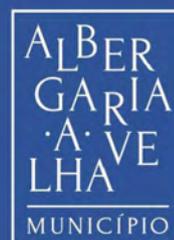

BALANÇO SOCIAL 2021

MUNICÍPIO DE ALBERGARIA-A-VELHA



Balanço Social 2021

Índice

1. Caracterização Dos Recursos Humanos	2
Número De Trabalhadores	2
Distribuição Do Efetivo Por Vínculo	3
Prestadores de Serviços (Pessoas Singulares).....	4
Distribuição Do Efetivo Por Carreiras	4
Estrutura Etária.....	5
Antiguidade Na Função Pública	6
Estrutura Habilitacional.....	6
Trabalhadores Estrangeiros	7
Trabalhadores Portadores De Capacidade Permanente	7
2. Movimentação Dos Recursos Humanos	8
Admissões	8
Saídas	9
Postos De Trabalho Previstos No Mapa de Pessoal E Não Ocupados	10
Alterações De Situação	11
3. Outros Indicadores.....	12
Trabalho Noturno, Extraordinário, Em Dias De Descanso Semanal E Em Feriados	12
Dias De Ausência Ao Trabalho.....	12
Encargos Com Pessoal	13
Acidentes De Trabalho E Doenças Profissionais	14
Acidentes De Trabalho.....	14
Doenças Profissionais.....	15
Intervenções Das Comissões De Segurança E Saúde No Trabalho	15
Trabalhadores Sujeitos A Reintegração Profissional.....	16
Atividades De Medicina No Trabalho	16
Formação Profissional	16
Relações Profissionais	17
Disciplina	18
Eleitos Locais	18
Gabinete De Apoio À Presidência E À Vereação	18
Dirigentes E Equiparados.....	18

1. Caracterização Dos Recursos Humanos

Número De Trabalhadores

Em 31 de dezembro de 2021, a Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha contava com duzentos e quarenta e cinco trabalhadores, verificando-se um acréscimo de cinco trabalhadores relativamente ao ano de 2020.

De acordo com as normas de elaboração do Balanço Social, neste número encontram-se incluídos todos os trabalhadores vinculados à autarquia (incluindo os elementos do GAP), não se encontrando, no entanto, contabilizados sete trabalhadores ausentes há mais de seis meses, por motivo de doença e dois trabalhadores em licença sem vencimento.

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

Relação Jurídica	Género	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço / Reg. Substituição	H	6		0			2	8
	M	5		2				7
Total		11	0	2	0	0	2	15
CTFP por tempo indeterminado	H		16	11	52	2	5	86
	M		33	48	61			143
Total		0	49	59	113	2	5	229
CTFP Termo resolutivo Certo	H		1					1
	M							0
Total		0	1	0	0	0	0	1
CTFP Termo resolutivo Incerto	H							0
	M							0
Total		0	0	0	0	0	0	0
Outra	H							0
	M						1	1
Total		0	0	0	0	0	1	1
Total de Efetivos	H	6	17	11	52	2	7	95
	M	5	33	50	61	0	1	150
Total		11	50	61	113	2	8	245

No que diz respeito à distribuição do efetivo por género, verificava-se que 61,22% dos trabalhadores eram do sexo feminino e 38,78% do sexo masculino.

Distribuição Do Efetivo Por Vínculo

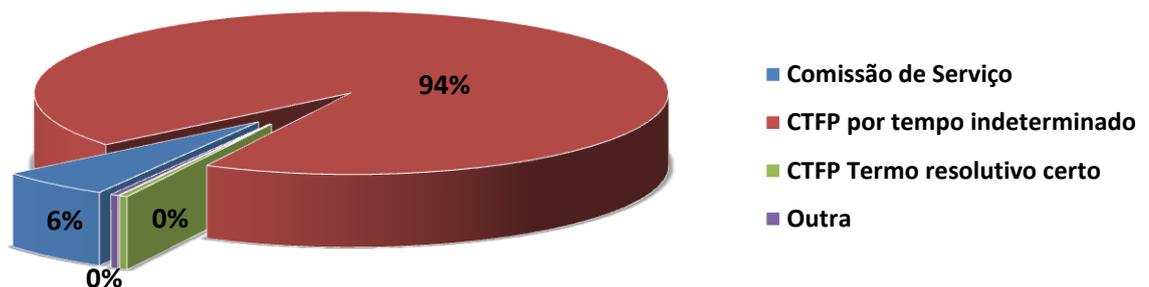
Relativamente ao vínculo à função pública, a grande maioria dos trabalhadores (93,47%) tinha com a autarquia uma relação jurídica de emprego por tempo indeterminado.

De referir que os onze dirigentes intermédios, colocados no campo referente às comissões de serviço, no qual se encontram também os elementos do GAP, eram igualmente detentores de vínculo por tempo indeterminado.

No campo “outros” encontra-se uma trabalhadora vinculada por contrato que não confere o vínculo de trabalhador em funções Públicas (porteira em funções num dos prédios do Legado Napoleão, em Lisboa).

A distribuição dos efetivos por tipo de vínculo ilustra-se no gráfico seguinte:

Gráfico 1 – Distribuição do efetivo por tipo de vínculo

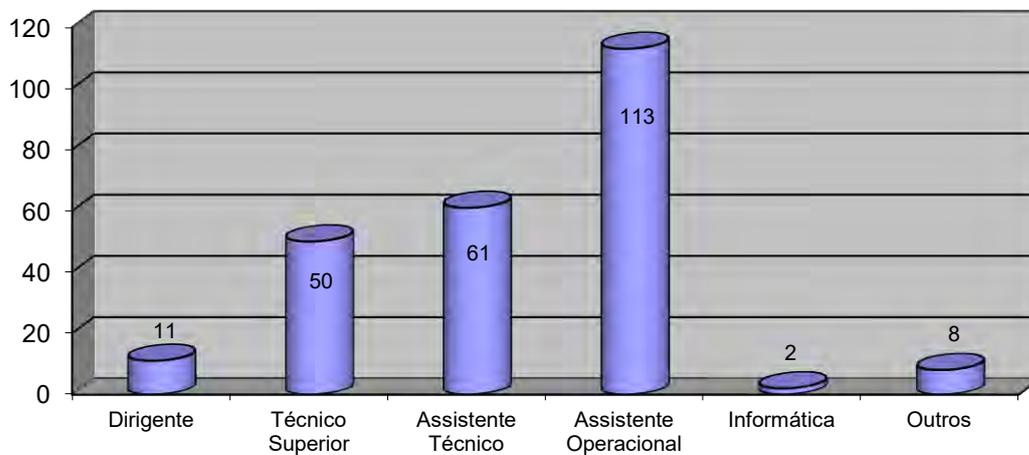


Prestadores de Serviços (Pessoas Singulares)

A autarquia tinha, em 31.12.2021, dois prestadores de serviços em regime de avença (consultoria jurídica), sendo ambos do sexo masculino.

Distribuição Do Efetivo Por Carreiras

Gráfico 2 – Distribuição do efetivo por carreiras

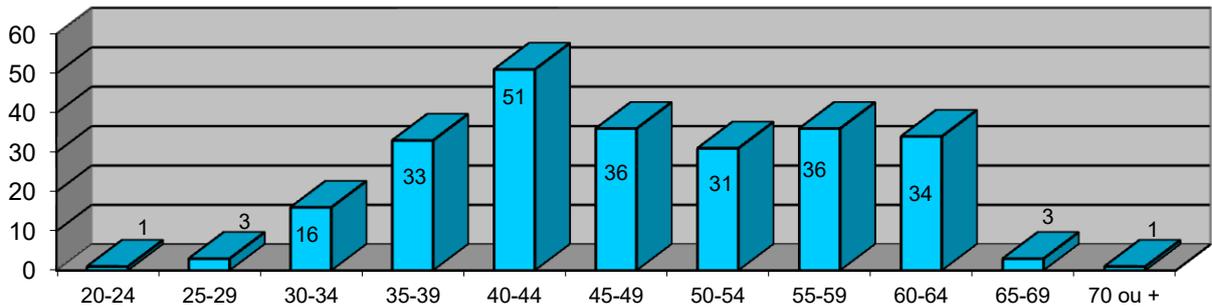


A carreira com o maior número de colaboradores era a de Assistente Operacional, na qual se encontravam inseridos cento e treze trabalhadores, representando 46,12% do total dos trabalhadores da autarquia. Seguiam-se as carreiras de Assistente Técnico e de Técnico Superior, a primeira representando 24,9% do efetivo e a segunda com um peso de 20,41% no total de trabalhadores.

A título complementar, salienta-se que, de acordo com as normas de preenchimento do Balanço Social, a coluna “Outros” inclui os cinco Fiscais da autarquia, os dois elementos do GAP sem vínculo prévio à autarquia e uma porteira em funções num dos prédios do Legado Napoleão, em Lisboa. Pelo mesmo motivo, os seis Coordenadores Técnicos são incluídos na carreira de “Assistente Técnico” e os quatro Encarregados Operacionais na carreira de “Assistente Operacional”.

Estrutura Etária

Gráfico 3 – Distribuição dos efetivos por classe etária



Relativamente à idade, verificava-se que os trabalhadores da autarquia se distribuíam de forma relativamente constante nas faixas etárias entre os 35-39 anos, 45-49 anos, 50-54 anos, 55-59 anos e 60-64 anos, apresentando as classes etárias dos extremos (20-24 anos, 25-29 anos, 65-69 anos e 70 ou mais anos) as menores concentrações de trabalhadores (3,27% no total). A faixa etária com maior número de trabalhadores era a dos 40 a 44 anos (representando 20,82% do total do efetivo).

Nas classes etárias dos jovens trabalhadores (20-24 anos e 25-29 anos), existiam apenas 4 trabalhadores (1,63%), o que revela o envelhecimento do efetivo.

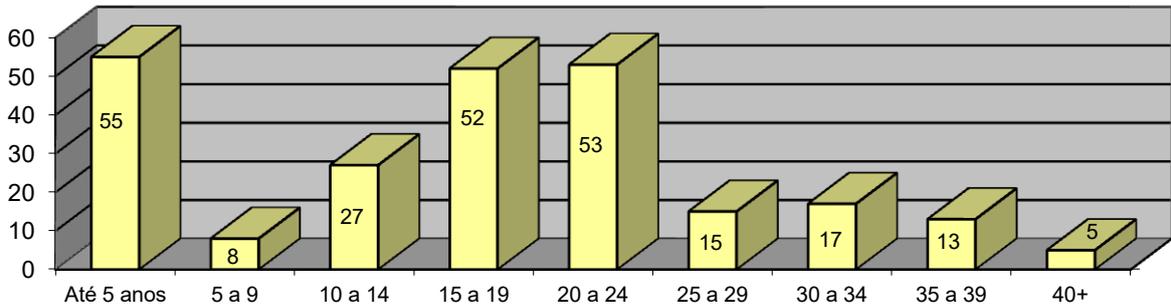
A idade média dos trabalhadores do Município fixou-se nos 48,3 anos, observando-se uma acentuação da tendência de envelhecimento em todas as categorias: 42,86% dos trabalhadores tinham 50 ou mais anos de idade e as faixas etárias a partir dos 55 anos representavam já 30,2% do total do efetivo. Esta tendência era mais evidente nas categorias de pessoal “Dirigente”, de “Informática” e “Assistente Operacional” e “Outros”, que apresentavam médias de idades superiores à geral, revelando aquela última a média mais elevada (53,8 anos).

A carreira “Técnica Superior” apresentava a média mais baixa de idades (43 anos).

O leque etário, que se traduz no rácio entre a idade do indivíduo mais idoso (74 anos) e do mais novo (22 anos) era de 3,36.

Antiguidade Na Função Pública

Gráfico 4 – Distribuição do efetivo por antiguidade na função pública



No que diz respeito à antiguidade na função pública (que foi contabilizada independentemente do tipo de vínculo), verificava-se que a classe até aos 5 anos agrupava o maior número de efetivos, representado 22,45% do total de trabalhadores. Seguiam-se as classes entre os 20 e 24 anos e 15 a 19 anos de antiguidade, que representavam 21,63% e 21,22% do efetivo, respetivamente. O último escalão de antiguidade era o que apresentava menor concentração de efetivos, com apenas cinco trabalhadores (2,04%) com antiguidade superior a 40 anos.

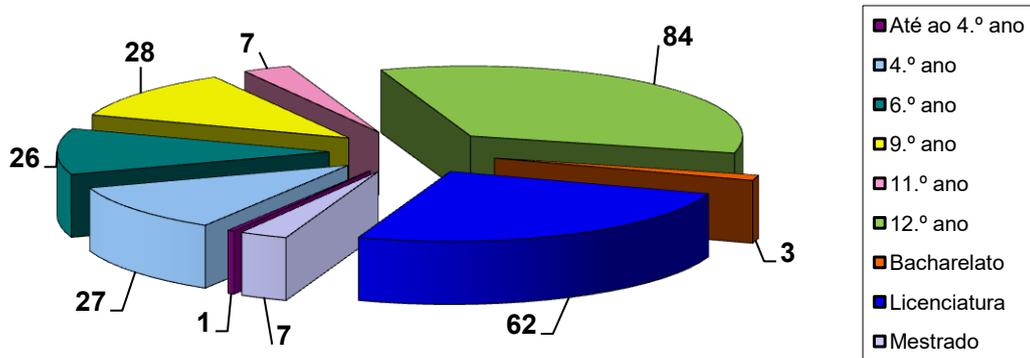
O nível médio de antiguidade situava-se nos 16,95 anos.

O grupo de pessoal que apresentava maior antiguidade na função pública era o de Informática (com uma média de 23,5 anos), seguido pelo grupo de pessoal Dirigente (22,18 anos). O grupo de pessoal Técnico Superior era aquele que apresentava menor antiguidade, tendo os trabalhadores integrados nesta carreira uma média de 12,12 anos de tempo de serviço.

Estrutura Habilitacional

Relativamente à estrutura habilitacional, verificava-se que 11,42% dos trabalhadores possuía o 1.º Ciclo, 10,61%, o 2.º Ciclo e 14,29%, o 3.º Ciclo do Ensino Básico, enquanto 34,29% era detentor de Ensino Secundário e 29,39% de Ensino Superior. A distribuição dos colaboradores da autarquia pelos níveis de escolaridade previstos nos mapas do Balanço Social encontra-se representada no gráfico 5.

Gráfico 5 – Estrutura habilitacional do efetivo



Em termos globais, as mulheres detinham um nível de habilitações superior ao dos homens.

Trabalhadores Estrangeiros

Todos os trabalhadores ao serviço da autarquia em 31 de dezembro de 2021 tinham nacionalidade portuguesa, à exceção de uma assistente operacional do sexo feminino.

Trabalhadores Portadores De Capacidade Permanente

Neste ano, encontravam-se ao serviço do município seis trabalhadores portadores de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, sendo cinco do sexo feminino (uma integrada na categoria de Técnico Superior, uma na de Assistente Técnico e duas na de Assistente Operacional) e um do sexo masculino (um com a categoria de Assistente Técnico).

2. Movimentação Dos Recursos Humanos

Admissões

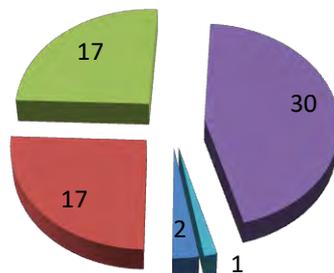
Durante o ano de 2021 registaram-se sessenta e sete entradas ou regressos ao serviço, sendo quarenta e seis na sequência de novo procedimento concursal, uma por mobilidade entre órgão ou serviços, uma por regresso de licença, três por comissão de serviço e dezesseis por “outros” motivos, onde se encontram dez mobilidades intercarreiras e seis regressos após ausência por doença superior a seis meses.

Quadro 2 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género

Relação Jurídica	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
Procedimento Concursal	H		6		10		16
	M		9	7	14		30
Total		0	15	7	24	0	46
Mobilidade Entre Órgãos	H						0
	M		1				1
Total		0	1	0	0	0	1
Comissão Serviço	H	2				1	3
	M						0
Total		2	0	0	0	1	3
Regresso de licença	H				1		1
	M						0
Total		0	0	0	1	0	1
Outro	H			1	1		2
	M		1	9	4		14
Total		0	1	10	5	0	16
Total de Efetivos	H	2	6	1	12	1	22
	M		11	16	18		45
Total		2	17	17	30	1	67

Em termos globais, as admissões distribuíram-se, por categorias, da forma que se ilustra no gráfico 6:

Gráfico 6 – Distribuição das admissões por grupo profissional



■ Dirigente ■ Técnico Superior ■ Assistente Técnico ■ Assistente Operacional ■ Outros

Saídas

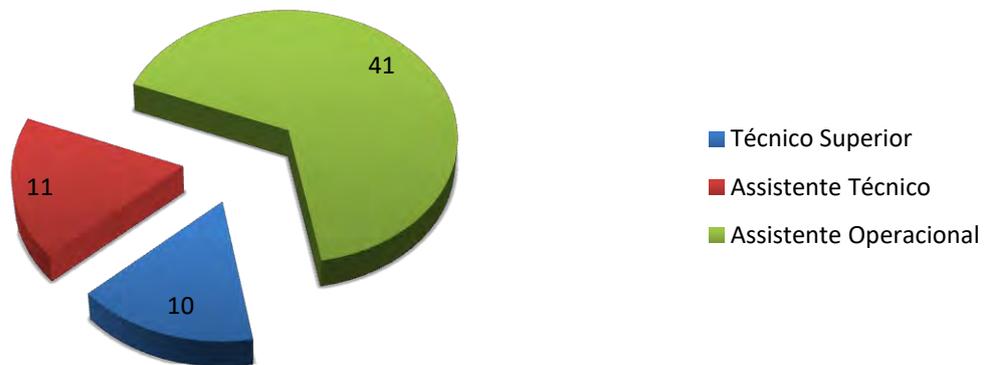
Quadro 3 – Saídas de trabalhadores por cargo / carreira segundo o motivo e género

Relação Jurídica	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
Caducidade / Cessação	H		1		1		2
	M		1	3	1		5
Total		0	2	3	2	0	7
Reforma / aposentação	H				3		3
	M			1			1
Total		0	0	1	3	0	4
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa trabalhador)	H		2		6		8
	M		3	2	11		16
Total		0	5	2	17	0	24
Morte	H				2		2
	M						0
Total		0	0	0	2	0	2
Outros	H		2	1	2		5
	M			4	15		19
Total		0	2	5	17	0	24
Fim da situação de mobilidade interna	H						0
	M		1				1
Total		0	1	0	0	0	1
Total de Efetivos	H		5	1	14		20
	M		5	10	27		42
Total		0	10	11	41	0	62

Ao longo do ano, registaram-se sessenta e duas saídas, sendo sete por caducidade de contrato a termo resolutivo, quatro por reforma/aposentação, vinte e quatro por resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador), uma por fim da situação de mobilidade interna, dois por morte e vinte e quatro por outros motivos (que incluem duas licenças sem vencimento, doze mobilidades intercarreiras e dez saídas devidas a ausências por doença superiores a seis meses).

Em termos globais, as saídas distribuíam-se, por categorias, da forma que se ilustra no gráfico 7:

Gráfico 7 – Distribuição das saídas por grupo profissional



Tendo em consideração as entradas (67) e as saídas (62) efetuadas ao longo do ano de 2021, obtivemos um acréscimo de cinco trabalhadores, que passaram a totalizar 245 face aos 240 do balanço de 2020.

Postos De Trabalho Previstos No Mapa de Pessoal E Não Ocupados

Encontravam-se previstos no Mapa de Pessoal da autarquia para 2021 doze postos de trabalho que não foram ocupados naquele ano, pelos motivos que se indicam:

Não abertura de procedimento concursal - sete postos de trabalho

Encerramento de procedimentos com inexistência ou insuficiência de candidatos para a ocupação dos postos de trabalho - quatro postos de trabalho;

Procedimentos ainda em curso em 31.12.2021 - um posto de trabalho.

Alterações De Situação

Registaram-se, durante o ano de 2021 cento e trinta e duas alterações de situação de trabalhadores, a saber:

Treze consolidações de mobilidades na categoria;

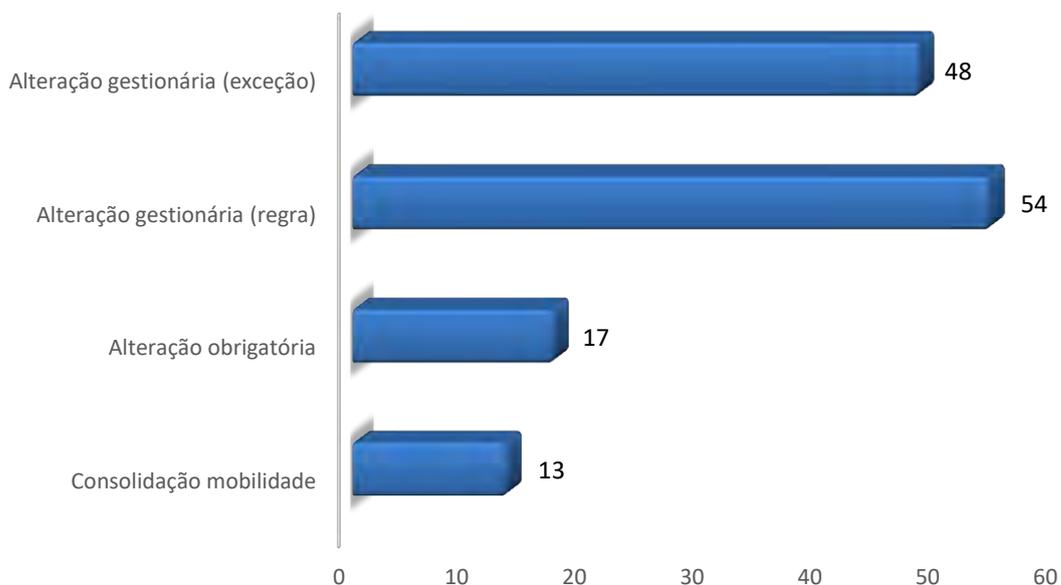
Dezassete alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório – 6,94%;

Cinquenta e quatro alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra) – 22,04%;

Quarenta e oito alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção) – 19,59%.

Num total, foram abrangidas 119 pessoas por alterações de posicionamento remuneratório, perfazendo um total de 48,57% dos trabalhadores da autarquia.

Gráfico 8 – Alterações de situação

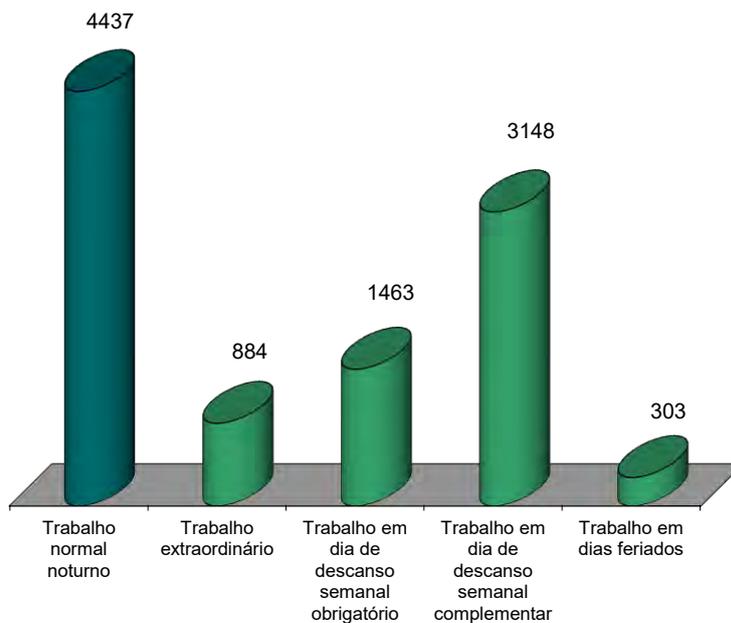


3. Outros Indicadores

Trabalho Noturno, Extraordinário, Em Dias De Descanso Semanal E Em Feriados

Ao longo do ano realizaram-se 4.437 horas de trabalho normal noturno e 5.798 horas de trabalho extraordinário (em dias úteis) e complementar (em dias de descanso semanal e feriados), distribuídos da forma que se indica no gráfico seguinte:

Gráfico 9 – Horas de trabalho noturno, extraordinário e em dias de descanso semanal e feriados



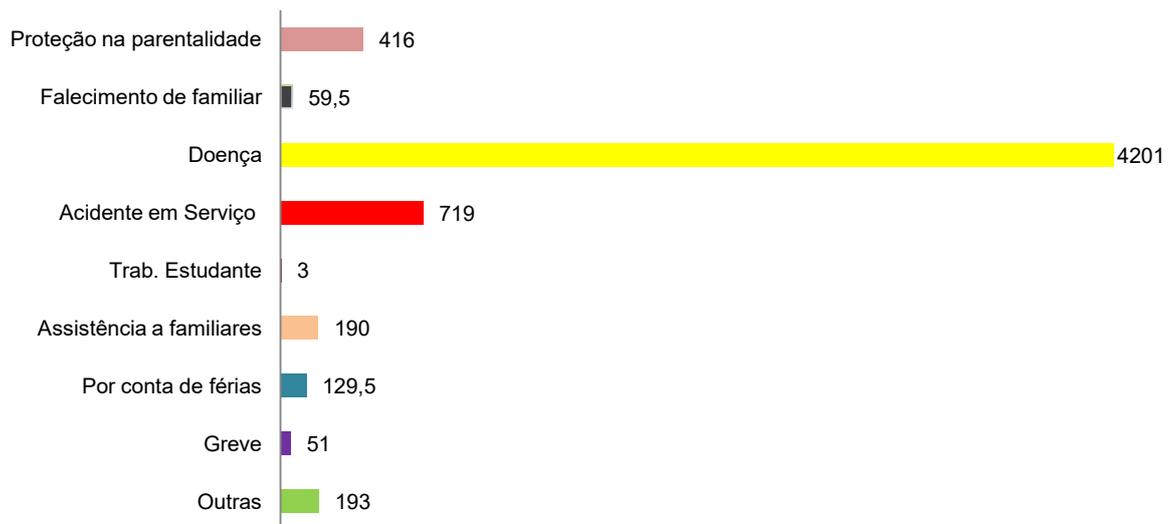
Dias De Ausência Ao Trabalho

Durante o ano de 2021 contabilizaram-se um total de 5.962 dias de ausência ao trabalho (excluindo-se as férias), que se distribuíram da forma que se representa no gráfico 10. Comparativamente a 2020, verificaram-se mais 292 dias de ausência, o que corresponde a um aumento de aproximadamente 5,1%.

O motivo mais significativo de falta foi o de doença, que atingiu os 4.201 dias neste ano, representando 70,46% do total de dias de ausência ao trabalho. Seguiram-se, em termos de representatividade, as faltas dadas por motivo de acidente em serviço (719 dias) e ao abrigo da lei da parentalidade (416 dias), com um peso aproximado de 12,06% e de 6,98% no total de ausências, respetivamente.

Como nota explicativa, refira-se que as “outras” faltas (representando aproximadamente 3,24% do total de ausências durante o ano) agregam as ausências por cumprimento de obrigações legais, atividade sindical, consultas e tratamentos do trabalhador ou familiares e acompanhamento escolar de menor, entre outras.

Gráfico 10 – Distribuição das ausências por tipo de falta



Encargos Com Pessoal

Os encargos com rubricas de pessoal ascenderam, no ano em análise, a um total de 5.064.133,07€.

Somando-se as rubricas de formação profissional, de atividades de medicina e de higiene e segurança no trabalho e o subsídio ao Clube dos Trabalhadores da autarquia (CCD), estes encargos fixaram-se nos 5.174.814,52 €, distribuídos da forma indicada no quadro 4, elaborado de acordo com as rubricas constantes dos quadros do Balanço Social.

Quadro 4 – Distribuição dos encargos com pessoal

Rubricas de Pessoal (Encargos Diretos)	Valor (€)
Remunerações de base	3.465.835,64
Trabalho extraordinário	6.817,28
Trabalho normal noturno	5.888,58
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	40.231,77
Subsídio de turno	8.146,63
Abono para falhas	19.416,74
Ajudas de custo	1.300,71
Despesas de representação	51.218,16
Outros suplementos remuneratórios (Senhas de presença)	18.384,32
Subsídio familiar	3.516,37
Subsídios no âmbito da proteção na doença e parentalidade	55.468,74
Outros encargos familiares – subsídios por morte	2.632,86
Subsídio de refeição	244.896,57
Benefícios Sociais (Comparticipação em despesas de saúde)	190.950,92
Outros encargos com pessoal incluídos em rubricas de pessoal (Indemnizações por cessação de funções, contribuições para regimes de proteção social, seguros de acidentes de trabalho, pessoal em regime de tarefa ou avença)	949.427,78
Total de Encargos com Rubricas de Pessoal	5.064.133,07 €
Formação Profissional (incluindo a respeitante a prevenção de acidentes e doenças profissionais)	9.630,66
Custos com Saúde e Higiene e Segurança no Trabalho	53.861,76
Subsídio ao CCD (em numerário)	47.189,03
Total de Encargos com Pessoal Incluídos no Balanço Social	5.174.814,52€

O leque salarial ilíquido, que resulta do rácio entre o vencimento-base ilíquido mais alto e o mais baixo dos trabalhadores incluídos no Balanço, fixou-se em 4,83.

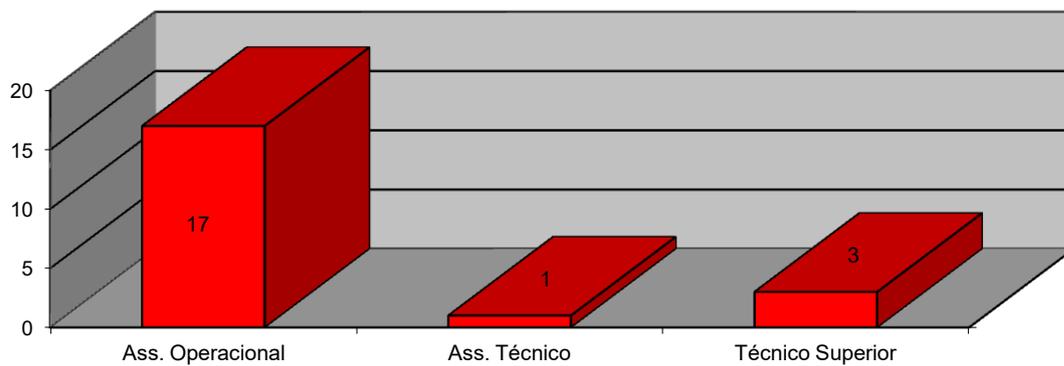
Acidentes De Trabalho E Doenças Profissionais

Acidentes De Trabalho

Registaram-se vinte e um acidentes de trabalho durante o ano, dezassete ocorridos no local de trabalho e quatro in itinere.

Estes acidentes ocorreram na sua grande maioria no grupo de pessoal Assistente Operacional, na qual se registaram dezassete acidentes. Os restantes quatro acidentes verificaram-se na categoria de técnico Superior (três) e de Assistente Técnico (um).

Gráfico 11 – Número de acidentes de trabalho por categoria



Dos vinte e um acidentes ocorridos em 2021, treze implicaram incapacidade temporária absoluta para o trabalho, tendo um destes originado incapacidade parcial permanente e outro incapacidade absoluta permanente.

Dos restantes oito, dois determinaram incapacidade temporária parcial para o trabalho habitual e seis não implicaram qualquer incapacidade, não originando faltas ao serviço.

Doenças Profissionais

Não foi declarada qualquer doença profissional durante o ano.

Intervenções Das Comissões De Segurança E Saúde No Trabalho

Ao longo do ano verificou-se apenas uma intervenção de comissões na área da segurança e saúde no trabalho – reunião dos representantes dos trabalhadores para a higiene e segurança no trabalho, constituída em em 2021.

Trabalhadores Sujeitos A Reintegração Profissional

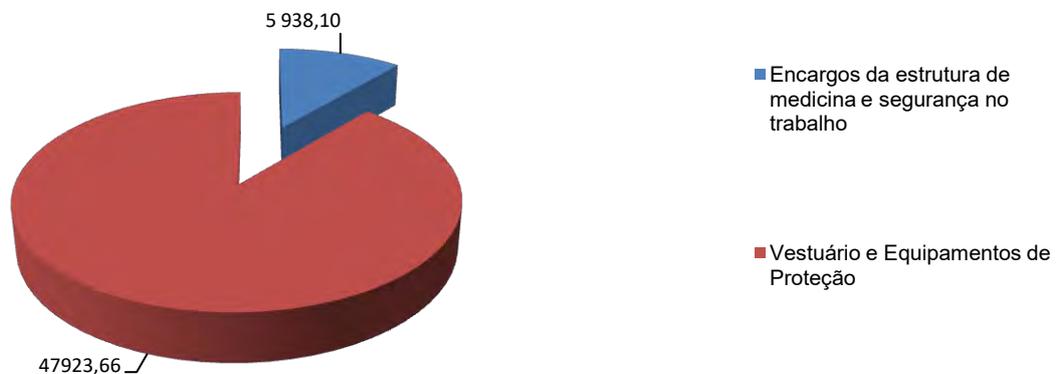
No ano em análise não foi declarada qualquer doença profissional incapacitante que originasse reintegração profissional de trabalhadores.

Atividades De Medicina No Trabalho

No âmbito da medicina no trabalho, foram efetuados, ao longo do ano, vinte e cinco exames médicos de admissão e cento e sessenta e seis exames periódicos, bem como dez exames complementares. Não foram registadas visitas aos locais de trabalho.

Os custos com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos quais se encontram incluídos, no ano em curso, os materiais e equipamentos adquiridos no âmbito da prevenção da COVID-19, ascenderam aos 5.938,10 €, repartidos da forma que se ilustra no gráfico seguinte:

Gráfico 12 – Distribuição dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

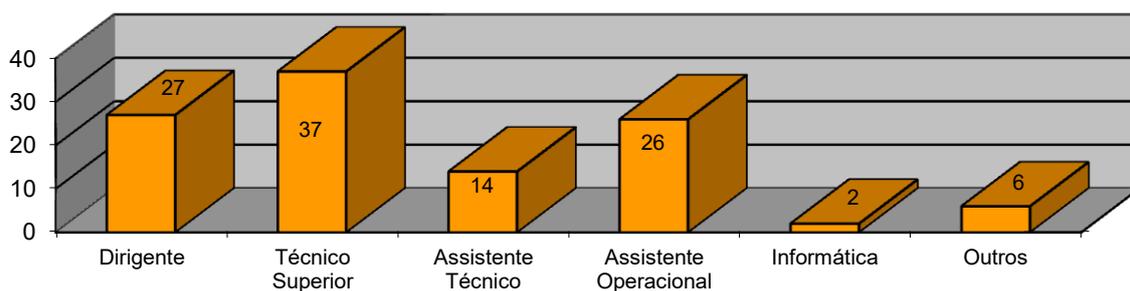


Formação Profissional

Realizaram-se, durante o ano, 3.757 horas de formação profissional, respeitantes a quarenta e oito ações de formação externas e a duas internas, verificando-se também um aumento significativo da formação profissional face ao ano transato, no qual a formação profissional havia sofrido uma redução acentuada em consequência da pandemia por Covid 19.

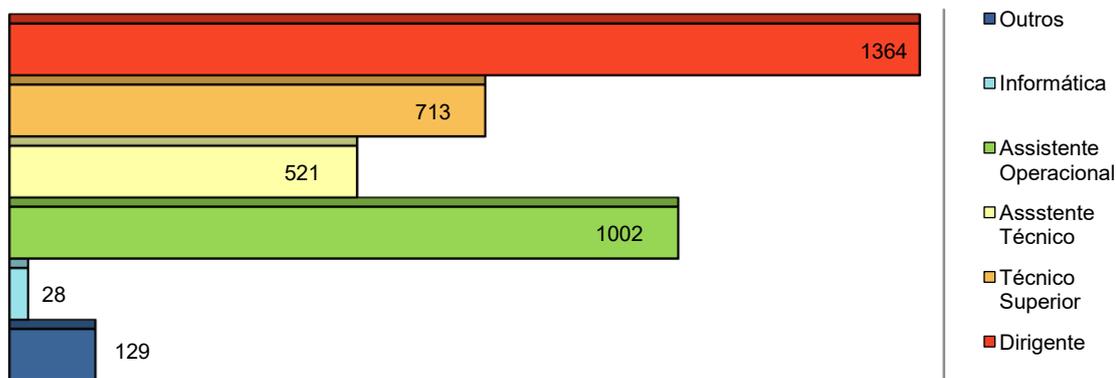
Desta forma as ações de formação, que maioritariamente se realizaram ainda na modalidade de *e-learning*, implicaram durante o ano, cento e doze participações em ações formativas, distribuídas, em termos de categoria, da seguinte forma:

Gráfico 13 – Número de participações em ações de formação, por categoria



A distribuição das horas despendidas em formação profissional, por categorias, foi a representada no gráfico 14:

Gráfico 14 – Horas despendidas em formação, por categoria



As despesas anuais totais com formação profissional no ano fixaram-se em € 9.630,66.

Relações Profissionais

Dos duzentos e quarenta e cinco trabalhadores, oitenta (32,65%) eram sindicalizados.

A autarquia não tinha Comissão de trabalhadores, existindo no entanto uma Comissão Sindical do STAL e outra do SINTAP.

Disciplina

Durante o ano de 2021 foram iniciados dois processos disciplinares, não tendo sido concluído nenhum deles.

Eleitos Locais

O Órgão Executivo do município era constituído por sete eleitos, sendo um o Presidente da Câmara Municipal, três Vereadores em regime de tempo inteiro e três Vereadores em regime de não permanência.

O Órgão Deliberativo era constituído por vinte e um membros eleitos, em regime de não permanência, acrescidos dos seis Presidentes das Juntas de Freguesia do município, num total de vinte e sete membros.

Gabinete De Apoio À Presidência E À Vereação

O Gabinete de apoio pessoal à Presidência e à Vereação (GAP/GAV) era composto por quatro secretários, dois dos quais com Relação Jurídica de emprego Público com a autarquia e os outros dois sem vínculo à Administração Pública.

Dirigentes E Equiparados

A Estrutura Orgânica da Câmara Municipal contemplava um dirigente intermédio de 1.º grau (Diretor de Departamento), oito dirigentes intermédios de 2.º grau (Chefe de Divisão), um dirigente intermédio de 3.º grau (Chefe de Unidade) e dois dirigentes intermédios de 4.º grau (Coordenador de Unidade).

Em 31 de dezembro de 2021 encontravam-se ocupados todos os cargos dirigentes, com exceção de um dos cargos de direção intermédia de 2.º grau (Chefe da Divisão Administrativa).

Órgão Executivo

Órgão Deliberativo

Em ____/____/____

Em ____/____/____