



RELATÓRIO DO BALANÇO SOCIAL
2018

ÍNDICE

1- INTRODUÇÃO.....	1
2- RECURSOS HUMANOS.....	2
2.1- Efetivos ao serviço.....	2
2.2 – Relação jurídica.....	3
2.3 – Evolução do número de trabalhadores por carreira.....	4
2.4 – Evolução de efetivos.....	6
2.5 – Efetivos por género.....	7
2.6 – Estrutura etária.....	9
2.7 – Estrutura de antiguidade.....	11
2.8 – estrutura habilitacional.....	13
2.9 – Trabalhadores portadores de deficiência.....	14
2.10 – Admitidos e regressados.....	16
2.11 – Trabalhadores saídos.....	18
2.12 – Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	19
2.13 – Mudanças de situação.....	20
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 – Ausência ao trabalho.....	25
3. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	26
3.1 – Remuneração base.....	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.....	33
6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	33
6.1 – Trabalhadores sindicalizados.....	33
6.2 – Disciplina.....	33
6.3 – Eleitos locais.....	34
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 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 financeiros, 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 ao horizonte temporal mais alargado. Facilita, o acesso à informação e permite, ainda, obter um retrato social abrangente da Autarquia.

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 2018 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.

A informação aqui apresentada preconiza uma análise descritiva das situações ocorridas em 2018 e inclui análises pontuais ou comparativas, tendo como referência os dados dos anos anteriores.

Deste relatório listam os quadros enviados à Direção-Geral das Autarquias Locais e que estiveram na base da elaboração de toda a informação.

2 - RECURSOS HUMANOS

2.1 - Efetivos ao serviço

		Dirigente - Intermediário	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H:	3	0	0	0	0	2	5
	M:	2	0	0	0	0	1	3
	T:	5	0	0	0	0	3	8
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	13	17	61	5	1	97
	M:	0	19	43	80	1	0	143
	T:	0	32	60	141	6	1	240
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	13	17	61	5	3	102
	M:	2	19	43	80	1	2	147
	T:	5	32	60	141	6	5	249

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

Em 31 de dezembro de 2018 o MPB contabilizava 249 trabalhadores, em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições e atividades, estando assim distribuídos pelas seguintes carreias:

Dirigentes Intermédios – 5 trabalhadores;

Técnicos Superiores – 32 trabalhadores;

Assistentes Técnicos – 60 trabalhadores;

Assistentes Operacionais – 141 trabalhadores;

Informática – 6 trabalhadores e

Outros – 5 trabalhadores.

2.2 – Relação jurídica

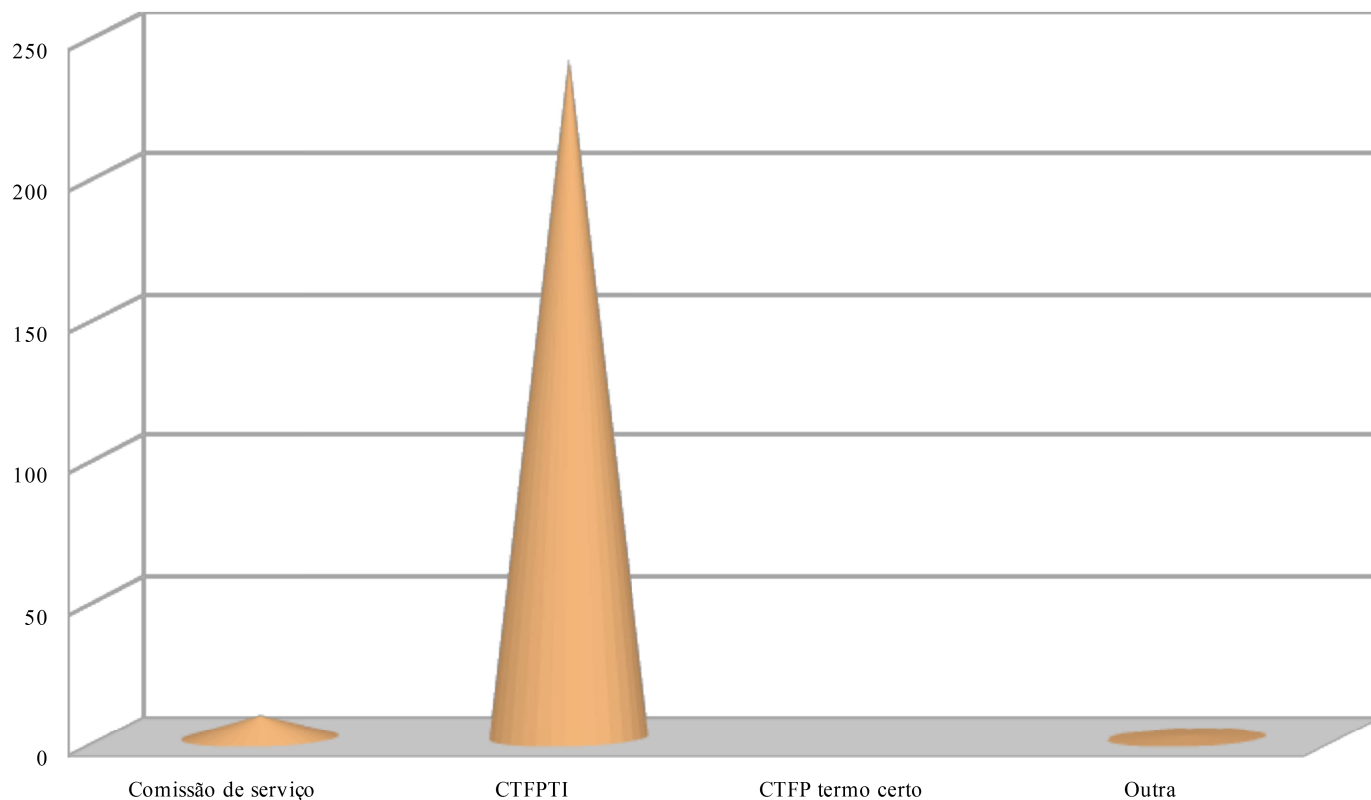


Gráfico 1- Relação jurídica

Da análise dos dados, constata-se que a relação jurídica predominante é o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI) com 240 trabalhadores (96,39%), 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 8 trabalhadores (3,21%) e por fim Outras situações com 1 trabalhador (0,40%).

Importa salientar que o MPB, em 31 de dezembro de 2018, continua a não ter nenhum trabalhador com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo.

2.3 – Evolução do número de trabalhadores por carreira

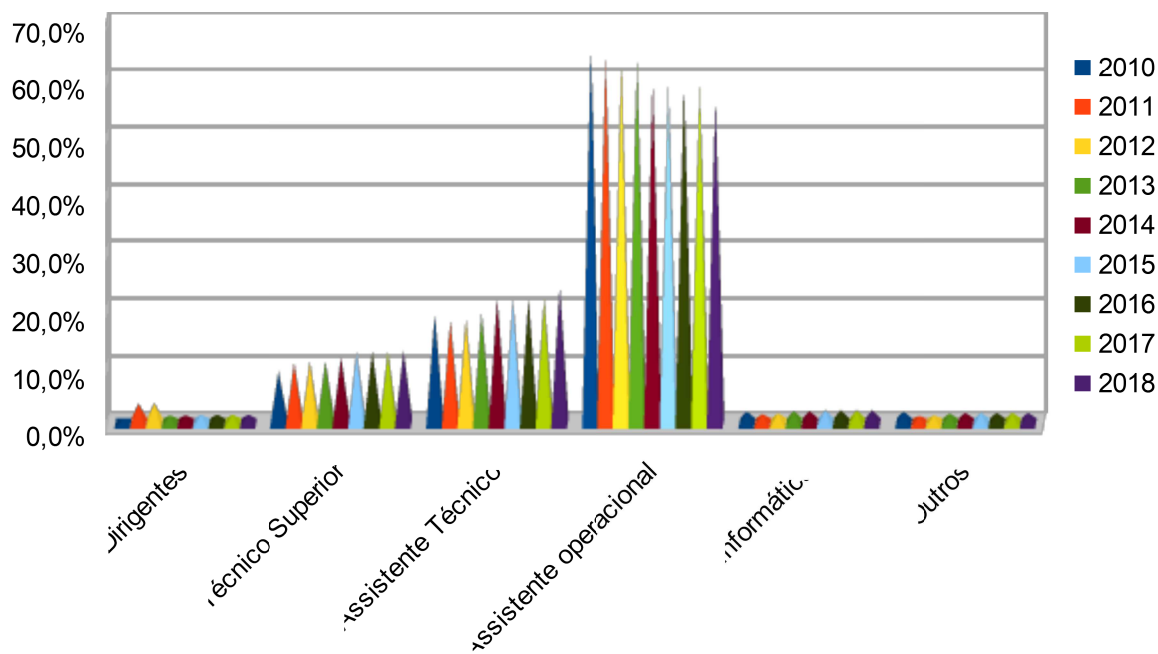


Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores por carreira

Este gráfico permite analisar a evolução do número de trabalhadores por carreira desde 2010. Ainda que ligeiro, verifica-se um aumento do número de trabalhadores na carreira de Técnico Superior e de Assistente Técnico. Relativamente à carreira de Assistente Operacional e apesar de se ter registado um aumento de 4 trabalhadores relativamente ao ano de 2017, ainda não se conseguiu atingir o número de 2010, continuando a verificar-se um decréscimo acentuado tendo esta carreira sofrido uma diminuição de 34 trabalhadores desde 2010.

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
Índice de Enquadramento	0,75	3,62	3,69	1,53	1,58	1,61	1,65	1,65	2,01
Índice de Tecnicidade	9,43	10,87	11,07	11,11	11,86	12,85	13,22	13,99	12,85

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). Nos anos seguintes, não se verificaram grandes variações, sendo que de 2017 para 2018 sofreu um ligeiro aumento (+0,36). Se tivermos como referência o ano de 2010 o índice de enquadramento sofreu um aumento de 1,26.

O índice de tecnicidade tem apresentado uma evolução positiva à exceção desta ano em que se verifica uma variação negativa de (-1,14).

2.4 – Evolução dos efetivos

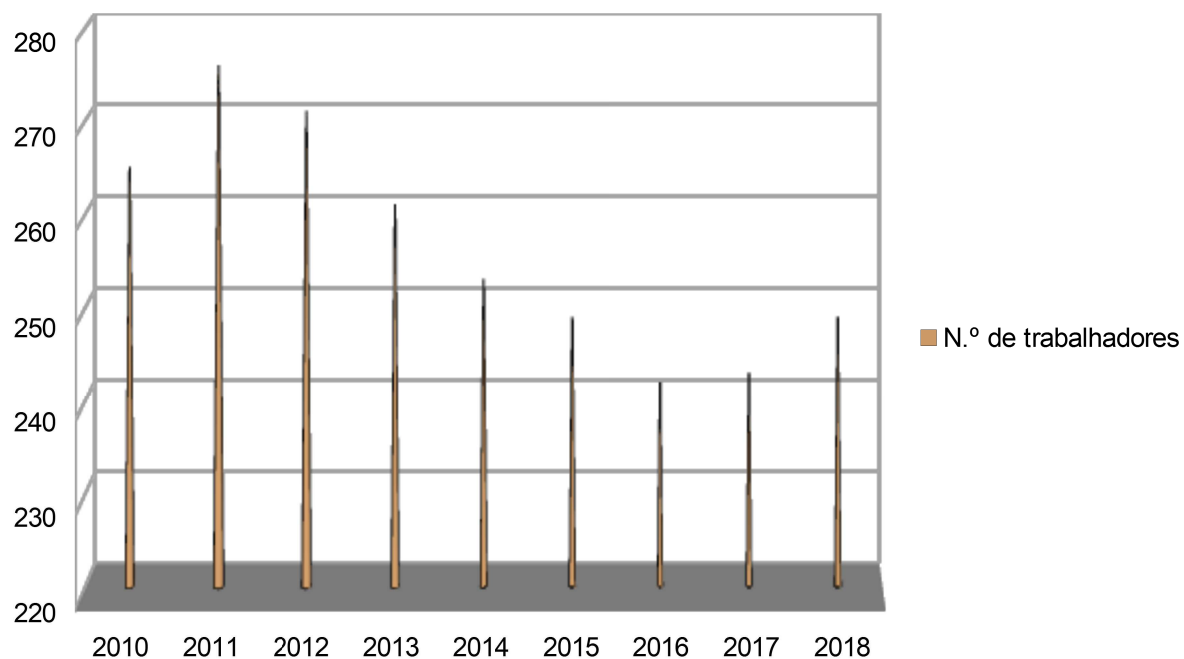


Gráfico 3 – Evolução dos efetivos

Desde 2011 que se verifica uma diminuição significativa do número total de trabalhadores, tendo-se registado em termos absolutos um decréscimo de 27 trabalhadores.

2.5 – Efetivos por género

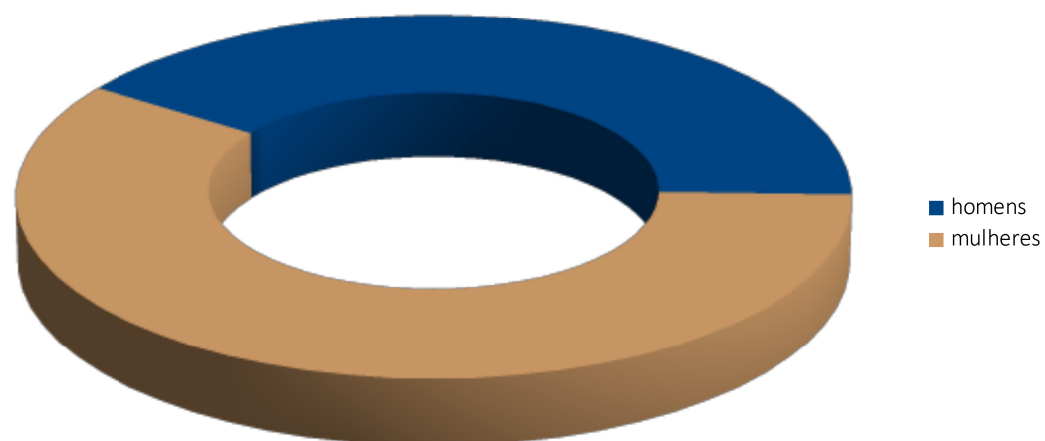


Gráfico 4- Distribuição por género

Do total dos 249 trabalhadores, 147 são do género feminino e 102 são do género masculino.

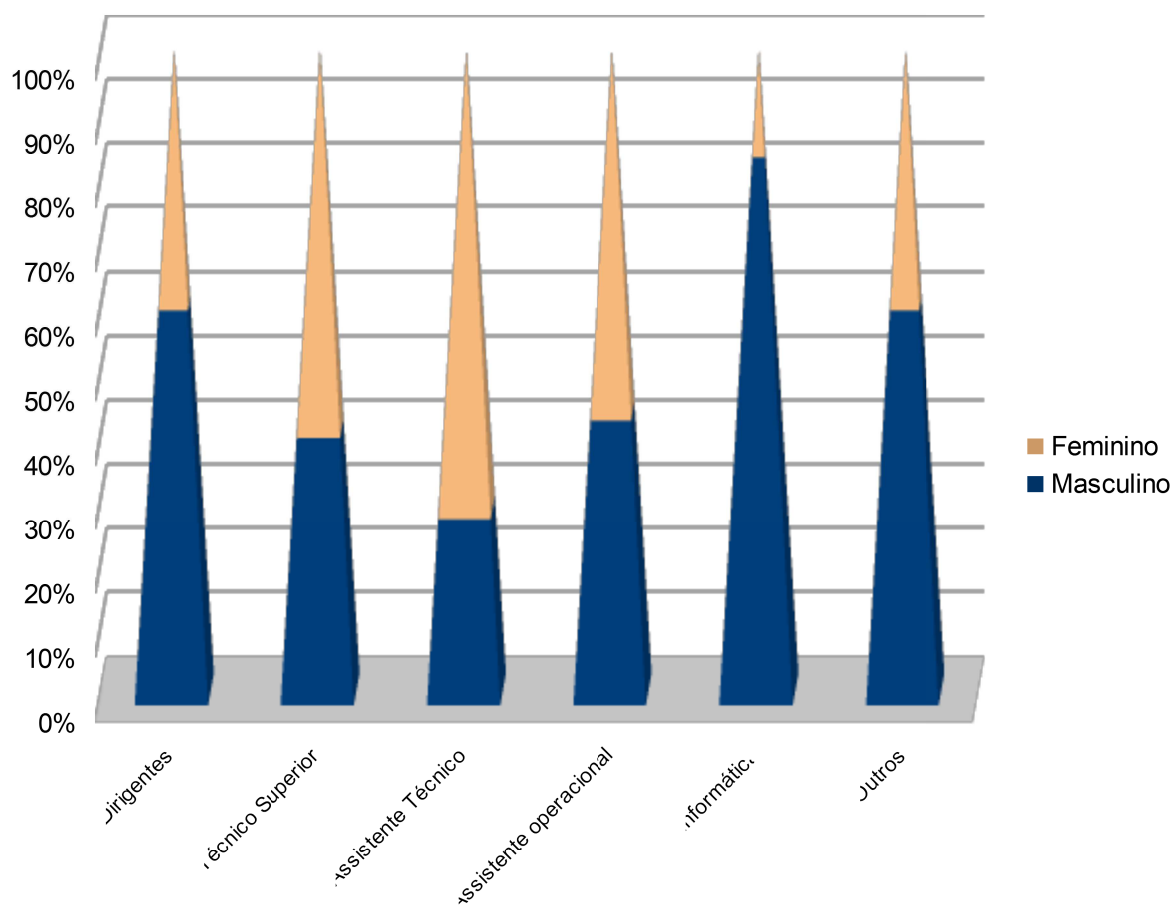


Gráfico 5 – Distribuição do género em função da carreira

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

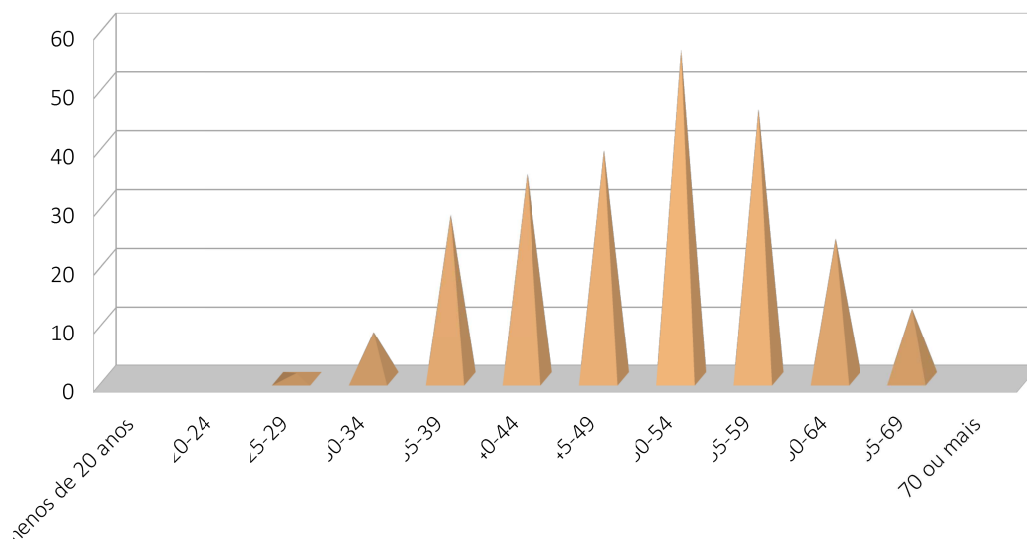


Gráfico 6 – Estrutura etária

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 50-54 anos com 56 trabalhadores, representando 22,49 % 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 12 trabalhadores.

O leque etário em 2018 corresponde a 2,42, isto é o trabalhador com idade mais elevada (68 anos) tem 2,43 vezes a idade do trabalhador mais jovem (28 anos). A amplitude é de 40 anos.

	Ano								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Média de idades	44,64	44,54	45,23	46,08	47,06	47,68	47,04	48,81	49,99

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 2018, situa-se nos 49,99 anos.

	Ano								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Índice de envelhecimento	19,62	18,84	20,30	21,07	22,53	23,69	27,27	30,45	32,93

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 2018 com uma taxa de 32,93.

2.7 - Estrutura de antiguidade

		Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Até 5 Anos	H:	0	0	1	1	7	0	2	11
	M:	0	0	3	2	6	0	1	12
	T:	0	0	4	3	13	0	3	23
5-9	H:	0	0	4	1	1	0	0	6
	M:	0	1	2	4	14	0	0	21
	T:	0	1	6	5	15	1	0	27
10-14	H:	0	2	4	7	6	4	0	23
	M:	0	0	12	6	5	0	0	23
	T:	0	2	16	13	11	4	1	46
15-19	H:	0	1	1	1	9	1	0	13
	M:	0	1	1	5	13	0	0	20
	T:	0	2	2	6	22	1	0	33
20-24	H:	0	0	0	2	11	0	1	12
	M:	0	0	0	3	19	0	0	26
	T:	0	0	0	8	22	0	1	38
25-29	H:	0	0	0	1	11	0	0	12
	M:	0	0	0	7	8	1	0	16
	T:	0	0	0	8	19	1	0	28
30-34	H:	0	0	0	3	17	0	1	21
	M:	0	0	1	14	10	0	1	26
	T:	0	0	1	17	27	0	2	47
35-39	H:	0	0	2	1	2	0	0	5
	M:	0	0	0	0	1	0	0	1
	T:	0	1	2	1	3	0	0	6
40 ou mais anos	H:	0	0	1	0	1	0	0	2
	M:	0	0	0	2	2	0	0	4
	T:	0	0	0	2	3	0	0	6
Total	H:	0	3	13	17	61	5	3	102
	M:	0	2	19	43	80	1	2	147
	T:	0	5	32	60	141	6	5	249

Quadro 5– Estrutura de antiguidade

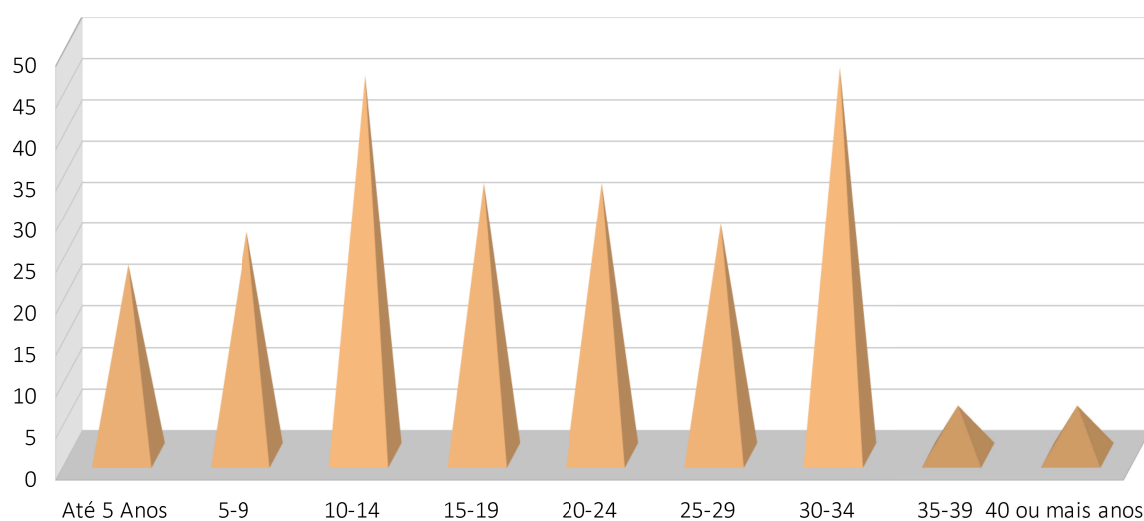


Gráfico 7 – Estrutura de antiguidade

Dos 249 trabalhadores, verifica-se que 23 trabalhadores têm até 5 anos de antiguidade e 12 têm mais de 35 anos. Os outros trabalhadores estão distribuídos de forma similar pelos restantes grupos.

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

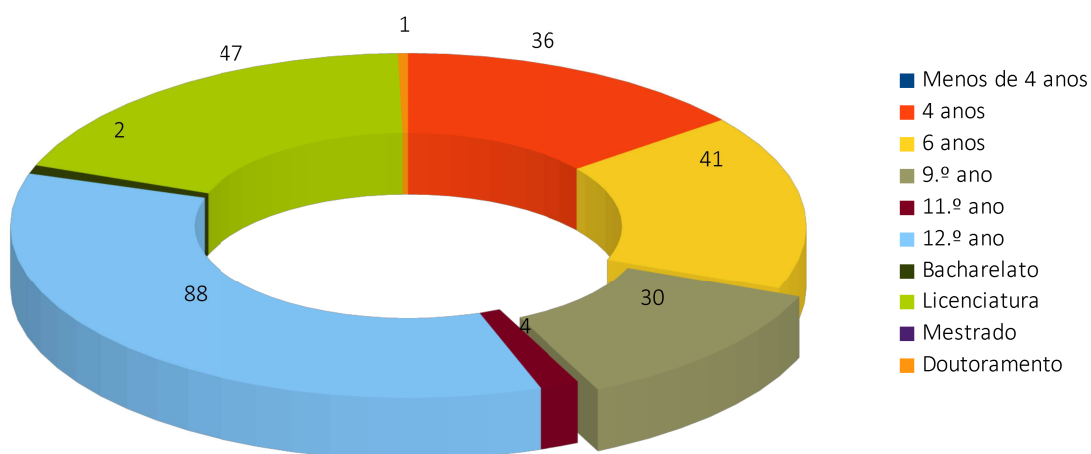


Gráfico 8 – Estrutura habilitacional

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 2018, o nível de escolaridade mais representativo surge no nível de escolaridade do “12.º. ano ou equivalente”, representando (35,3%).

Em 2018 os trabalhadores detentores de escolaridade até ao 12.º ano representavam cerca de 79,9%, enquanto que os trabalhadores com formação superior apenas representavam 20,1%, conforme demonstra o gráfico acima.

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

2.9 – Trabalhadores portadores de deficiência

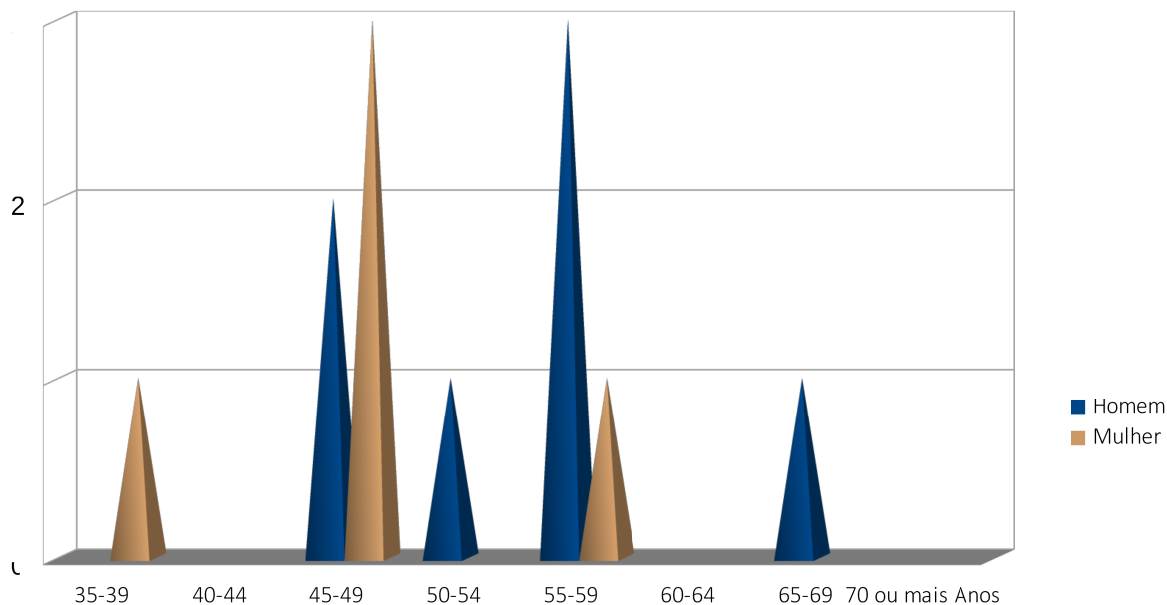


Gráfico 9 – Trabalhadores deficientes por género

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 2018 verifica-se que do universo de 249 trabalhadores, 12 (4,82%) são portadores de deficiência, sendo 7 homens e 5 mulheres.

Verifica-se uma diminuição de 1 trabalhador deficiente, na carreira de Assistente Operacional, por ter sido aposentado por limite de idade.

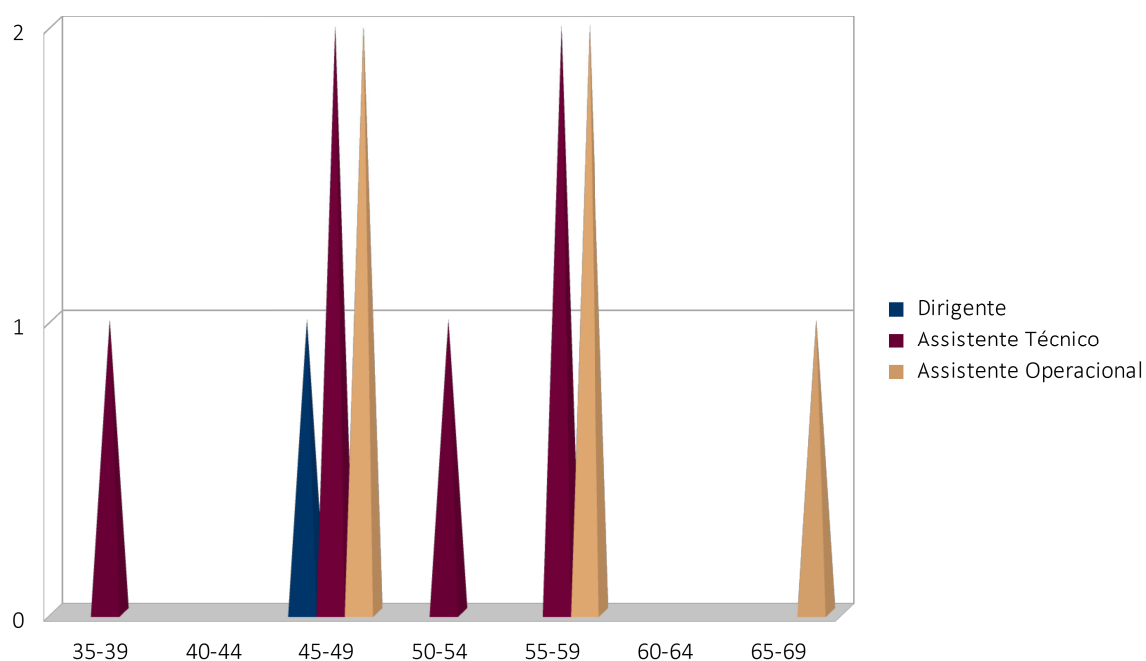


Gráfico 10 – Trabalhadores deficientes por carreira

Os 12 trabalhadores deficientes encontram-se distribuídos por 3 carreiras. Na carreira de Dirigente (1), de Assistente Técnico (6) e de Assistente Operacional (5).

2.10 – Admitidos e regressados

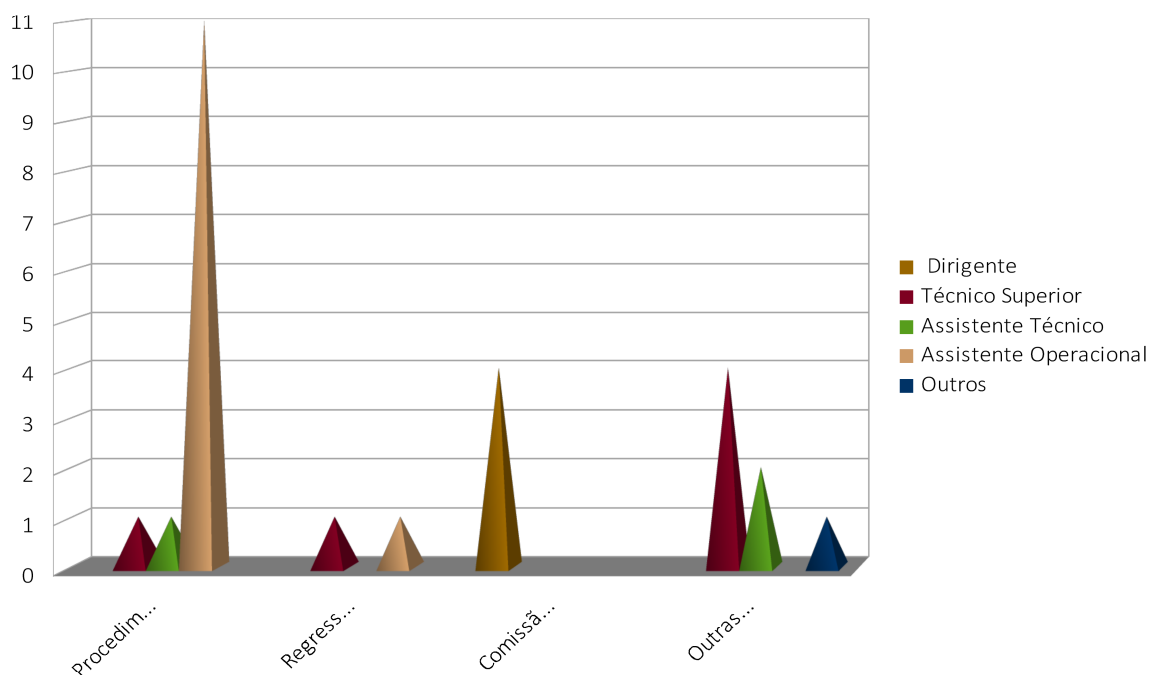


Gráfico 11 – Trabalhadores admitidos e regressados

A Lei nº. 49/2012, de 29 de agosto, conjugado com o Dec.-Lei nº. 305/2009, de 23 de outubro, estabelece o enquadramento jurídico da organização das Autarquias Locais, designadamente na adequação das estruturas orgânicas aos novos preceitos legais.

Nos termos do nº. 4, do artº. 10º. do Dec.-Lei nº. 305/2009, de 23 de outubro, na sua redação atual, e dentro dos limites aprovados pela Assembleia Municipal, por forma a assegurar a permanente adequação do serviço às necessidades de funcionamento e de otimização dos recursos, tendo em conta a programação e o controlo criteriosos dos custos e resultados, foram extintas algumas unidades orgânicas e criadas outras.

Em seguimento à reorganização dos serviços cessaram a comissão de serviço 3 Dirigentes tendo os mesmos regressado à sua categoria de origem, designadamente à carreira de Técnico Superior. De igual modo foram designados Dirigentes 4 Técnicos Superiores.

No MPB registou-se a admissão de 1 Técnico Superior, 1 Assistente Técnico e 11 Assistentes Operacionais, através de procedimento concursal. Verificou-se o regresso de licença sem remuneração de 1 Técnico Superior e de 1 Assistente Operacional. Foram designados 4 Dirigentes Intermédios, 3 de 2º. grau e 1 de 3º. grau. Cessaram a comissão de serviço 3 trabalhadores tendo regressado aos lugar de Técnicos Superiores. Foi operada a mobilidade inter carreira a 1 Técnico Superior e a 2 Assistentes Técnicos. Foi ainda, designado um elemento para o Gabinete de Apoio Pessoal.

2.11 – Trabalhadores saídos

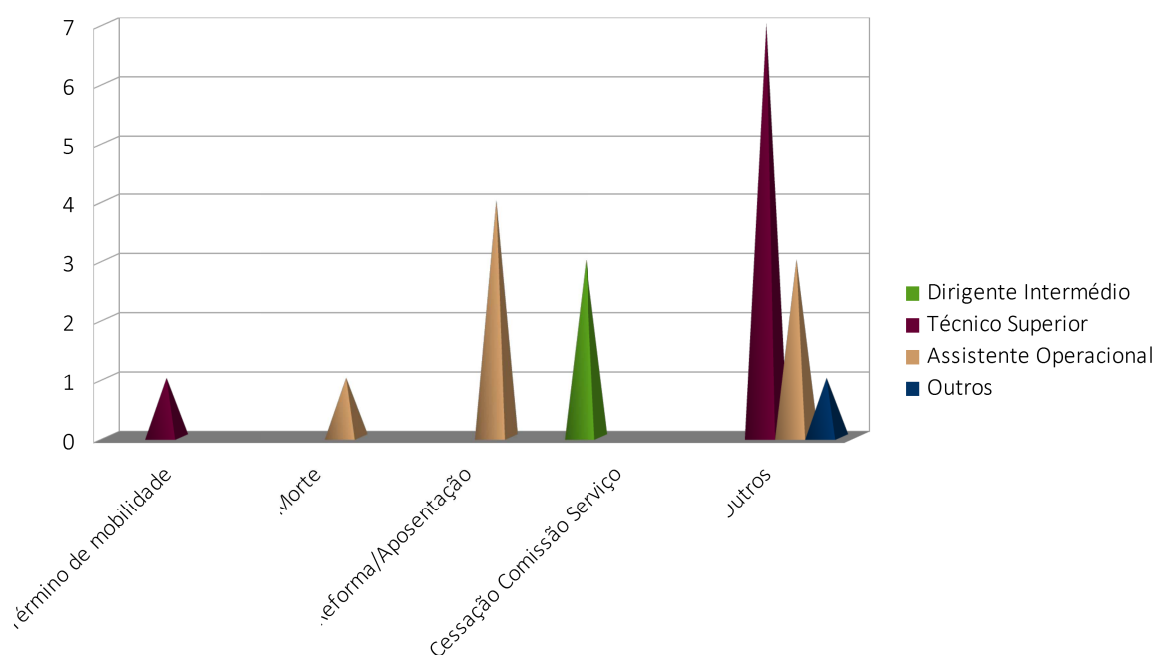


Gráfico 12 – Trabalhadores saídos

Em relação aos trabalhadores saídos verificou-se maior incidência nas carreira de Técnico Superior: 1 trabalhador por término da situação de mobilidade interna, 2 por mobilidade na categoria entre dois órgãos; 4 por serem designados dirigentes e 1 por licença s/ remuneração. Na carreira de Assistente Operacional, verificou-se a saída de 1 trabalhador por morte, 4 por motivo de reforma/aposentação, 1 por licença sem remuneração e 2 por mobilidade. Verificou-se, ainda a saída de 1 Fiscal Municipal por mobilidade intercarreiras

2.12 – Postos de trabalho previstos e não ocupados

No ano de 2018, não foram ocupados 65 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal. Este município não procedeu à abertura de procedimento concursal de 46 postos de trabalho. Em 31 de dezembro de 2018 estavam em desenvolvimento procedimentos concursais com vista à ocupação de 19 postos de trabalho.

Estas situações ocorreram na carreira de Dirigente Intermédio (5), na carreira de Técnico Superior (1), na carreira de Assistente Técnico (2) e na carreira de Assistente Operacional (11).

2.13 – Mudanças de situação

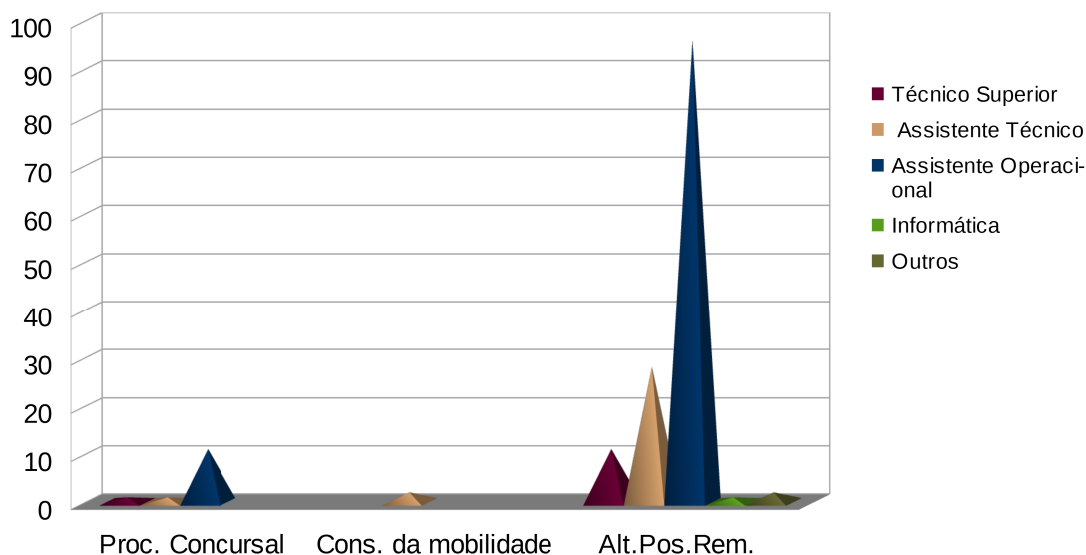


Gráfico 13 – Mudanças de situação.

A Lei nº. 112/2017, de 29 de dezembro, veio estabelecer os termos da regularização prevista no “*programa de regularização extraordinária*” dos vínculos precários de pessoas que exerciam ou tivessem exercido funções que correspondessem a necessidades permanentes da Administração Pública, de autarquias locais e de entidades do setor empresarial do Estado ou do empresarial local, sem vínculo jurídico adequado.

Foram abrangidos por este programa 11 trabalhadores, distribuídos pelas seguintes categorias: 1 Assistente Técnico e 10 Assistentes Operacionais .

O artº. 18 do Orçamento de Estado para 2018, aprovado pela Lei nº. 114/2017, de 29 de dezembro, veio permitir a eliminação das restrições e reposições das progressões nas carreiras.

O nº. 1 do artº. 18º. do Orçamento de Estado para 2018, permitiu, com efeitos a 1 de janeiro, valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível, bem como promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependem da abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respetivas categorias de acesso.

O MPB, procedeu à recolha e tratamento de dados relativos a remunerações e avaliações de desempenho dos seus trabalhadores, tendo como referência 31 de dezembro de 2017.

Da análise efetuada verificou-se que 138 trabalhadores beneficiaram de alteração de posicionamento remuneratório, tendo-lhes sido efetuado o pagamento de acordo e em conformidade com o previsto no nº. 8 do citado artº. 18º..

Foi consolidada a mobilidade intercategorias a 2 trabalhadores da carreira de Assistente Técnico

2.14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

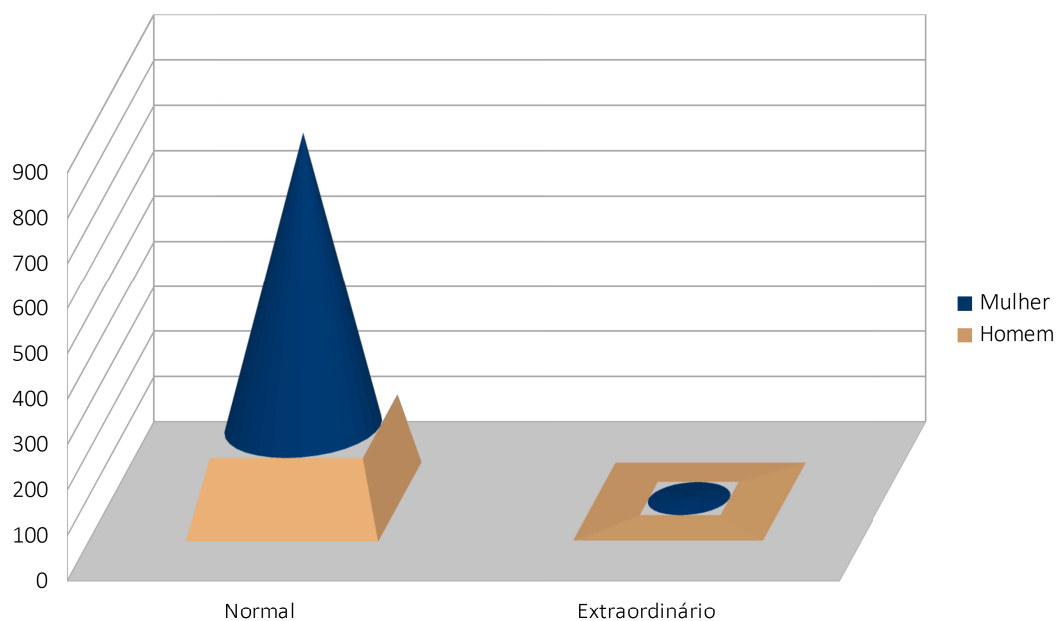


Gráfico 14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

Em 201 foram processadas 815 horas de trabalho noturno normal, das quais 166 realizadas por homens e as restantes 649 por mulheres.

Relativamente ao trabalho extraordinário noturno foram processadas 12 horas, tendo sido realizadas 7 por homens e as restantes 12 por mulheres.

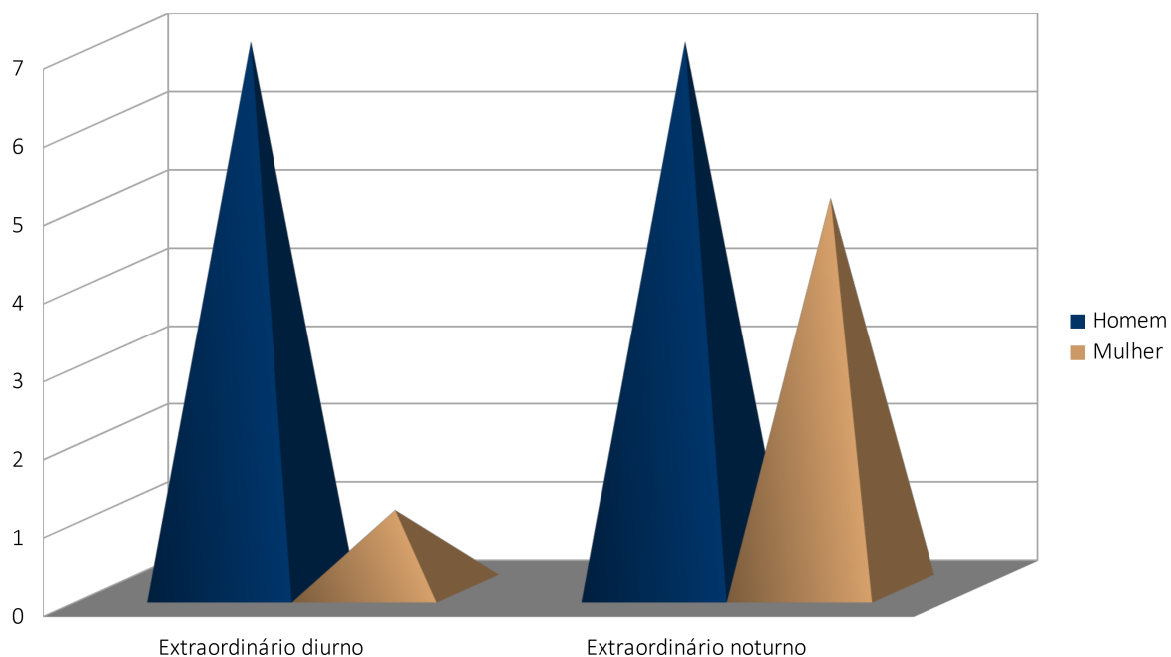
2.15 – Horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno

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

Em 2018 foram processadas 8 horas de trabalho extraordinário diurno, das quais 7 realizadas por homens e 1 por mulheres.

Relativamente ao trabalho extraordinário noturno foram processadas 12 horas, tendo sido realizadas 7 por homens e as restantes 5 por mulheres.

2.16 – Contagem de horas em dias de descanso semanal

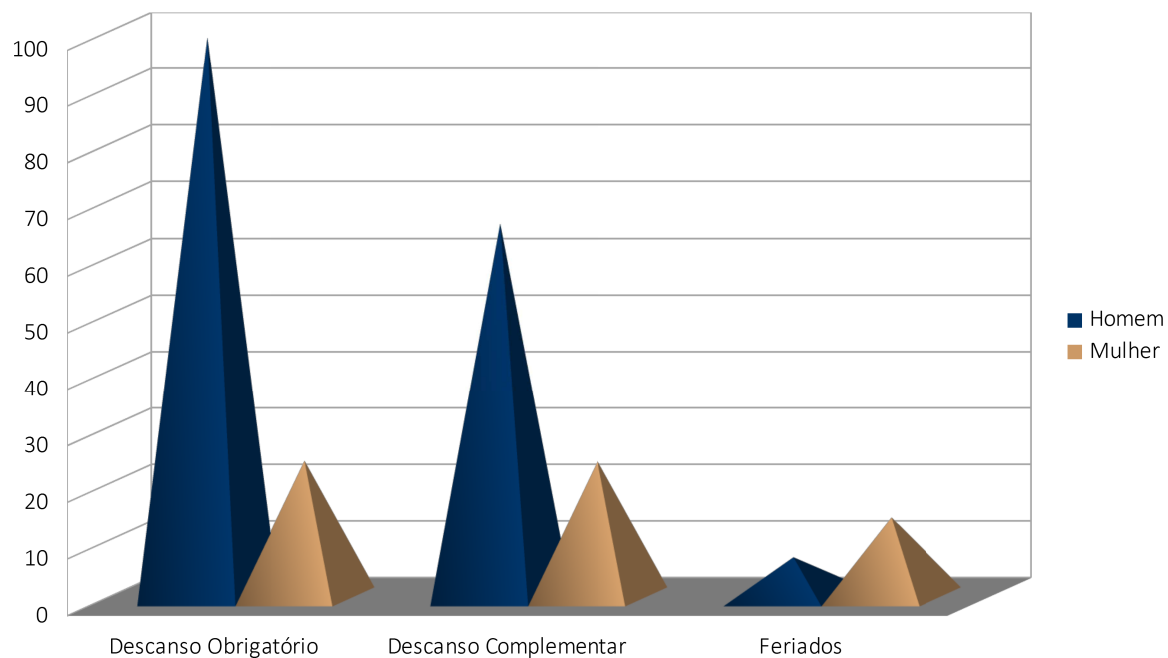


Gráfico 16 – Contagem das horas em dia de descanso semanal e feriados

Em 2018 foram processadas 235 horas de trabalho, das quais 173 realizadas por homens e as restantes 62 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 2018, foram contabilizados 6 805 dias de faltas, apresentando um acréscimo de 1.127 dias face ao ano anterior.

Os 6 805 dias de faltas ocorreram pelos seguintes motivos:

- 15 dias por **casamento** (0,2%)
- 1285 dias por **proteção na parentalidade** (18,9%) ;
- 65 dias por **falecimento de familiar** (1,0%);
- 4 429 dias por **doença**, (65,10%);
- 221 dias por **acidente de serviço** (3,2%);
- 34 dias por **assistência a familiar** (0,5%);
- 10 dias por **trabalhador-estudante** (0,1%);
- 346 dias por **conta do período das férias** (5,1%);
- 66 dias por **greve** (1,%);
- 334 dias por **outros motivos** (4,9%).

No ano de 2018, cada trabalhador faltou, em média, 27 dias, verificando-se um acréscimo de 4 dias em relação a 2017 e de menos 1 dia se comparado com 2010.

3. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

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

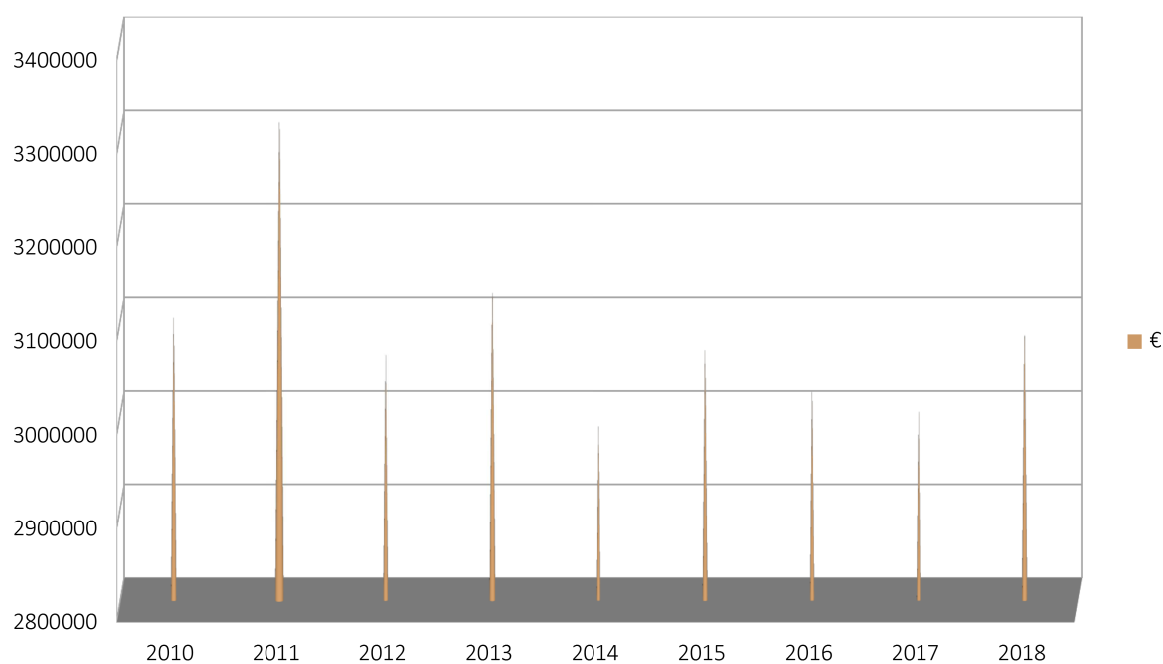


Gráfico 17 – Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal têm oscilado de ano para ano, sendo que de 2017 para 2018 registou-se um aumento de 3,11%.

3.1 – Encargos com o pessoal

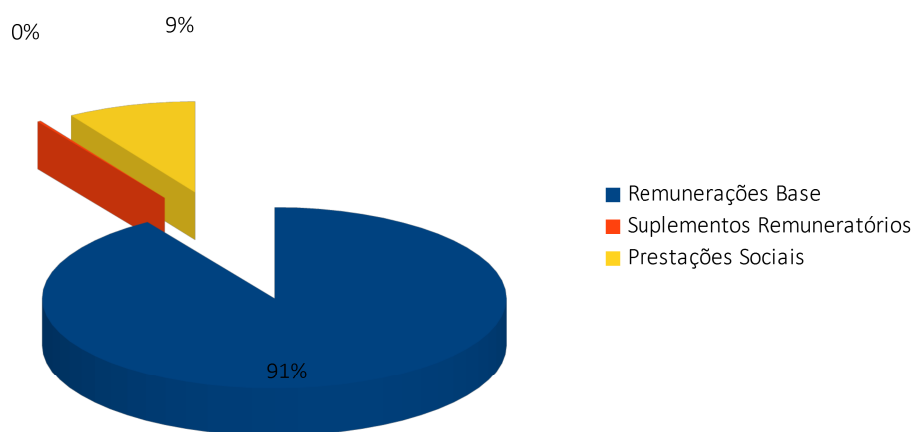


Gráfico 18 – Encargos com o pessoal

A remuneração base representa 90,80 % dos encargos com o pessoal, totalizando em 2018 €2 812.330,88 €. O restante montante é repartido para encargos com os suplementos remuneratórios (0,24%) e para as prestações sociais (8,96 %).

3.2 – Suplementos remuneratórios

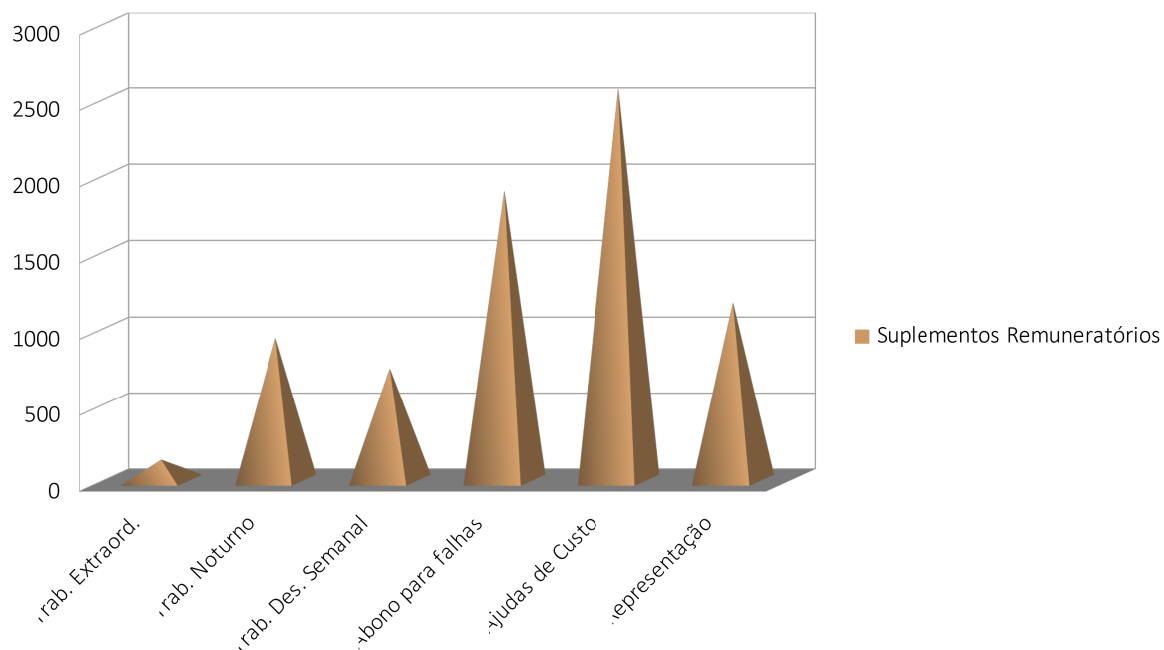


Gráfico 19 – Suplementos Remuneratórios

Os suplementos remuneratórios assumiram em 2018 um custo de 7 452,16 € , assim distribuídos:

- Trabalho extraordinário – 134,64 €;
- Trabalho normal noturno – 937,51 €;
- Trabalho em dias de descanso semanal – 735,15 €;
- Abono para falhas – 1.900,41 €;
- Ajudas de custo – 2 574,93€;
- Representação – 1 169,52 €.

	Ano	
	2017	2018
Trabalho Extraordinário	521,30 €	134,64 €
Trabalho normal noturno	824,23 €	937,51 €
Trabalho em dia de descanso semanal	3 532,07 €	735,15 €
Abono para falhas	1 953,71 €	1 900,41 €
Ajudas de custo	6 149,56 €	2 574,93 €
Representação	7 017,12 €	1 169,52 €
Total	19 997,99 €	7 452,16 €

Quadro 6- Suplementos remuneratórios

Analisados os dados relativos aos suplementos remuneratórios verifica-se um decréscimo de 62,73%, tendo como comparação o custo dos suplementos referentes a 2017. A maior diferença verifica-se no trabalho em dia de descanso semanal, ajudas de custo e despesas de representação.

3.3 – Prestações sociais

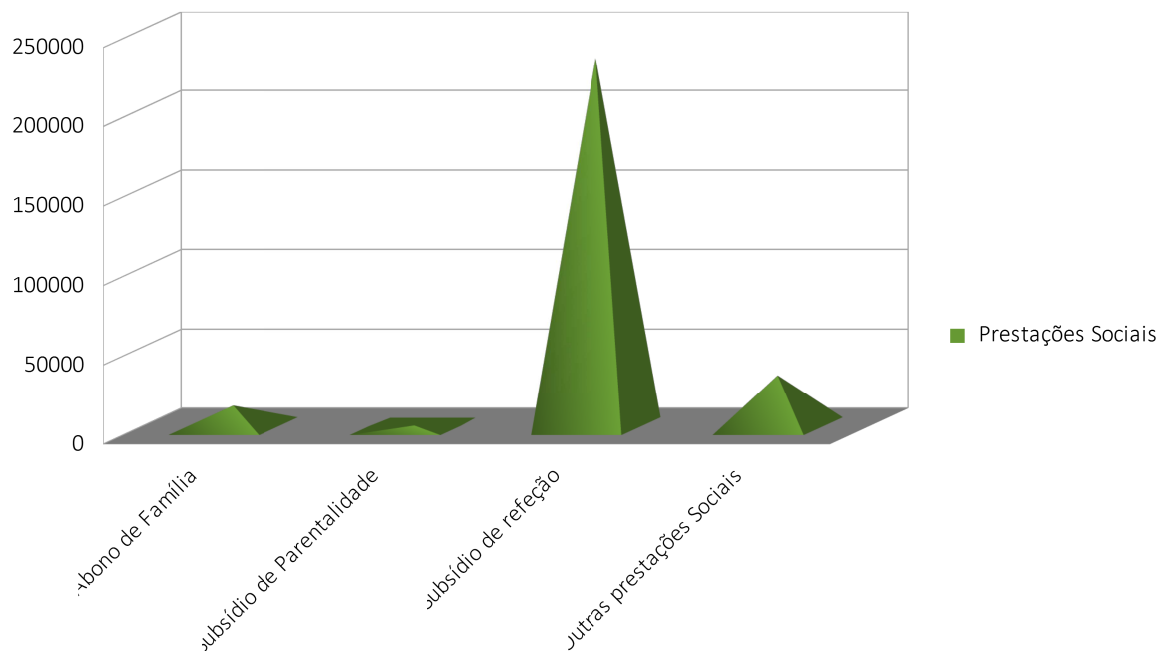


Gráfico 20 – Suplementos Remuneratórios

No ano de 2018 as prestações sociais representaram 8,96% dos encargos (277,576,12 €), assim distribuídos:

- Abono de família – 13.057,52 €;
- Subsídio no âmbito da proteção na parentalidade – 439,97 €;
- Subsídio de refeição – 231.888,78 €;
- Outras prestações sociais – 32.189,85 €.

	Ano	
	2017	2018
Abono de Família	13 956,51 €	13 057,52 €
Sub. Parentalidade	1 628,45 €	439,97 €
Subsídio de refeição	237 525,37 €	231 888,78 €
Outras prestações Sociais	34 829,68 €	32 189,85 €
Total	287 940,01 €	277 576,12 €

Quadro 7- Prestações Sociais

As despesas com as prestações sociais diminuíram 10. 363,89 € , (3,6%), em relação a 2017.

4. HIGIENE E SEGURANÇA

4.1– Acidentes em serviço

Em 2018 registaram-se 11 acidentes em serviço, 10 no local de trabalho e 1 “In itinere” , tendo aumentado em 1 face ao ano anterior.

Destes acidentes resultaram 221 dias de ausência ao trabalho, 7 casos de incapacidade temporária e absoluta e um mortal. De registar que o acidente em serviço “in itinere”, foi mortal.

4.2– Atividades de medicina no trabalho

Em 2018 foram realizados 3 exames de admissão, 115 exames periódicos e 253 exames ocasionais e complementares.

A estrutura de medicina e segurança no trabalho acarretou custos na ordem dos 25.788,89 €.

Quanto aos equipamentos de proteção foram assumidos encargos no valor de 644,83 € .

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 2018, foi efetuada através de ações de formação externas, no total de 5, com um custo associado de 288,34 €.

As ações de formação ministradas aos trabalhadores do MPB, totalizaram 63 horas de formação, envolvendo 5 formandos.

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

	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros
N.º de horas frequentadas		2	3			
N.º de participantes		28	35			

Quadro 8- Horas de formação

6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

6.1 – Trabalhadores sindicalizados

O MPB em 31 de dezembro de 2018 tinha 95 trabalhadores sindicalizados.

6.2 – Disciplina

Durante o ano em análise não se registaram processos disciplinares

6.3 – Eleitos locais

Em relação a este item registaram-se:

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

6.4 – Gabinete de Apoio Pessoal

O Gabinete de Apoio Pessoal, em 31 de dezembro 2018, estava assim composto:

- Sem vínculo à Administração Pública: 1 Chefe de Gabinete e 2 Secretários.
- Do mapa de pessoal do município: 1 Secretário.

6.5 – Dirigentes e equiparados

Em 31 de dezembro de 2018 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