



Relatório do Balanço Social

2025



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.....	20
3.11 – Trabalhadores saídos.....	20
3.12 – Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	21
3.13 – Mudanças de situação.....	22
3.14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário.....	24
3.15 – Contagem de horas em dias de descanso semanal e feriados.....	25
3.16 – Ausências ao trabalho.....	25
4. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	26
4.1 – Encargos com o pessoal.....	27
4.2 – Suplementos remuneratórios.....	28
4.3 – Prestações sociais.....	31
5. HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA.....	32
5.1– Acidentes de trabalho.....	33
5.2– Atividades de medicina no trabalho.....	33
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	34
7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	35
7.1 – Trabalhadores sindicalizados.....	35
7.2 – Disciplina.....	35
7.3 – Eleitos locais.....	35
7.4 – Gabinete de Apoio Pessoal.....	35
7.5 – Dirigentes.....	36
8- ANEXOS.....	37

1 – INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento privilegiado de planeamento, gestão, informação e avaliação do desempenho social e do desenvolvimento humano em qualquer organização.

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.

O Balanço Social é uma ferramenta que permite caracterizar socialmente as organizações e aferir as fragilidades e potencialidades, por forma a adotar estratégias na gestão de recursos, sejam eles humanos e/ou financeiros.

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 seus recursos, servindo de apoio à gestão e organização.

A Lei nº. 141/85, de 14 de novembro, instituiu em Portugal, a obrigatoriedade da elaboração do Balanço Social para todas as empresas, com pelo menos 100 trabalhadores.

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 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 a ano(s) anterior(es).

As reflexões fundamentadas na análise dos dados do ano de 2025 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.

Este relatório reportado a 31 de dezembro de 2025 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.

Nos termos do disposto nos n.º(s) 1 e 2 do art.º 3.º. do Dec-Lei n.º. 190/96, de 9 de outubro, o Balanço Social, foi remetido à Comissão Sindical, para no prazo de 15 dias emitir parecer por escrito.

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 n.º. 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

2 – CARACTERIZAÇÃO

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, 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.

3 - RECURSOS HUMANOS

3.1 - Efetivos ao serviço

		Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	As. Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H:	5	0	0	0	0	2	7
	M:	5	0	0	0	0		5
	T:	10	0	0	0	0	2	12
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	6	16	49	5	1	77
	M:	0	23	39	73	1	0	136
	T:	0	29	55	122	6	1	213
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:	5	6	16	49	5	3	84
	M:	5	23	39	73	1	1	142
	T:	10	29	55	122	6	4	226

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

Nos termos da Constituição da República Portuguesa, a organização democrática do Estado compreende a existência de autarquias locais, sendo pessoas coletivas territoriais dotadas de órgãos representativos e que visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas (artigo 235º.).

Os municípios são autarquias locais, que visam a prossecução de interesses próprios da população residente na circunscrição do concelho, mediante órgãos representativos por ela eleitos.

O MPB, em função dos seus objetivos, do seu efetivo humano, das tecnologias disponíveis, dos recursos financeiros, 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.

Em 31 de dezembro de 2025, o MPB contabilizava 226 trabalhadores, em exercício de funções, distribuídos pelas seguintes carreiras/cargos:

Dirigentes Intermédios – 10 trabalhadores;

Técnicos Superiores – 29 trabalhadores;

Assistentes Técnicos – 55 trabalhadores;

Assistentes Operacionais – 122 trabalhadores;

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

Outros – 4 trabalhadores.

3.2 – Relação jurídica

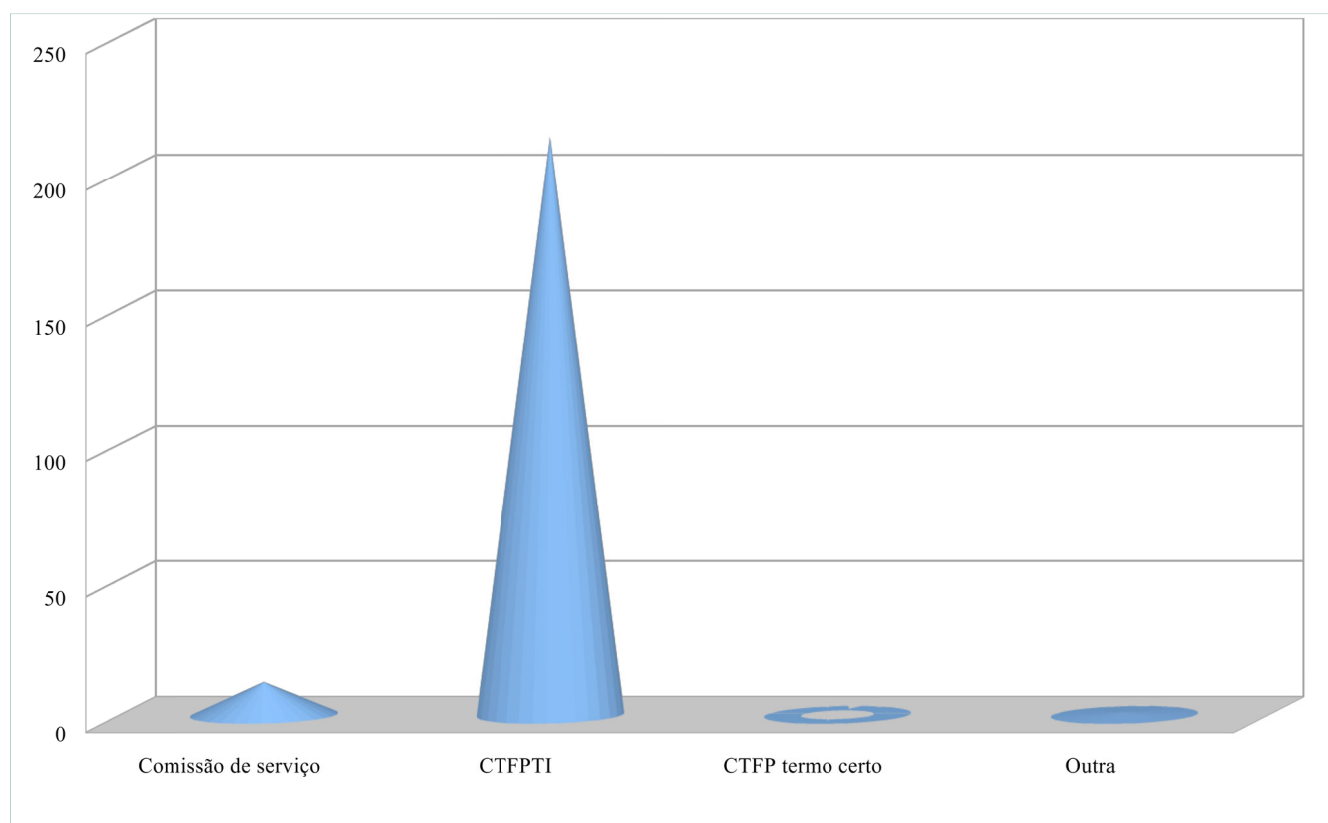


Gráfico 1- Relação jurídica

Dos 226 trabalhadores, em exercício de funções em 31 de dezembro de 2025, constata-se, tal como em anos anteriores, que a relação jurídica predominante é o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado com 213 trabalhadores (94,25 %), seguindo-se a Nomeação em Comissão de Serviço no âmbito da LTFP, do Estatuto do Pessoal Dirigente e do Estatuto do Pessoal do Gabinete de Apoio ao Presidente da Câmara e Vereadores, com 12 trabalhadores (5,31 %) 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 2025, 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

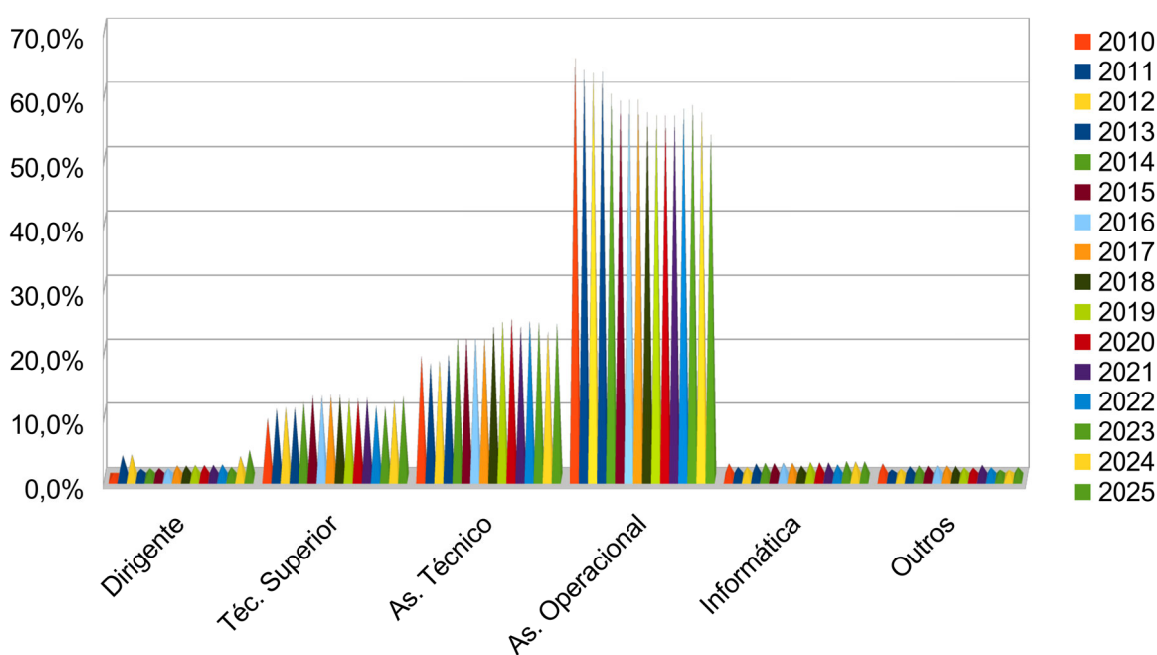


Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores por carreira

Este gráfico permite analisar a evolução do número de trabalhadores por carreira desde 2010. Verifica-se que em 2010, o MPB tinha 2 Dirigentes Intermédios. Nos dois anos subsequentes, designadamente em 2011 e 2012, verificou-se um aumento substancial, totalizando 10 Dirigentes Intermédios. No ano de 2013, foram reduzidos para 4, tendo-se mantido este número até ao ano de 2017. Em 2018 estavam a exercer funções de dirigentes intermédios 5 efetivos. Em 31 de dezembro de 2025 estão a exercer o cargo de Dirigentes Intermédios 10 trabalhadores em Comissão de Serviço, sendo todos Técnicos Superiores do Mapa de Pessoal desta Autarquia.

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 até ao ano de 2023. Nos últimos dois anos sofreu um aumento de 4 efetivos. Em 31 de dezembro de 2025, estão integrados na carreira de Técnico Superior 29 trabalhadores. Nos Assistentes Operacionais continua a verificar-se um decréscimo em relação ao ano de 2010, contabilizando na sua totalidade a saída de 55 Assistentes Operacionais. No último ano houve um decréscimo de 10 efetivos na carreira de Assistente Operacional.

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 50 trabalhadores até 2025.

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	2025
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	4,42
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	13,71

Quadro 2 – Índices de enquadramento e tecnicidade

O índice de enquadramento registou um aumento 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%, tendo-se consolidado em 2025 com 4,42%.

O índice de tecnicidade situa-se em 31 de dezembro de 2025 em 13,71%.

3.4 – Evolução dos efetivos

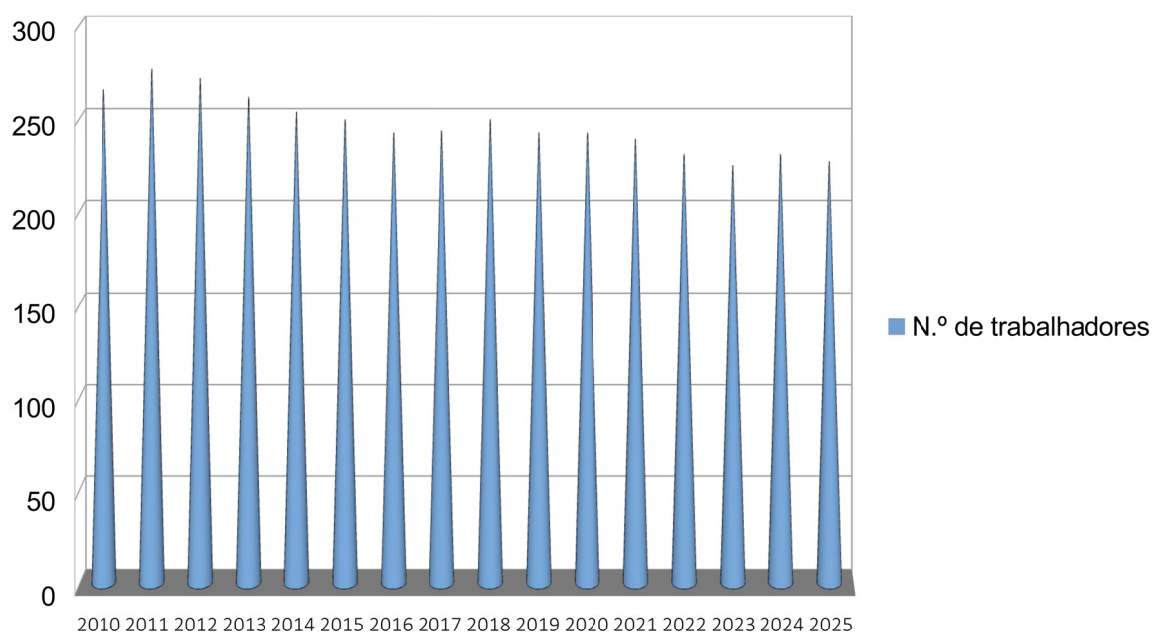


Gráfico 3 – Evolução dos efetivos

O gráfico espelha a evolução do número total de trabalhadores em exercício de funções no MPB, a 31 de

dezembro dos últimos dezasseis anos.

Desde 2011 que se verifica uma diminuição significativa do número total de trabalhadores, tendo-se registado em termos absolutos um decréscimo de 50 trabalhadores, o que corresponde a 18,11 %. Em 2025, regista-se um decréscimo de 4 trabalhadores, comparativamente com o ano de 2024 o que corresponde a 1,73%.

Apesar das entradas registadas no ano, não foi possível reforçar os efetivos em número suficiente, ficando aquém do planeado no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2025.

3.5 – Efetivos por género

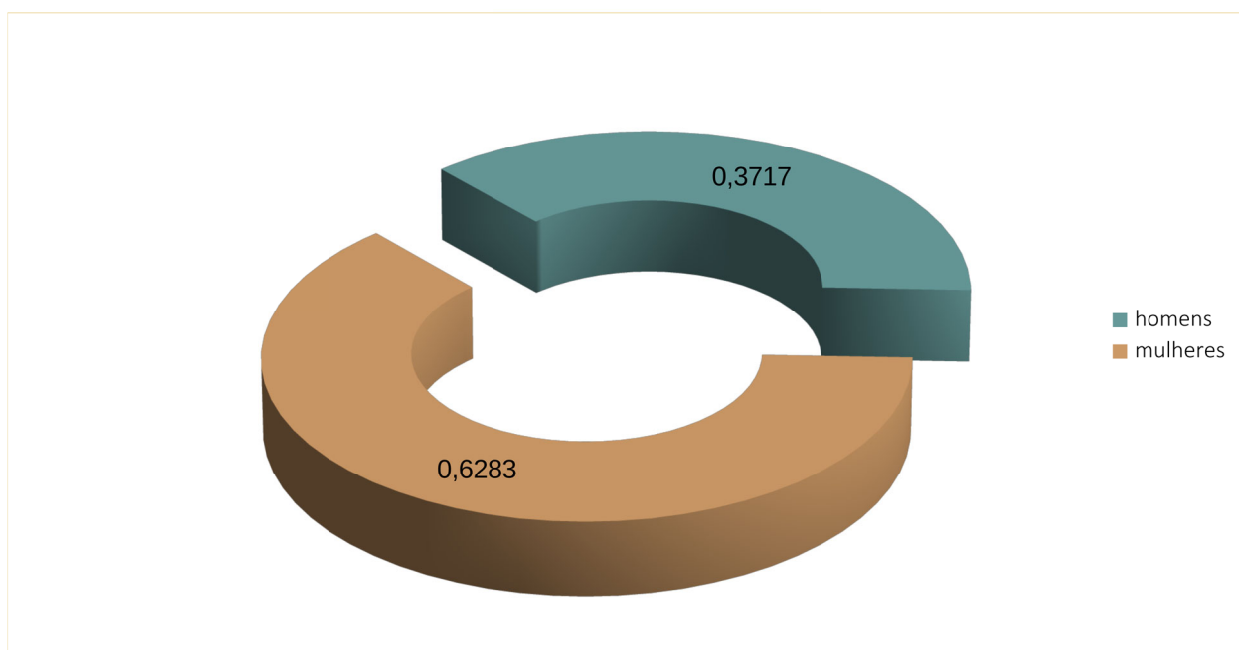


Gráfico 4- Distribuição por sexo

Do total dos 226 efetivos do MPB, 142 são do sexo feminino e 84 são do sexo masculino. A estes valores

corresponde uma taxa de feminização de 62,83 %, sendo que a maioria dos trabalhadores são mulheres. De acordo com este indicador não se regista oscilação significativa em comparação com os anos anteriores.

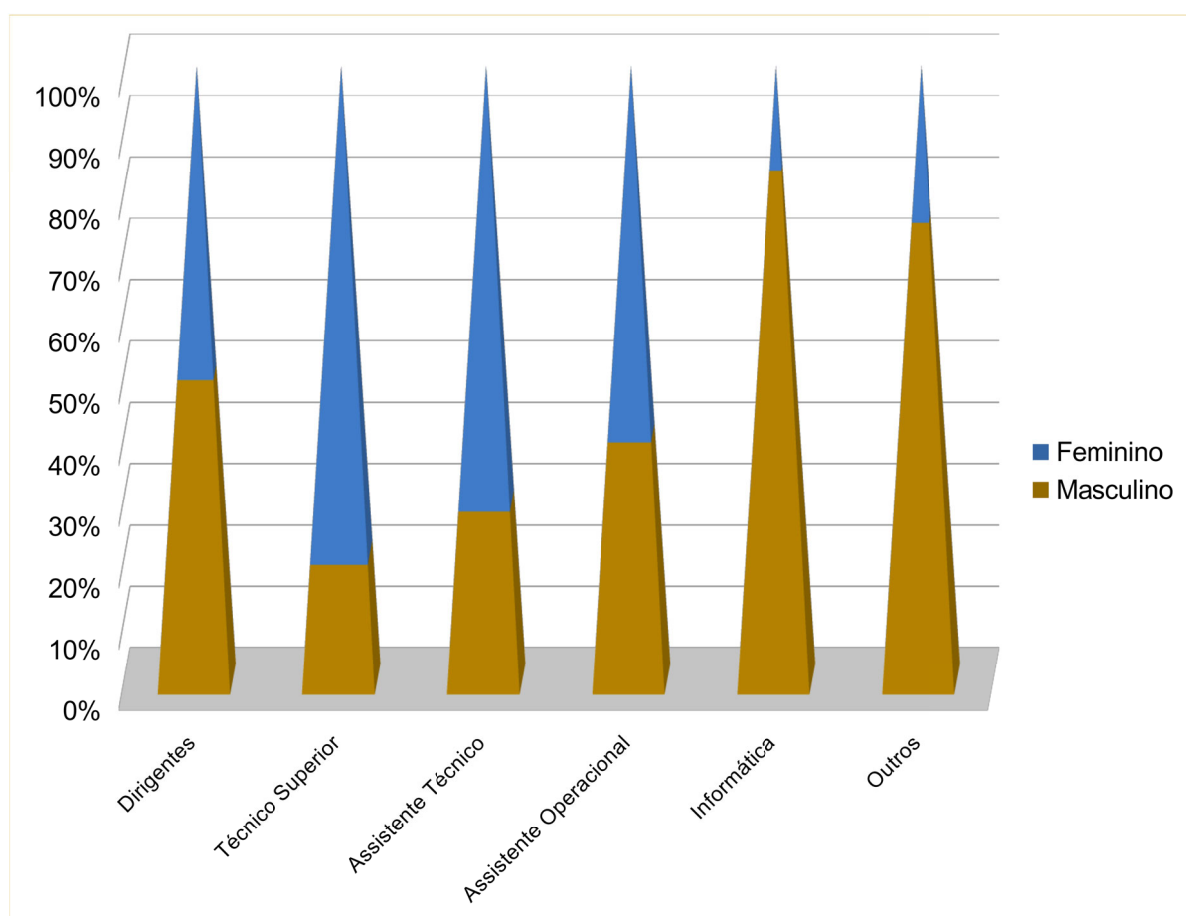


Gráfico 5 – Distribuição do sexo em função da carreira

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

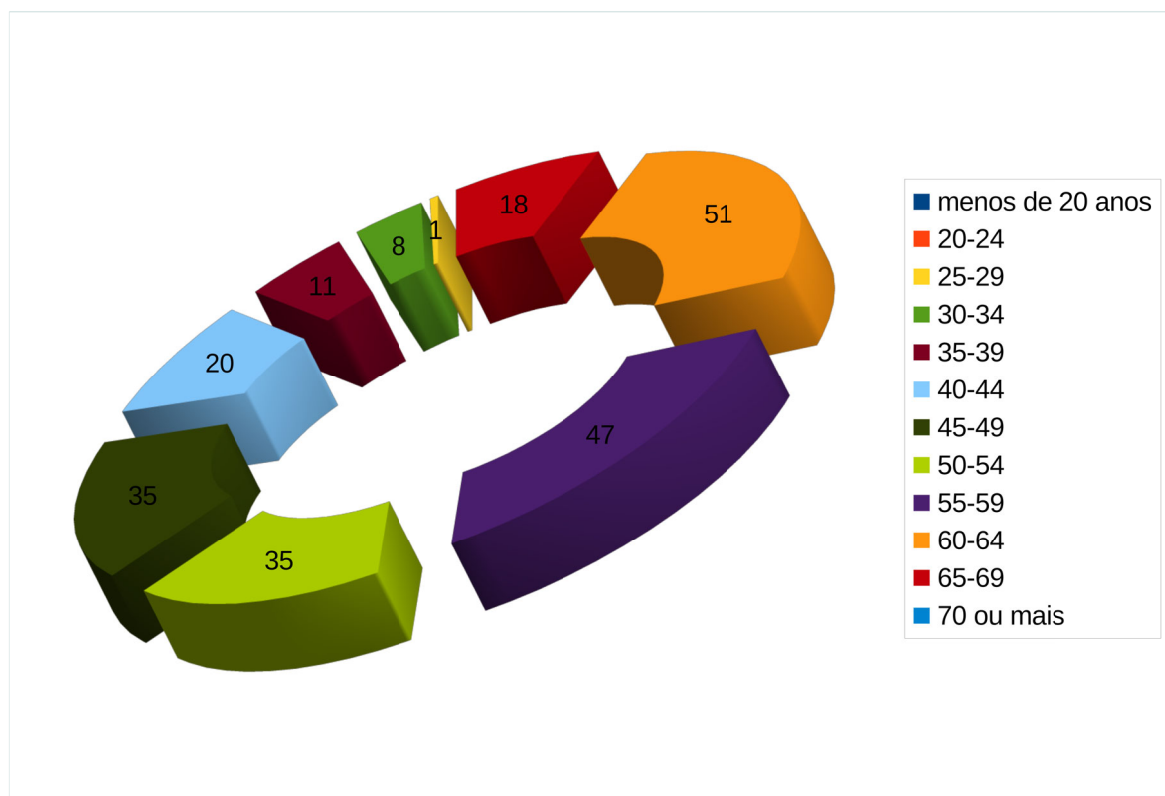


Gráfico 6 – Estrutura etária

Em 2025, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo (60-64), com 51 trabalhadores, o que corresponde a 22,56 % 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 18 trabalhadores.

O leque etário em 2025 corresponde a 2,55, isto é o trabalhador com idade mais elevada (69 anos) tem 2,55

vezes a idade do trabalhador mais jovem (27 anos). A amplitude é de 42 anos.

Ano															
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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	53,28

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 2025, situa-se nos 53 anos.

Ano															
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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	51,33

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 verifica-se um aumento tendencial do índice de envelhecimento que culmina em 2025, com uma taxa de 51,33 %.

3.7 - 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	9	0	1	12
	M:	0	0	4	0	7	0	0	11
	T:	0	0	5	1	16	0	1	23
5-9	H:	0	0	1	1	5	0	1	8
	M:	0	0	4	2	3	0	0	9
	T:	0	0	5	3	8	0	1	17
10-14	H:	0	1	2	0	2	0	0	5
	M:	0	2	1	2	1	0	0	6
	T:	0	3	3	2	3	0	0	11
15-19	H:	0	1	1	3	0	4	0	9
	M:	0	0	8	4	15	0	0	27
	T:	0	1	9	7	15	4	0	36
20-24	H:	0	3	1	4	4	0	1	13
	M:	0	3	3	5	3	0	0	14
	T:	0	6	4	9	7	0	1	27
25-29	H:	0	0	0	1	6	1	0	8
	M:	0	0	1	5	23	0	0	29
	T:	0	0	1	6	29	1	0	37
30-34	H:	0	0	0	1	5	0	0	6
	M:	0	0	1	4	9	0	0	14
	T:	0	0	1	5	14	0	0	20
35-39	H:	0	0	0	4	13	0	0	17
	M:	0	0	0	12	11	1	0	24
	T:	0	0	0	16	24	1	0	41
40 ou mais anos	H:	0	0	0	1	5	0	0	6
	M:	0	0	1	5	1	0	1	8
	T:	0	0	1	6	6	0	1	14
Total	H:	0	5	6	16	49	5	3	84
	M:	0	5	23	39	73	1	1	142
	T:	0	10	29	55	122	6	4	226

Quadro 5 – Estrutura de antiguidade

Dos 226 trabalhadores, verifica-se que 23 trabalhadores têm até 5 anos de antiguidade e 14 têm 40 ou mais anos. Os níveis de antiguidade mais representativos são os situados no grupo de 25 até 29 anos, com 37 trabalhadores e no grupo de 35 a 39 anos com 41 trabalhadores.

O 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.

3.8 - Estrutura habilitacional

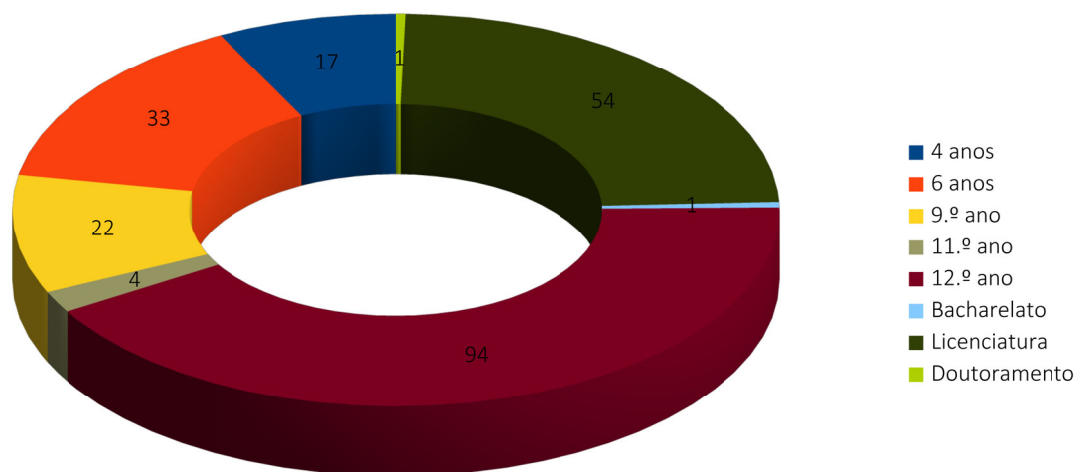


Gráfico 7 – Estrutura habilitacional

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 2025, o nível de escolaridade mais representativo surge no nível de escolaridade do “12.º. ano ou equivalente”, representando (41,59%).

Em 2025 os trabalhadores detentores de escolaridade até ao 12.º ano representavam cerca de 75,22 %, enquanto que os trabalhadores com formação superior apenas representavam 24,77 %, conforme demonstra o gráfico acima. Verifica-se, ainda a titularidade de grau de doutoramento, por parte de uma trabalhadora.

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

4 anos de escolaridade – 17 trabalhadores

6 anos de escolaridade – 33 trabalhadores

9º. Ano de escolaridade ou equivalente – 22 trabalhadores

11º. Ano de escolaridade – 4 trabalhadores

12º. Ano de escolaridade ou equivalente – 94 trabalhadores

Bacharelato – 1 trabalhador

Licenciatura – 54 trabalhadores

Doutoramento – 1 trabalhador

3.9 – Trabalhadores portadores de deficiência

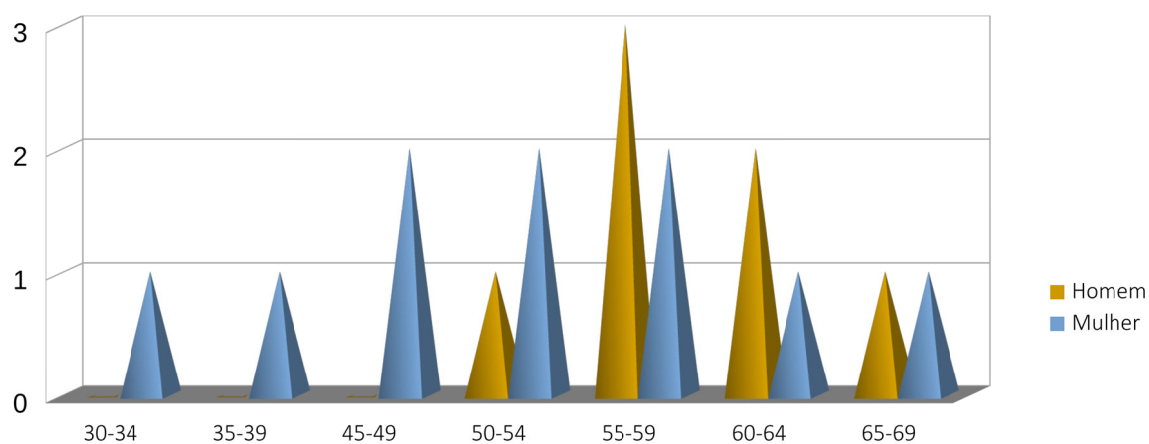


Gráfico 8 – Trabalhadores deficientes por sexo

O acesso de indivíduos portadores de deficiência no mercado de trabalho é incentivado por medidas que apoiam a empregabilidade, estabelecendo a legislação quotas de emprego para pessoas com deficiência.

As autarquias locais desempenham um papel crucial na promoção da inclusão das pessoas portadoras de deficiência, sendo um contributo importante para a sustentabilidade social e económica de qualquer sociedade, traduzindo-se em ganhos e mais valias.

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 integração de pessoas com deficiência, adotando medidas de modo a que lhes seja garantido o acesso ao emprego.

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

No ano de 2025 verifica-se que do universo de 226 trabalhadores, 17 (7,52 %) são portadores de deficiência, sendo 7 homens e 10 mulheres.

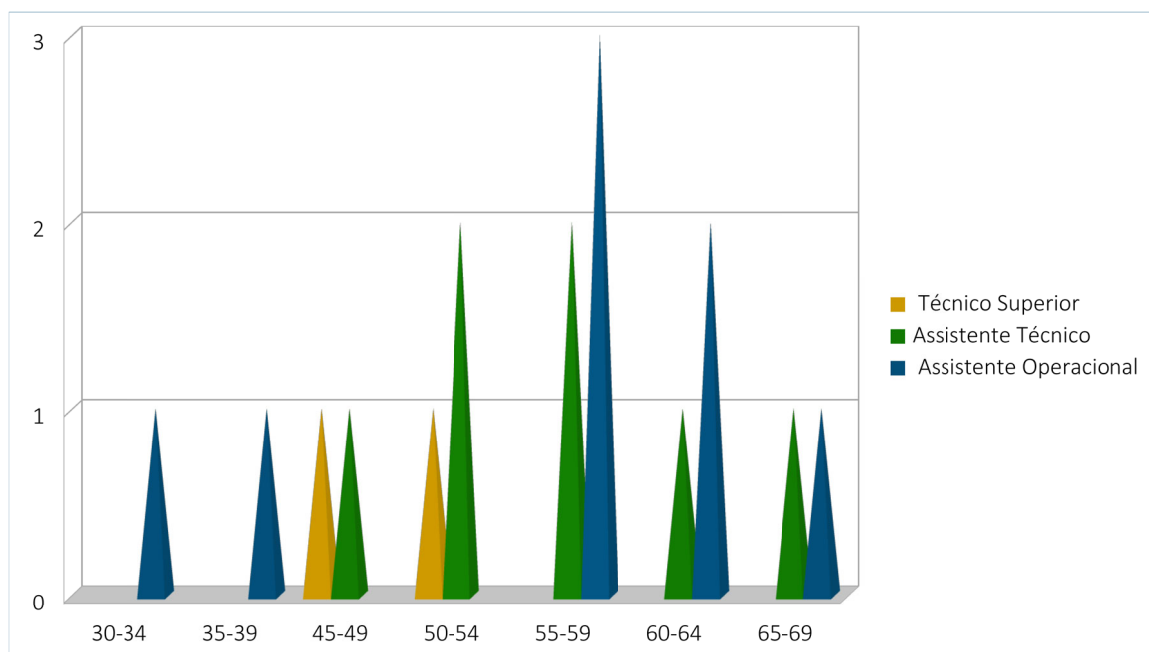


Gráfico 9 – Trabalhadores deficientes por carreira

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

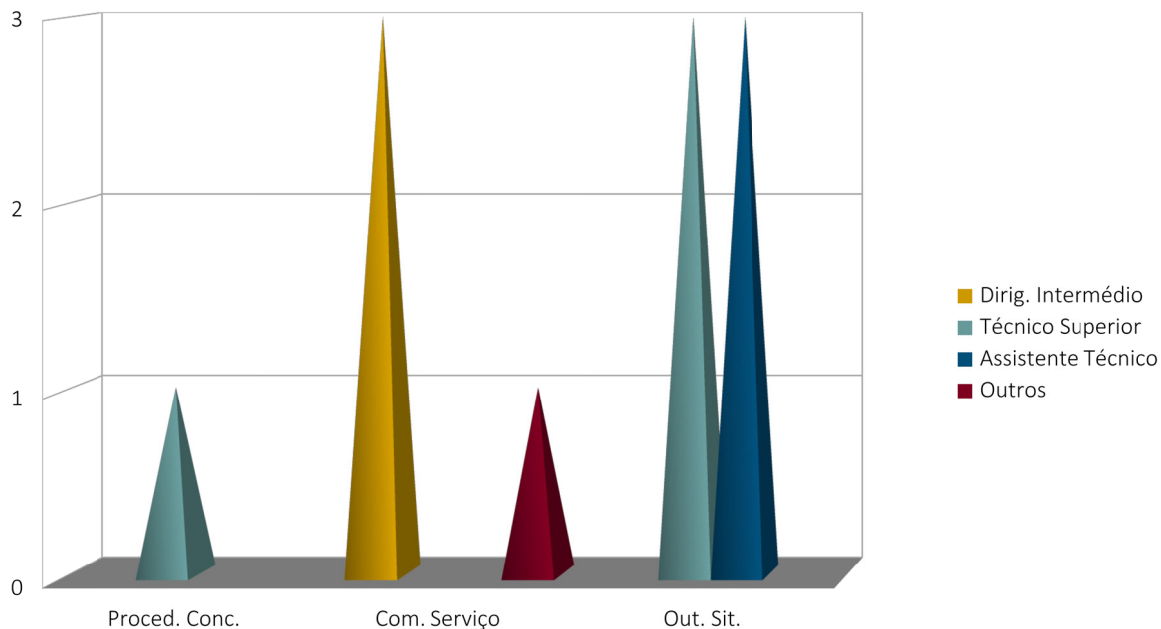


Gráfico 10 – Trabalhadores admitidos e regressados

O MPB registou a designação de 1 Chefe de Gabinete, a admissão de 1 Técnico Superior, através de Procedimento concursal, o regresso de 2 Técnicos Superiores, a designação de 2 Dirigentes Intermédios de 3º. grau e o regresso de 1 Dirigente Intermédio de 2º. grau, verificando-se, ainda a mobilidade intercarreiras de 1 Técnico Superior e de 3 Assistentes Técnicos, contabilizando na sua totalidade 11 trabalhadores admitidos/regressados.

3.11 – Trabalhadores saídos

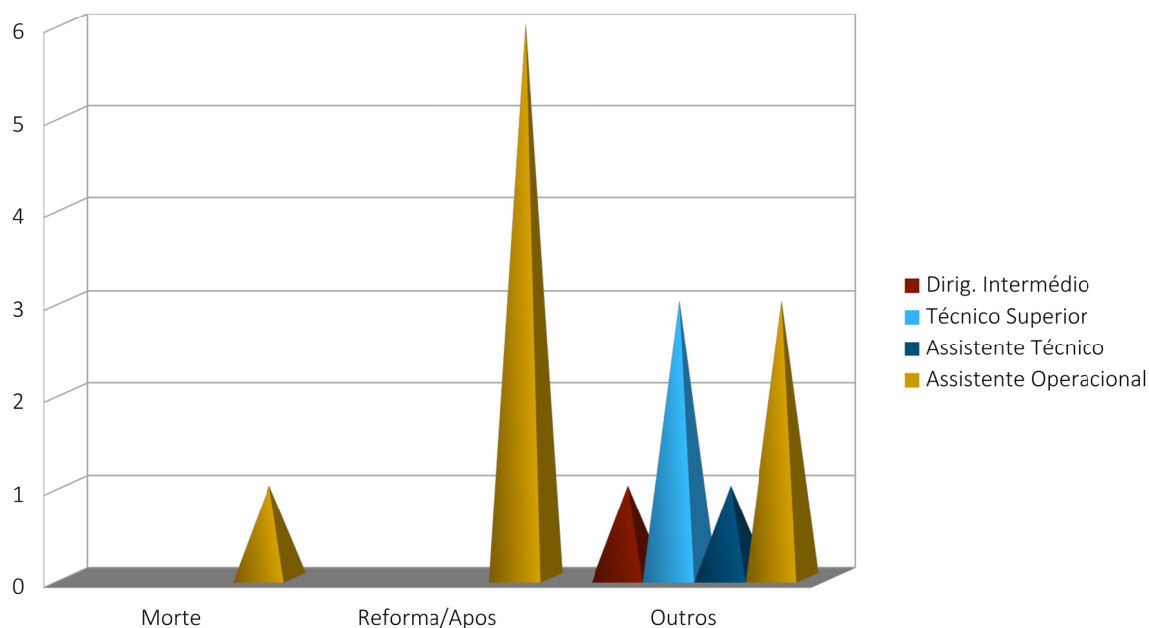


Gráfico 11 – Trabalhadores saídos

Verificou-se a saída de 15 trabalhadores, 1 por morte, 6 por aposentação/reforma, 1 por suspensão da comissão de serviço, 4 por mobilidade e 3 para exercerem cargos de dirigentes intermédios, assim discriminados:

Dirigente Intermédio – 1 (por suspensão da comissão de serviço);

Técnico Superior – 3 (1 por término da suspensão da comissão de serviço de dirigente intermédio de 2º.grau e designação de 2 dirigentes intermédios de 3º. grau);

Assistente Técnico – 1 (por operacionalização da mobilidade para a carreira de Técnico Superior);

Assistente Operacional – 10 (1 por falecimento, 6 por aposentação/reforma e 3 por operacionalização da mobilidade para a carreira de Assistente Técnico);

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.

O mapa de pessoal é um instrumento de gestão, de elaboração anual, que contém a indicação do número dos postos de trabalho de que o empregador público carece para o desenvolvimento das suas atividades.

Cada posto de trabalho deve ser caracterizado de acordo com a atribuição, competência ou atividade que se visa cumprir ou executar. O cargo ou carreira e categoria que lhes correspondam. A área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular. O perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria, complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.

O mapa de pessoal para 2025, previa 108 postos de trabalho necessários à prossecução das atribuições e desenvolvimento das competências e atividades do MPB para o ano de 2025. Destes postos de trabalho, estão a ser ocupados transitoriamente, através da figura da mobilidade:

- 1 Assistente Operacional (área de Serviços Gerais) e 2 Assistentes Técnicos (área Administrativa), na Divisão de Gestão e Planeamento Territorial;
- 3 Assistentes Técnicos (área Administrativa (Escolas) e 1 Técnico Superior (área de Biblioteca e Documentação) na Divisão de Turismo e Desenvolvimento Social.

Dos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o ano de 2025, não se procedeu à abertura de 101 postos de trabalho.

3.13 – Mudanças de situação

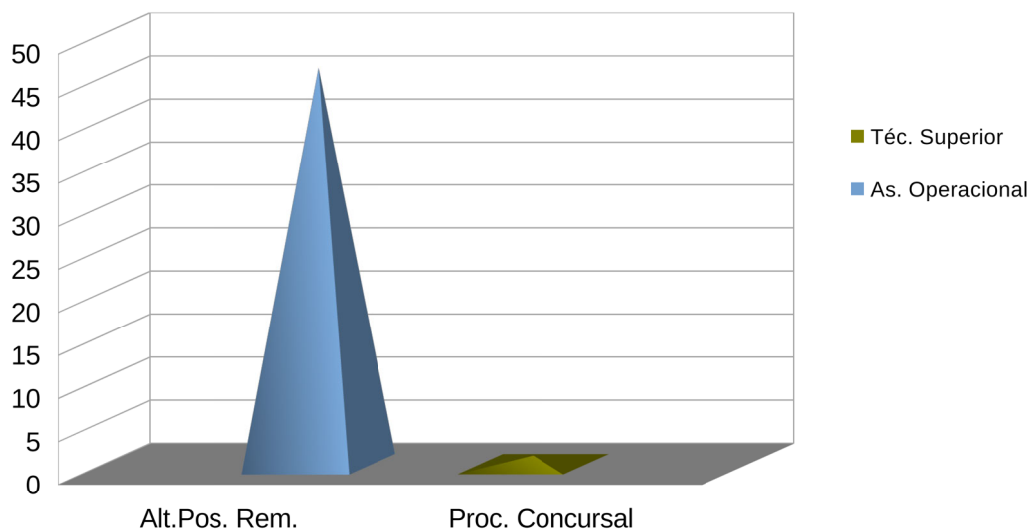


Gráfico 12 – Mudanças de situação.

De acordo com o previsto na al. c) do nº. 1 do artº. 11º. do Decreto-Lei nº. 84-F/2022, de 16 de dezembro, os Assistentes Operacionais da carreira de Assistente Operacional que em 31 de dezembro de 2024 detinham entre 23 e 31 anos de serviço na categoria alteraram uma posição remuneratória.

Alteraram a sua posição remuneratória, com efeitos ao dia 1 de janeiro de 2025, 46 Assistentes Operacionais, sendo 13 homens e 33 mulheres. Verifica-se, ainda, que iniciou funções no MPB, através de Procedimento Concursal 1 Técnico Superior.

3.14 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

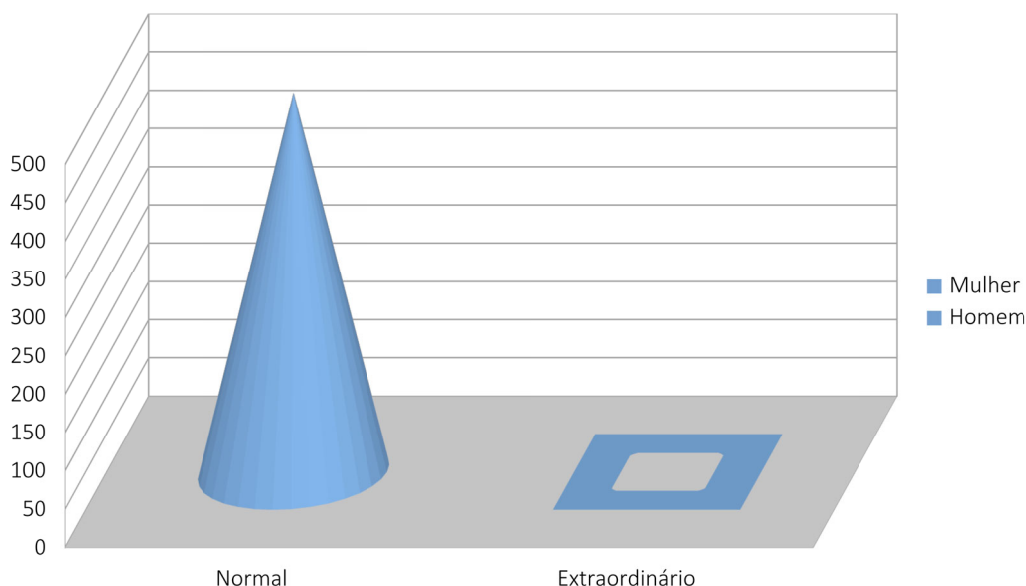


Gráfico 13 – Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respectivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

Em função da natureza das suas atividades, podem os órgãos ou serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma modalidade de horário de trabalho, de acordo com a legislação vigente e em função das necessidades da Entidade Empregadora e do Trabalhador.

O trabalho extraordinário refere-se ao trabalho realizado além do horário normal e encontra-se regulamentado na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro na sua redação atual.

Em 2025, o trabalho noturno normal contabilizou 496 horas, tendo sido realizadas por mulheres. Não foi registado trabalho extraordinário noturno.

3.15 – Contagem de horas em dias de descanso semanal e feriados

Em 2025 não foram registadas horas de trabalho em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

3.16 – Ausências ao trabalho

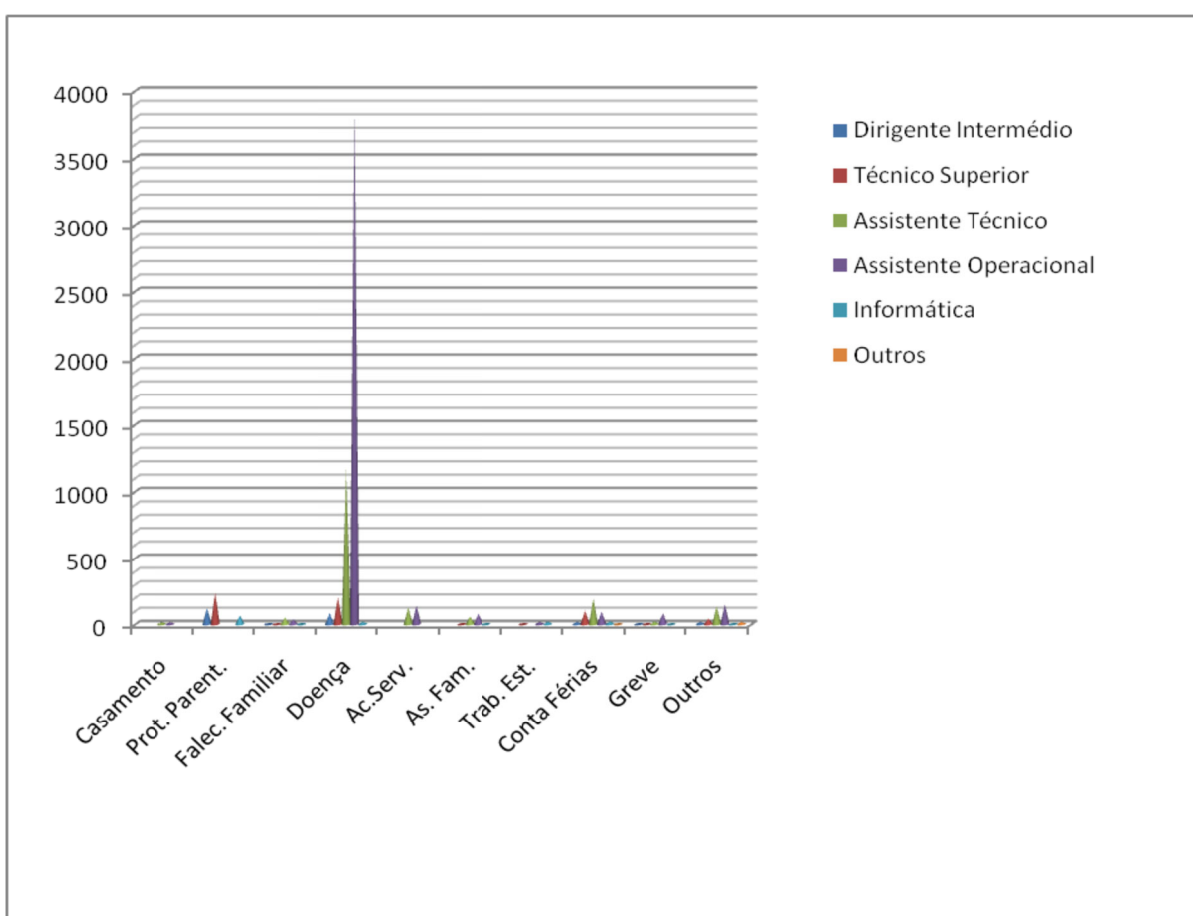


Gráfico 14 – Contagem dos dias de ausência

O absentismo caracteriza-se pela ausência do trabalhador no local de trabalho. Aos trabalhadores do MPB no ano de 2025, foram contabilizados 7 260 dias de ausência, não estando contabilizadas as ausências por

motivo de férias, apresentando um aumento de 830 dias face ao ano anterior. A taxa mais elevada de absentismo foi por motivo de doença (5 349 dias), a que corresponde 73,67% do total das ausências verificadas.

Os 7 260 dias de faltas ocorreram pelos seguintes motivos:

- 30 dias por ***casamento*** (0,41%)
- 425 dias por ***proteção na parentalidade*** (5,85%)
- 98 dias por ***falecimento de familiar*** (1,35%);
- 5 349 dias por ***doença***, (73,68%);
- 268 dias por ***acidente de serviço*** (3,69%);
- 148 dias por ***assistência a familiar*** (2,04%);
- 38 dias por ***trabalhador-estudante*** (0,52 %);
- 433 dias por ***conta do período das férias*** (5,97%);
- 109 dias por ***greve*** (1,50%);
- 362 dias por ***outros motivos*** (4,99%).

No ano de 2025, considerando o valor total do absentismo, em abstrato, cada trabalhador faltou, em média, 32,12 dias, verificando-se um aumento de 4,17 dias em relação a 2024. Quando se faz a distinção entre sexos, conclui-se que em média os homens faltaram 29,03 dias por ano enquanto as mulheres, em média, faltaram 33,95 dias.

4. ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

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

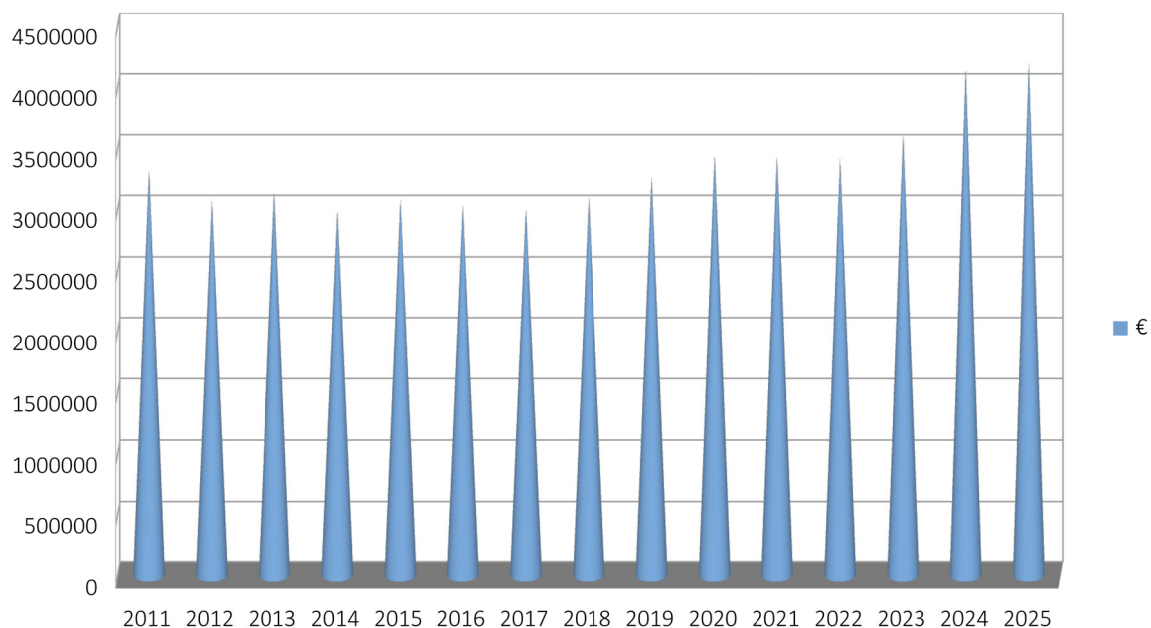


Gráfico 15 – Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal têm oscilado de ano para ano, sendo que de 2024 para 2025 registou-se um ligeiro aumento de 36.084,75€, a que corresponde 0,86%.

4.1 – Encargos com o pessoal

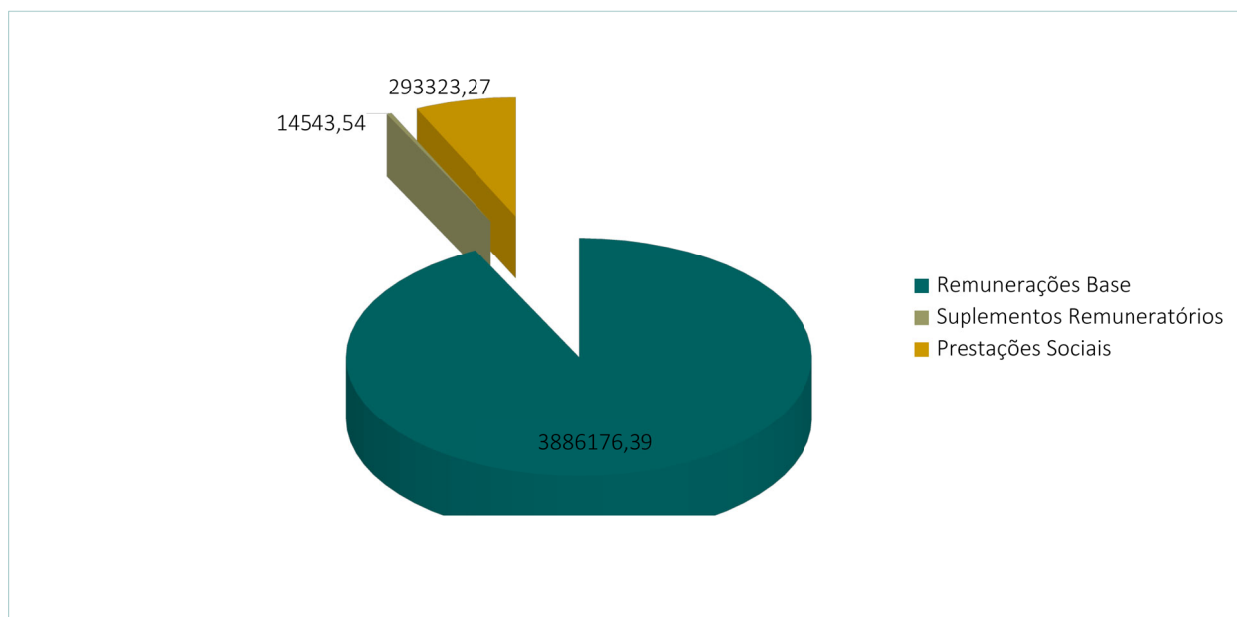


Gráfico 16 – Encargos com o pessoal

A remuneração base representa 92,66% dos encargos com o pessoal, totalizando 3 886 176,39€ em 2025. O restante montante é repartido para encargos com os suplementos remuneratórios e prestações sociais, representando estes encargos 7,34 %, dos encargos com o pessoal.

42 – Suplementos remuneratórios

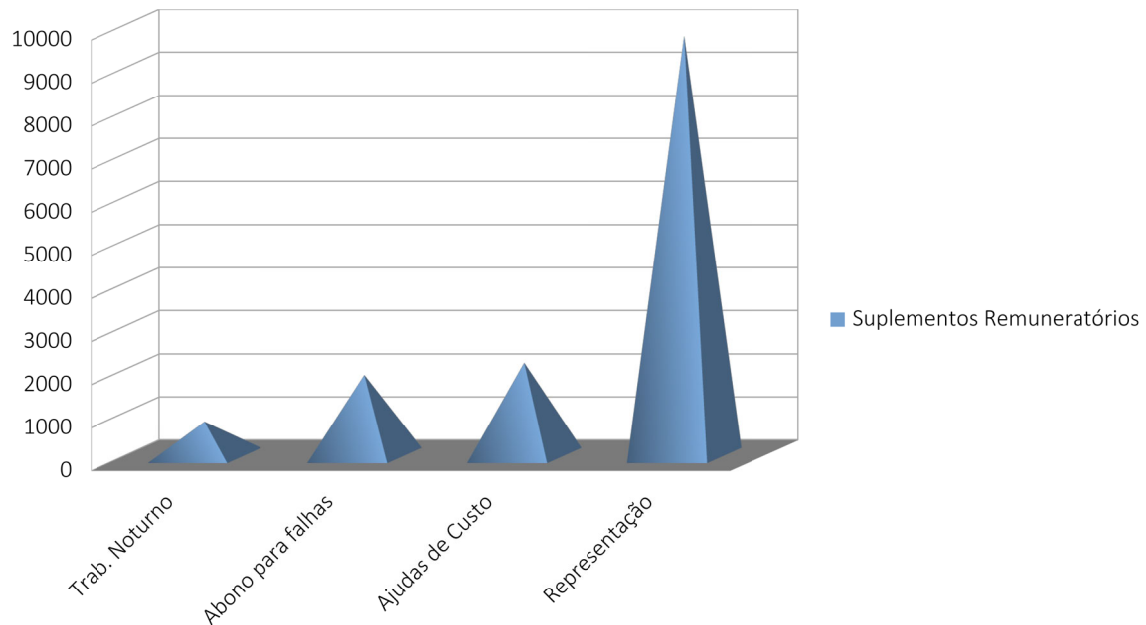


Gráfico 17 – Suplementos Remuneratórios

Os suplementos remuneratórios assumiram em 2025 um custo de 14.543,54 €, assim distribuídos:

- Trabalho normal noturno – 782,37 €;
- Abono para falhas – 1 868,57 €;
- Ajudas de custo – 2 149,25€;
- Representação – 9.743,35 €

	Ano				
	2021	2022	2023	2024	2025
Trabalho Extraordinário	23,00 €	92,29 €			
Trabalho normal noturno	682,35 €	575,18 €	629,49 €	446,34 €	782,37€
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 €	1868,57€
Ajudas de custo	68,50 €	2 547,65 €	1 289,41 €	743,24 €	2 149,25€
Representação				9 830,99 €	9 743,35€
Total	7 823,91 €	7 127,11 €	3 971,21 €	12.902,92 €	14 543,54€

Quadro 6- Suplementos remuneratórios

Analizados os dados relativos aos suplementos remuneratórios verifica-se um ligeiro aumento de 12,71 %, tendo como comparação o custo dos suplementos referentes a 2024.

4.3 – Prestações sociais

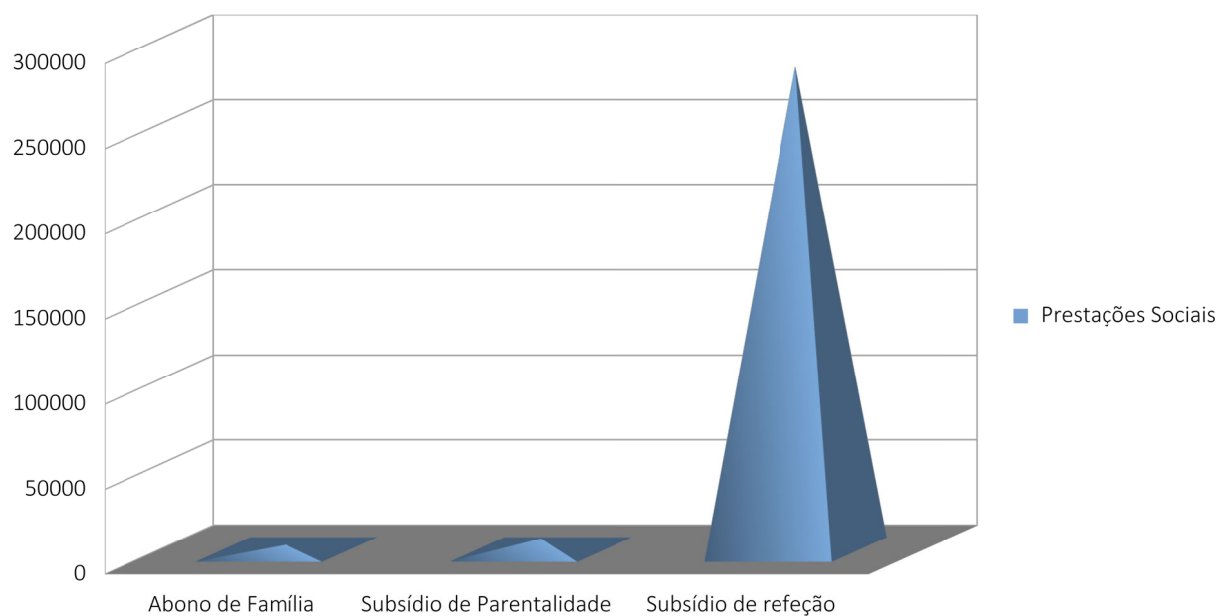


Gráfico 18 – Prestações Sociais

No ano de 2025 as prestações sociais representaram 6,99 % dos encargos (293 323,27 €), assim distribuídos:

- Abono de família – 2 868,60 €;
- Subsídio no âmbito da proteção na parentalidade – 6 564,67 €;
- Subsídio de refeição – 283.890,00 €.

	Ano				
	2021	2022	2023	2024	2025
Abono de Família	7 968,88 €	7 082,84 €	8 257,79 €	8 017,19 €	2 868,60 €
Sub. Parentalidade	3 522,55 €	6 134,45 €	4 193,92 €	4 265,27 €	6 564,67 €
Subsídio de refeição	242 426,69 €	234 988,08 €	283 073,20 €	290 724,00 €	283 890,00 €
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 €	293 323,27 €

Quadro 7- Prestações Sociais

As despesas com as prestações sociais sofreram em relação a 2024, um decréscimo de 15 740,60 € (5,9 %).

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, pelo que em 2025, não se registaram despesas desta natureza.

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 2025 foram contabilizados 8 acidentes de trabalho, 7 no local de trabalho e 1 “in itinere”, sendo que este transitou do ano de 2023.

Destes acidentes, resultaram 5 casos de incapacidade temporária e absoluta e 3 de incapacidade temporária e parcial.

Registaram-se 268 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 177 exames médicos periódicos. O MPB, teve um custo de 5.910,00 €, com os serviços de medicina prestados pela empresa externa.

A estrutura de medicina e segurança no trabalho acarretou custos na ordem dos 26.277,01 €

Os encargos assumidos, com equipamentos de proteção foram no valor de 9.810,91 €.

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, bem como na formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A formação profissional registada em 2025, foi efetuada através de ações de formação externas, no total de 24, sendo 1 com duração superior a 120 horas e 21 de duração até 30 horas e com um custo associado de 4 942,52€ €.

As ações de formação ministradas aos trabalhadores do MPB, totalizaram 998 horas, envolvendo 119 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	498	38	198	238	22	4
Nº. de participantes	10	11	40	53	4	1

Quadro 8- Horas de formação

7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

7.1 – Trabalhadores sindicalizados

O MPB em 31 de dezembro de 2025 tinha 67 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a 29,64 % do universo dos trabalhadores.

7.2 – Disciplina

Durante o ano em análise não foi instaurado nenhum processo disciplinar. Dos processos transitados para 2025, 1 transitou para 2026 e o outro foi arquivado.

7.3 – Eleitos locais

Em relação a este item registaram-se:

- Regime permanência (tempo inteiro câmara municipal) – presidente e vereadores – 5
- Regime não permanência (câmara municipal) – 2
- Regime não permanência (assembleia municipal) - 38

7.4 – Gabinete de Apoio Pessoal

O Gabinete de Apoio Pessoal, em 31 de dezembro 2025, estava assim composto:

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

7.5 – Dirigentes

Em 31 de dezembro de 2025 encontravam-se providos 4 Dirigentes Intermédios de 2º. Grau (Chefe de Divisão Municipal) e 6 Dirigentes Intermédios de 3º. grau (Chefe de Unidade Municipal).

8- ANEXOS