

ALBERGARIA
A-VELHA
MUNICÍPIO



Balanço Social - Ano 2024

Divisão Administrativa

Secção de Recursos Humanos

ALBERGARIA-A-VELHA

Índice

Introdução.....	1
1.Missão, Visão e Valores	2
2.Objetivos Estratégicos – Gestão de Pessoas	5
3.Caracterização Dos Recursos Humanos	7
3.1. Número De Trabalhadores	7
3.2. Distribuição Dos Trabalhadores Por Relação Jurídica De Emprego Público	8
3.3. Prestadores de Serviços (Pessoas Singulares).....	8
3.4. Distribuição Dos Trabalhadores Por Carreiras	8
3.5. Estrutura Etária	9
3.6. Anos de Serviço Na Função Pública.....	10
3.7. Estrutura Habilitacional	11
3.8. Trabalhadores Portadores De Incapacidade Permanente.....	11
3.9. Disciplina	11
4. Movimentação Dos Recursos Humanos	12
4.1. Admissões	12
4.2. Saídas	13
4.3. Postos De Trabalho Previstos No Mapa de Pessoal E Não Ocupados	14
4.4. Alterações De Situação.....	15
5. Acumulação de Funções	16
6. Avaliação de Desempenho - SIADAP	17
7. Formação Profissional.....	19
8. Segurança e Saúde no Trabalho	21
8.1. Intervenções Das Comissões De Segurança E Saúde No Trabalho	22
9.Acidentes De Trabalho E Doenças Profissionais.....	24
9.1. Acidentes De Trabalho	24
9.2. Doenças Profissionais.....	25
9.3. Trabalhadores Sujeitos A Reintegração Profissional.....	25
10. Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho.....	26
10.1. Estágios Curriculares	26
10.2. Candidaturas espontâneas	26
10.3. Contratos de Emprego-Inserção (CEI).....	26
11. Trabalho Suplementar e ausências ao serviço	28
11.1. Trabalho Noturno, Extraordinário, Em Dias De Descanso Semanal E Em Feriados	28

11.2. Dias De Ausência Ao Trabalho	29
12. Indicadores Financeiros	31
12.1. Encargos Com Pessoal	31
12.2. Encargos com Segurança e Saúde no Trabalho	33
12.3. Encargos com Formação Profissional	33
13. Outros indicadores	34
13.1. Relações Profissionais	34
13.2. Eleitos Locais e Gabinete De Apoio À Presidência E À Vereação	34
13.3. Dirigentes E Equiparados.....	35
14. Indicadores de Gestão	36
Conclusões.....	38

Índice de Figuras

<i>Figura 1 - Valores do Município de Albergaria-a-Velha</i>	3
<i>Figura 2 -Eixos estratégicos do Município de Albergaria-a-Velha</i>	4
<i>Figura 3 - Organograma do Município de Albergaria-a-Velha</i>	6
<i>Figura 4 - Procedimentos abertos no ano de 2024</i>	15
<i>Figura 5 - Áreas dos estágios curriculares</i>	26
<i>Figura 6 – Principais benefícios para os trabalhadores</i>	34

Índice de Gráficos

<i>Gráfico 1 - Distribuição dos trabalhadores por tipo de vínculo</i>	8
<i>Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras</i>	9
<i>Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores por classe etária</i>	9
<i>Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores por anos de serviço na função pública</i>	10
<i>Gráfico 5 -Estrutura habilitacional dos trabalhadores</i>	11
<i>Gráfico 6 - Distribuição das entradas por grupo profissional</i>	13
<i>Gráfico 7 - Distribuição das saídas por grupo profissional</i>	14
<i>Gráfico 8 - Distribuição das acumulações de funções por grupo profissional</i>	16
<i>Gráfico 9 - Número de participações em ações de formação, por categoria</i>	20
<i>Gráfico 10 - Horas despendidas em formação, por categoria</i>	20
<i>Gráfico 11 - Resultados controlo alcoolémia</i>	21
<i>Gráfico 12 - Número exames efetuados no âmbito da medicina do trabalho</i>	22
<i>Gráfico 13 - Número de acidentes de trabalho por grupo profissional</i>	25
<i>Gráfico 14 - Horas de trabalho noturno, suplementar e em dias de descanso semanal e feriados</i>	28
<i>Gráfico 15 - Distribuição das ausências por tipo de falta</i>	30
<i>Gráfico 16 - Evolução dos encargos com o pessoal</i>	32
<i>Gráfico 17 - Distribuição dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais</i>	33

Índice de Quadros

<i>Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género</i>	7
<i>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</i>	12
<i>Quadro 3 - Saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género</i>	13
<i>Quadro 4 - Distribuição dos encargos com pessoal</i>	31

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Indicadores de Gestão do Município de Albergaria-a-Velha..... 36

Introdução

O Balanço Social é um instrumento fundamental, sendo fonte de informação, essencial para o planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos do Município de Albergaria-a-Velha.

Tal informação permite caracterizar socialmente os recursos humanos do Município, avaliar o seu capital humano, corrigir as estratégias delineadas e perspetivar a sua evolução. Pela primeira vez, conforme recomendações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – DGAEP, seguem, na parte final alguns dos principais indicadores de gestão, referentes ao ano 2024.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão possibilitam uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos do Município, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos colaboradores, o aumento da sua motivação e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia deste serviço face às suas competências.

O «Balanço Social» foi elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, instituindo a obrigatoriedade de elaboração do balanço social pelos serviços e organismos da administração pública central, regional e local com um mínimo de 50 trabalhadores.

Os dados do Balanço Social foram preenchidos nos formulários constantes da aplicação informática SIAL – Sistema de Informação das Autarquias Locais, disponibilizados pela DGAL – Direção Geral das Autarquia Locais e foram submetidos dentro do prazo (limite do dia 31 de março do corrente ano), seguindo as recomendações da DGAEP.

Nestes termos é apresentado o Relatório referente ao Balanço Social do Município de Albergaria-a-Velha, referente ao ano de 2024.

1. Missão, Visão e Valores

A **Missão** que definimos para o Município de Albergaria-a-Velha, para o período entre 2021 e 2025, alinhada com os demais instrumentos de gestão, é a de planear, organizar e implementar estratégias e políticas municipais nas diferentes áreas da sua competência, que promovam o desenvolvimento local sustentável e contribuam para um acréscimo contínuo da qualidade de vida e bem-estar dos munícipes.

A **Estratégia de Desenvolvimento** do Concelho de Albergaria-a-Velha é sustentada por um conjunto de Estratégias e documentos orientadores e pelos seguintes vetores: a **Visão** de sermos um Município de referência, projetado para o futuro, pela qualidade das suas políticas e serviços prestados ao nível do desenvolvimento social, desenvolvimento económico e sustentabilidade, onde pessoas e empresas encontram oportunidades profissionais e qualidade de vida, e assente numa gestão rigorosa e transparente dos recursos, com preservação da natureza e respeito pelos recursos naturais, recursos endógenos e ambiente.

Neste sentido, os principais **objetivos estratégicos de intervenção** podem ser sistematizados da seguinte forma:

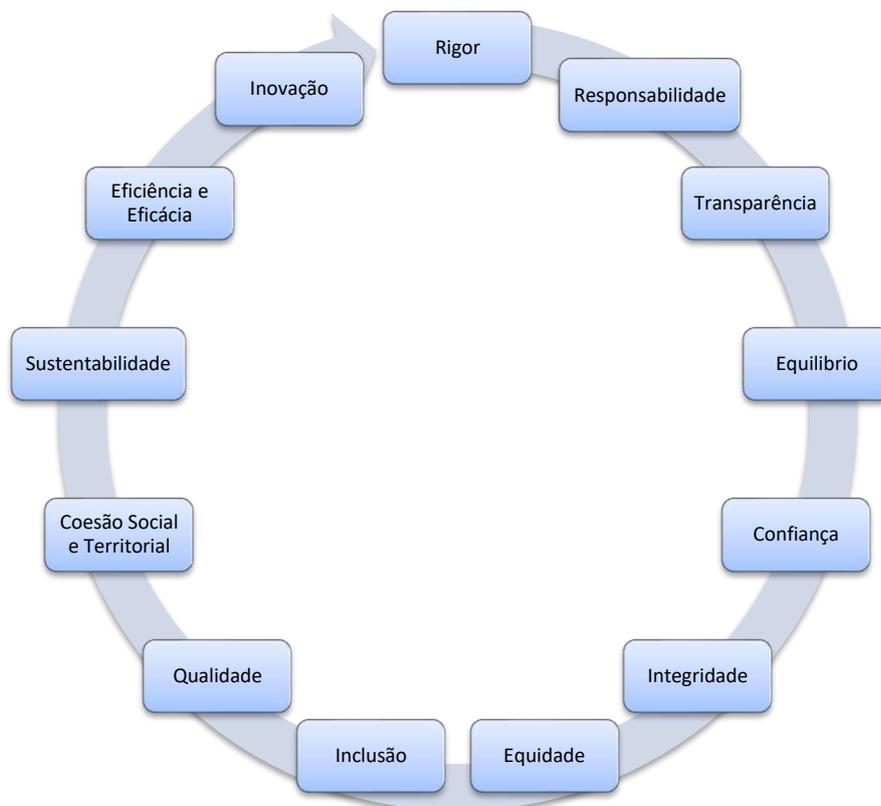
- A. Promoção do desenvolvimento económico do concelho: atrair mais investimento, incrementar a capacidade competitiva do Município e das suas empresas e aumentar a atratividade do concelho, promovendo as condições para instalação de novas empresas ou ampliação das existentes, apostando na inovação e desenvolvimento sustentável e fomentando, de diversas formas, o empreendedorismo e o emprego;
- B. Contribuir para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar das pessoas: reforçar a coesão social e institucional, promover a equidade, combater a pobreza, elevar os níveis de educação no concelho, promover a saúde, a inclusão, o envelhecimento ativo, a habitação e fomentar a fixação de residentes (em especial jovens), numa lógica integrada de atuação e articulação com os 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- C. Dinamização da regeneração e reabilitação urbanas e promover o acesso à habitação no concelho, bem como assegurar um planeamento inteligente, considerando os recursos e equipamentos públicos existentes nas diferentes freguesias, facilitando e potenciando a utilização e gestão dos mesmos (perspetiva de gestão integrada na cultura, desporto, turismo);
- D. Recuperar, preservar e proteger o nosso património natural, o ambiente, apostar na sustentabilidade e maior resiliência do território albergariense de forma transversal às diferentes áreas de atuação e competências municipais, a mobilidade suave, bem como uma

maior eficiência no uso de recursos naturais e recursos endógenos, promovendo um desenvolvimento económico e turismo sustentáveis;

- E. Promover a Boa-Governança: Aproximação às pessoas, com a constante qualificação e melhoria dos serviços públicos prestados e garantir uma gestão financeira transparente, sustentada e rigorosa, com respeito pelos direitos humanos.

O Município de Albergaria-a-Velha pauta a sua atuação pelos seguintes **valores**:

Figura 1 - Valores do Município de Albergaria-a-Velha



Em termos gerais, sob o lema “As Pessoas Primeiro”, o Município continua centrado nas pessoas, com grandes projetos e intervenções, agrupados por 5 Eixos Prioritários:

Figura 2 -Eixos estratégicos do Município de Albergaria-a-Velha



2. Objetivos Estratégicos – Gestão de Pessoas

Em setembro do ano 2024, o Município de Albergaria-a-Velha foi um dos concelhos mais afetados a nível nacional, com o maior número de área ardida, o que gerou uma sobrecarga de trabalho em vários Serviços Municipais, em especial na DOMEV (Divisão de Obras Municipais, Equipamentos e Vias); DEAS (Divisão de Educação e Ação Social), Divisão Financeira e Divisão de Desenvolvimento Económico – Serviços de Gestão de Fundos Estruturais e Candidaturas, dada a necessidade de atendimento, análise e submissão de centenas de processos à CCDR-C, no âmbito das medidas de apoio às populações afetadas pelos incêndios (Decreto-Lei n.º 59-A/2024, de 27 de setembro e Portaria n.º 284/2024/1, de 4 de novembro) e das candidaturas ao Fundo de Emergência Municipal para apoio à reposição e reparação de infraestruturas e equipamentos públicos municipais de suporte às populações destruídos pelos incêndios (Despacho n.º 11684-B/2024, de 02 de outubro).

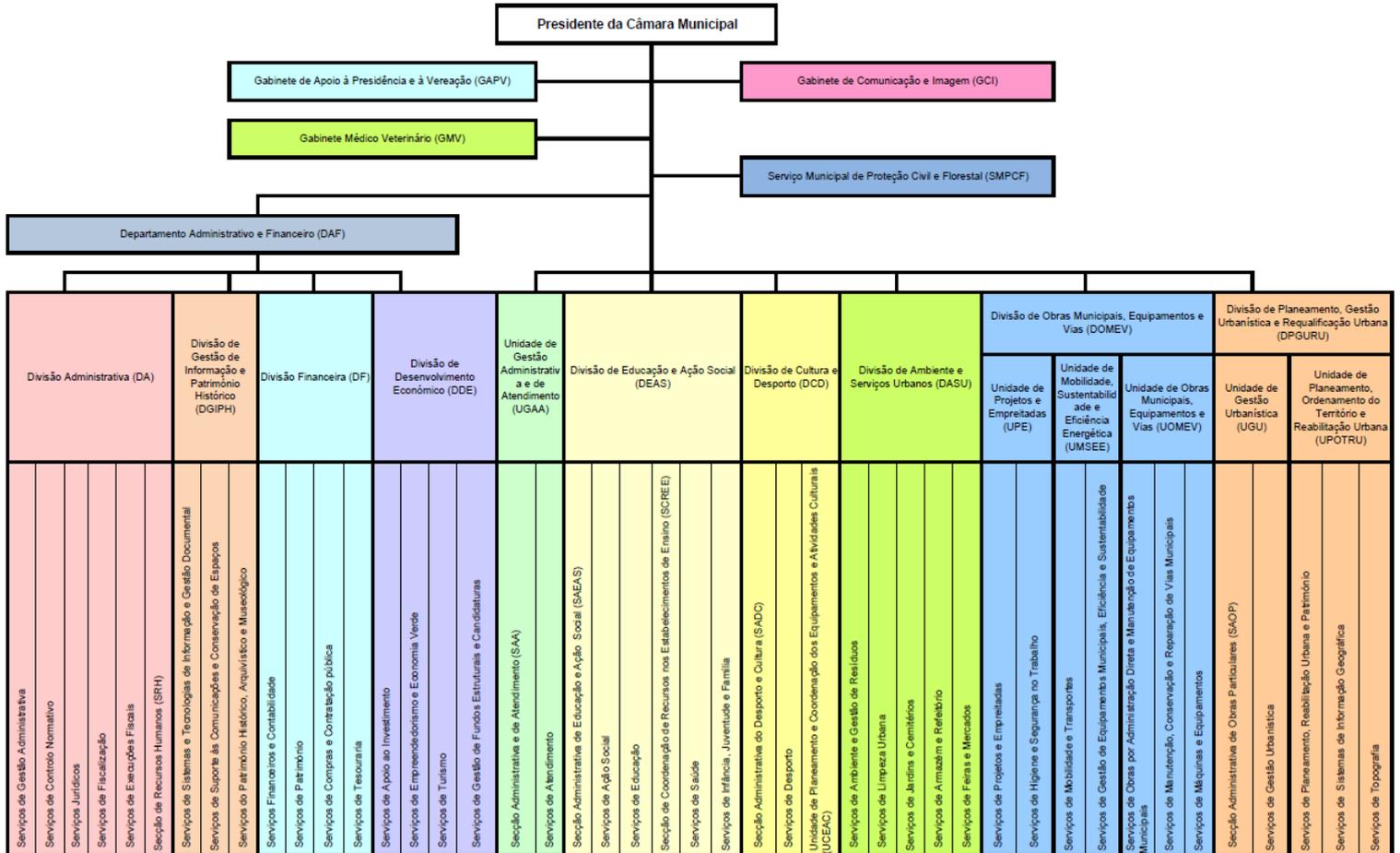
As competências assumidas em matéria de descentralização administrativa na Educação, Saúde e Ação Social originaram um aumento de custos e um conjunto de novas obrigações para os Municípios, com oneração dos serviços administrativos e financeiros, contratação pública, pequenas intervenções, custos de gestão e de contexto não previstos e que acrescem às exigências já existentes.

Por outro lado, a quantidade de informação que atualmente é tramitada nos Serviços Municipais e o uso das novas tecnologias de informação e comunicação, reclamam uma transição gradual para novos métodos de tratamento da informação, passando a recair sobre as Autarquias Locais novas em obrigações em matéria de automatização da gestão de documentos e informação, gestão de canais de comunicação com os cidadãos, preservação da informação e documentação, simplificação do acesso às informações e criação de novos serviços públicos, com vista a uma relação de transparência, cooperação e confiança com todos aqueles que se relacionem com a Administração Pública Local.

A qualificação técnica é essencial bem como o rejuvenescimento das equipas. A crescente complexidade das matérias e competências determina uma maior especialização e obriga os Municípios criar serviços, contratação de recursos em novas áreas como a Plano de Cumprimento Normativo, Cibersegurança e o reforço de meios nos serviços considerados estruturantes para a organização que terão acréscimo do volume de trabalho considerando a transferência legal de competências em matéria de Saúde e Ação Social e novos projetos.

Organograma do Município em vigor a 31/12/2024:

Figura 3 - Organograma do Município de Albergaria-a-Velha



3. Caracterização Dos Recursos Humanos

3.1. Número De Trabalhadores

Em 31 de dezembro de 2024, a Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha conta com 366 trabalhadores, verificando-se um acréscimo de 5 trabalhadores relativamente ao ano de 2023.

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 5 trabalhadores ausentes há mais de seis meses, por motivo de doença e 2 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	Carreira Geral Técnico Superior	Carreira Geral Assistente Técnico	Carreira Geral de Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço / Reg. Substituição	H	6					1	7
	M	6		3				9
Total		12	0	3	0	0	1	16
CTFP por tempo indeterminado	H		15	14	52	3	5	89
	M		38	66	153			257
Total		0	53	80	205	3	5	346
CTFP Termo resolutivo certo	H		1					1
	M		1	1				2
Total		0	2	1	0	0	0	3
CTFP Termo resolutivo Incerto	H							0
	M				1			1
Total		0	0	0	1	0	0	1
Outra	H							0
	M						1	1
Total		0	0	0	0	0	1	1
Total de Trabalhadores	H	6	16	14	52	3	6	97
	M	6	39	70	153	0	1	269
Total		12	55	84	205	3	7	366

Em termos de distribuição dos trabalhadores por género, verifica-se que 73,50% dos trabalhadores são do sexo feminino e 26,50% do sexo masculino.

3.2. Distribuição Dos Trabalhadores Por Relação Jurídica De Emprego Público

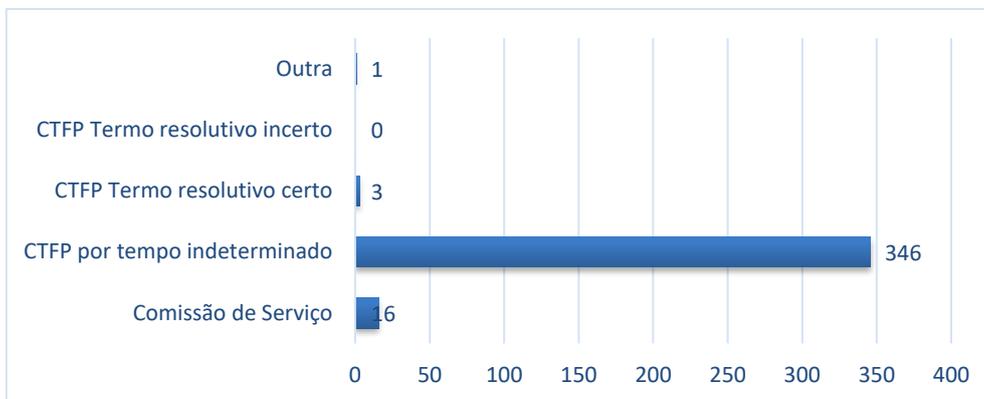
Relativamente ao vínculo à função pública, 346 trabalhadores têm com a autarquia uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – o que corresponde a 94,54% do total de trabalhadores.

De referir que todos os Dirigentes Intermédios, colocados no campo referente às comissões de serviço, eram igualmente detentores de vínculo por tempo indeterminado.

No campo “outros” encontra-se 1 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 trabalhadores por tipo de vínculo ilustra-se no gráfico seguinte:

Gráfico 1 - Distribuição dos trabalhadores por tipo de vínculo

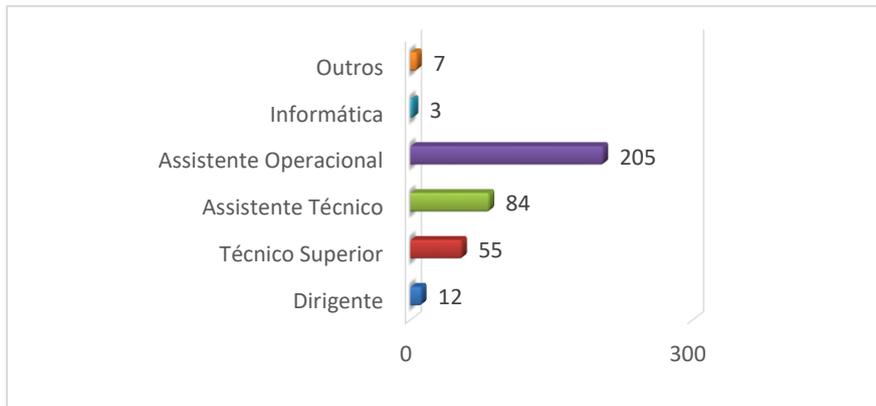


3.3. Prestadores de Serviços (Pessoas Singulares)

A autarquia tinha, em 31.12.2024, três prestadores de serviços em regime de avença (dois advogados para contencioso e apoio jurídico e um engenheiro florestal), sendo os três do sexo masculino.

3.4. Distribuição Dos Trabalhadores Por Carreiras

Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras



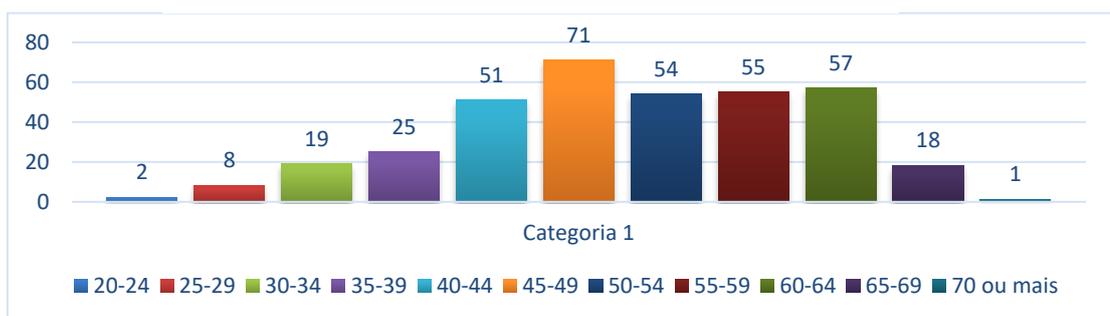
A carreira com o maior número de colaboradores era a de Assistente Operacional, na qual se encontravam inseridos 205 trabalhadores, representando 56,01% do total dos trabalhadores da autarquia. Seguiam-se as carreiras de Assistente Técnico e de Técnico Superior, a primeira representando 22,95% dos trabalhadores e a segunda com um peso de 15,03% 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 5 Fiscais da autarquia, 1 elemento do GAP sem vínculo prévio à autarquia e 1 porteira em funções num dos prédios do Legado Napoleão, em Lisboa. Pelo mesmo motivo, os 7 Coordenadores Técnicos são incluídos na carreira de “Assistente Técnico” e os 7 Encarregados Operacionais na carreira de “Assistente Operacional”.

3.5. Estrutura Etária

Relativamente à idade, verifica-se que os trabalhadores da autarquia se distribuíam de forma relativamente constante nas faixas etárias entre os 40-44 anos, 50-54 anos, 55-59 anos e 60-64 anos, apresentando as classes etárias dos extremos (20-24 anos, 25-29 anos e 70 ou mais anos) as menores concentrações de trabalhadores (3.01% no total). A faixa etária com maior número de trabalhadores é a dos 45 a 49 anos (representando 19,40% do total dos trabalhadores).

Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores por classe etária



A idade média dos trabalhadores do Município fixou-se nos 50,25 anos, sendo distribuídos da seguinte forma: 50,55% dos trabalhadores tinham 50 ou mais anos de idade e as faixas etárias a partir dos 55 anos representavam 35,79% do total dos trabalhadores. Com 48,09% temos os trabalhadores com 49 ou menos anos de idade, dando relevância à faixa etária dos 45-49 anos, a representar 71 trabalhadores.

Comparando as 4 primeiras faixas etárias e as 4 últimas faixas etárias, percebemos que existem 54 trabalhadores em idade jovem (cerca de 14,75% do total de trabalhadores), pelo que se considera fundamental o rejuvenescimento de equipas e trabalhadores.

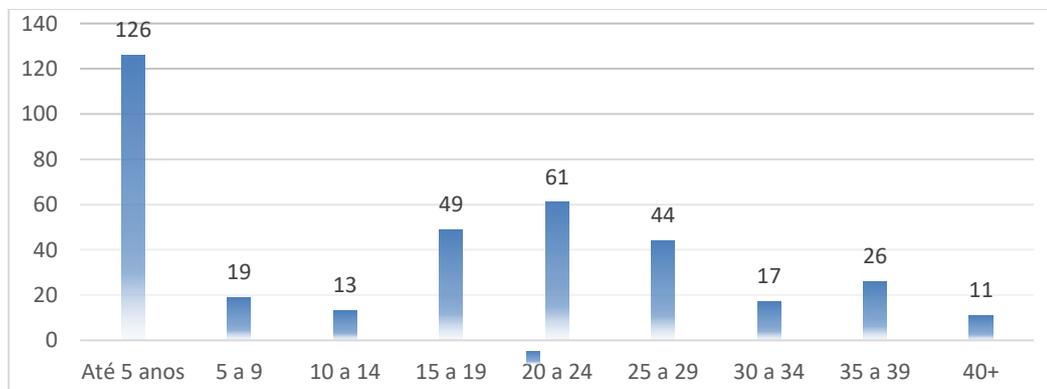
A carreira “Técnica Superior” apresenta a média mais baixa de idades (42,8 anos).

A carreira “Assistente Operacional” apresenta a média mais alta de idades (53,02 anos).

O leque etário, que se traduz no rácio entre a idade do indivíduo mais idoso (77 anos) e do mais novo (22 anos) era de 3,50.

3.6. Anos de Serviço Na Função Pública

Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores por anos de serviço na função pública



No que diz respeito à antiguidade na função pública (que foi contabilizada independentemente do tipo de vínculo), verifica-se que a classe até aos 5 anos de serviço agrupa o maior número de trabalhadores, representado 34,43% destes. Seguem-se as classes entre os 20 e 24 anos e 15 a 19 anos de serviço, que representavam 16,67% e 13,39% dos trabalhadores, respetivamente. O último escalão de antiguidade (40 ou mais anos) é o que apresenta uma menor concentração com apenas 11 trabalhadores (3,01%).

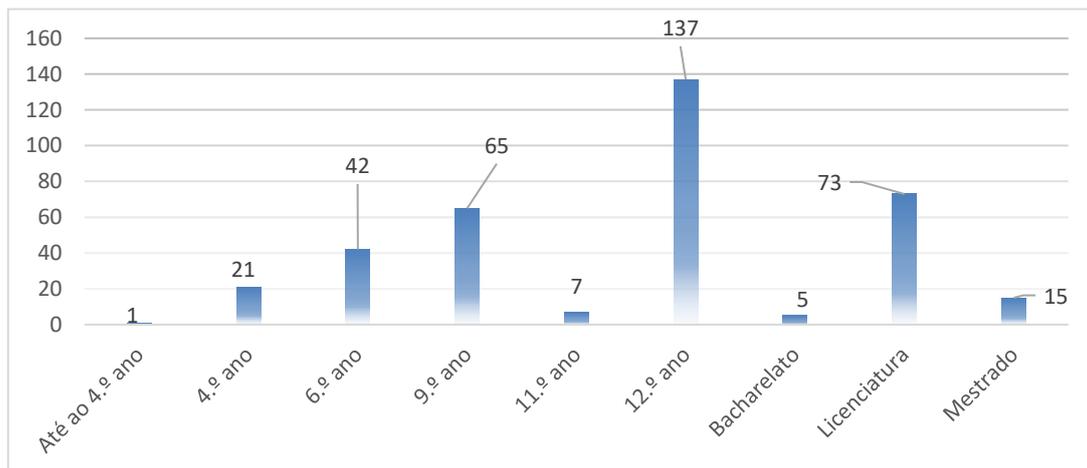
O nível médio de antiguidade situa-se nos 16,26 anos.

O grupo de pessoal que apresenta maior antiguidade na função pública é o de “outros” (30,83 anos), seguido pelo grupo de “pessoal Dirigente” (com uma média de 23,42 anos). O grupo de “pessoal Técnico Superior” é o que apresenta menor antiguidade, tendo os trabalhadores integrados nesta carreira uma média de 12,36 anos de tempo de serviço.

3.7. Estrutura Habitacional

Relativamente à estrutura habilitacional, verifica-se que 6,00% dos trabalhadores possui o 1.º Ciclo, 11,50 %, o 2.º Ciclo e 19,70%, o 3.º Ciclo do Ensino Básico, enquanto 37,40% é detentor de Ensino Secundário e 25,40% de Ensino Superior – tendo 5 trabalhadores com bacharelato, 73 com licenciatura e 15 com mestrado. 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 dos trabalhadores



Em termos globais, constata-se que as mulheres detêm um nível de habilitações superior ao dos homens.

3.8. Trabalhadores Portadores De Incapacidade Permanente

No final do ano de 2024, encontravam-se ao serviço do Município 8 trabalhadores portadores de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, sendo 6 do sexo feminino (1 integrada na carreira de Técnico Superior e 5 na de Assistente Operacional) e 2 do sexo masculino (1 integrado na carreira de Assistente Técnico e 1 na de Assistente Operacional).

3.9. Disciplina

Durante o ano de 2024, não foi instaurado nenhum processo disciplinar, nem transitou nenhum do ano de 2023.

4. Movimentação Dos Recursos Humanos

4.1. Admissões

Durante o ano de 2024 registaram-se 58 entradas ou regressos ao serviço, sendo 31 na sequência de novo procedimento concursal, 2 por mobilidade entre órgãos, 1 por regresso de licença, 3 por Comissão de Serviço e 21 por “outros” motivos, onde se encontram 1 mobilidade intercarreiras, 16 regressos após ausência por doença superior a seis meses, 3 regressos após licença de maternidade e 1 regresso ao lugar de origem.

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 intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Procedimento Concursal	H		3	1	4	8
	M		2	8	13	23
Total			5	9	17	31
Mobilidade interna entre órgãos ou serviços	H					0
	M		1	1		2
Total			1	1	0	2
Regresso de licença	H					0
	M				1	1
Total			0	0	1	1
Comissão de Serviço	H	2				2
	M	1				1
Total		3	0	0	0	3
Outro	H		1		6	7
	M		1	4	9	14
Total			2	4	15	21
Total de Trabalhadores	H	2	4	1	10	17
	M	1	4	13	23	41
Total		3	8	14	33	58

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

Gráfico 6 - Distribuição das entradas por grupo profissional



4.2. Saídas

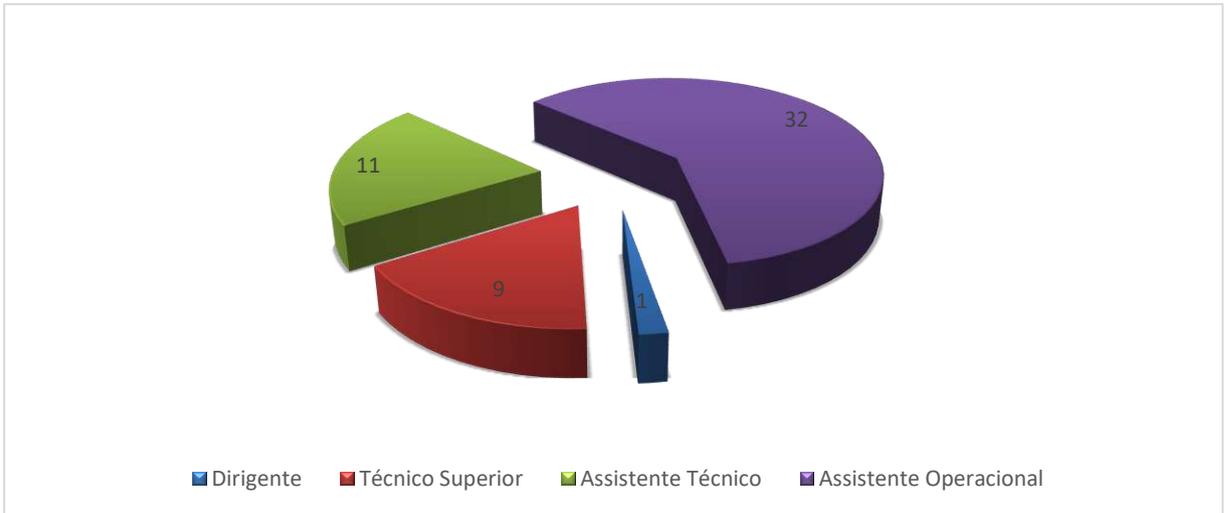
Quadro 3 - Saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género

Relação Jurídica	Género	Dirigente intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Reforma / aposentação	H				4	4
	M			2	6	8
Total			0	2	10	12
Morte	H				2	2
	M		1			1
Total			1		2	3
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa trabalhador)	H		1			1
	M			1	4	5
Total			1	1	4	6
Outros	H	1	3		2	6
	M		4	8	14	26
Total		1	7	8	16	32
Total de Trabalhadores	H	1	4		8	13
	M		5	11	24	40
Total		1	9	11	32	53

Ao longo do ano 2024, registaram-se 53 saídas de trabalhadores, sendo 12 por reforma/aposentação, 6 por resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador), 3 por morte e 32 por outros motivos (que incluem 4 licenças de maternidade, 1 licença sem vencimento, 3 mobilidades entre serviços, 1 mobilidade intercarreiras, 5 procedimentos concursais para outro serviço, 2 procedimentos concursais para outra carreira, 11 saídas devidas a ausências por doença superiores a seis meses, 1 regresso ao lugar de 2 nomeações em regime de substituição e 1 nomeação em regime de comissão de serviço).

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

Gráfico 7 - Distribuição das saídas por grupo profissional



Tendo em consideração as entradas (58) e as saídas (53) de trabalhadores ocorridas no ano de 2024, constata-se que houve um acréscimo de 5 trabalhadores.

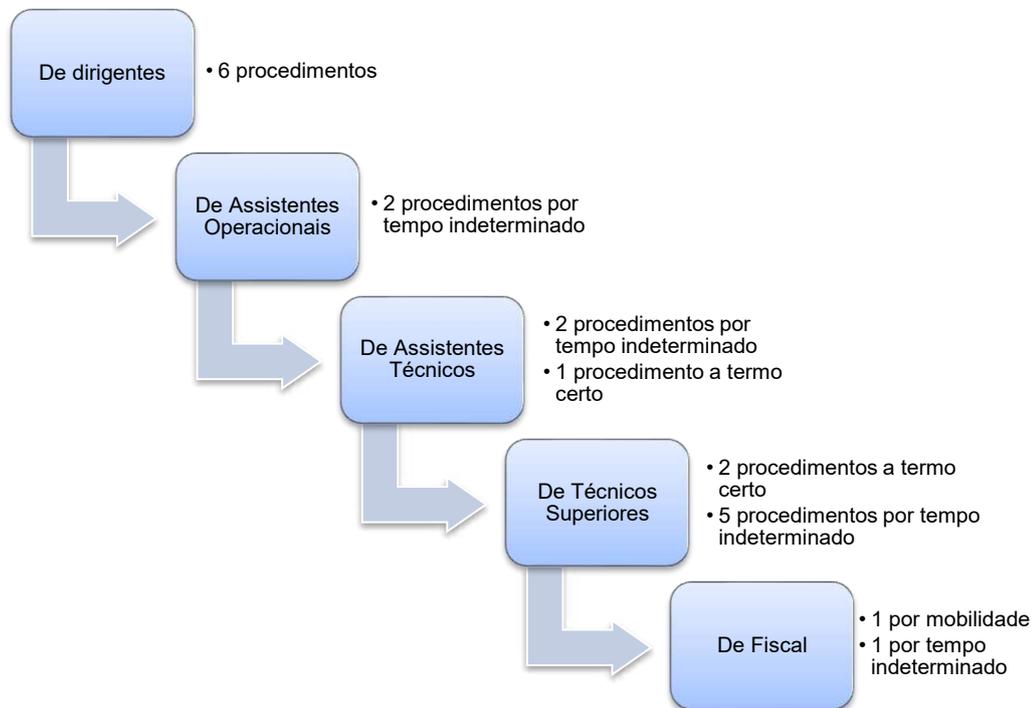
4.3. Postos De Trabalho Previstos No Mapa de Pessoal E Não Ocupados

Encontravam-se previstos no Mapa de Pessoal da autarquia para 2024, 69 postos de trabalho que não se encontravam ocupados a 31/12/2024:

Procedimentos ainda em curso em 31.12.2024 - 15 postos de trabalho.

Abertura até 31/12/2024 de 20 procedimentos concursais:

Figura 4 - Procedimentos abertos no ano de 2024



4.4. Alterações De Situação

Registaram-se, durante o ano de 2024, 37 alterações de situação de trabalhadores, a saber:

1 procedimento concursal;

5 consolidação de mobilidade na categoria;

31 alterações de posicionamento remuneratório obrigatório, resultante do acelerador de carreiras.

5. Acumulação de Funções

Nos termos do artigo 20.º, da LTFP, as funções públicas, em regra, exercidas em regime de exclusividade, qualquer acumulação de funções (privada ou pública, em regime de subordinação ou de trabalho independente ou a participação de órgãos sociais de entidades diversas) deve ser previamente autorizada superiormente

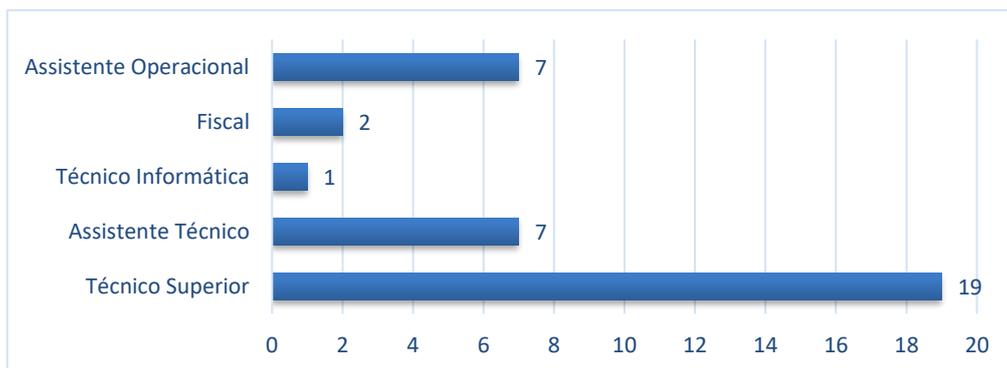
A norma de instrução do Tribunal de Contas n.º 1/2004, 2.ª secção – Anexo VI, publicada na 2.ª série do Diário da República de 14/02/2004 determina que seja solicitado anualmente a todos os trabalhadores que se encontram autorizados a acumular funções a indicação do montante total do rendimento ou remuneração auferida com a atividade durante o ano.

Compete às autarquias locais cooperar com o Mecanismo Nacional Anticorrupção, com vista à implementação de instrumentos que deverão incluir, entre outros, os planos de prevenção ou gestão de riscos e os canais de denúncia, reforçando o dever de prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública.

Quando se verifique causa de impedimento da acumulação de funções, deve o trabalhador comunicar desde logo o facto ao respetivo superior hierárquico ou ao Sr. Presidente da Câmara Municipal. A omissão do dever de comunicação a que alude o n.º 1 do artigo 70.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 07/01, constitui falta grave para efeitos disciplinares

Durante o ano de 2024 foram apresentados, analisados, autorizados e informados digitalmente 36 pedidos de acumulação de funções públicas ou privadas, distribuídas, por carreira, no gráfico 8.

Gráfico 8 - Distribuição das acumulações de funções por grupo profissional



6. Avaliação de Desempenho - SIADAP

O Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP) é um sistema que permite avaliar os Serviços (SIADAP 1), os/as Dirigentes (SIADAP 2) e os/as Trabalhadores/as (SIADAP 3) da autarquia. Este é regulamentado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação (doravante designado por SIADAP), sendo também aplicável às Autarquias Locais o Decreto – Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Na sequência das alterações legais introduzidos pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que alterou a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na avaliação de desempenho referente ao biénio 2023/2024, serão considerados as seguintes menções e n.º de pontos:

Menção Qualitativa	Menção Quantitativa	N.º de pontos
Excelente		6
Muito Bom	De 4 a 5	4
Bom	De 3,500 a 3,999	3
Regular	De 2 a 3,499	2
Inadequado	De 1 a 1,999	0

Relativamente às quotas, na avaliação referente ao biénio 2023/2024, aplicam-se as quotas por serviço - 30% para as avaliações de **desempenho bom**, 30% para as avaliações de **desempenho muito bom** e, de entre estas, 10% do total dos trabalhadores para o reconhecimento do **desempenho excelente**; Todos os trabalhadores que atinjam 8 pontos, serão reposicionados em 2025, por efeito do SIADAP, com efeitos retroativos a janeiro de 2025.

A entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, define uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, em que os trabalhadores alteram o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte à detida, desde que:

1. Detenham 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os períodos compreendidos entre:
 - i) 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007;
 - ii) 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017.
2. Detenham 6 ou mais pontos acumulados na sua avaliação de desempenho.

No Município de Albergaria-a-Velha, no ano de 2024, foram abrangidos por esta medida 31 trabalhadores, dos quais: 18 Assistentes Operacionais, 11 Assistentes Técnicos, 2 Técnicos Superiores e 1 Dirigente (na sua carreira de origem).

No ano de 2024, foram também aplicadas as medidas de valorização de trabalhadores em funções públicas, que ocorre em função da antiguidade detida pelos trabalhadores da carreira de Assistente Operacional, nos seguintes termos:

- a) Em 2023, subida de uma posição remuneratória para os trabalhadores que detenham 30 ou mais anos de serviço na categoria, a 31 de dezembro de 2022;
- b) Em 2024, subida de uma posição remuneratória para os trabalhadores que detenham 30 ou mais anos de serviço na categoria, a 31 de dezembro de 2022;
- c) Em 2025, subida de uma posição remuneratória para os trabalhadores que detenham entre 23 e 31 anos de serviço na categoria, a 31 de dezembro de 2024;
- d) Em 2026, subida de uma posição remuneratória para os trabalhadores que detenham entre 15 e 23 anos de serviço na categoria e para os trabalhadores que detenham entre 30 e 32 anos de serviço na categoria, a 31 de dezembro de 2025.

Ao abrigo desta medida foi possível abranger 16 trabalhadores, 10 do sexo masculino e 6 do sexo feminino.

7. Formação Profissional

Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas, apostando no reforço da qualificação dos trabalhadores, tendo em vista a adoção de formação profissional, atendendo ao perfil dos trabalhadores e às necessidades dos serviços.

A formação profissional tem por objetivos:

- a) Capacitar os órgãos e serviços da Administração Pública, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes das suas respetivas missões, atribuições e competências;
- b) Desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de modernização administrativa;
- c) Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho, segundo referenciais de competências;

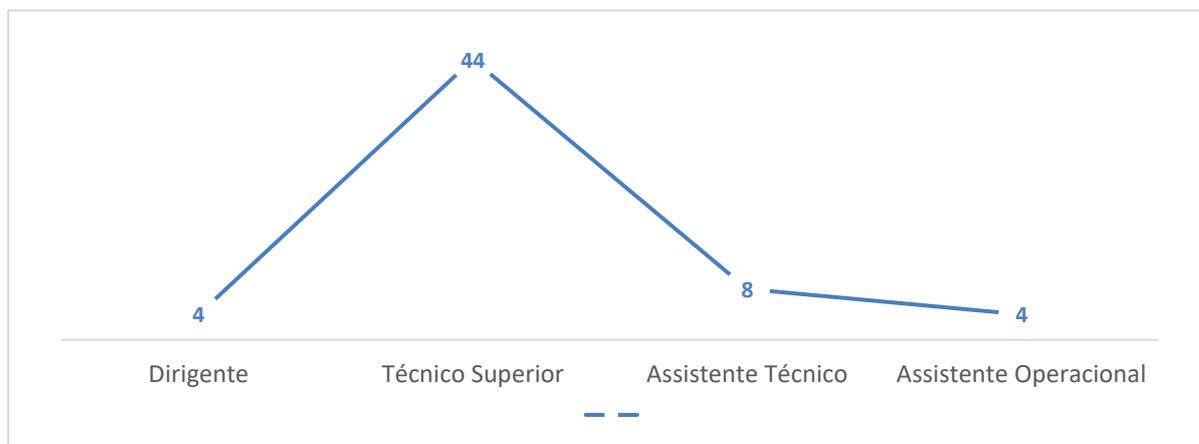
A formação profissional na Administração Pública assenta nos seguintes princípios:

- a) Universalidade, abrangendo todos os trabalhadores e dirigentes da Administração Pública;
- b) Boa Administração, contribuindo para uma Administração Pública eficaz, eficiente e com qualidade, próxima dos cidadãos e das empresas;
- c) Integração, garantindo-se a inserção e coerência dos processos formativos no ciclo de gestão de órgãos e serviços e de pessoas;

No ano de 2024, realizaram-se 622 horas de formação profissional, respeitantes a 60 ações de formação externas, verificando-se uma diminuição muito significativa da formação profissional face ao ano transato.

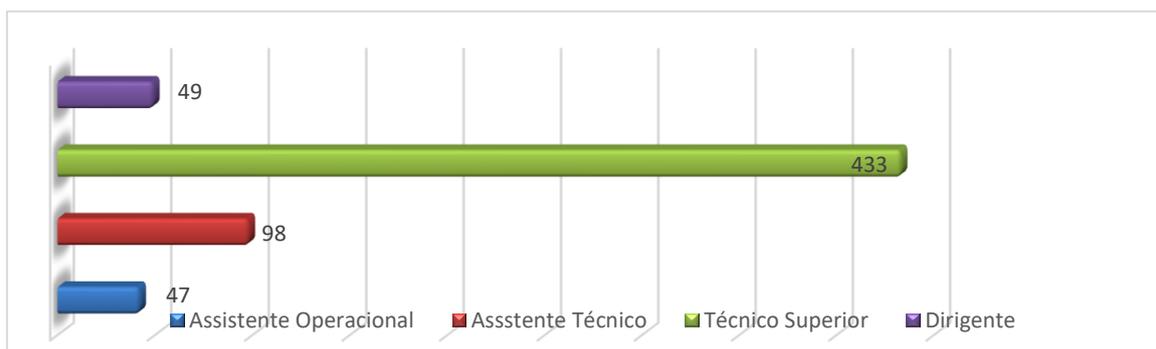
Desta forma as ações de formação, implicaram durante o ano, 60 participações em ações formativas, distribuídas, em termos de categoria, da seguinte forma:

Gráfico 9 - Número de participações em ações de formação, por categoria



A distribuição das horas de formação profissional, por categorias, é representada no gráfico 10:

Gráfico 10 - Horas despendidas em formação, por categoria



8. Segurança e Saúde no Trabalho

A Saúde no Trabalho, além de uma obrigação legal, configura uma obrigação social. De facto, o trabalhador deverá estar apto física e mentalmente para o desempenho da suas atribuições e tarefas laborais, pois só assim contribui para um ambiente laboral saudável e eficaz.

Desta forma, a medicina do trabalho dedica-se ao diagnóstico, prevenção e tratamento das alterações da saúde, das doenças e acidentes profissionais, assim como das questões ergonómicas, de higiene e segurança, fisiológicas e toxicológicas relacionadas com as condições e ambiente de trabalho.

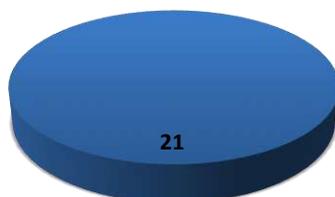
A aquisição e implementação de um programa informático de gestão integrada de Saúde e Medicina do Trabalho (SMT), permitiu evoluir em termos da gestão da medicina no trabalho, com todas as vantagens de eficácia e eficiência que se esperam de tais ferramentas, nomeadamente a informatização das Fichas de Aptidão para o Trabalho de todos os trabalhadores, bem como de toda a sua informação médica que obrigatoriamente é introduzida no programa, com completa confidencialidade dos dados médicos pessoais, ficando apenas acessíveis ao Médico do Trabalho.

A par desta implementação, ao longo do ano foi realizado um trabalho de proximidade com a empresa prestadora de serviços de medicina do trabalho e os recursos humanos do Município.

Foi igualmente fundamental a aprovação do Regulamento Interno de Prevenção e Controlo do Consumo Excessivo de Álcool e Outras Substâncias em Meio Laboral na Autarquia de Albergaria-a-Velha, em aplicação desde março de 2022, incidindo no controlo de alcoolémia, estando a ser realizados os testes, como se demonstra no gráfico 11.



Gráfico 11 - Resultados controlo alcoolémia

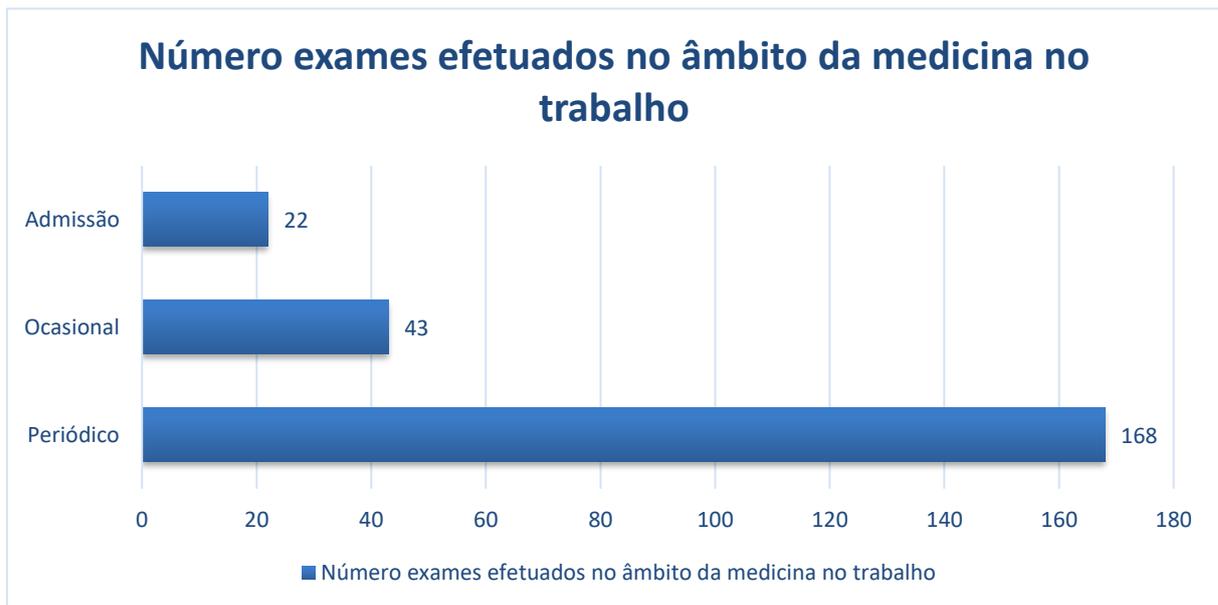


■ Apto

Pretendeu o Município de Albergaria-a-Velha agir e não reagir, prevendo e sensibilizando, ao invés de assumir a aplicação de medidas de caráter punitivas e/ou negativas, na aplicação do Regulamento.

Ainda no âmbito da medicina no trabalho, foram efetuados, ao longo do ano, 22 exames médicos de admissão e 168 exames periódicos, bem como 43 exames complementares, como descrito no gráfico 12.

Gráfico 12 - Número exames efetuados no âmbito da medicina do trabalho



Quanto aos exames ocasionais, a sua grande maioria reporta-se a exames a pedido do médico do trabalho (pedido de exames ou análises).

8.1. Intervenções Das Comissões De Segurança E Saúde No Trabalho

Ao longo do ano de 2024 não se verificou qualquer intervenção de comissões na área da segurança e saúde no trabalho. No entanto ressalva-se que durante o ano de 2024 foram executadas diversas atividades no âmbito dos Serviços de Higiene e Segurança no trabalho, em colaboração com o Gabinete de Proteção Civil e Florestal e apoio da Secção de Recursos Humanos, tais como:

- ✓ Diversas ações de formação aos colaboradores do município e/ou ações de sensibilização;
- ✓ Realização de 24 exercícios e/ou simulacros na Biblioteca Municipal, Cineteatro Alba, Jardim de Infância das Laginhas, Escola EB1 das Laginhas, Escola da Avenida, Escola do 1.º CEB do

Sobreiro, Escola Básica de Albergaria-a-Velha, Escola Secundária de Albergaria-a-Velha, Escola EB23 de São João de Loure e Escola EB23 da Branca;

- ✓ Formação em combate a incêndios de 1.º intervenção – Aconchego (14 formandos), Escola de São João de Loure (12 formandos), Escola Básica de Albergaria-a-Velha (16 formandos), Escola Secundária de Albergaria-a-Velha (15 formandos), Escola do Sobreiro (15 formandos);
- ✓ Formação em curso básico de socorrismo – Campo de férias 2024 (21 formandos)
- ✓ Entre outras.

9. Acidentes De Trabalho E Doenças Profissionais

9.1. Acidentes De Trabalho

Acidente de Trabalho é o acidente ocorrido no local e tempo de trabalho, que provoque direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença, de que resulte redução na capacidade de trabalho, de ganho ou a morte.

Esta matéria é enquadrada no Decreto-Lei n.º 503/99 de 20 de novembro, que estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública, com as devidas alterações efetuadas pela Lei 59/2008 de 11 de setembro de 2008, (Regime de contrato de trabalho em funções públicas).

São ainda considerados acidentes de trabalho, os ocorridos quando o trajeto normal tenha sofrido interrupções ou desvios, desde que determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, por motivo de força maior ou por caso fortuito.

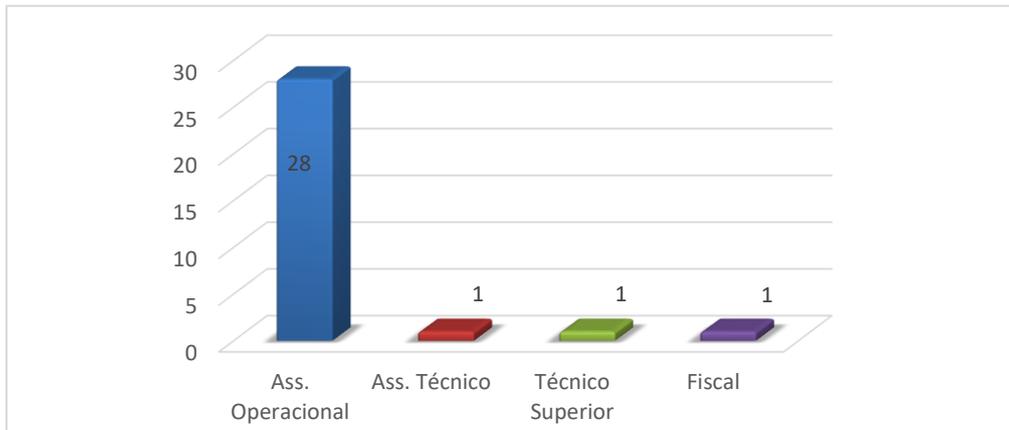
Durante o ano 2024, registaram-se 31 acidentes de trabalho, 27 ocorridos no local de trabalho e 4 in itinere.

Estes acidentes ocorreram maioritariamente no grupo de pessoal Assistente Operacional, na qual se registaram 28 acidentes. Os restantes 3 acidentes verificaram-se na categoria de Técnico Superior (1), de Fiscal (1) e de Assistente Técnico (1), como se pode verificar no gráfico 13.

Está atualizado e disponibilizado no site da autarquia diversa informação sobre esta matéria, bem como os formulários, sendo efetuado um acompanhamento muito próximo com os Agrupamentos de Escolas de Albergaria -a- Velha e Branca em função das alterações do procedimento, com a colaboração da Secção de Recursos Humanos.

Durante o ano de 2024, foram inseridos no programa do SMT – Sistema de Medicina no Trabalho, todos os acidentes em serviço, possibilitando a sua gestão integrada com a medicina no trabalho.

Gráfico 13 - Número de acidentes de trabalho por grupo profissional



Dos 31 acidentes de trabalho ocorridos em 2024, 25 implicaram Incapacidade Temporária Absoluta para o trabalho e 2 implicaram Incapacidade Temporária Parcial para o trabalho.

Os restantes 4 não implicaram qualquer incapacidade, não originando faltas ao serviço.

9.2. Doenças Profissionais

Não foi declarada qualquer doença profissional durante o ano de 2024.

9.3. Trabalhadores Sujeitos A Reintegração Profissional

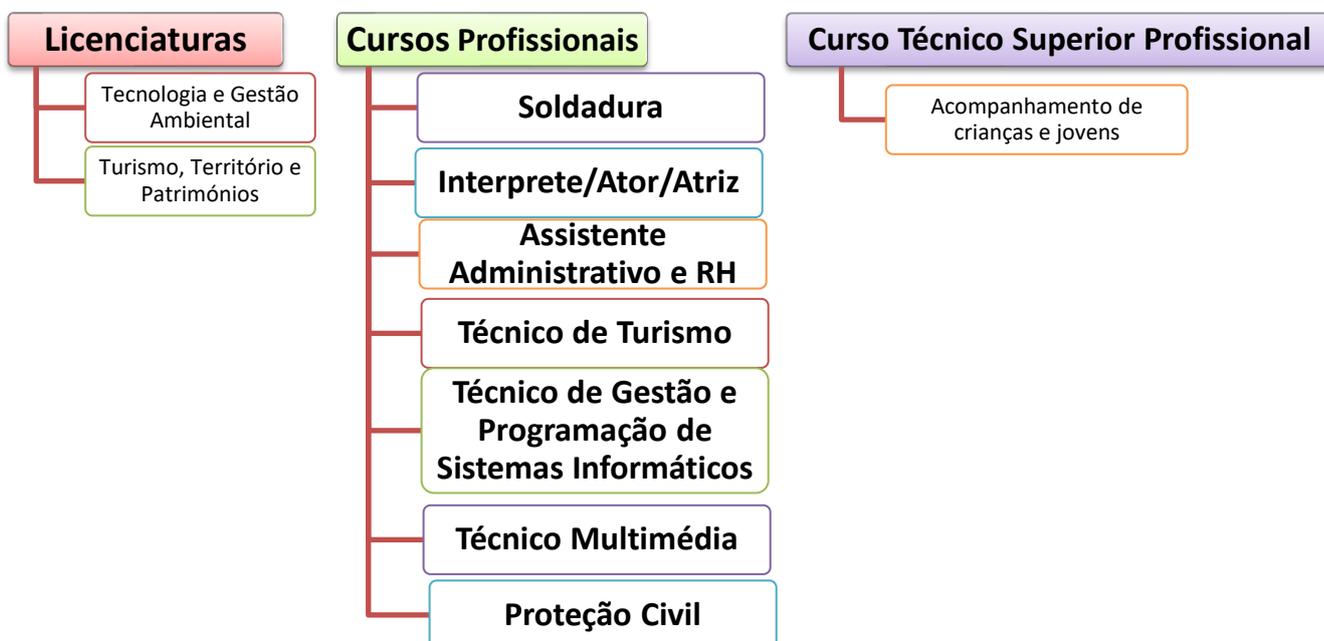
No ano em análise não foi declarada qualquer doença profissional incapacitante que originasse reintegração profissional de trabalhadores.

10. Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho

10.1. Estágios Curriculares

Dos pedidos apresentados por diversas entidades para a realização de estágios não remunerados no âmbito dos planos de estudo de licenciaturas, mestrados e cursos tecnológicos ou cursos profissionais e com o propósito de inserir os jovens na vida ativa, a Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha promoveu o acolhimento de 16 estágios de índole curricular nas áreas descritas na figura 1:

Figura 5 - Áreas dos estágios curriculares



10.2. Candidaturas espontâneas

No decorrer do ano de 2024, foram recebidos 58 pedidos de colocação, sendo 41 pedidos de colocação para emprego, 9 pedidos de Estágios Profissionais, 7 pedido de mobilidade entre órgãos e 1 pedido de Estágio Curricular. Conforme procedimento interno instituído é registada a candidatura e enviada uma resposta por parte dos Recursos Humanos.

10.3. Contratos de Emprego-Inserção (CEI)

No âmbito das Medidas Contrato Emprego-Inserção (CEI), nos termos da Portaria n.º 128/2009, de 30/01, alterada pelas Portarias n.º 294/2010, de 31/05, n.º 164/2011, de 18/04, n.º 378-H/2013, de



31/12, n.º 20-B/2014, de 30/01 e regulamentada pelo Despacho n.º 3184/2019, de 22/03, no decorrer do ano de 2023, foram executados 26 Contratos de Emprego-Inserção para o exercício de funções de Cantoneiro de Limpeza, Apoio à Ação Educativa, Arquivo, Jardinagem e para o CROAA. Esta medida destina-se a pessoas inscritas no IEFP como beneficiárias do subsídio de desemprego ou do rendimento social de inserção, sendo um instrumento muito importante para o Município e para os trabalhadores abrangidos, pelo que propomos a continuidade deste Programa, em estreita colaboração com o IEFP.

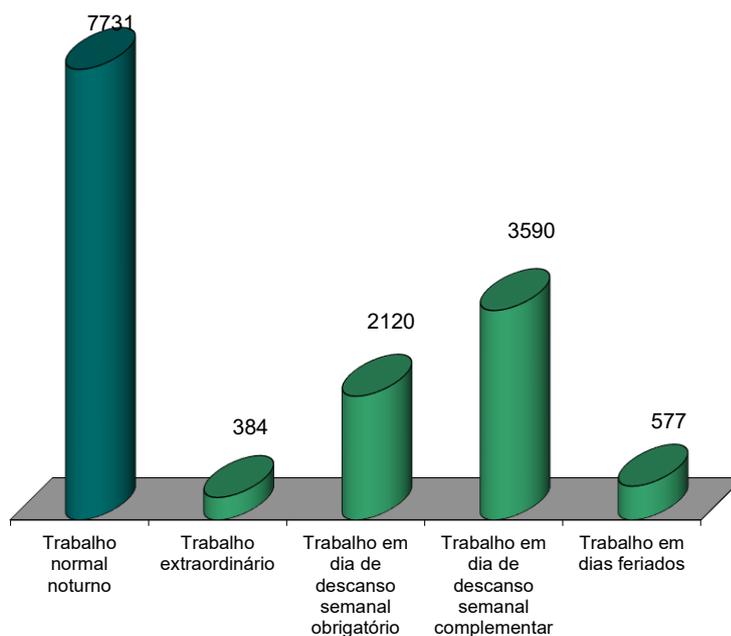
No ano de 2024, foi também celebrado um contrato no âmbito do programa “Emprego Apoiado em Mercado Aberto”, programa do IEFP que consiste em Proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração.

11. Trabalho Suplementar e ausências ao serviço

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

Ao longo do ano foram executadas 7.731 horas de trabalho normal noturno e 6.671 horas de trabalho suplementar (em dias úteis) e em dia de descanso complementar (em dias de descanso semanal e feriados), distribuídos da forma que se indica no gráfico seguinte:

Gráfico 14 - Horas de trabalho noturno, suplementar e em dias de descanso semanal e feriados



É de realçar que a maioria destas horas suplementares efetuadas foram por parte administrativa e operacional da Divisão de Cultura e Desporto, seguidamente da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos e Divisão de Obras Municipais, Equipamentos e Vias (Incêndios).

Já estão a decorrer procedimentos concursais para reforço das equipas, prevendo-se que em 2025 se verifique uma redução das horas de trabalho suplementar.

Nos termos do ponto 4 da al.b) da Resolução do Conselho de Ministros n.º 126-A/2024, de 18/09/2024 que declarou a situação de calamidade em território nacional por ocorrência de grandes incêndios rurais

e determina o levantamento de danos e a adoção de medidas de recuperação e apoio às populações, empresas, associações, infraestruturas e património agrícola e natural afetados.

O trabalho suplementar dos trabalhadores da Administração Pública (direta, indireta e autónoma), prestado no contexto destes incêndios, se qualifica como trabalho suplementar em caso de força maior, para efeitos de não estar sujeito aos limites legais de duração do trabalho suplementar, designadamente os previstos no n.º 2 do artigo 120.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e no n.º 1 do artigo 211.º, aplicável por força da remissão conjugada do n.º 4 do artigo 228.º, com o n.º 2 do artigo 227.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

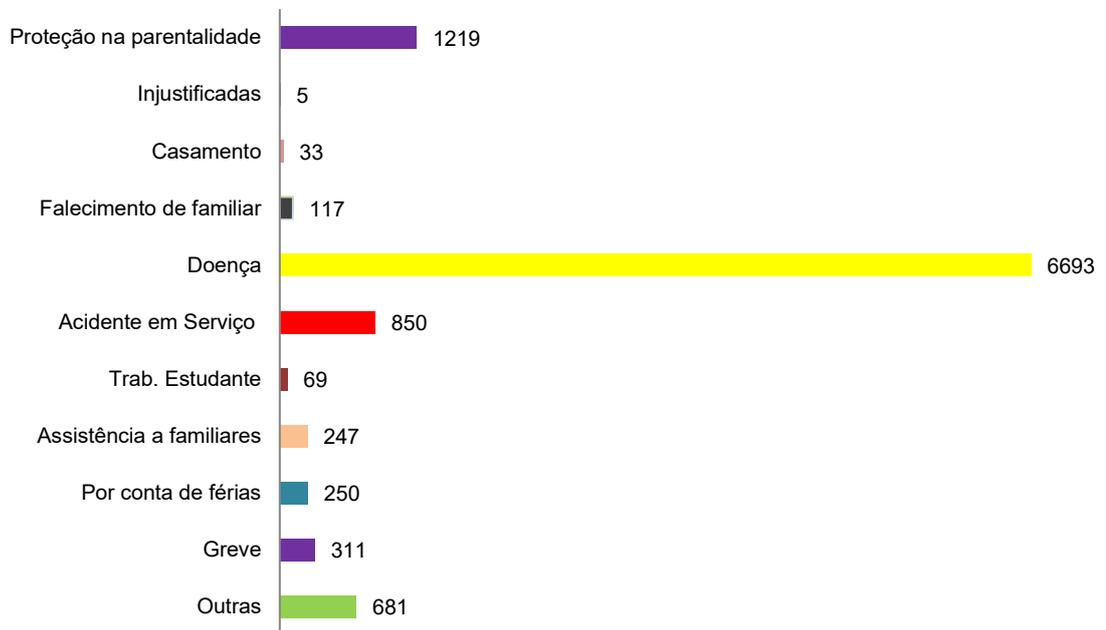
11.2. Dias De Ausência Ao Trabalho

Durante o ano de 2024 contabilizaram-se um total de 10.475 dias de ausência ao trabalho (excluindo-se as férias), que se distribuíram da forma que se representa no gráfico 9. Em comparação com o ano 2023, verificaram-se menos 206,5 dias de ausência, o que corresponde a uma diminuição de, aproximadamente, 1,93%.

O motivo mais significativo de falta foi o de doença, que atingiu os 6.693 dias neste ano, representando 63,89% do total de dias de ausência ao trabalho. Seguiram-se, em termos de representatividade, as faltas dadas ao abrigo da lei da parentalidade (1219 dias) e por acidente em serviço (850 dias), com um peso aproximado de 11,64% e de 8,11% no total de ausências, respetivamente.

Como nota explicativa, refira-se que as “outras” faltas (representando aproximadamente 6,50% 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 15 - Distribuição das ausências por tipo de falta



12. Indicadores Financeiros

12.1. Encargos Com Pessoal

As despesas com pessoal contemplam, para além das atualizações das remunerações certas e permanentes, por força do Orçamento de Estado, para mitigar (parcialmente) a elevada taxa de inflação e a forte diminuição do poder de compra, os abonos variáveis ou eventuais, o trabalho suplementar, ajudas de custo, abono para falhas, encargos de saúde, todos os demais encargos e, por fim, as transferências para o Serviço Nacional de Saúde.

Os encargos com rubricas de pessoal ascenderam, no ano em análise, a um total de 7.948.384,91€.

Somando-se as rubricas de formação profissional, de serviços de medicina e de higiene e segurança no trabalho e o subsídio ao Clube dos Trabalhadores da autarquia (CCD), estes encargos fixaram-se nos 8.046.867,69€, 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

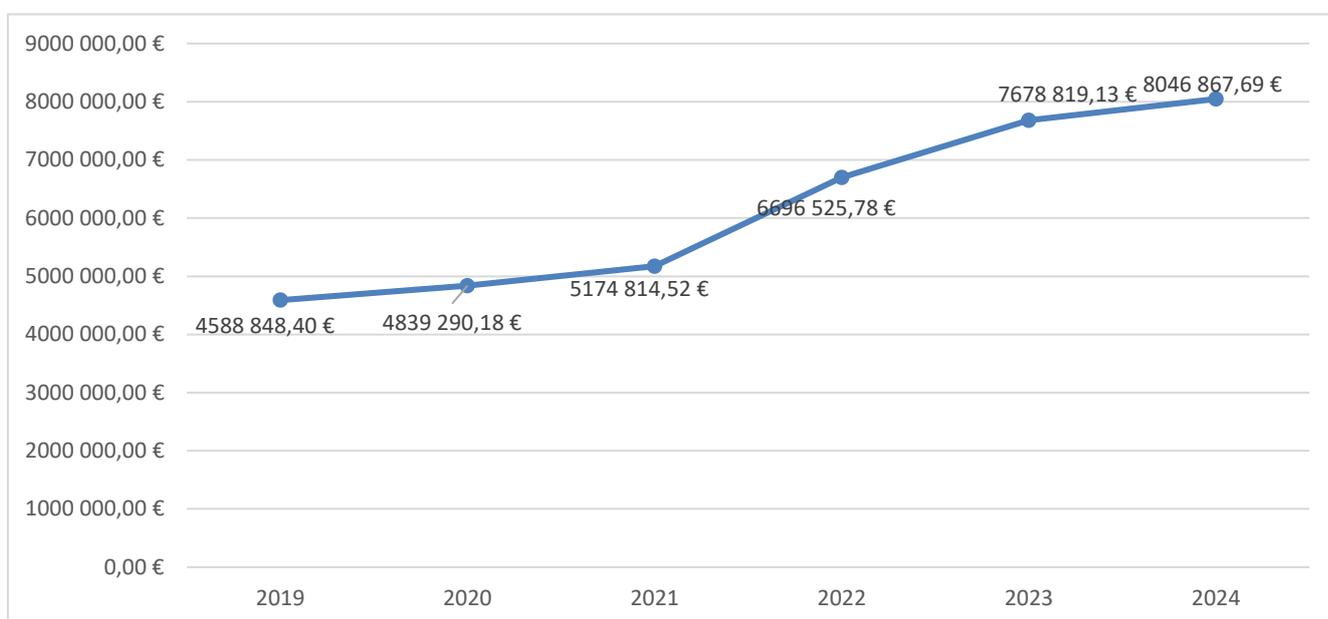
Rubricas de Pessoal (Encargos Diretos)	Valor (€)
Remunerações de base	5.524.095,28
Trabalho extraordinário	13.601,69
Trabalho normal noturno	12.545,64
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	74.113,38
Subsídio de turno	9.624,11
Abono para falhas	26.610,96
Ajudas de custo	4.874,46
Despesas de representação	54.902,46
Outros suplementos remuneratórios (Senhas de presença)	17.807,44
Subsídio familiar	1.718,97
Subsídios no âmbito da proteção na doença e parentalidade	110.432,60
Outros encargos familiares – subsídios por morte	3.055,56
Subsídio de refeição	461.298,00
Benefícios Sociais (Comparticipação em despesas de saúde)	74.087,80
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)	1.559.616,56
Total de Encargos com Rubricas de Pessoal	7.948.384,91 €
Formação Profissional (incluindo a respeitante a prevenção de acidentes e doenças profissionais)	9.909,20

Custos com Saúde e Higiene e Segurança no Trabalho	38.699,57
Subsídio ao CCD (em numerário)	49.874,01
Total de Encargos com Pessoal Incluídos no Balanço Social	8.046.867,69€

O leque salarial ilícido, que resulta do rácio entre o vencimento-base ilícido mais alto e o mais baixo dos trabalhadores incluídos no Balanço, fixou-se em 4,46.

No gráfico seguinte é possível visualizar a evolução dos encargos financeiros do Município nos últimos 5 anos (2019 a 2024).

Gráfico 16 - Evolução dos encargos com o pessoal



Considera-se que este aumento de 2024 decorre do aumento das despesas na remuneração base (5.524.095,28€ face aos 5.137.949,97€ registados em 2023), no aumento dos custos com trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados (100.260,71€ face aos 79.035,00€ registados em 2023) e nos custos com outros encargos com pessoal (1.559.616,56€ face aos 1.398.254,72€ registados em 2023).

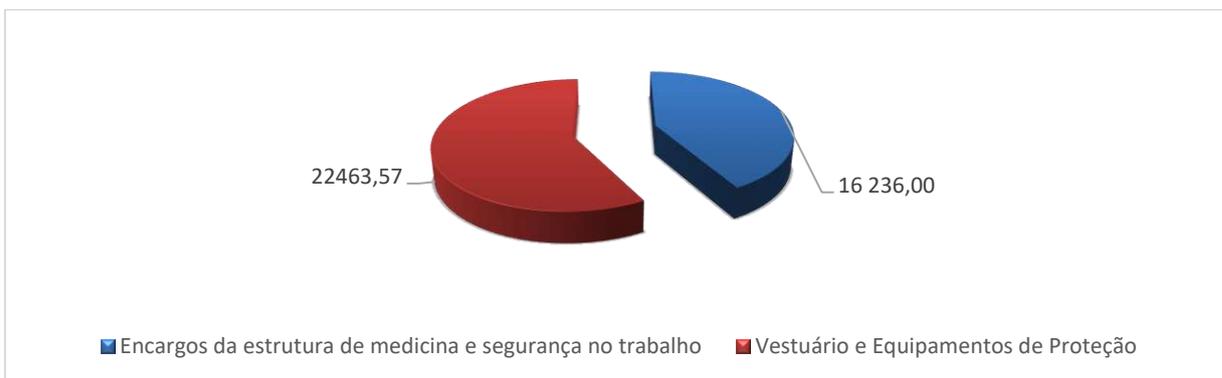
Os aumentos dos últimos 3 anos evidenciam, desde 2022, que as competências assumidas em matéria de Educação, Saúde e Ação Social, decorrentes da descentralização administrativa, originaram um aumento de custos e um conjunto de novas obrigações para os Municípios, com oneração dos serviços

administrativos e financeiros, contratação pública, pequenas intervenções, custos de gestão e de contexto.

12.2. Encargos com Segurança e Saúde no 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 ascenderam aos 16.236,00 €, repartidos da forma que se ilustra no gráfico seguinte:

Gráfico 17 - Distribuição dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais



12.3. Encargos com Formação Profissional

As despesas anuais totais com formação profissional no ano de 2024 fixaram-se em € 9.909,20, semelhante ao valor do ano de 2023, ano em que as despesas com formação profissional atingiram os € 9.389,50.

13. Outros indicadores

13.1. Relações Profissionais

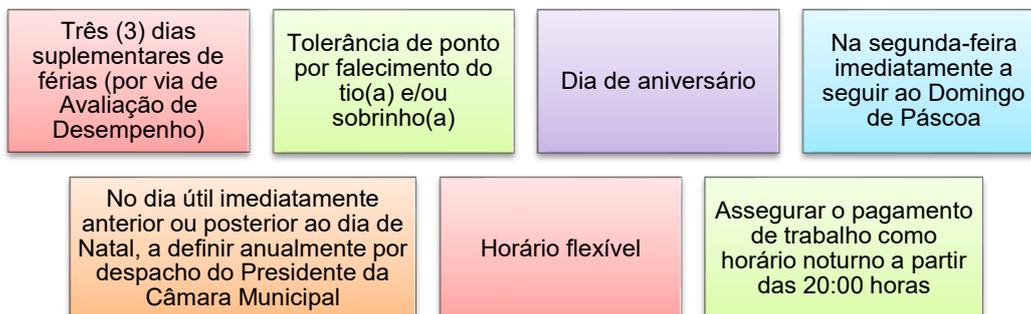
Dos 366 trabalhadores, 113 são sindicalizados – representando 30,87% do universo de trabalhadores.

Existe Comissão Sindical do STAL, do SINTAP, do STFPSC, do SITOPAS e STAAE-ZN.

É de referir ainda que o Município celebrou um Acordo Coletivo de Trabalho (Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1-Q/2020) entre o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Pública Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, que se encontra em vigor.

Deste Acordo Coletivo, surgiram vários benefícios para os trabalhadores para incentivo ao desenvolvimento profissional, compatibilizando a vida pessoal e familiar e a vida profissional, tais como:

Figura 6 – Principais benefícios para os trabalhadores



13.2. Eleitos Locais e Gabinete De Apoio À Presidência E À Vereação

No final de 2024 o Órgão Executivo do Município era constituído por 7 eleitos, sendo 1 o Presidente da Câmara Municipal, 3 Vereadores em regime de tempo inteiro e 3 Vereadores em regime de não permanência. O Órgão Deliberativo era constituído por 21 membros eleitos, em regime de não permanência, acrescidos dos 6 Presidentes das Juntas de Freguesia do Município, num total de 27 membros.

O Gabinete de apoio pessoal à Presidência e à Vereação (GAP/GAV) era composto por 4 Secretários, 1 dos quais sem vínculo à Administração Pública e os outros 3 com Relação Jurídica de Emprego Pública com o Município estando 2 afetos à Presidência, 1 afeto ao Vereador com competência



delegada na área do Desporto; Cultura; Comunicação Social; Urbanização e Edificação; Ordenamento e Planeamento do Território; Sistemas de Informação Geográfica; Associativismo; Património Histórico e Cultural; Turismo, 1 afeto à Vereadora com competência delegada na área da Educação; Ação Social, Inclusão, Envelhecimento ativo e saudável; Habitação; Emprego e Formação Profissional; Infância, Juventude e Família; Saúde; Cidadania e participação dos Jovens; Voluntariado.

13.3. Dirigentes E Equiparados

No final de 2024 a Estrutura Orgânica da Câmara Municipal contemplava 1 dirigente intermédio de 1.º grau (Diretor de Departamento), 9 dirigentes intermédios de 2.º grau (Chefe de Divisão), 7 dirigentes intermédios de 3.º grau (Chefe de Unidade) ou inferior (4.º grau - Coordenador de Unidade).

Em 31 de dezembro de 2024 encontravam-se ocupados todos os cargos dirigentes, com exceção de 2 dos cargos de direção intermédia de 2.º grau (Chefe da Divisão Administrativa e Chefe da Divisão de Obras Municipais, Equipamentos e Vias) e 3 cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior (Coordenador da Unidade de Planeamento, Ordenamento do Território e Requalificação Urbana, Coordenador da Unidade de Mobilidade, Sustentabilidade e Eficiência Energética e Coordenador da Unidade de Obras Municipais, Equipamentos e Vias).

14. Indicadores de Gestão

Sendo o Balanço Social um instrumento de gestão para a própria entidade, consideramos importante e como sendo uma boa prática, a apresentação de indicadores para apoio à gestão. Conforme recomendações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – DGAEP, seguem alguns dos principais indicadores de síntese, referentes ao ano 2024.

Tabela 1 - Indicadores de Gestão do Município de Albergaria-a-Velha

INDICADORES DE GESTÃO					
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	Ano 2021	Ano 2022	Ano 2023	Ano 2024
Taxa de admissões	(Total de admissões/Total de trabalhadores) *100	27,35%	43,01%	6,65%	15,85%
Taxa de saídas	(Total de saídas/ Total de trabalhadores) *100	25,31%	10,14%	7,76%	14,48%
Taxa de feminização	(Soma dos trabalhadores efetivos do género feminino/ Total de trabalhadores) *100	61,22%	72,88%	74,24%	73,50%
Taxa de envelhecimento	(Soma dos efetivos com idade >=55 anos/ Total de trabalhadores) *100	30,20%	33,70%	36,29%	35,79%
Taxa de enquadramento	(N.º de dirigentes/ Total de trabalhadores) *100	4,49%	2,74%	2,77%	3,29%
Taxa de tecnicidade	(N.º de técnicos superiores/ Total de trabalhadores) *100	20,41%	15,34%	15,51%	15,03%
Taxa de reposição	(N.º de trabalhadores que entraram/ N.º de trabalhadores que saíram) *100	108,06%	424,32%	85,71%	109,43%
Taxa de absentismo	((Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) / Total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano* total de trabalhadores)) *100	9,62%	11,20%	11,84%	11,31%

Taxa de saúde ocupacional	(Total de exames médicos efetuados/ Total de trabalhadores) *100	86,12%	91,78%	119,11%	63,66%
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	(N.º de acidentes de trabalho/ Total de trabalhadores) *100	8,57%	4,11%	9,14%	8,47%
Taxa de habilitação superior	((Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento) / Total de trabalhadores) *100	29,39%	24,93%	24,65%	25,41%
Taxa de habilitação secundária	((11.º ano + 12.º ano) / Total de trabalhadores) *100	37,14%	39,18%	39,61%	39,34%
Taxa de habilitação básica	(Total de habilitação <= 9.º ano / Total de trabalhadores) *100	33,47%	35,89%	35,73%	35,25%
Nível etário médio (em anos)	(Soma das idades de todos os trabalhadores/ Total de trabalhadores) *100	48,3 anos	49,9 anos	50,4 anos	50,25 anos
Nível médio de antiguidade (em anos)	(Soma da antiguidade de todos os trabalhadores / Total de trabalhadores)	16,95 anos	16,08 anos	16,71 anos	16,26 anos

Conclusões

Tendo como principal objetivo caracterizar e prestar informação clara e transparente sobre a estrutura dos recursos humanos ao serviço do Município de Albergaria-a-Velha no ano de 2024, entende-se que o presente Relatório do Balanço Social do Município de Albergaria-a-Velha, ano 2024, cumpre tal desafio.

As pessoas são o bem mais importante das organizações e, para além dos números e dos indicadores, entende-se fundamental explicar, em cada ponto, os fundamentos e justificações, que clarificam os resultados obtidos, numa linha de continuidade.

O ano de 2024 foi desafiante, mas os recursos humanos da organização responderam com prontidão e foi possível dar resposta atempada e cumprir as principais obrigações de serviço público, mesmo num contexto de grande dificuldade, em especial nos meses de setembro a dezembro de 2024. Paralelamente, um conjunto de novas competências e exigências legais determinam a criação de novos serviços e a contratação de recursos em novas áreas.

Pela 1.ª vez são apresentados indicadores de apoio à gestão, conforme boa prática da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – DGAEP, tendo sido efetuada a contabilização dos anos 2021 a 2024, num total de 4 anos.

Este documento configura um importante instrumento de apoio, que permitirá a tomada de decisões futuras, para um melhor planeamento e apoio à gestão dos recursos humanos disponíveis e a necessidade de investimentos futuros nesta matéria, alinhado com um dos Eixos Estratégicos do Município, que é a Boa Governação.