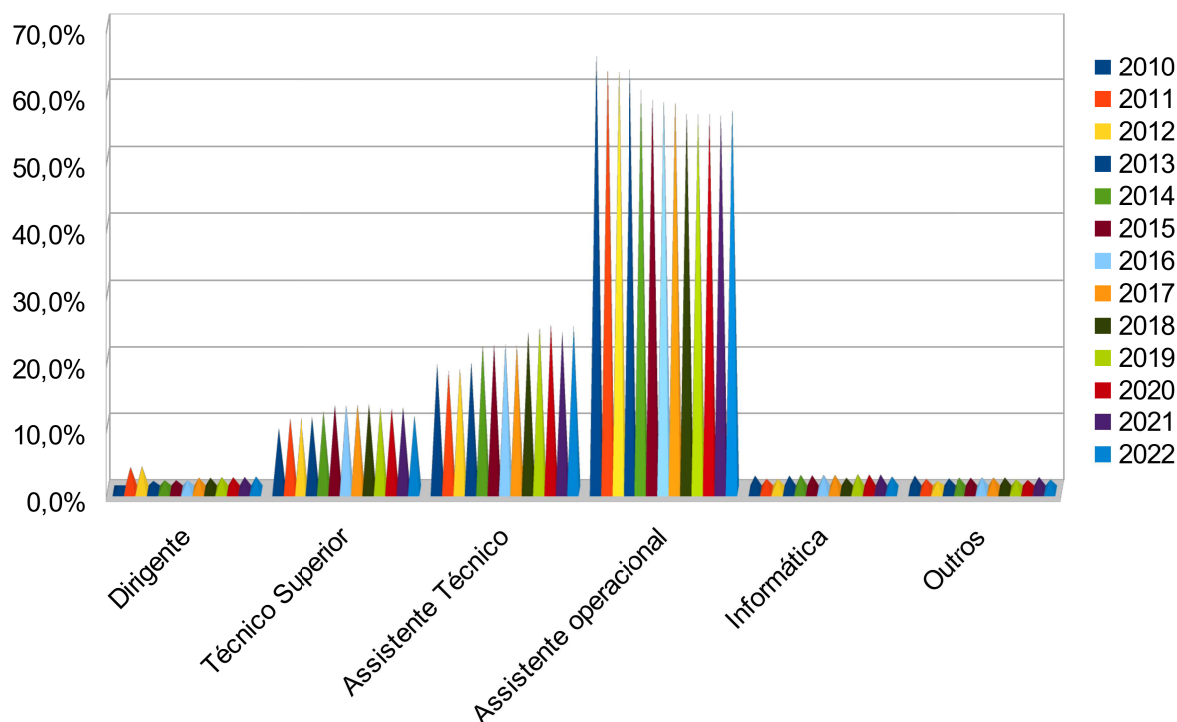


Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores por carreira

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. Em 2011 e 2012, os dirigentes aumentaram para 10, tendo-se verificado um aumento substancial, dos trabalhadores que exerciam cargos de dirigentes. Em 2022 estão a exercer o cargo de dirigentes 5 trabalhadores. Na carreira de Técnico Superior o número de trabalhadores diminuiu de 2021 para 2022 em 4 efetivos. Os Assistentes Técnicos, sofreram uma redução de 4 trabalhadores de 2020 para 2021, não tendo sofrido alterações em 2022. Continua a verificar-se um decréscimo na carreira de Assistente Operacional, em relação ao ano de 2010, tendo-se verificado um decréscimo de 42 trabalhadores nesta carreira até 2022.

Verifica-se que comparativamente ao ano de 2010, este Município sofreu uma redução de 35 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	2022
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
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	11,30

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 1,42.

O índice de tecnicidade apresentou uma evolução positiva até 2017. Desde 2017 e até 2022, verificou-se uma variação negativa de (-2,69). Comparativamente a 2010, o ano de 2021 sofreu um aumento de 3,17. No entanto em 2022, volta a verificar-se um decréscimo de 1,30.

2.4 – Evolução dos efetivos

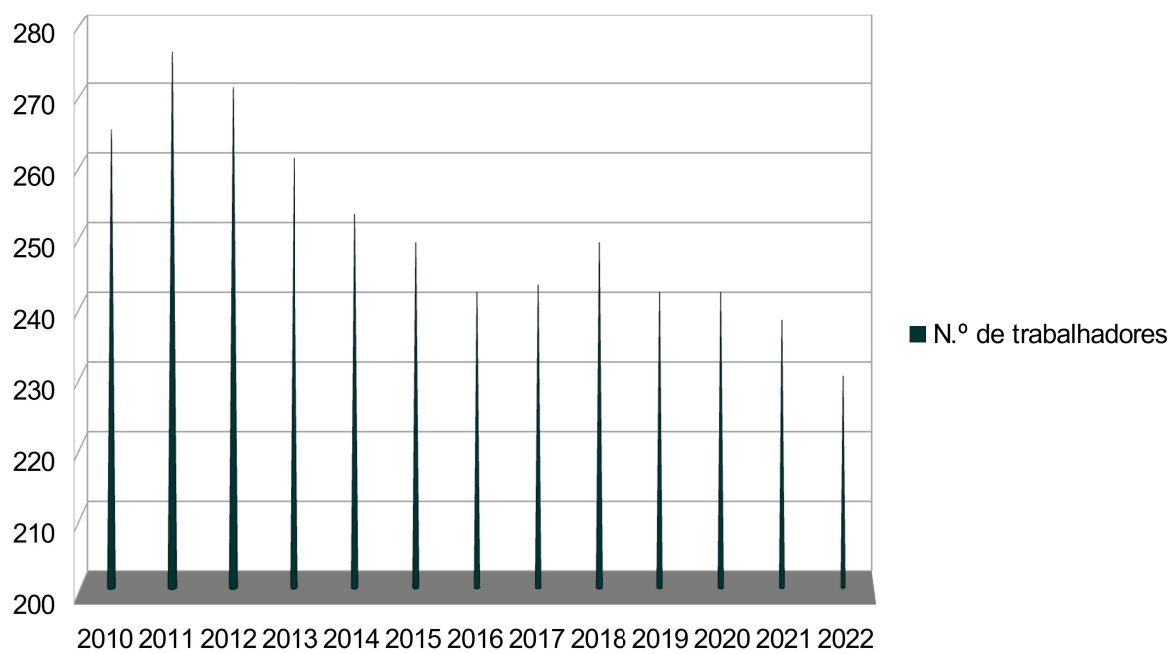


Gráfico 3 – Evolução dos efetivos

Desde 2011 que se verifica uma diminuição significativa do número total de trabalhadores, tendo-se registado em termos absolutos um decréscimo de 46 trabalhadores.

2.5 – Efetivos por género

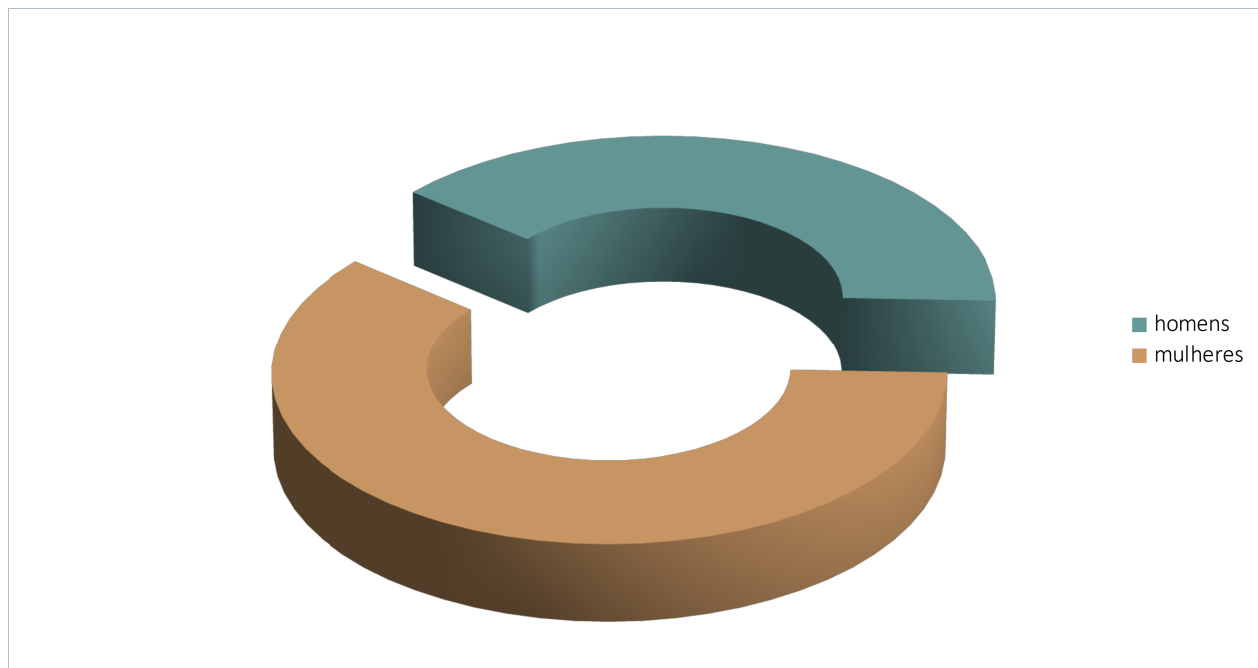


Gráfico 4- Distribuição por sexo

Do total dos 230 trabalhadores do MPB, 139 são do sexo feminino e 91 são do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 60%, sendo que a maioria dos trabalhadores são mulheres.

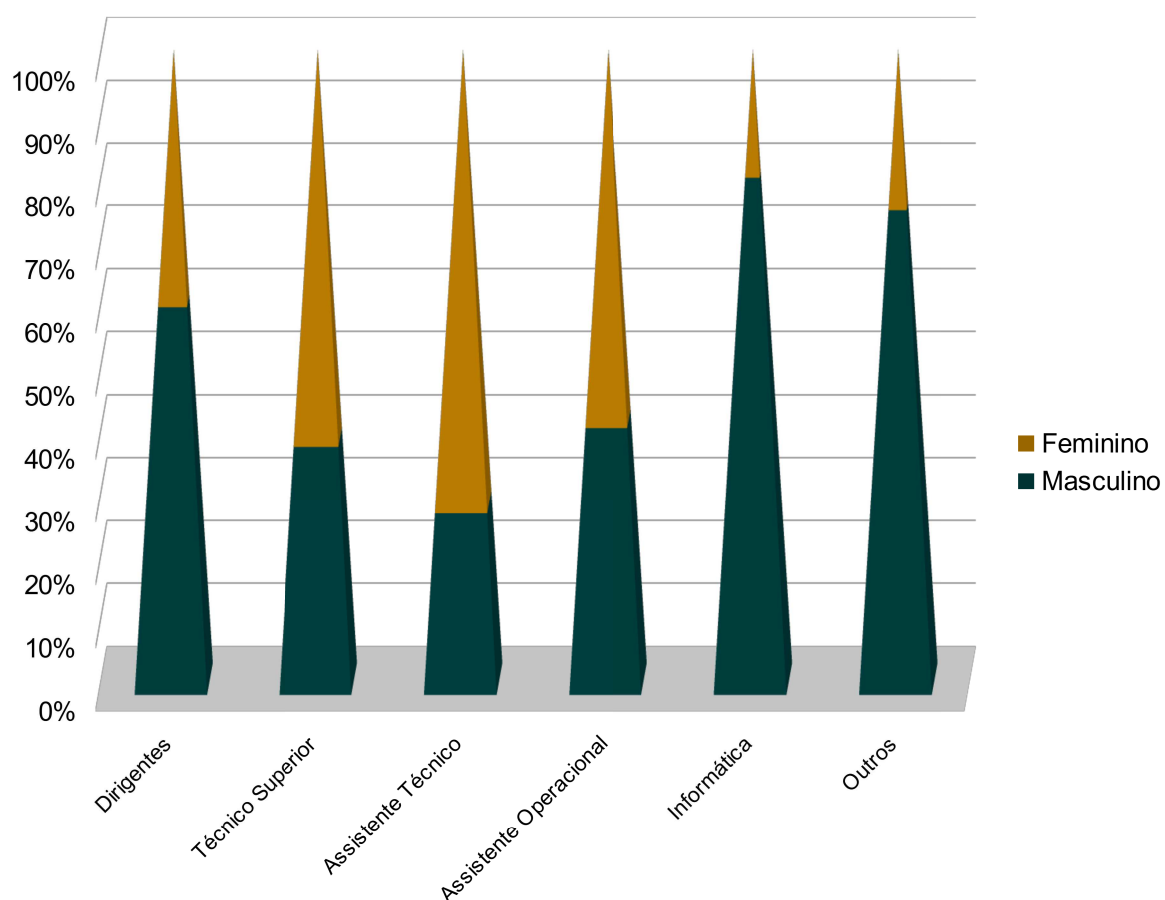


Gráfico 5 – Distribuição do sexo em função da carreira

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. Na carreira de informática verifica-se uma maior discrepância, entre os sexos, onde se constata que dos 5 trabalhadores, 4 são do sexo masculino.

2.6 – Estrutura etária

Gráfico 6 – Estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2022, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo (55-59), com 47 trabalhadores, o que corresponde a 20,43% 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 9 trabalhadores.

O leque etário em 2022 corresponde a 2,34, isto é o trabalhador com idade mais elevada (68 anos) tem 2,34 vezes a idade dos dois trabalhadores mais jovens (29 anos). A amplitude é de 39 anos.

	Ano												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
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	52,04

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 2022, situa-se nos 52 anos.

	Ano												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Índice de Envelhec.	19,62	18,84	20,30	21,07	22,53	23,69	27,27	30,45	32,93	50,72	41,74	42,02	43,47

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 2022 com uma taxa de 43,47%.