



Constância
MUNICÍPIO

Município de Constância

**BALANÇO
SOCIAL**

2020

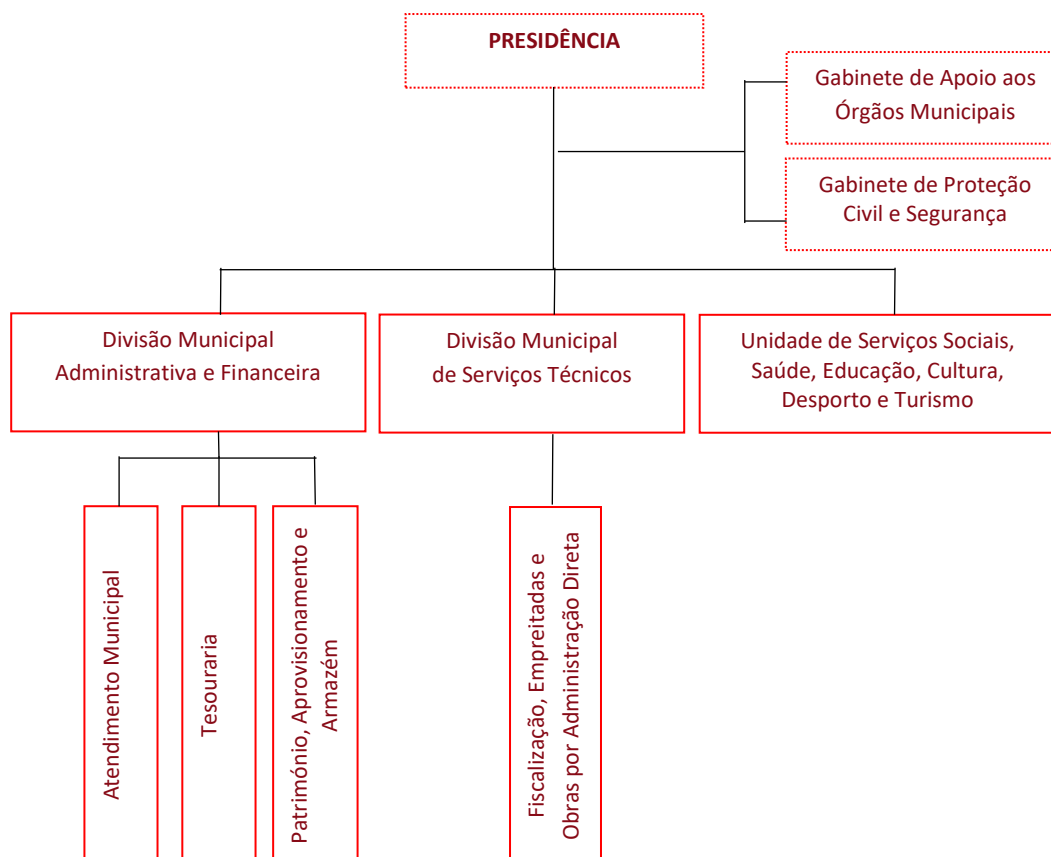
1. ENQUADRAMENTO GERAL

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 de 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 31.12.2020, este documento apresenta, ainda, uma análise dos indicadores nos últimos três anos, o que permite uma análise evolutiva no quadriénio 2017-2020.

1.1 ORGANOGRAMA E ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇOS



O Organograma, assim como o Regulamento de Estrutura Flexível da Câmara Municipal de Constância, mantiveram-se inalterados.

A superintendência e coordenação dos serviços municipais, sem prejuízo da faculdade de delegação de poderes nesta matéria, competem 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.

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 127 (cento e vinte e sete) lugares providos a 31/12/2020.

Destes 127, em dezembro de 2020, eram 124 (cento e vinte e quatro) os trabalhadores em exercício efetivo de funções no Município de Constância, uma vez que se encontravam 2 Técnicos Superiores em Mobilidade noutros Municípios e 1 Assistente Operacional em situação de Baixa Prolongada.

Desses, um técnico superior encontra-se em exercício de funções de dirigente no STAL (Sindicato dos Técnicos das Autarquias Locais) e outro em Cedência de Interesse Público no Centro de Ciência Viva de Constância, mas que, em função de serem remunerados pela Autarquia, são contabilizados na análise a seguir apresentada.

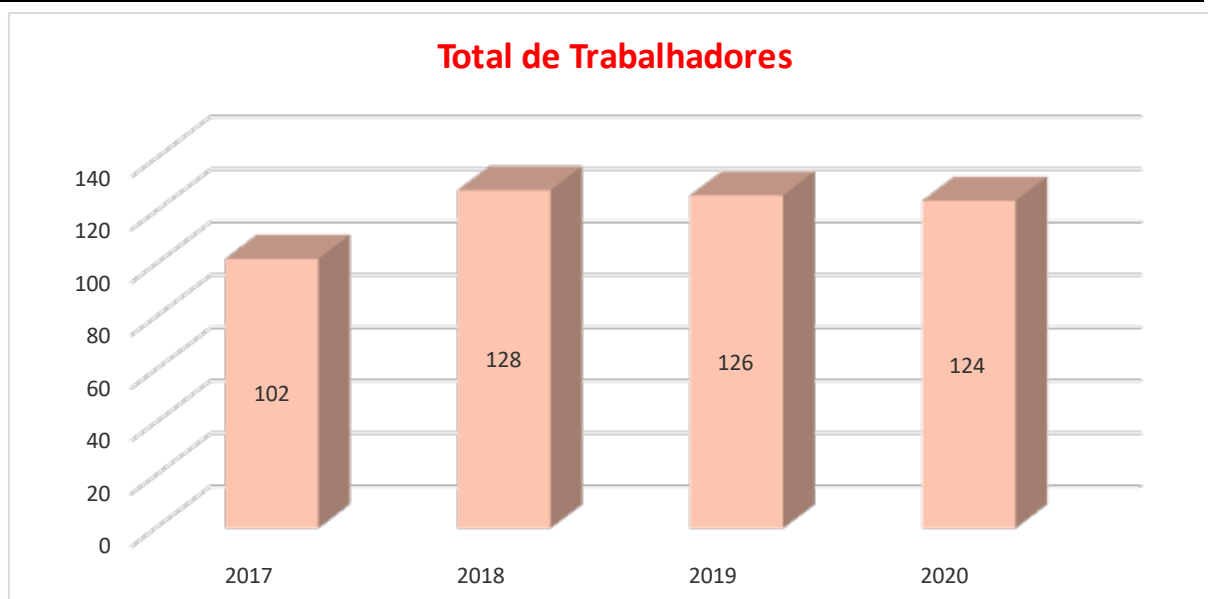
Nesta sequência, a análise de seguida apresentada incide sobre os 124 (cento e vinte e quatro) trabalhadores em funções a 31/12/2020.

2. ANÁLISE DA EVOLUÇÃO E ESTRUTURA DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES

2.1 EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES

O número de trabalhadores, apesar de não ter tido uma alteração significativa, mantém a tendência decrescente.

Total de trabalhadores					
Descrição	2017	2018	2019	2020	Varição 2019/2020
Total de Trabalhadores	102	128	126	124	-2



Em 2020 verificou-se a nomeação da Coordenadora Municipal da Proteção Civil, que iniciou funções em 08.06.2020. Ocorreu também a entrada, por via de Mobilidade Interna, de 1 (um) Assistente Técnico, oriundo do Município de Abrantes.

Quanto às saídas, verificou-se em 2020 a aposentação de quatro trabalhadores.

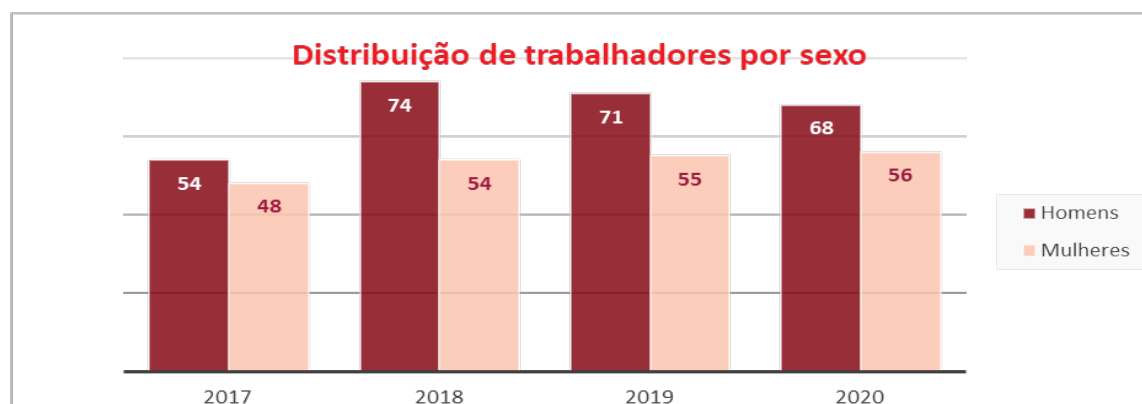
Salienta-se também a Aposentação do trabalhador que se encontrava em Comissão de Serviço há vários anos no Município de Vidigueira, que ocupava no mapa de pessoal de Constância (lugar cativo), a função de técnico Superior de Recursos Humanos.

2.2 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR SEXO

Apesar de em 2020 se manter a preponderância do sexo masculino no total dos trabalhadores, existe uma ligeira diminuição nesta diferença.

Número de trabalhadores por sexo								
Descrição	2017		2018		2019		2020	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Feminino	48	47%	54	42,19%	55	43,65%	56	45,16%
Masculino	54	53%	74	57,81%	71	56,35%	68	54,84%
Total	102	100,00%	128	100%	126	100%	124	100%

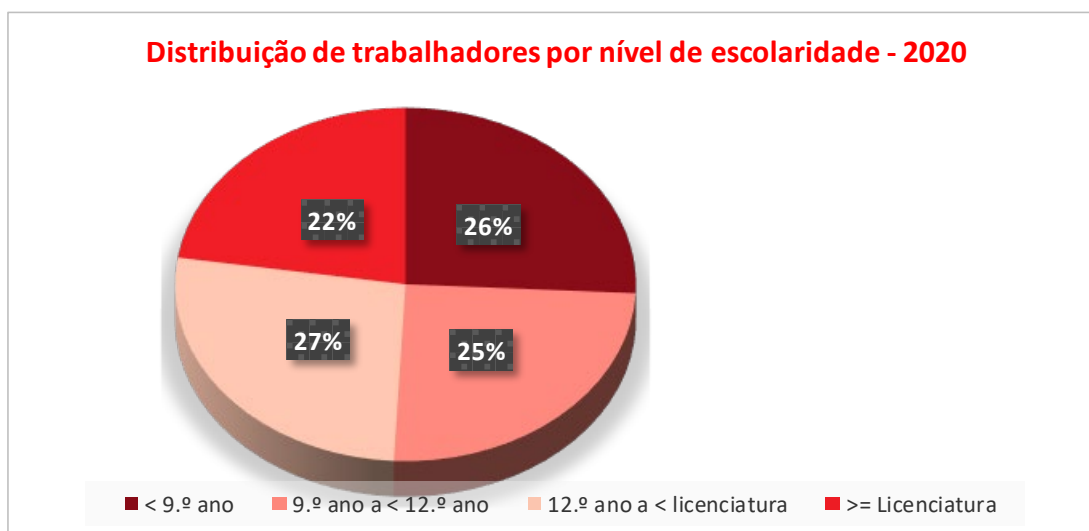
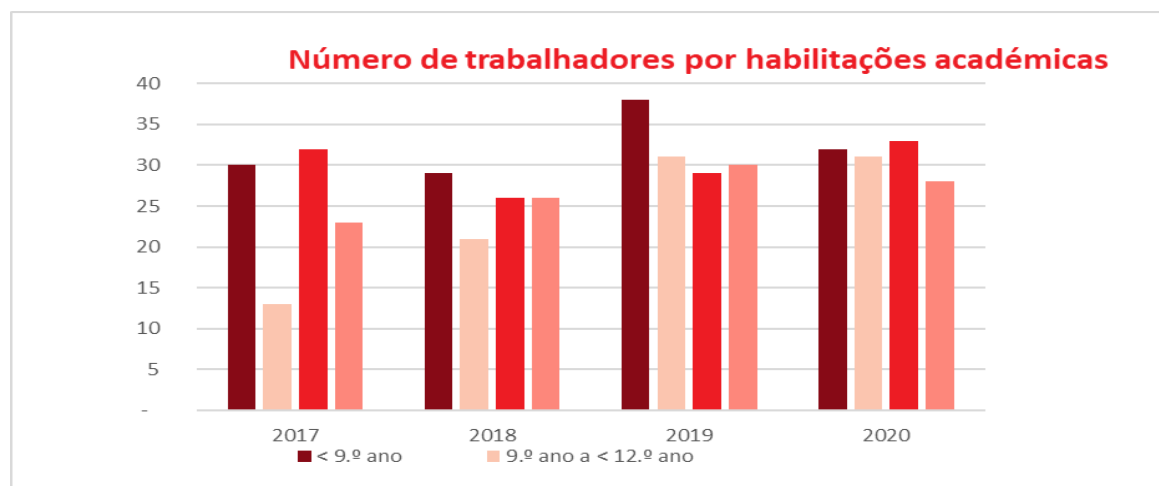
A Taxa de feminização (Total de trabalhadores do sexo feminino/ Total de trabalhadores x 100) passou de 43,65% em 2019 para 45,16% em 2020.



2.3 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

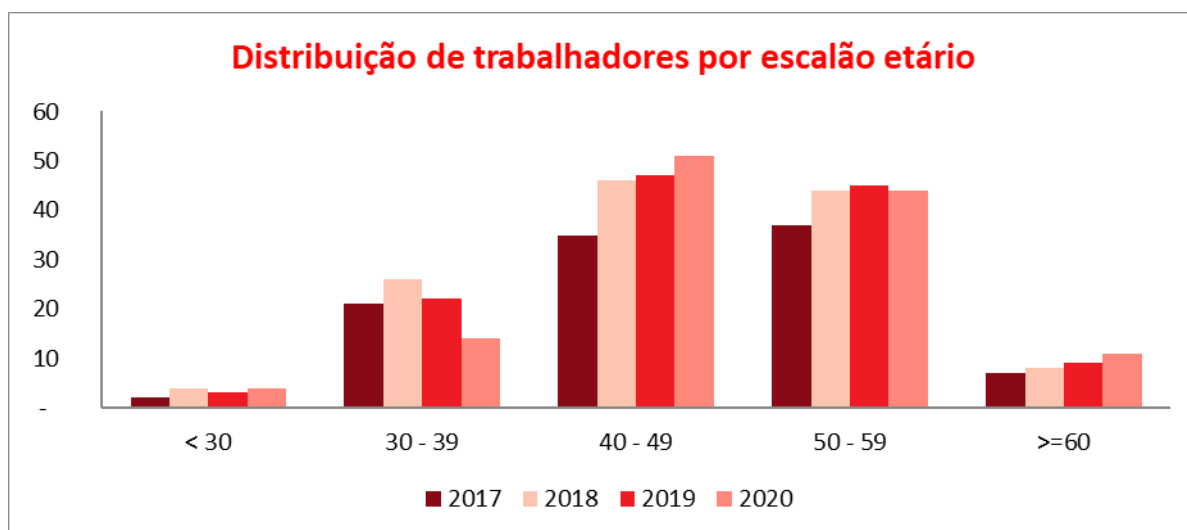
Número de trabalhadores por habilitações académicas								
Descrição	2017		2018		2019		2020	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 9.º ano	30	30,61%	29	28,43%	38	29,69%	32	25,81%
9.º ano a < 12.º ano	13	13,27%	21	20,59%	31	24,22%	31	25,00%
12.º ano a < licenciatura	32	32,65%	26	25,49%	29	22,66%	33	26,61%
>= Licenciatura	23	23,47%	26	25,49%	30	23,44%	28	22,58%
Total	98	100,00%	102	100,00%	128	100%	124	100,00%

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



2.4 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR IDADE

Número de trabalhadores por escalão etário								
Descrição	2017		2018		2019		2020	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 30	2	1,96%	4	3,13%	3	2,38%	4	3,23%
30 - 39	21	20,59%	26	20,31%	22	17,46%	14	11,29%
40 - 49	35	34,31%	46	35,94%	47	37,30%	51	41,13%
50 - 59	37	36,27%	44	34,38%	45	35,71%	44	35,48%
>=60	7	6,86%	8	6,25%	9	7,14%	11	8,87%
Total	102	100,00%	128	100,00%	126	100,00%	124	100,00%



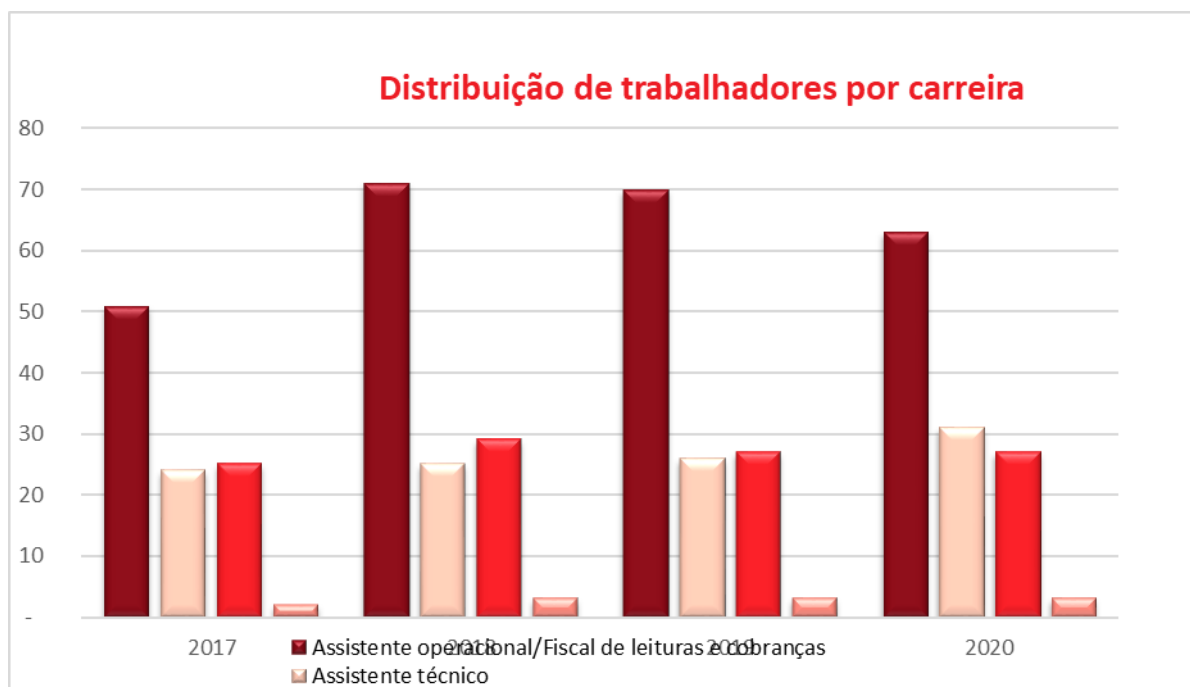
Em termos de distribuição dos trabalhadores por grupo etário, continua a verificar-se algum envelhecimento nos trabalhadores. O grupo predominante situa-se entre o 40 e 59 anos, perfazendo um total de cerca de 76% dos trabalhadores do Município.

2.5 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR CARREIRA

Ao nível das carreiras, verifica-se a preponderância da carreira de assistente operacional.

Regista-se assim, uma ligeiro aumento 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 2020 em 21,77%.

Número de trabalhadores por Carreira								
Descrição	2017		2018		2019		2020	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Assistente operacional/Fiscal de leituras e cobranças	51	50,00%	71	55,47%	70	55,56%	63	50,81%
Assistente técnico	24	23,53%	25	19,53%	26	20,63%	31	25,00%
Técnico superior/Chefe de divisão	25	24,51%	29	22,66%	27	21,43%	27	21,77%
Informática	2	1,96%	3	2,34%	3	2,38%	3	2,42%
Total	102	100,00%	128	100,00%	126	100,00%	124	100,00%

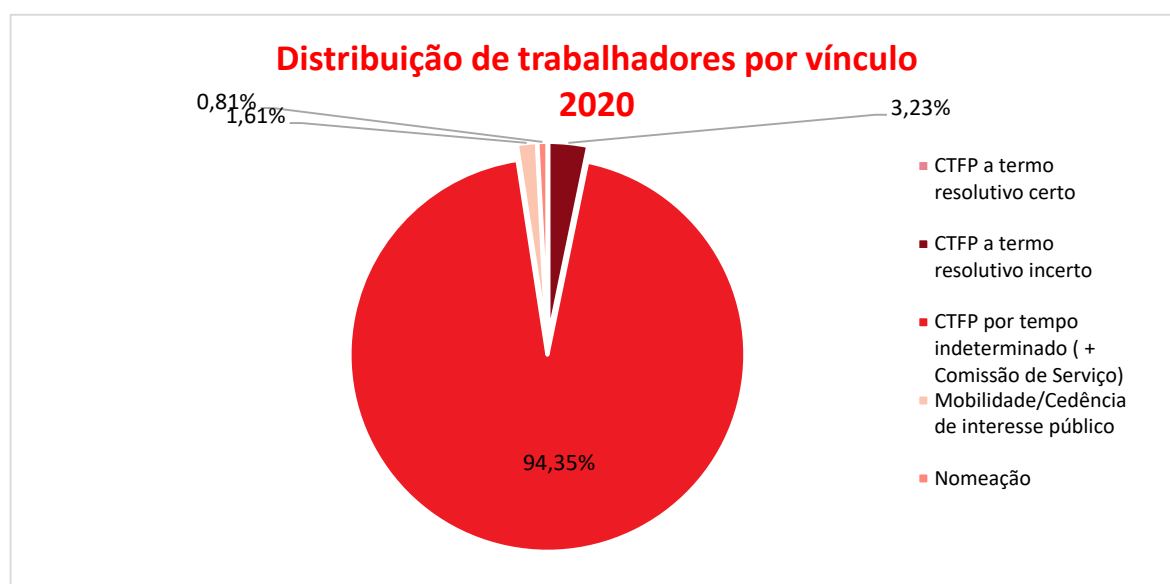


2.6 DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR TIPO DE VÍNCULO

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

Digno de registo, a entrada em 2020, por meio de Nomeação, da Coordenadora Municipal da Proteção Civil, que se encontra equiparada a Técnica Superior, com contrato de trabalho a termo certo (para efeitos remuneratórios).

Número de trabalhadores por vínculo								
Descrição	2017		2018		2019		2020	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
CTFP a termo resolutivo certo	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
CTFP a termo resolutivo incerto	2	1,96%	2	1,56%	4	3,17%	4	3,23%
CTFP por tempo indeterminado (+ Comissão de Serviço)	99	97,06%	125	97,66%	121	96,03%	117	94,35%
Mobilidade/Cedência de interesse público	1	0,98%	1	0,78%	1	0,79%	2	1,61%
Nomeação	-	0,00%	-		-	0,00%	1	0,81%
Total	102	100,00%	128	100,00%	126	100,00%	124	100,00%



2.7 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O município de Constância mantém, em 2020, 3 (três) 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.

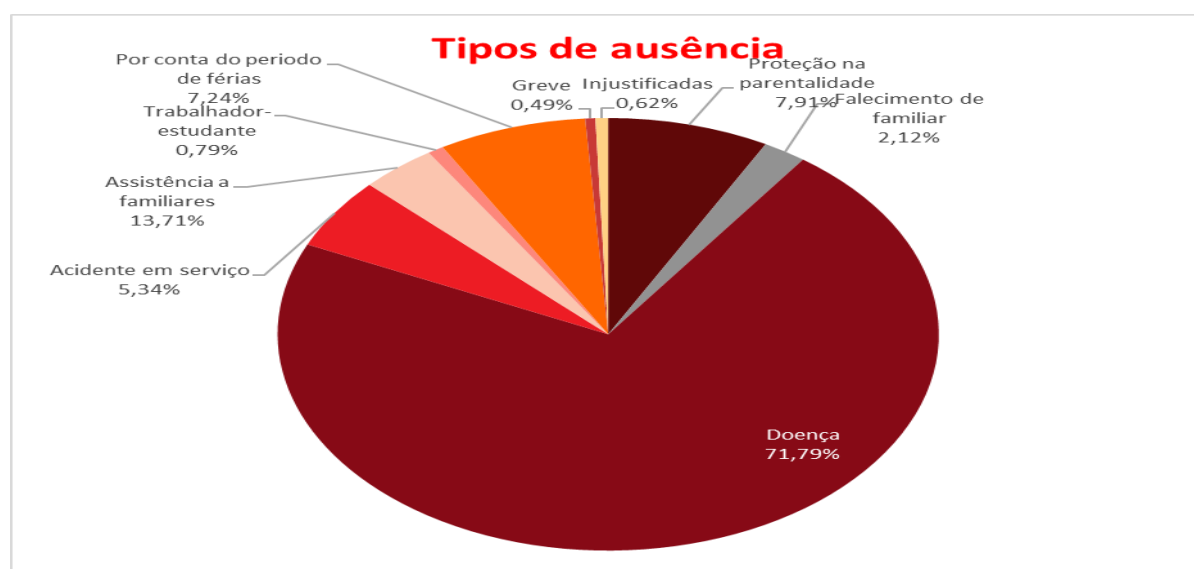
3. ASSIDUIDADE

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.

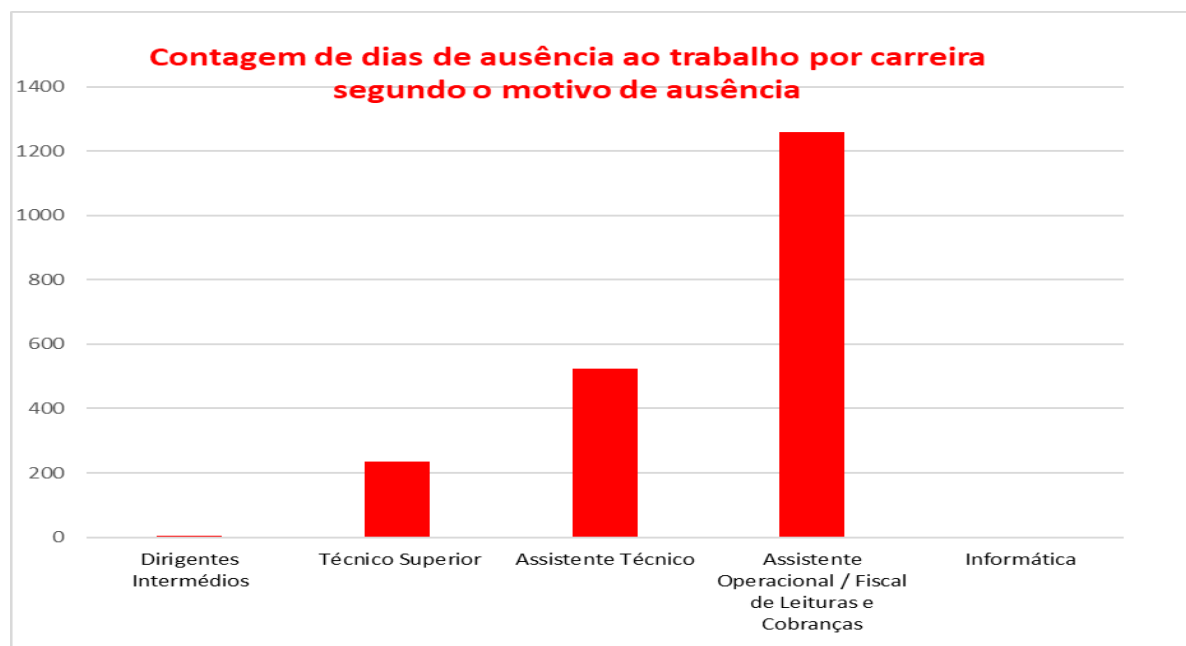
Contagem de dias de ausência ao trabalho por carreira segundo o motivo de ausência 2020					
Motivo	Dirigentes Intermédios	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional / Fiscal de Leituras e Cobranças	Informática
Casamento	0	0	0	0	0
Proteção na parentalidade	0	150	10	0	0
Falecimento de familiar	0	5	8	30	0
Doença	0	55	389	1009	0
Acidente em serviço	0	0	0	108	0
Assistência a familiares	4,5	10,5	40,5	19,5	0
Trabalhador-estudante	0	0	15	1	0
Por conta do período de férias	0	14,5	53	76,5	2,5
Greve	0	1	3	6	0
Injustificadas	0	0	4,5	8	0
Totais	4,5	236	523	1258	2,5

Como se pode constatar, o maior motivo de ausência dos trabalhadores é a doença, seguida da proteção na parentalidade.



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 6,45%.

Constatamos, também, que a carreira com número de dias de falta mais elevado, em 2020 é a de assistente operacional/fiscal de leituras e cobranças.



4. TRABALHO SUPLEMENTAR

De 2019 para 2020, houve um decréscimo de 67,73% (cerca de 24.902,09€) no valor pago em Horas Extraordinárias.

Trabalho extraordinário					
Descrição	2017	2018	2019	2020	Varição 2019/2020
Valores pagos	28 285,40	31 555,46	39 074,22	14 172,13	-63,73%

Esta diminuição justifica-se essencialmente com o facto 2020 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.

Contagem de horas extraordinárias		
	2019	2020
Dia normal	1928	1210
Descanso semanal obrigatório	1516	410
Descanso semanal complementar	2162	561
Feriados	1695	121
Total	7300	2303

5. MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO

No ano de 2020 registaram-se 2 (dois) acidentes de trabalho. Destes acidentes resultaram 122 dias de ausência.

Não foram declaradas quaisquer doenças profissionais.

O serviço de Segurança e Saúde no Trabalho é efetuado através de contratação externa, sendo a Interprev a empresa que assegurou o serviço em 2020.

Decorrente da Pandemia vivida, o número de exames e consultas foi reduzido, relativamente a 2019.

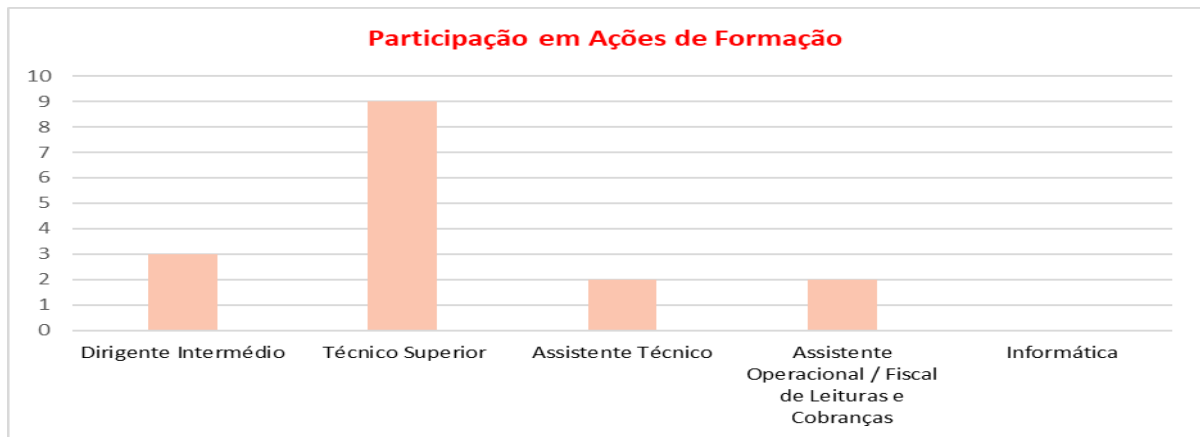
Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais		
Descrição	2019	2020
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	3 782,46	1 044,81
Equipamentos de proteção	4 170,15	908,83
Total	7 952,61	1 953,64

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em 2020, também as ações de formação, foram reduzidas.

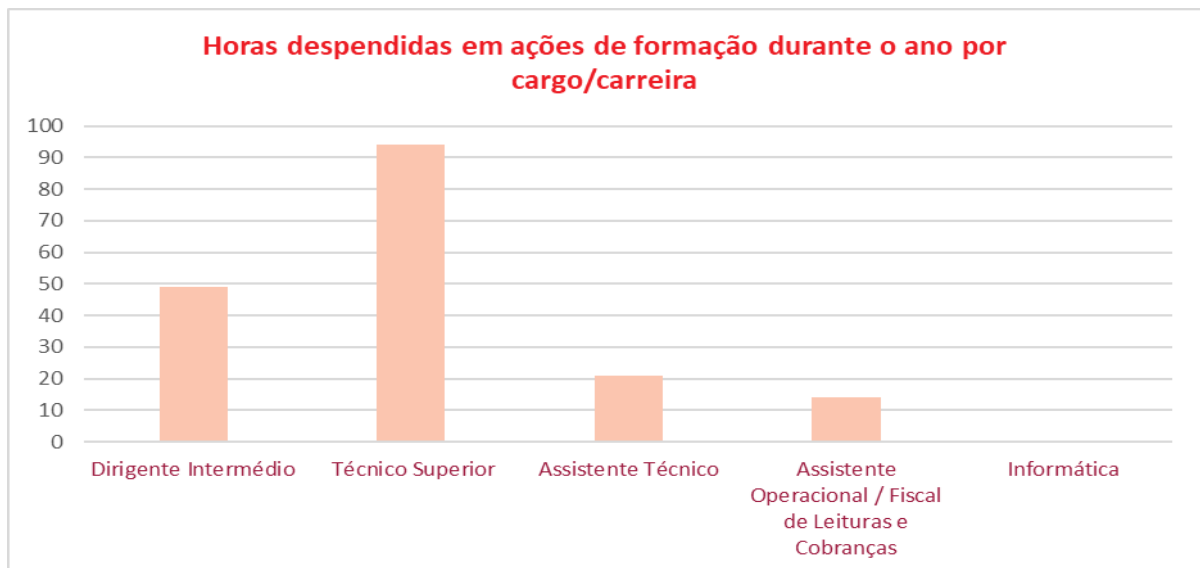
Conforme resulta dos quadros abaixo apresentados, nestas ações de formação tivemos 16 participações, num total de 178 horas despendidas.

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	3	9	2	2	0	16
Total	3	9	2	2	0	16



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	49	94	21	14	0	178
Total	49	94	21	14	0	178



7. CUSTOS COM O PESSOAL

Apresentam-se, de seguida, os encargos com o pessoal durante o ano de 2020, 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 e os transitado de anterior nomeação definitiva) assim como os encargos com os eleitos da Câmara Municipal, não cabendo nesta representação, os encargos com Avenças, Contratos Emprego-Inserção e Custos com os membros da Assembleia Municipal.

Total dos encargos com pessoal durante o ano			
Tipos de Encargos - Valor (€)	2019	2019	Variação %
Remunerações base	1 751 864,53	1 729 193,41	-1,29%
Suplementos remuneratórios	77 353,03	45 140,30	-41,64%
Prémios de desempenho	-	-	0,00%
Prestações sociais	717 271,17	666 633,71	-7,06%
Outros encargos com pessoal	-	-	0,00%
Total	2 546 488,73	2 440 967,42	-4,14%
Suplementos Remuneratórios	Valor		
	2019	2020	Variação %
Trabalho extraordinário	39 074,22	14 172,13	-63,73%
Abono para falhas	1 820,70	1 975,73	8,51%
Ajudas de custo	4 070,55	251,03	-93,83%
Representação	26 667,60	26 315,82	-1,32%
Outros	5 719,96	2 426,19	-57,58%
Total	77 353,03	45 140,90	-41,64%
Prestações Sociais	Valor		
	2019	2020	Variação %
Abono de família	2 165,88	3 234,17	49,32%
Subsídio de refeição	129 319,47	126 715,05	-2,01%
Outros	585 785,82	536 684,49	-8,38%
Total	717 271,17	666 633,71	-7,06%

Em 2020 verifica-se uma variação global negativa, de cerca de 4%, o que representa uma poupança de cerca de 105.500,00€ nos custos com pessoal em 2020.

Numa análise mais detalhada, verifica-se que as únicas rubricas com variação positiva foram o Abono para Falhas e o Abono de Família, ambos fruto de revisão das condições para atribuição aos trabalhadores.

8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

A 31/12/2020 encontravam-se 31 (trinta e um) trabalhadores sindicalizados no STAL.

Existem ainda 2 (dois) trabalhadores sócios da ATAM.

9. DISCIPLINA

Em 2020 foi instaurado 1 (um) processo disciplinar, do qual resultou a aplicação de uma pena de suspensão, suspensa por um ano.

10. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

A 31 de dezembro do ano em análise, o Município de Constância tinha 28 (vinte 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.º 22º da mesma Lei. (Ver anexo II)