

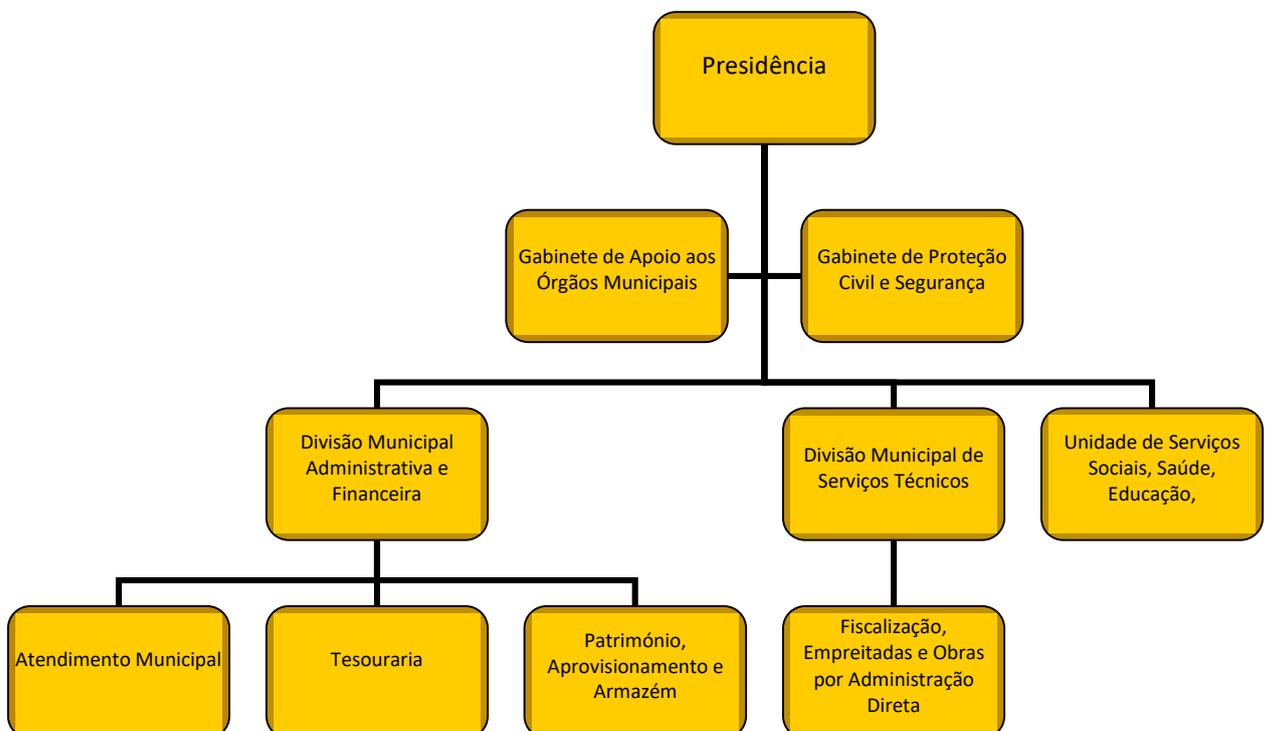
1. ENQUADRAMENTO GERAL

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 31.12.2022, este documento apresenta, ainda, uma análise dos indicadores nos últimos três anos, o que permite uma análise evolutiva no triénio 2020-2022.

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 152 (cento e cinquenta e dois) lugares providos a 01/01/2022.

Estes 152 lugares incluíam 1 lugar cativo (pelo tempo do respetivo período experimental) de uma trabalhadora que havia sido recrutada para outra entidade, por via de procedimento concursal.

Durante o ano de 2022, o Município de Constância contou com 10 saídas definitivas, a saber:

- 1 Rescisão por recrutamento para outra entidade;
- 1 Demissão por cumprimento de sanção disciplinar;
- 1 Rescisão de contrato (de trabalhador que se encontrava em Licença Sem Vencimento);
- 2 Consolidação de Mobilidades para outras entidades (de trabalhadores que se encontravam em mobilidade desde 2020 e 2021, e conseqüentemente com os lugares cativos no Mapa de Pessoal)
- 5 Aposentações;

Procedemos ainda a 2 contratações:

- 1 Assistente Operacional, por via da conclusão de Procedimento Concursal;
- 1 Assistente Operacional, por via de recurso a Reserva de Recrutamento de um Procedimento levado a efeito pela Escola Básica e Secundária Luís de Camões.

Em 31/12/2022, o Município contava com 144 lugares providos no Mapa de Pessoal, sendo que destes, eram 139 (cento e trinta e nove) os trabalhadores em exercício efetivo de funções no Município de Constância, uma vez que se encontravam:

- 1 Técnico Superior em Comissão de Serviço noutra Município
- 1 Assistente Técnico em Mobilidade noutra Município
- 3 Assistentes Operacionais com Baixa Médica há mais de seis meses

A análise de seguida apresentada incide sobre os **139 (cento e trinta e nove)** trabalhadores em funções a 31/12/2022.

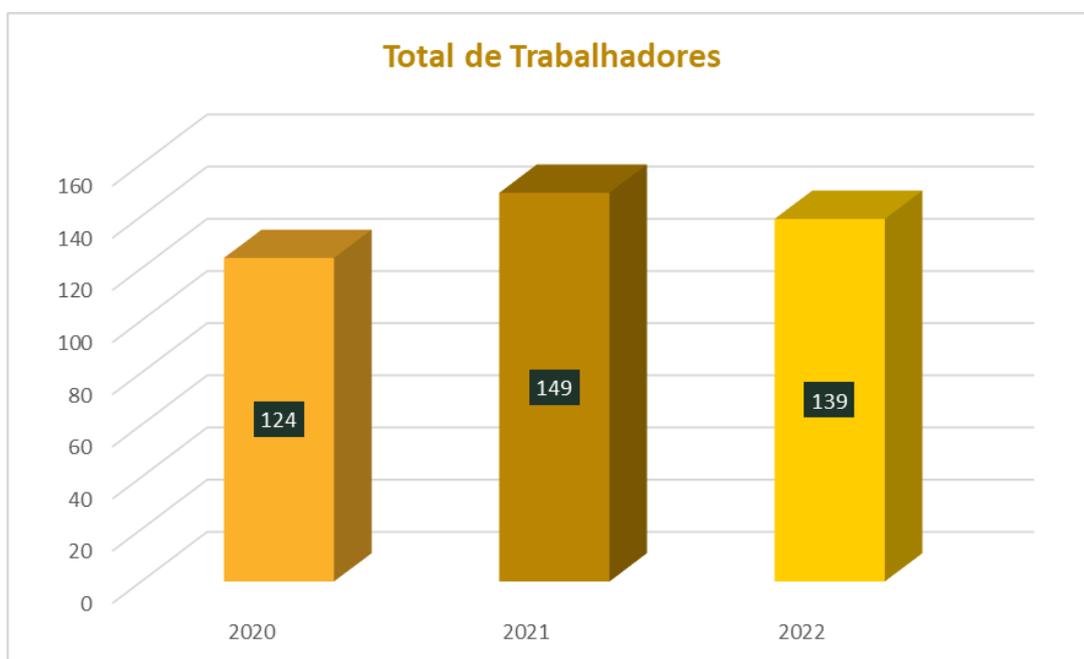
De referir que dos 139, um Técnico Superior encontra-se em exercício de funções de dirigente no Sindicato dos Técnicos das Autarquias Locais (integra os lugares providos, justificando as faltas como dirigente sindical e cedência de créditos). Contamos ainda com um Técnico Superior, que se encontra em 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.

2. ANÁLISE DA EVOLUÇÃO E ESTRUTURA DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES

2.1 EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES

O número de trabalhadores teve uma variação negativa de cerca de 6,7%, traduzida numa redução efetiva de 10 trabalhadores ao serviço em 31.12.2022.

Total de trabalhadores				
Descrição	2020	2021	2022	Variação 2021/2022
Total de Trabalhadores	124	149	139	-10



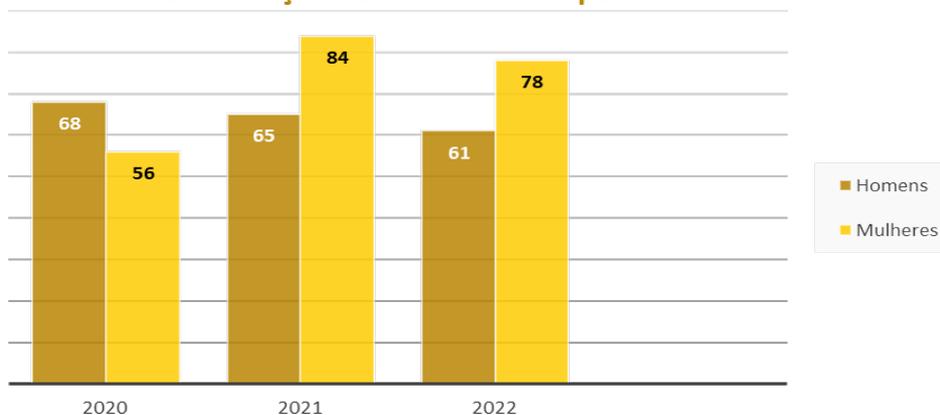
2.2 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SEXO

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	2020		2021		2022	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Feminino	56	45,16%	84	56,38%	78	56,12%
Masculino	68	54,84%	65	43,62%	61	43,88%
Total	124	100%	149	100%	139	100%

A **Taxa de Feminização** (Total de trabalhadores do sexo feminino/ Total de trabalhadores x 100), **56,12%**, manteve-se nos valores do ano anterior.

Distribuição de trabalhadores por sexo

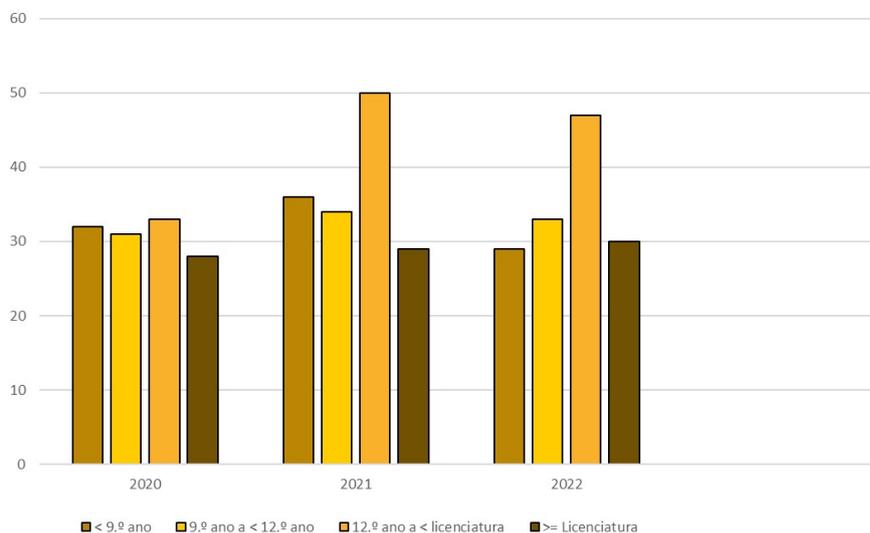


2.3 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

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	2020		2021		2022	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 9.º ano	32	25,81%	36	24,16%	29	20,86%
9.º ano a < 12.º ano	31	25,00%	34	22,82%	33	23,74%
12.º ano a < licenciatura	33	26,61%	50	33,56%	47	33,81%
>= Licenciatura	28	22,58%	29	19,46%	30	21,58%
Total	124	100%	149	100%	139	100%

Número de trabalhadores por habilitações académicas



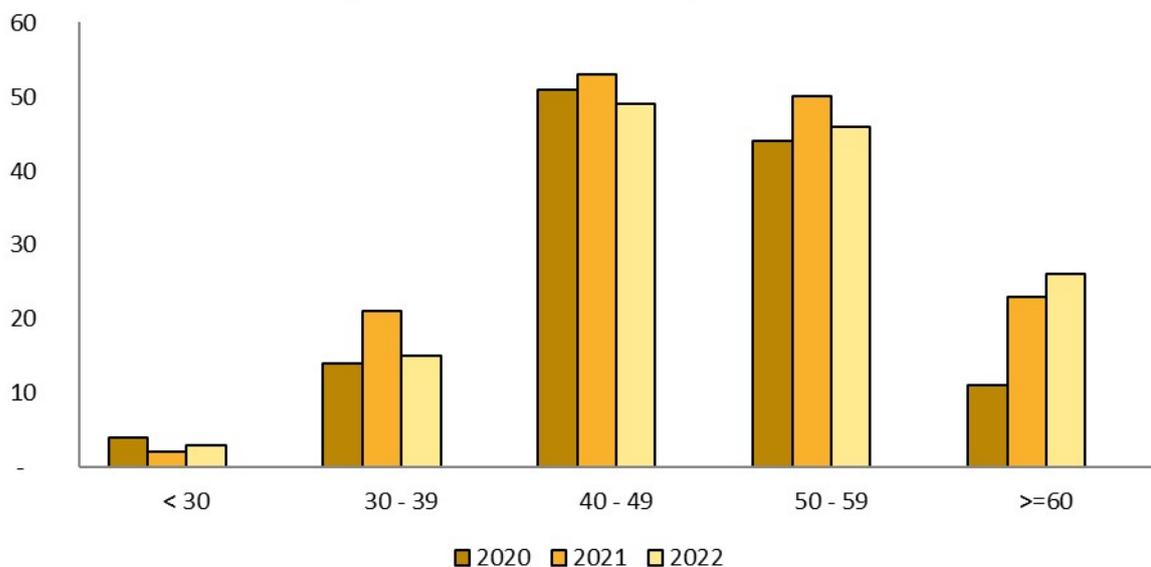
2.4 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO

Número de trabalhadores por escalão etário						
Descrição	2020		2021		2022	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 30	4	3,23%	2	1,34%	3	2,16%
30 - 39	14	11,29%	21	14,09%	15	10,79%
40 - 49	51	41,13%	53	35,57%	49	35,25%
50 - 59	44	35,48%	50	33,56%	46	33,09%
>=60	11	8,87%	23	15,44%	26	18,71%
Total	124	100,00%	149	100,00%	139	100,00%

Em termos de distribuição dos trabalhadores por escalão etário, o envelhecimento dos trabalhadores do Município continua a ser preocupante tendo, os trabalhadores acima dos 60 anos de idade, tido um aumento preponderante, nos últimos 3 anos.

Passamos a ter 26 trabalhadores que ponderam a aposentação a curto ou médio prazo.

Distribuição de trabalhadores por escalão etário



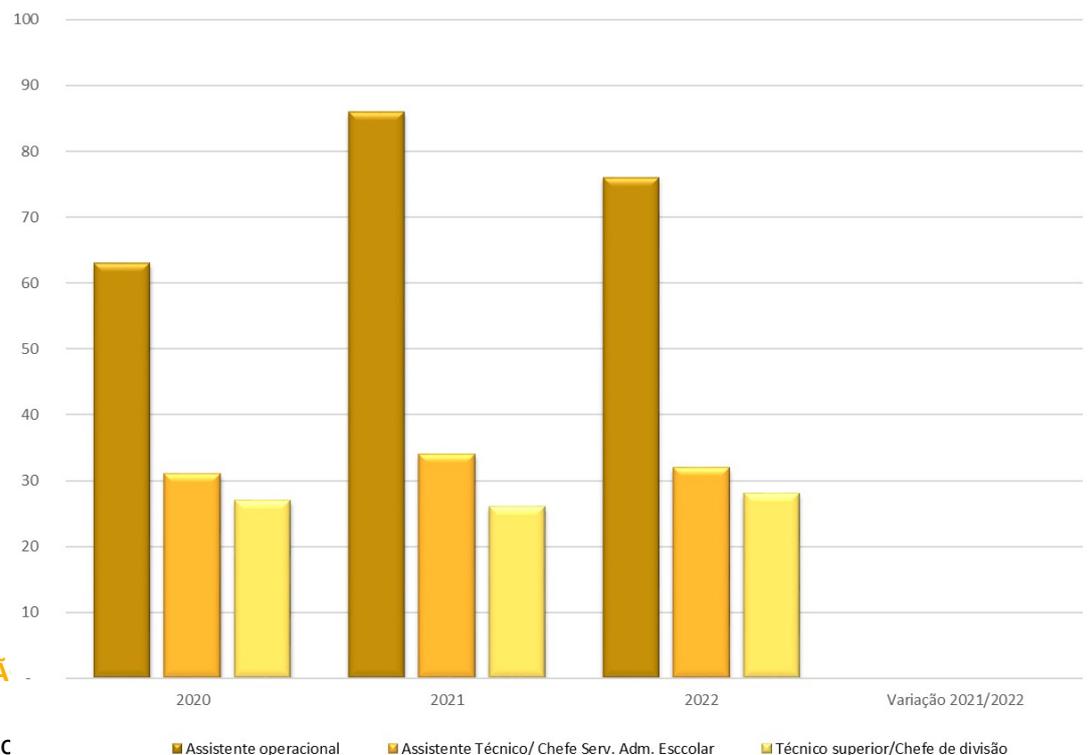
2.5 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR CARREIRA

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

Número de trabalhadores por carreira						
Descrição	2020		2021		2022	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Assistente operacional	63	50,81%	86	57,72%	76	54,68%
Assistente Técnico/ Chefe Serv. Adm. Escolar	31	25,00%	34	22,82%	32	23,02%
Técnico superior/Chefe de divisão	27	21,77%	26	17,45%	28	20,14%
Informática	3	2,42%	3	2,01%	3	2,16%
Total	124	100,00%	149	100,00%	139	100,00%

Regista-se assim, um ligeiro aumento do **Índice de Tecnicidade (sentido estrito)** – [(nº de dirigentes + nº de técnicos superiores) / nº de efetivos x 100] - situando-se em 2022 em **20,14%**.

Distribuição de trabalhadores por carreira



2.6 DISTRIBUIÇÃO

Relativamente ac

a situação profissional dos trabalhadores, nunca descuroando as orientações dos sucessivos Orçamentos de Estado.

Número de trabalhadores por vínculo						
Descrição	2020		2021		2022	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
CTFP a termo resolutivo certo	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
CTFP a termo resolutivo incerto	4	3,17%	4	2,88%	3	2,16%
CTFP por tempo indeterminado (+ Comissão de Serviço + Nomeação)	121	96,03%	117	84,17%	127	91,37%
Mobilidade/Cedência de interesse público	1	0,79%	2	1,44%	9	6,47%
Total	126	100%	123	88%	139	100%

2.7 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O Município de Constância mantém, em 2022, 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.

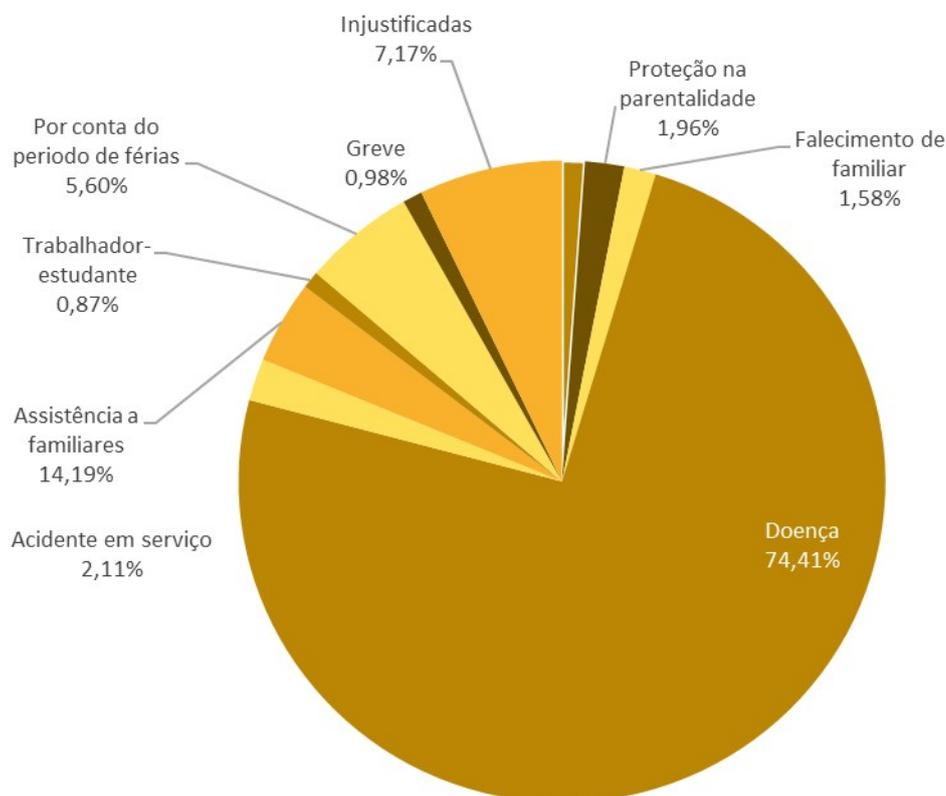
3. ASSIDUIDADE

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					
Motivo	Dirigentes Intermédios	Técnico Superior	Assistente Técnico / Chefe Serv. Adm. Escolar	Assistente Operacional / Fiscal de Leituras e Cobranças	Informática
Casamento	0	0,0	0,0	30,0	0,0
Proteção na parentalidade	0	0,0	52,0	0,0	0,0
Falecimento de familiar	0	10,0	14,0	18,0	0,0
Doença	0	127,0	227,0	1619,0	0,0
Acidente em serviço	0	0,0	28,0	18,0	10,0
Assistência a familiares	1	39,5	46,5	24,0	0,0
Trabalhador-estudante	0	0,0	23,0	0,0	0,0
Por conta do período de férias	0	31,0	42,0	73,5	2,0
Greve	0	2,0	3,0	21,0	0,0
Injustificadas	0	0,0	0,0	190,0	0,0
Totais	1	209,5	435,5	1993,5	12,0

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 2022 é a de Assistente Operacional/Fiscal de Leituras e Cobranças, seguida Assistente Técnico/ Chefe Serv. Adm. Escolar.

Tipos de ausência



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 **7,65%**.

4. TRABALHO SUPLEMENTAR

De 2021 para 2022, houve um acréscimo de 54,22% (cerca de 16646,54€) no valor pago em Horas Extraordinárias.

Trabalho extraordinário					
Descrição	2019	2020	2021	2022	Variação 2019/2020
Valores pagos	39 074,22	14 172,13	30 699,25	47 345,79	54,22%

Este aumento justifica-se na sua maioria com o facto de, em 2022, terem sido retomados a maioria dos eventos, nomeadamente a Festa em Honra da Nossa Senhora da Boa Viagem, Pomonas Camonianas, assim como a visita de estudo internacional.

Assim, o valor do trabalho suplementar pago em 2022, devido aos aumentos dos valores/hora dos trabalhadores em funções públicas fica, cerca de oito mil euros acima dos valores pagos em anos pré pandemia.

Verifica-se ainda, que existe um elevado nº de horas extraordinárias que são compensadas em tempo, uma vez que a variação em termos quantitativos é de 126%.

Contagem de horas extraordinárias		
Tipo	2020	2021
Dia normal	303	1209
Descanso semanal obrigatório	706	1213
Descanso semanal complementar	1501	2283
Ferriados	370	1810
Total	2880,52	6514,98

5. MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO

No ano de 2022 registaram-se três acidentes de trabalho. Destes acidentes resultaram 46 dias de ausência, distribuídos por dois sinistrados. O restantes, apesar de se ter deslocado aos serviços de saúde, não necessitou 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 2022.

O Serviço de Higiene e Segurança passou, em 2022, a ser assegurado pela empresa “Jorge Loureiro, Lda”.

Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais		
Descrição	2021	2022
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	3 412,24	3 137,51
Equipamentos de proteção (inclui máscaras cirúrgicas)	1 4993,96	2 080,42
Total	3 412,24	5 217,93

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O ano 2022 foi parco em ações de formação. Verificou-se a existência de algumas ações online, assim como o regresso do regime presencial.

Contagem relativa às participações em ações de formação durante o ano						
Tipo	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Internas	0	0	0	0	0	0
Externas	0	10	6	0	0	16
Total	0	10	6	0	0	16

Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação durante o ano						
Tipo	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Internas	0	0	0		0	0
Externas	0	103	97	0	0	200
Total	0	103	97	0	0	200

Conforme resulta dos quadros apresentados, nestas ações de formação tivemos 16 participações, num total de 200 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 2022, refletidos na rúbrica orçamental da classificação económica 01 – Despesas com Pessoal.

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	2021	2022	Variação %
Remunerações base	1 746 316,25	1 988 470,48	14%
Suplementos remuneratórios	67 260,40	97 877,24	46%
Prémios de desempenho	0,00	0,00	-
Prestações sociais	706 298,34	629 777,36	-11%
Outros encargos com pessoal	0,00		-
Total	2538633,02	2724811,86	7%

Suplementos Remuneratórios	Valor		
	2021	2022	Variação %
Trabalho extraordinário	30 699,25	47 345,79	54%
Risco, Penosidade e Insalubridade	21 417,08	22 864,18	7%
Trabalho por Turnos	3 734,04	8 511,22	128%
Abono para falhas	2 556,26	3 559,82	39%
Ajudas de custo	790,64	3 451,57	337%
Representação	4 687,68	4 731,12	1%
Outros	3 375,45	7 413,54	120%
Total	67 260,40	97 877,24	46%

Prestações Sociais	Valor		
	2021	2022	Variação %
Abono de família	2 277,12	2 405,78	6%
Subsídio de refeição	132 634,62	148 999,79	12%
Outros	571 386,60	478 371,79	-16%
Total	706 298,34	629 777,36	-11%

Em 2022 verifica-se uma variação global positiva, nas rúbricas em apreço (relevantes para o Balanço Social) de cerca de 7%, o que representa um aumento de 186 178,84€ 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;

- O fim da Pandemia COVID 19, retomando-se a atividade normal, como Festas, Visita de Estudo Internacional, reabertura dos equipamentos Municipais, o que implicou o natural aumento das horas extraordinárias, ajudas de custo, turnos, entre outros, comparativamente com o que foi gasto em 2021;
- O acolhimento, em setembro de 2021, de 35 trabalhadores, por via da aceitação de competências na área da Educação (Pessoal não Docente), assumindo as respetivas remunerações, reflete-se também no valor anual das despesas com pessoal.

8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

A 31/12/2022 encontravam-se 36 (trinta e seis) trabalhadores sindicalizados, confirmando assim a tendência decrescente:

- 29 (vinte e nove) no STAL (Sindicato dos Trabalhadores das Autarquias Locais);
- 5 (cinco) no Sindicato Trabalhadores Função Publica;
- 2 (dois) trabalhadores sócios da ATAM (Associação dos Trabalhadores da Administração Local) .

9. DISCIPLINA

Em 2022 foi instaurado 1 (um) processo disciplinar, do qual resultou a aplicação de uma pena de Demissão.

10. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

A 31 de dezembro do ano em análise, o Município de Constância contava com trinta e oito 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).