

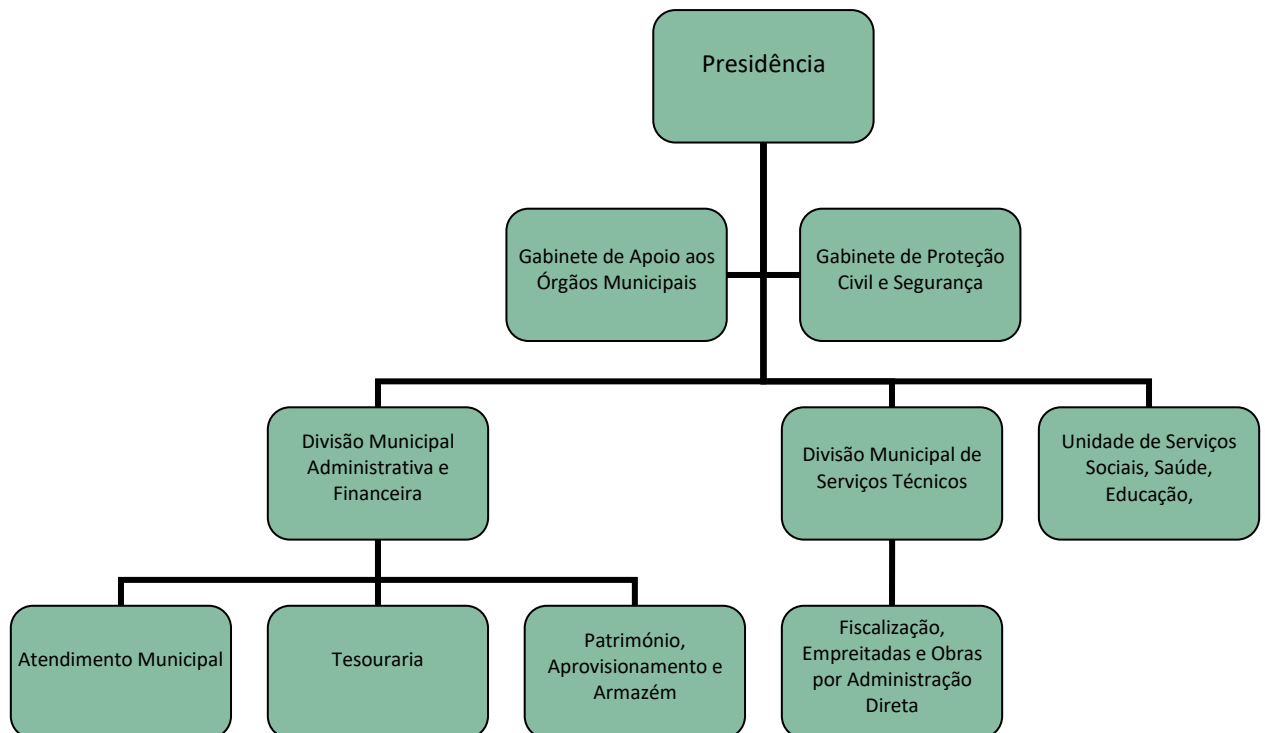
1. ENQUADRAMENTO GERAL

A apresentação do Balanço Social na Câmara Municipal de Constância decorre das disposições constantes no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que tornou obrigatória a elaboração anual do Balanço Social para todos os serviços e organismos da Administração Pública que tenham um mínimo de 50 trabalhadores, reportando-se a informação, nele constante, a 31 de dezembro de cada ano.

O Balanço Social é um instrumento de apoio ao planeamento e gestão de recursos humanos, privilegiado, face à pertinência da informação que contempla. Elaborado, regra geral, no primeiro trimestre da cada ano civil, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, contém um conjunto de indicadores que permite dar a conhecer a realidade dos recursos humanos da autarquia e sustentar eventuais políticas estratégicas a adotar em recursos humanos.

Para além dos indicadores reportados a 31.12.2021, este documento apresenta, ainda, uma análise dos indicadores nos últimos três anos, o que permite uma análise evolutiva no quadriénio 2018-2021.

1.1 ORGANOGRAMA E ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇOS



O Organograma, assim como o Regulamento de Estrutura Flexível da Câmara Municipal de Constância, mantiveram-se inalterados, competindo a superintendência e coordenação dos serviços municipais, sem prejuízo da faculdade de delegação de poderes nesta matéria, ao Presidente da Câmara Municipal, nos termos e para os efeitos previstos na legislação em vigor.

O Município de Constância encontra-se estruturado de acordo com as seguintes unidades orgânicas flexíveis:

o Divisão Municipal Administrativa e Financeira - DMAF;

o Divisão Municipal de Serviços Técnicos - DMST;

o Unidade de Serviços Sociais, Saúde, Educação, Desporto, Cultura e Turismo – USSDCT.

Cada uma das divisões é chefiada por um Dirigente Intermédio de 2º grau - Chefe de Divisão, existindo, portanto, no Município, 2 (dois) Chefes de Divisão.

A Unidade de Serviços Sociais, Saúde, Educação, Desporto, Cultura e Turismo não tem chefia provida (Dirigente Intermédio de 3º grau), estando a competência da coordenação dos diversos serviços delegada nos 2 (dois) Vereadores a tempo inteiro.

Desde outubro 2021, integra o executivo 1 (um) Vereador a meio tempo, com os seguintes pelouros: Modernização Administrativa, Informática, Aprovisionamento e Armazém.

Para secretariar o Presidente da Câmara, foi nomeado, em comissão de serviço, 1 (um) Secretário, mantendo-se em funções, a Secretária dos Vereadores.

As unidades orgânicas flexíveis referidas, estão organizadas em núcleos, alguns dos quais coordenados por coordenador técnico.

A estrutura flexível da Câmara Municipal encontra-se descrita e regulada no “Regulamento de Estrutura Flexível da Câmara Municipal de Constância”, aprovado em reunião do órgão executivo de 21 de setembro de 2015.

A afetação do pessoal aos diversos núcleos, assim como a descrição de funções/competências de cada núcleo/serviço, encontram-se descritas no mapa de pessoal e respetivo anexo. O mapa de pessoal e respetivo anexo, são aprovados anualmente, encontrando-se publicados, tal como o regulamento da estrutura, no sítio da internet do Município.

1.2 NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES

O Mapa de Pessoal do Município de Constância contava com 151 (cento e cinquenta e um) lugares providos a 31/12/2021.

Destes 151, em dezembro de 2021, eram 148 (cento e quarenta e oito) os trabalhadores em exercício efetivo de funções no Município de Constância, uma vez que se encontravam 2 Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico em Mobilidade noutros Municípios.

Dos 148, um Técnico Superior encontra-se em exercício de funções de dirigente no Sindicato dos Técnicos das Autarquias Locais (integra os lugares providos, justificando as faltas como dirigente sindical e cedência de créditos). Contamos ainda com um Técnico Superior, que se encontra em Cedência de Interesse Público no Centro de Ciência Viva de Constância, mas que, em função de ser remunerado pela Autarquia, é contabilizado na análise a seguir apresentada.

Nesta sequência, a análise de seguida apresentada incide sobre os 149 (cento e quarenta e nove) trabalhadores em funções a 31/12/2021.

2. ANÁLISE DA EVOLUÇÃO E ESTRUTURA DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES

2.1 EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES

O número de trabalhadores teve uma alteração substancial em virtude da aceitação da transferência de competências, em matéria de educação, ocorrida em setembro de 2021, pela qual 35 trabalhadores não docentes, das escolas do Concelho, passaram a integrar o Mapa de Pessoal do Município.

Total de trabalhadores					
Descrição	2018	2019	2020	2021	Varição 2020/2021
Total de Trabalhadores	128	126	124	149	25



Ainda assim, contámos com 11 saídas e 36 entradas (35 da transferência de competências e 1 Técnico Superior em Mobilidade). As saídas de pessoal distribuíram-se da seguinte forma:

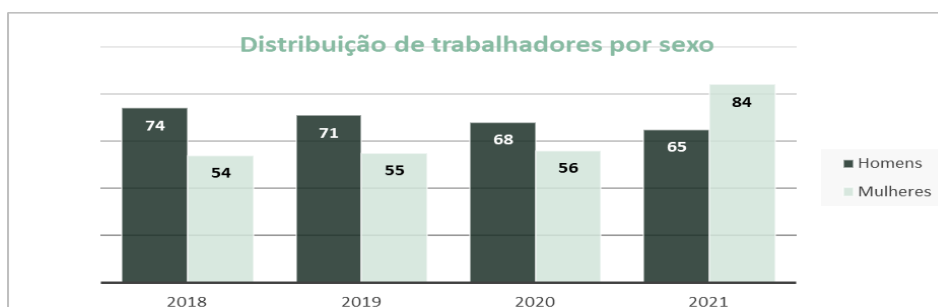
- 3 em mobilidade para outros serviços;
- 2 rescisões de contrato;
- 1 regresso ao serviço de origem (fim da mobilidade);
- 1 falecimento;
- 1 licença sem vencimento;
- 3 aposentações

2.2 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SEXO

Em consequência da aceitação do Pessoal não Docente, na sua maioria mulheres, ocorreu uma alteração significativa na distribuição de trabalhadores por sexo, passado, pela primeira vez a existir mais trabalhadores do sexo feminino do que os do sexo masculino.

Número de trabalhadores por sexo								
Descrição	2018		2019		2020		2021	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Feminino	54	42%	55	43,65%	56	45,16%	84	56,38%
Masculino	74	58%	71	56,35%	68	54,84%	65	43,62%
Total	128	100%	126	100%	124	100%	149	100%

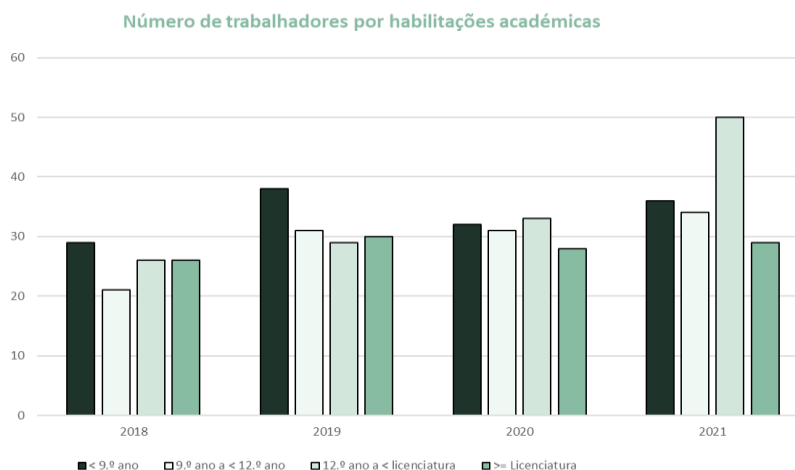
A **Taxa de Feminização** (Total de trabalhadores do sexo feminino/ Total de trabalhadores x 100) passou de 45,16% em 2020 para **56,38%** em 2021.

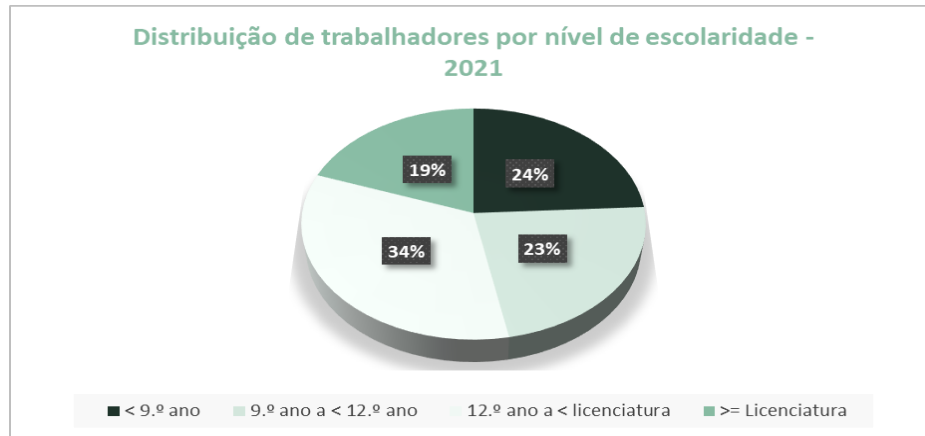


2.3 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Ao nível da estrutura habilitacional dos trabalhadores, verifica-se uma distribuição equilibrada nos níveis de escolaridade, sem variações significativas face aos anos anteriores.

Número de trabalhadores por habilitações académicas								
Descrição	2018		2019		2020		2021	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 9.º ano	29	28,43%	38	29,69%	32	25,81%	36	24,16%
9.º ano a < 12.º ano	21	20,59%	31	24,22%	31	25,00%	34	22,82%
12.º ano a < licenciatura	26	25,49%	29	22,66%	33	26,61%	50	33,56%
>= Licenciatura	26	25,49%	30	23,44%	28	22,58%	29	19,46%
Total	102	100%	128	100%	124	100%	149	100%



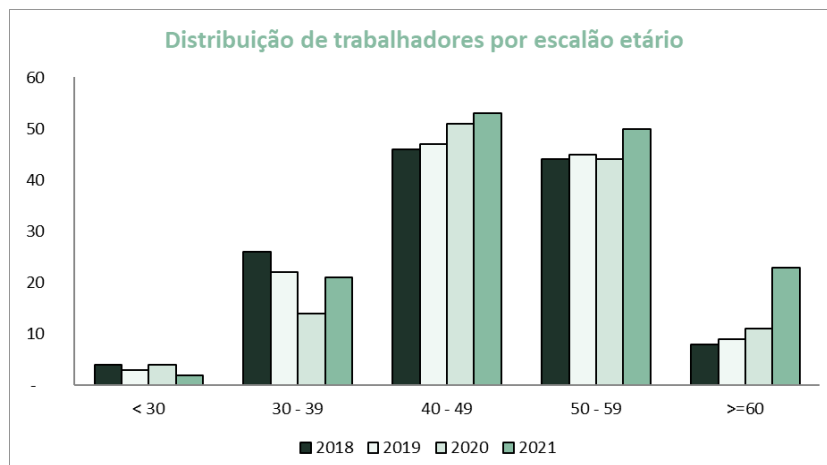


2.4 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO

Número de trabalhadores por escalão etário								
Descrição	2018		2019		2020		2021	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 30	4	3,13%	3	2,38%	4	3,23%	2	1,34%
30 - 39	26	20,31%	22	17,46%	14	11,29%	21	14,09%
40 - 49	46	35,94%	47	37,30%	51	41,13%	53	35,57%
50 - 59	44	34,38%	45	35,71%	44	35,48%	50	33,56%
>=60	8	6,25%	9	7,14%	11	8,87%	23	15,44%
Total	128	100%	126	100%	124	100%	149	100%

Em termos de distribuição dos trabalhadores por escalão etário, continua a verificar-se algum envelhecimento nos trabalhadores. O grupo predominante situa-se entre o 40 e 59 anos, perfazendo um total de cerca de 70% dos trabalhadores do Município.

O maior aumento verifica-se no escalão etário acima de 60 anos, o que faz prever o aumento das aposentações, a curto prazo.

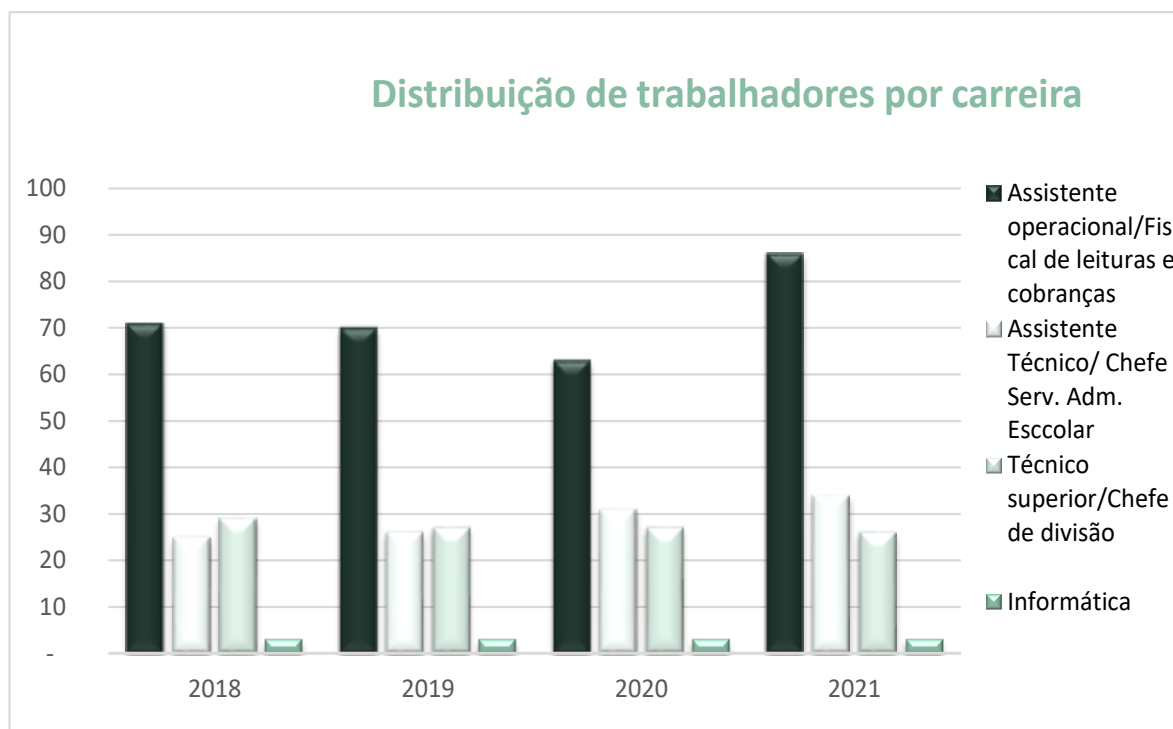


2.5 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR CARREIRA

Ao nível das carreiras, continua a verificar-se a preponderância da carreira de Assistente Operacional.

Número de trabalhadores por carreira								
Carreira	2018		2019		2020		2021	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Assistente Operacional/ Fiscal de Leituras e Cobranças	71	55.47%	70	55.56%	63	50.81%	86	57.72%
Assistente Técnico/ Chefe Serv. Adm. Escolar	25	19.53%	26	20.63%	31	25.00%	34	22.82%
Técnico Superior/ Chefe de Divisão	29	22.66%	27	21.43%	27	21.77%	26	17.45%
Informática	3	2.34%	3	2.38%	3	2.42%	3	2.01%
Total	128	100%	126	100%	124	100%	149	100%

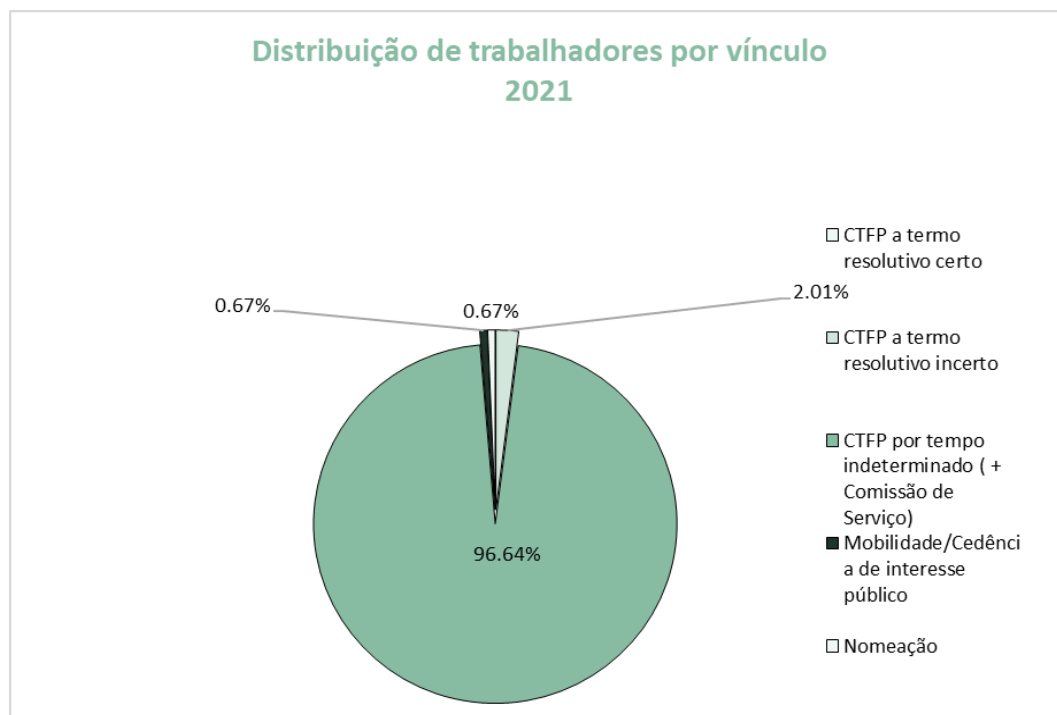
Regista-se assim, uma ligeira diminuição do **Índice de Tecnicidade (sentido estrito)** – $[(n^{\circ} \text{ de dirigentes} + n^{\circ} \text{ de técnicos superiores}) / n^{\circ} \text{ de efetivos} \times 100]$ - situando-se em 2021 em 19,46%.



2.6 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR TIPO DE VÍNCULO

Relativamente ao vínculo jurídico, mantém-se a preocupação do Município estabilizar e regularizar a situação profissional dos trabalhadores, nunca descurando as orientações dos sucessivos Orçamentos de Estado.

Número de trabalhadores por vínculo								
Descrição	2018		2019		2020		2021	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
CTFP Termo resolutivo certo	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
CTFP termo resolutivo incerto	2	1.56%	4	3.17%	4	3.23%	3	2.01%
CTFP por tempo indeterminado (+ Comissão de Serviço)	125	97.66%	121	96.03%	117	94.35%	144	96.64%
Mobilidade/Cedência de interesse público	1	0.78%	1	0.79%	2	1.61%	1	0.67%
Nomeação	-	0.00%	-		1	0.81%	1	0.67%
Total	128	100%	126	100%	124	100%	149	100%



2.7 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O Município de Constância tem, em 2021, 4 (quatro) trabalhadores com incapacidade parcial (superior a 60%) efetivamente declarada. Estas incapacidades declaradas advêm, todas elas, de deficiência adquirida por doença ou acidente pessoal.

2.8 TRABALHADORES ESTRANGEIROS

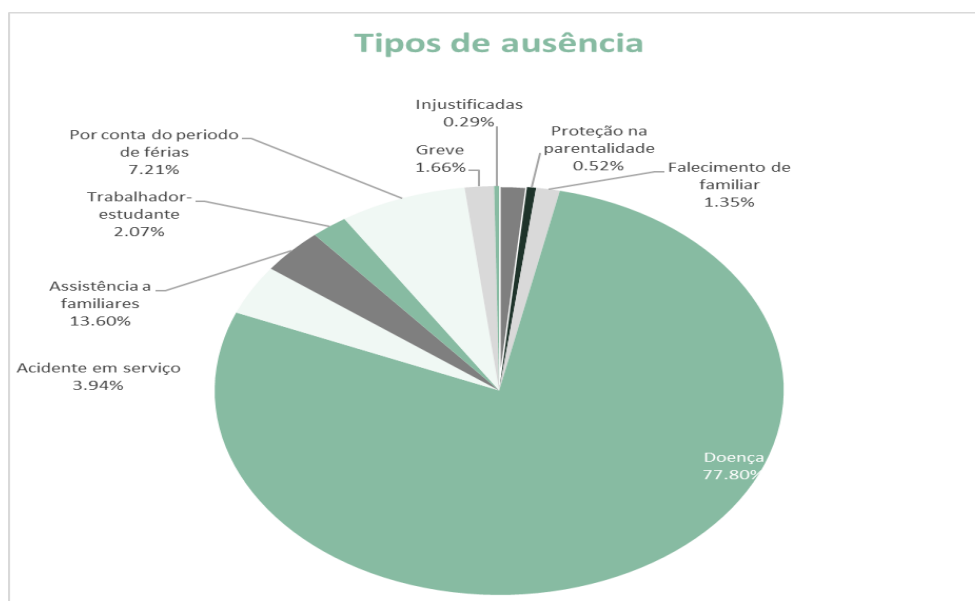
Existe, desde 01/01/2018, um trabalhador de nacionalidade Romena.

3. ASSIDUIDADE

A assiduidade no Município de Constância é controlada através do sistema de relógio de ponto, com recolha digital/facial, sendo todas as ausências justificadas, de acordo com a relação de motivos prevista no art.º 134º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e art.ºs 38.º a 53.º do Código do Trabalho. Todas as outras ausências, cujos motivos não estejam legalmente previstos, são consideradas faltas injustificadas.

Contagem de dias de ausência ao trabalho por carreira segundo o motivo de ausência 2021						
Motivo	Dirigentes Intermédios	Técnico Superior	Assistente Técnico/ Chefe Serv. Adm. Escolar	Assistente Operacional / Fiscal de Leituras e Cobranças	Informática	TOTAL
Casamento	0	15	0	15	0	30
Proteção na parentalidade	0	0	10	0	0	10
Falecimento de familiar	0	0	3	23	0	26
Doença	0	167	377	956	0	1500
Acidente em serviço	0	0	0	15	61	76
Assistência a familiares	0	15,5	21	33	0	69,5
Trabalhador-estudante	0	0	36	4	0	40
Por conta do período de férias	0	7	44	85,5	2,5	139
Greve	0	1	4	27	0	32
Injustificadas	0	0	0,5	5	0	5,5
Totais	0	205,5	495,5	1163,5	63,5	1928

Como se pode constatar, o maior motivo de ausência dos trabalhadores é a “doença”, seguida das “faltas por conta do período de férias” e “assistência a familiares”. Constatamos, também, que a carreira com número de dias de falta mais elevado, em 2021 é a de Assistente Operacional/Fiscal de Leituras e Cobranças, seguida Assistente Técnico/ Chefe Serv. Adm. Escolar.



A **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 X total de trabalhadores)]x100– situa-se nos 5,11%.

4. TRABALHO SUPLEMENTAR

De 2020 para 2021, houve um acréscimo de 116,52% (cerca de 24.902,09€) no valor pago em Horas Extraordinárias.

Trabalho extraordinário					
Descrição	2018	2019	2020	2021	Varição 2019/2020
Valores pagos	31 555,46	39 074,22	14 172,13	30 699,25	116,62%

Este aumento justifica-se na sua maioria com o facto de em 2021, apesar ter sido um ano em que, devido à situação de Pandemia vivida, foram cancelados a maioria dos eventos, nomeadamente a Festa em Honra da Nossa Senhora da Boa Viagem, Pomonas Camonianas, assim como a visita de estudo internacional (que em anos anteriores justificavam a maioria do trabalho suplementar), terem ocorrido alguns problemas ao nível da cibersegurança (que exigiram várias semanas de trabalho extraordinário), assim como, na contenção de pequenos surtos de COVID 19 (que exigiram a presença de vários trabalhadores para organização, limpeza e desinfeção de espaços).

Ainda assim, o valor do trabalho suplementar pago em 2021, fica abaixo dos valores pagos em anos pré pandemia.

Também o aumento do salário mínimo e as alterações de posição remuneratória, por via do SIADAP, fizeram aumentar o valor/hora dos salários dos trabalhadores e, conseqüentemente todas as prestações a ele indexadas,

Contagem de horas extraordinárias		
	2020	2021
Dia normal	1210	303.25
Descanso semanal obrigatório	410	705.97
Descanso semanal complementar	561	1501.48
Feridos	121	369.82
Total	2303	2880,52

5. MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO

No ano de 2021 registaram-se 5 (cinco) acidentes de trabalho. Destes acidentes resultaram 76 dias de ausência, distribuídos por dois sinistrados. Os restantes, apesar de se terem deslocado aos serviços de saúde, não necessitaram de baixa médica.

Não foram declaradas quaisquer doenças profissionais.

O serviço de Segurança e Saúde no Trabalho é efetuado através de contratação externa, mantendo-se a “Interprev”, a empresa a assegurar o serviço de medicina no trabalho, em 2021.

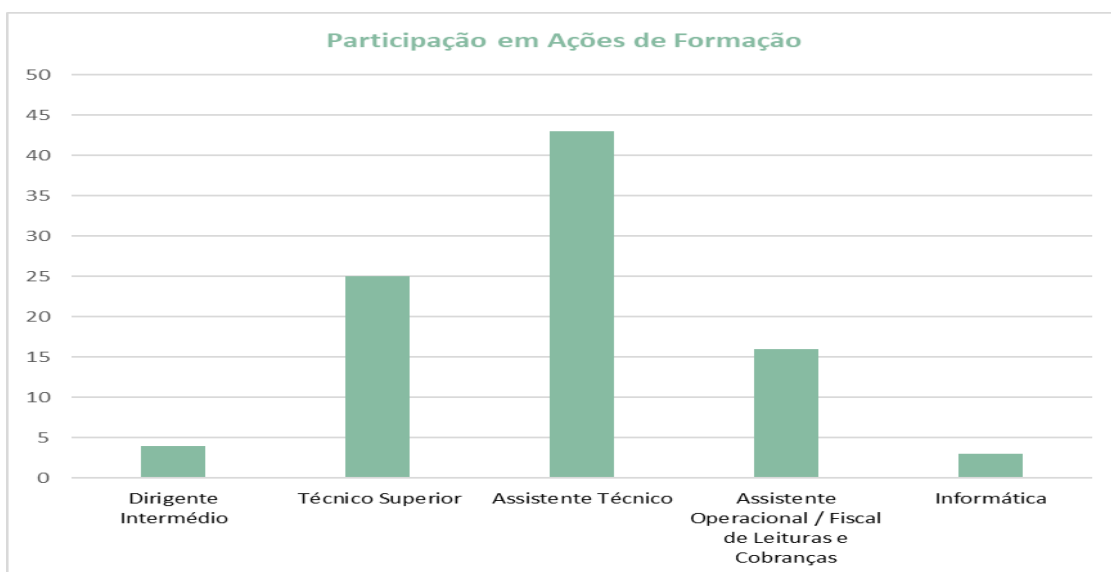
O Serviço de Higiene e Segurança passou, em 2021, a ser assegurado pela empresa “Jorge Loureiro, Lda”.

Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais		
Descrição	2020	2021
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	1 044,81	3 412,24
Equipamentos de proteção (inclui máscaras cirúrgicas)	908,83	1 4993,96
Total	1 953,64	3 412,24

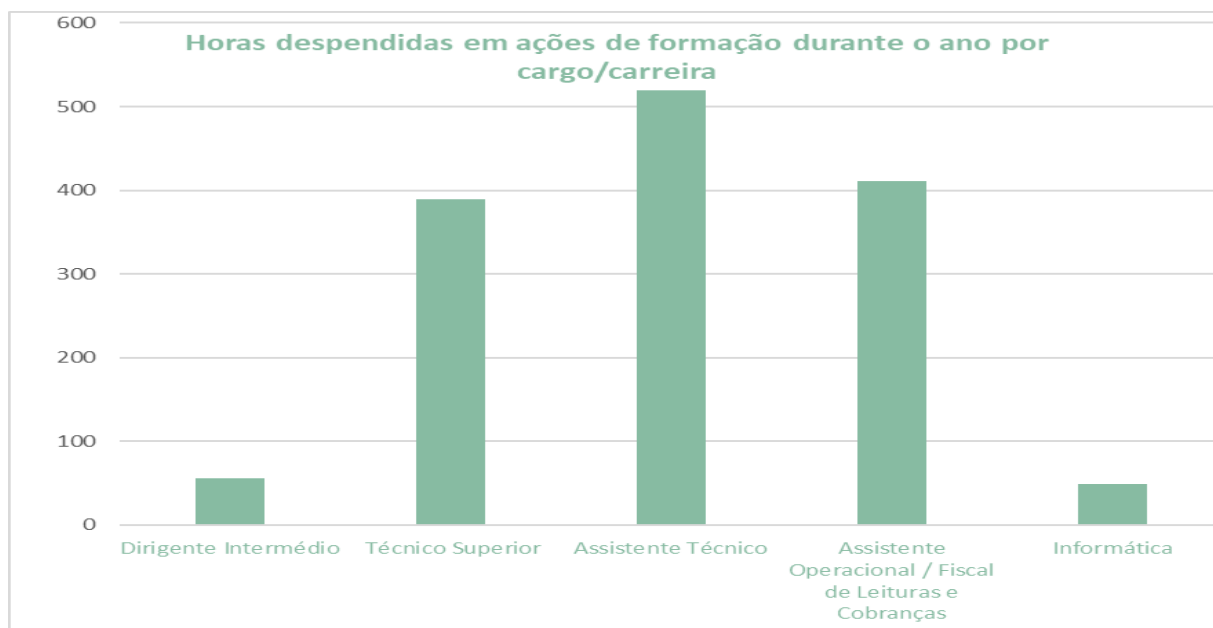
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em 2021, houve uma retoma das ações de formação, na sua maioria, online.

Contagem relativa às participações em ações de formação durante o ano por cargo/carreira segundo o tipo de ação						
Tipo	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional / Fiscal de Leituras e Cobranças	Informática	Total
Internas	0	0	0	0	0	0
Externas	4	25	43	16	3	91
Total	4	25	43	16	3	91



Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação durante o ano por cargo/carreira segundo o tipo de ação e género						
Tipo	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional / Fiscal de Leituras e Cobranças	Informática	Total
Internas	0	0	0		0	0
Externas	56	389	520	411	49	1425
Total	56	389	520	411	49	1425



Conforme resulta dos quadros apresentados, nestas ações de formação tivemos 91 participações, num total de 1425 horas despendidas, distribuídas por trabalhadores das várias categorias.

7. CUSTOS COM O PESSOAL

Apresentam-se, de seguida, os encargos com o pessoal durante o ano de 2021, refletidos na rúbrica orçamental da classificação económica 01 – Despesas com Pessoal.

Para a análise ao Custos com o Pessoal, e por forma a realizar esta análise de uma forma mais efetiva e relevante para o conceito de Balanço Social, fomos corrigir os valores de 2020, especializando os valores de cada rubrica, reafectando-os aos tipos de encargos mais corretos. Estes valores incluem todos os encargos com pessoal em regime de contrato de trabalho em funções públicas (por Tempo Indeterminado, a Termo Incerto, Nomeação, em Cedência de Interesse Público ou Comissão de Serviço), não cabendo nesta representação, os encargos com Avenças, Contratos Emprego-Inserção e Custos com os membros da Assembleia Municipal (Senhas de Presença), assim como os encargos com os eleitos da Câmara Municipal.

Total dos encargos com pessoal durante o ano			
Tipos de Encargos	2020	2021	Variação %
Remunerações base	1 729 193,41	1 746 316,25	0,99%
Suplementos remuneratórios	23 524,78	67 260,40	185,91%
Prémios de desempenho	-	-	0,00%
Prestações sociais	657 323,12	725 056,37	10,30%
Outros encargos com pessoal	-	-	0,00%
Total	2 410 041,31	2 538 633,02	5,34%
Suplementos Remuneratórios	Valor		
	2020	2021	Variação %
Trabalho extraordinário	14 172,13	30 699,25	116,62%
Risco, Penosidade e Insalubridade	-	21 417,08	100,00%
Trabalho por Turnos	-	3 734,04	100,00%
Abono para falhas	1 987,35	2 556,26	28,63%
Ajudas de custo	251,03	790,64	214,96%
Representação	4 688,08	4 687,68	-0,01%
Outros	2 426,19	3 375,45	39,13%
Total	23 524,78	67 260,40	185,91%
Prestações Sociais	Valor		
	2020	2021	Variação %
Abono de família	3 234,17	2 277,12	-29,59%
Subsídio de refeição	123 500,07	132 634,62	7,40%
Outros	530 588,88	571 386,60	7,69%
Total	657 323,12	706 298,34	7,45%

Em 2021 verifica-se uma variação global positiva, nas rúbricas em apreço (relevantes para o Balanço Social) de cerca de 5,34%, o que representa um aumento de 128 591,71€ nos encargos com os trabalhadores do Município.

Este aumento prende-se com:

- o aumento do SMN, passando a Base Remuneratória da Função Pública de 665,00 € para 705,00 €, assim como dos níveis remuneratórios subsequentes;
- Em 2021 foram efetuadas Alterações Obrigatórias de Posicionamento Obrigatório, por via do fim do ciclo avaliativo do SIADAP;
- Foram atribuídos e pagos, a todos os trabalhadores enquadrados, os suplementos remuneratórios: “Subsídio de Turno” e “Suplemento por Penosidade e Insalubridade”;
- O acolhimento, em setembro, de 35 trabalhadores, por via da aceitação de competências na área da Educação (Pessoal não Docente), assumindo as respetivas remunerações.

Com variação negativa relevante, temos o Abono de Família para Crianças e Jovens, que o Município paga aos trabalhadores integrados no regime da CGA, com as condições de atribuição que tem o mesmo abono pago pela Segurança Social, aos trabalhadores deste regime.

A redução justifica-se, única e exclusivamente, pela atualização das condições de cada trabalhador que a ele tinha direito (idade dos descendentes e rendimentos do agregado familiar).

8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

A 31/12/2021 encontravam-se 42 (quarenta e dois) trabalhadores sindicalizados:

- 32 (trinta e dois) no STAL (Sindicato dos Trabalhadores das Autarquias Locais);
- 8 (oito) no Sindicato Trabalhadores Função Publica;
- 2 (dois) trabalhadores sócios da ATAM (Associação dos Trabalhadores da Administração Local) .

9. DISCIPLINA

Em 2021 foi instaurado 1 (um) processo disciplinar, do qual resultou a aplicação de uma pena de multa.

10. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

A 31 de dezembro do ano em análise, o Município de Constância contava com 37 (trinta e sete) trabalhadores com autorização de acumulação de funções públicas com funções privadas.

Todas as funções privadas, remuneradas ou não, foram autorizadas pelo Município, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º23º da Lei 35/2014, manifestado que foi o cumprimento do disposto no art. 22º da mesma Lei. (Ver anexo II).