



Balanço Social 2023
Divisão Administrativa
Secção de Recursos Humanos

Índice

Introdução.....	1
1.Caracterização Dos Recursos Humanos	2
1.1. Número De Trabalhadores.....	2
1.2. Distribuição Dos Trabalhadores Por Relação Jurídica De Emprego Público	3
1.3. Prestadores de Serviços (Pessoas Singulares).....	3
1.4. Distribuição Dos Trabalhadores Por Carreiras	4
1.5. Estrutura Etária	4
1.6. Anos de Serviço Na Função Pública.....	5
1.7. Estrutura Habilitacional	6
1.8. Trabalhadores Portadores De Incapacidade Permanente.....	6
1.9. Disciplina	7
2. Movimentação Dos Recursos Humanos	7
2.1. Admissões	7
2.2. Saídas	8
2.3. Postos De Trabalho Previstos No Mapa de Pessoal E Não Ocupados	9
2.4. Alterações De Situação.....	9
3. Acumulação de Funções.....	10
4. Avaliação de Desempenho - SIADAP	10
5. Formação Profissional.....	10
6. Segurança e Saúde no Trabalho	12
6.1. Intervenções Das Comissões De Segurança E Saúde No Trabalho	14
7.Acidentes De Trabalho E Doenças Profissionais.....	15
7.1. Acidentes De Trabalho.....	15
7.2. Doenças Profissionais.....	16
7.3. Trabalhadores Sujeitos A Reintegração Profissional.....	16
8. Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho.....	16
8.1. Estágios Curriculares	16
8.2. Candidaturas espontâneas	17
8.3. Contratos de Emprego-Inserção (CEI).....	17
9. Trabalho extraordinário e ausências ao serviço	18
9.1. Trabalho Noturno, Extraordinário, Em Dias De Descanso Semanal E Em Feriados	18
9.2. Dias De Ausência Ao Trabalho	18
10. Indicadores Financeiros	19

10.1. Encargos Com Pessoal.....	19
10.2. Encargos com Segurança e Saúde no Trabalho	21
10.3. Encargos com Formação Profissional	22
11. Outros indicadores	22
11.1. Relações Profissionais.....	22
11.2. Eleitos Locais e Gabinete De Apoio À Presidência E À Vereação	22
11.3. Dirigentes E Equiparados.....	23
Conclusão.....	23

Índice de Figuras

Figura 1 - Áreas dos estágios curriculares.....	17
Figura 2 – Principais benefícios dos trabalhadores	22

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição dos trabalhadores por tipo de vínculo	3
Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras	4
Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores por classe etária	4
Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores por anos de serviço na função pública	5
Gráfico 5 -Estrutura habilitacional dos trabalhadores	6
Gráfico 6 - Distribuição das entradas por grupo profissional	8
Gráfico 7 - Distribuição das saídas por grupo profissional	9
Gráfico 8 - Distribuição das acumulações de funções por grupo profissional	10
Gráfico 9 - Número de participações em ações de formação, por categoria	12
Gráfico 10 - Horas despendidas em formação, por categoria	12
Gráfico 11 - Resultados controlo alcoolémia	13
Gráfico 12 - Número exames efetuados no âmbito da medicina do trabalho.....	14
Gráfico 13 - Número de acidentes de trabalho por grupo profissional	16
Gráfico 14 - Horas de trabalho noturno, extraordinário e em dias de descanso semanal e feriados...	18
Gráfico 15 - Distribuição das ausências por tipo de falta.....	19
Gráfico 16 - Evolução dos encargos com o pessoal.....	21
Gráfico 17 - Distribuição dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	21

Índice de Quadros

Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género	2
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.....	7
Quadro 3 - Saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género	8
Quadro 4 - Distribuição dos encargos com pessoal	20

Introdução

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, visando uma maior eficiência, qualificação e transparência dos vários serviços e organismos públicos, evidenciando os pontos fortes e fracos existentes.

De acordo com o Decreto – Lei n.º 190/96, de 09 de outubro, é obrigatório a elaboração deste instrumento de gestão para os serviços e organismos que tenham, no mínimo, 50 trabalhadores a 31 de dezembro do ano anterior, o que se verifica no caso do Município de Albergaria-a-Velha.

Os dados do Balanço Social são preenchidos nos formulários constantes da aplicação informática SIAL – Sistema de Informação das Autarquias Locais, disponibilizados pela DGAL – Direção Geral das Autarquia Locais e submetidos até ao dia 31 de março do corrente ano, tendo sido os mesmos já submetidos.

Nestes termos, para conhecimento e devidos efeitos, é apresentado o Relatório referente ao Balanço Social do Município de Albergaria-a-Velha, respeitante ao ano de 2023.

1. Caracterização Dos Recursos Humanos

1.1. Número De Trabalhadores

Em 31 de dezembro de 2023, a Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha contava com 361 trabalhadores, verificando-se um decréscimo de 4 trabalhadores relativamente ao ano de 2022.

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 6 trabalhadores ausentes há mais de seis meses, por motivo de doença e 3 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	5					1	6
	M	5		3				8
Total		10	0	3	0	0	1	14
CTFP por tempo indeterminado	H		15	13	50	3	5	86
	M		40	65	153			258
Total		0	55	78	203	3	5	344
CTFP Termo resolutivo certo	H		1					1
	M							0
Total		0	1	0	0	0	0	1
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	5	16	13	50	3	6	93
	M	5	40	68	154	0	1	268
Total		10	56	81	204	3	7	361

Em termos de distribuição dos trabalhadores por género, verificava-se que 74,24% dos trabalhadores eram do sexo feminino e 25,76% do sexo masculino.

1.2. Distribuição Dos Trabalhadores Por Relação Jurídica De Emprego Público

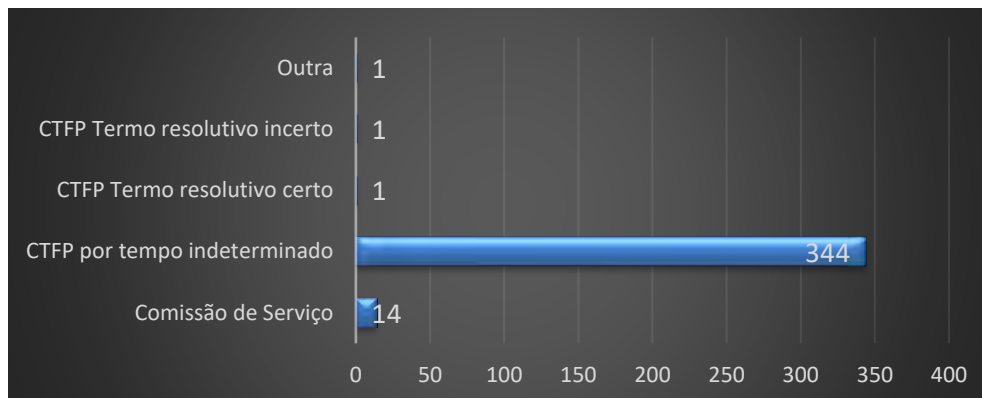
Relativamente ao vínculo à função pública, 344 trabalhadores tinham com a autarquia uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – o que corresponde a 95,29% do total de trabalhadores.

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

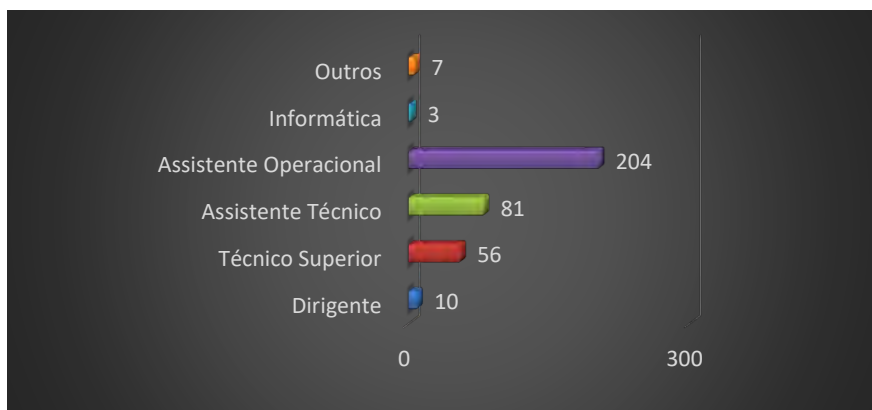


1.3. Prestadores de Serviços (Pessoas Singulares)

A autarquia tinha, em 31.12.2023, dois prestadores de serviços em regime de avença (contencioso e apoio jurídico), sendo um do sexo masculino e outro do sexo feminino.

1.4. Distribuição Dos Trabalhadores Por Carreiras

Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras



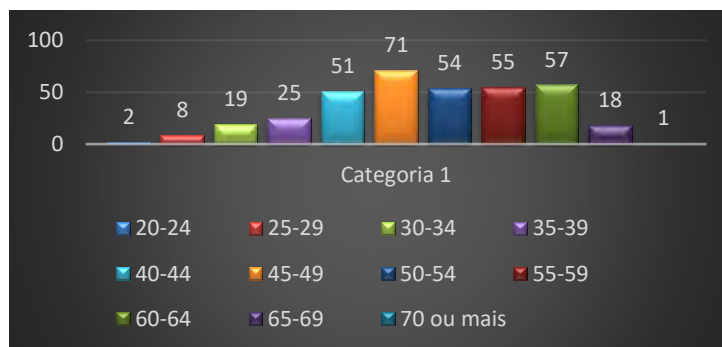
A carreira com o maior número de colaboradores era a de Assistente Operacional, na qual se encontravam inseridos 204 trabalhadores, representando 68,51% do total dos trabalhadores da autarquia. Seguiam-se as carreiras de Assistente Técnico e de Técnico Superior, a primeira representando 26,44% dos trabalhadores e a segunda com um peso de 18,51% 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”.

1.5. Estrutura Etária

Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores por classe etária

Relativamente à idade, verificava-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 (3,05% no total). A faixa etária com maior número de trabalhadores era a dos 45 a 49 anos (representando 22,67% do total dos trabalhadores).

A idade média dos trabalhadores do Município fixou-se nos 50,4 anos, sendo distribuídos da seguinte forma: 51,25% dos trabalhadores tinham 50 ou mais anos de idade e as faixas etárias a partir dos 55 anos representavam 36,29% do total dos trabalhadores. Com 48,75% 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 temos 54 trabalhadores em idade jovem (cerca de 14,96% do total de trabalhadores), o que equivale sensivelmente a apenas a uma das faixas etárias de trabalhadores com mais idade, pelo que se considera fundamental o rejuvenescimento de trabalhadores.

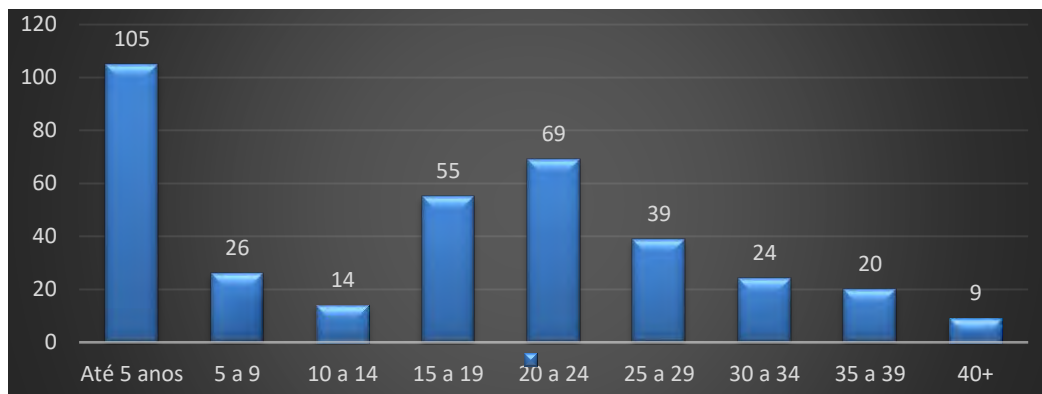
A carreira “Técnica Superior” apresentava a média mais baixa de idades (43 anos).

A carreira “Assistente Operacional” apresentava a média mais alta de idades (53,2 anos)

O leque etário, que se traduz no rácio entre a idade do indivíduo mais idoso (76 anos) e do mais novo (24 anos) era de 3,17.

1.6. 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), verificava-se que a classe até aos 5 anos de serviço agrupava o maior número de trabalhadores, representado 29,09% destes. Seguiam-se as classes entre os 20 e 24 anos e 15 a 19 anos de serviço, que representavam 19,11% e 15,24% dos trabalhadores, respetivamente. O último escalão de antiguidade (40 ou mais anos) era o que apresentava uma menor concentração com apenas 9 trabalhadores (2,49%).

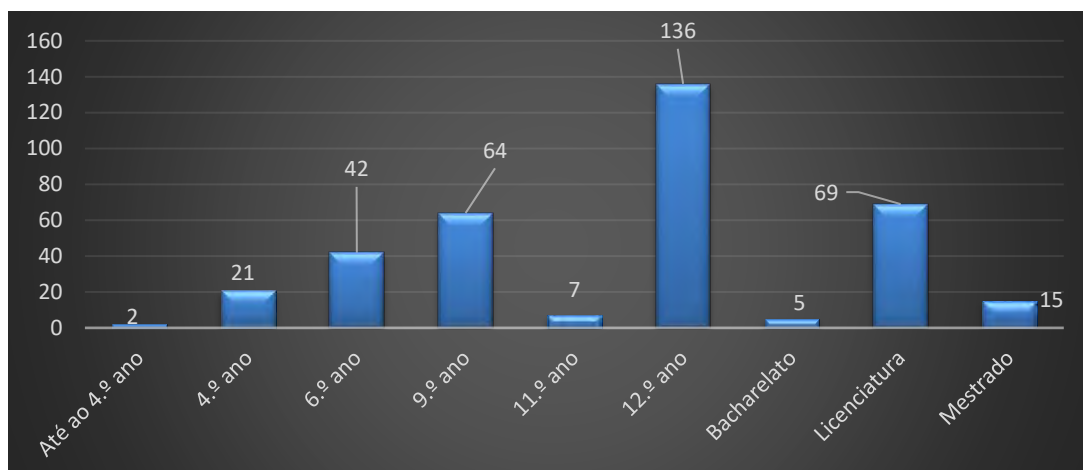
O nível médio de antiguidade situava-se nos 16,71 anos.

O grupo de pessoal que apresentava maior antiguidade na função pública era o de “pessoal Dirigente” (com uma média de 22,9 anos), seguido pelo grupo de “outros” (22,3 anos). O grupo de “pessoal Técnico Superior” era aquele que apresentava menor antiguidade, tendo os trabalhadores integrados nesta carreira uma média de 12,63 anos de tempo de serviço.

1.7. Estrutura Habitacional

Relativamente à estrutura habilitacional, verificava-se que 6,40% dos trabalhadores possuía o 1.º Ciclo, 11,60 %, o 2.º Ciclo e 19,70%, o 3.º Ciclo do Ensino Básico, enquanto 37,70% era detentor de Ensino Secundário e 24,70% de Ensino Superior – tendo 5 trabalhadores com bacharelato, 69 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 detinham um nível de habilitações superior ao dos homens.

1.8. Trabalhadores Portadores De Incapacidade Permanente

No ano de 2023, encontravam-se ao serviço do Município 7 trabalhadores portadores de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, sendo 6 do sexo feminino (1 integrada na categoria de Técnico Superior, 1 na de Assistente Técnico e 3 na de Assistente Operacional) e 1 do sexo masculino (com a categoria de Assistente Técnico).

1.9. Disciplina

Durante o ano de 2023, não foi instaurado nenhum processo disciplinar, nem transitou nenhum do ano de 2022.

2. Movimentação Dos Recursos Humanos

2.1. Admissões

Durante o ano de 2023 registaram-se 24 entradas ou regressos ao serviço, sendo 12 na sequência de novo procedimento concursal, 1 por mobilidade entre órgãos, 1 por regresso de licença, 1 por Comissão de Serviço e 9 por “outros” motivos, onde se encontram 1 mobilidade intercarreiras e 8 regressos após ausência por doença superior a seis meses.

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

Relação Jurídica	Género	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Procedimento Concursal	H	2		2	4
	M	2	1	5	8
Total		4	1	7	12
Mobilidade interna entre órgãos ou serviços	H				0
	M		1		1
Total		0	1	0	1
Regresso de licença	H				0
	M		1	0	1
Total		0	1	0	1
Comissão de Serviço	H				
	M		1		1
Total		0	1	0	1
Outro	H			1	1
	M	4	2	2	8
Total		4	2	3	9
Total de Trabalhadores	H	2	0	3	5
	M	6	6	7	19
Total		8	6	117	24

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



2.2. Saídas

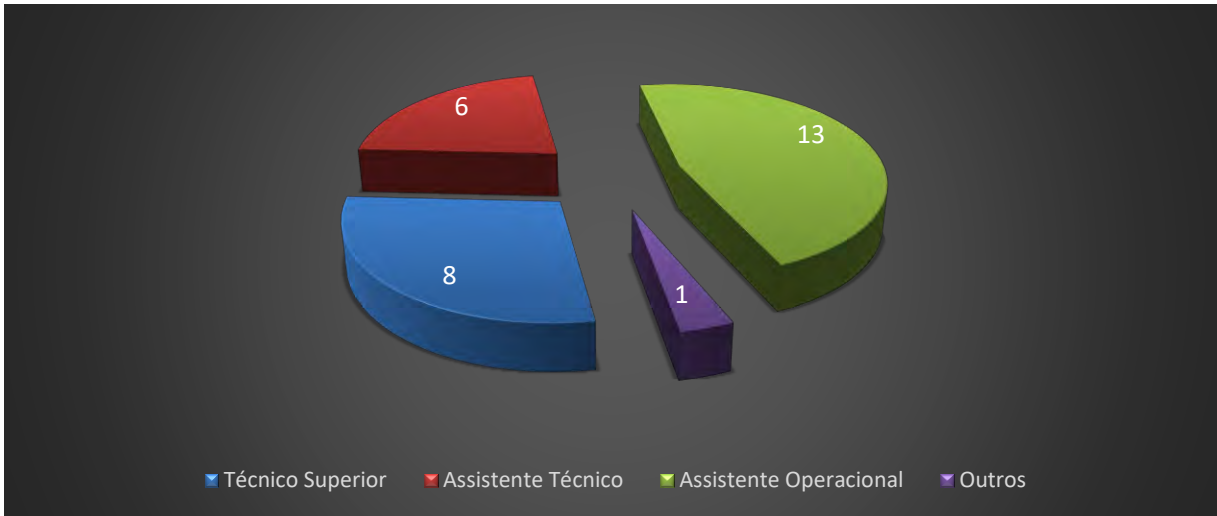
Quadro 3 - Saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género

Relação Jurídica	Género	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
Reforma / aposentação	H			1		1
	M		2	2		4
Total		0	2	3	0	5
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa trabalhador)	H	1		0		1
	M	1		1		2
Total		2	0	1	0	3
Cessação da Comissão de Serviço	H				1	1
	M					0
Total		0	0	1	1	1
Outros	H	2		5		7
	M	4	4	4		12
Total		6	4	9	0	19
Total de Trabalhadores	H	3		6	1	10
	M	5	6	7	0	18
Total		8	6	13	1	28

Ao longo do ano, registaram-se 28 saídas de trabalhadores, sendo 4 por reforma/aposentação, 3 por resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador), 1 por cessação da Comissão de Serviço e 19 por outros motivos (que incluem 3 licenças sem vencimento, 1 mobilidade intercarreira, 4 mobilidades entre órgãos, 1 nomeação para o Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação e 10 saídas devidas a ausências por doença superiores a seis meses).

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 (24) e as saídas (28) de trabalhadores ocorridas no ano de 2023, constata-se que houve um decréscimo de 4 trabalhadores no ano de 2023. Assim relativamente ao Balanço social de 2022, pelo registo de 365 trabalhadores, o ano de 2023 termina com um balanço de 361 trabalhadores totais.

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

Encontravam-se previstos no Mapa de Pessoal da autarquia para 2023, 32 postos de trabalho que não foram ocupados naquele ano, pelos motivos que se indicam:

Não abertura de procedimento concursal - 27 postos de trabalho;

Procedimentos ainda em curso em 31.12.2023 - 5 postos de trabalho.

2.4. Alterações De Situação

Registaram-se, durante o ano de 2023, 22 alterações de situação de trabalhadores, a saber:

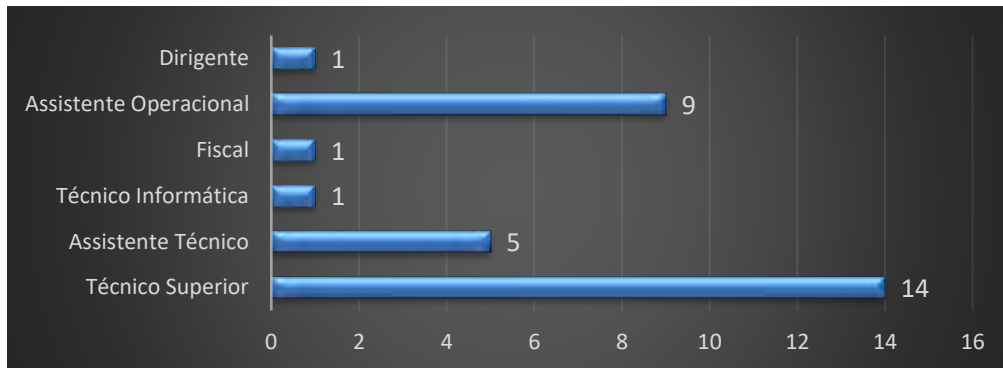
7 consolidação de mobilidade na categoria;

15 alterações de posicionamento remuneratório obrigatório, resultante da avaliação de desempenho (SIADAP 3), referente ao biénio de 2021/2022.

3. Acumulação de Funções

Durante o ano de 2023 foram apresentados e autorizados 31 pedidos de acumulação de funções públicas ou privadas, distribuídas, por carreira, no gráfico 8.

Gráfico 8 - Distribuição das acumulações de funções por grupo profissional



4. Avaliação de Desempenho - SIADAP

O Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública, conhecido comumente como 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) e é ainda aplicável o Decreto – Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Durante o ano de 2023 foi possível encerrar o processo relativo ao biénio 2021/2022 e iniciar o processo para o biénio 2023/2024, com recurso à aplicação informática SAD.

No que respeita às alterações de posicionamento remuneratório do ano de 2023, foram abrangidos 15 trabalhadores, 1 homem e 14 mulheres, nas categorias de Assistente Técnico (3) e Assistente Operacional (12).

5. 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) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos e às empresas;
- d) Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho, segundo referenciais de competências;
- e) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento.

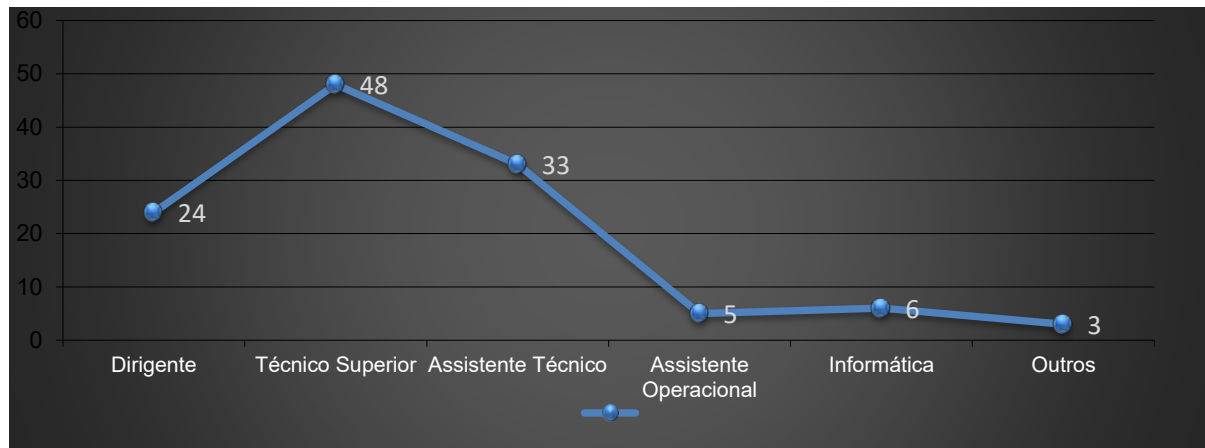
A formação profissional na Administração Pública assenta nos seguintes princípios:

- a) Universalidade, abrangendo todos os trabalhadores e dirigentes da Administração Pública;
- b) Igualdade no acesso, garantindo que os trabalhadores, independentemente da carreira, função, órgão ou serviço onde se encontrem integrados, tenham iguais oportunidades no acesso à formação profissional;
- c) Boa Administração, contribuindo para uma Administração Pública eficaz, eficiente e com qualidade, próxima dos cidadãos e das empresas;
- d) Integração, garantindo-se a inserção e coerência dos processos formativos no ciclo de gestão de órgãos e serviços e de pessoas;
- e) Adequação do processo formativo, em todas as suas fases, às efetivas necessidades dos trabalhadores e dos órgãos e serviços.

No ano de 2023, realizaram-se 1.122 horas de formação profissional, respeitantes a 66 ações de formação externas e a 3 ações de formação internas, verificando-se uma diminuição muito significativa da formação profissional face ao ano transato.

Desta forma as ações de formação, implicaram durante o ano, 119 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 despendidas em formação profissional, por categorias, foi a representada no gráfico 10:

Gráfico 10 - Horas despendidas em formação, por categoria



6. Segurança e Saúde no Trabalho

A Saúde no Trabalho é, primeiramente, uma obrigação decorrente da lei, mas também 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-se em termos da gestão da medicina no trabalho, com todas as suas 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 tratada no programa, nunca descurando a completa confidencialidade dos dados médicos pessoais, ficando apenas acessíveis ao Médico do Trabalho.

A par desta implementação, 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.



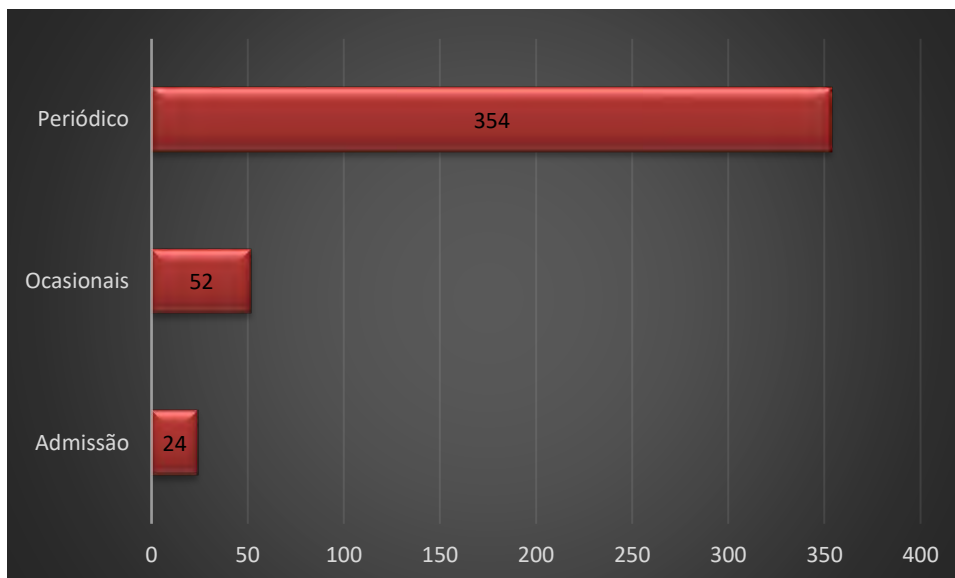
Gráfico 11 - Resultados controlo alcoolémia



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, 24 exames médicos de admissão e 354 exames periódicos, bem como 52 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 trabalhador ou a pedido do médico (análises).

6.1. Intervenções Das Comissões De Segurança E Saúde No Trabalho

Ao longo do ano de 2023 não se verificou qualquer intervenção de comissões na área da segurança e saúde no trabalho. No entanto ressalve-se que durante o ano de 2023 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:

- ✓ Formação aos colaboradores do município em combate a incêndios com meios de 1º intervenção;
- ✓ Realização de exercícios e simulacros nos edifícios municipais;
- ✓ Formação aos colaboradores do município em suporta básico de vida;
- ✓ Entre outras.

7. Acidentes De Trabalho E Doenças Profissionais

7.1. 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, o qual 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 2023, registaram-se 33 acidentes de trabalho, 31 ocorridos no local de trabalho e 2 in itinere.

Estes acidentes ocorreram na sua grande maioria no grupo de pessoal Assistente Operacional, na qual se registaram 31 acidentes. Os restantes 2 acidentes verificaram-se na categoria de Técnico Superior (1) e de Assistente Técnico (1), como se pode verificar no gráfico 13.

Foi disponibilizado no site da autarquia informação sobre esta matéria, bem como os formulários, e 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.

Gráfico 13 - Número de acidentes de trabalho por grupo profissional



Dos 33 acidentes de trabalho ocorridos em 2023, 19 implicaram Incapacidade Temporária Absoluta para o trabalho, que corresponde à maioria nos Agrupamentos de Escolas e 2 implicaram Incapacidade Temporária Parcial para o trabalho.

Os restantes 11 não implicaram qualquer incapacidade, não originando faltas ao serviço.

7.2. Doenças Profissionais

Não foi declarada qualquer doença profissional durante o ano de 2023.

7.3. Trabalhadores Sujeitos A Reintegração Profissional

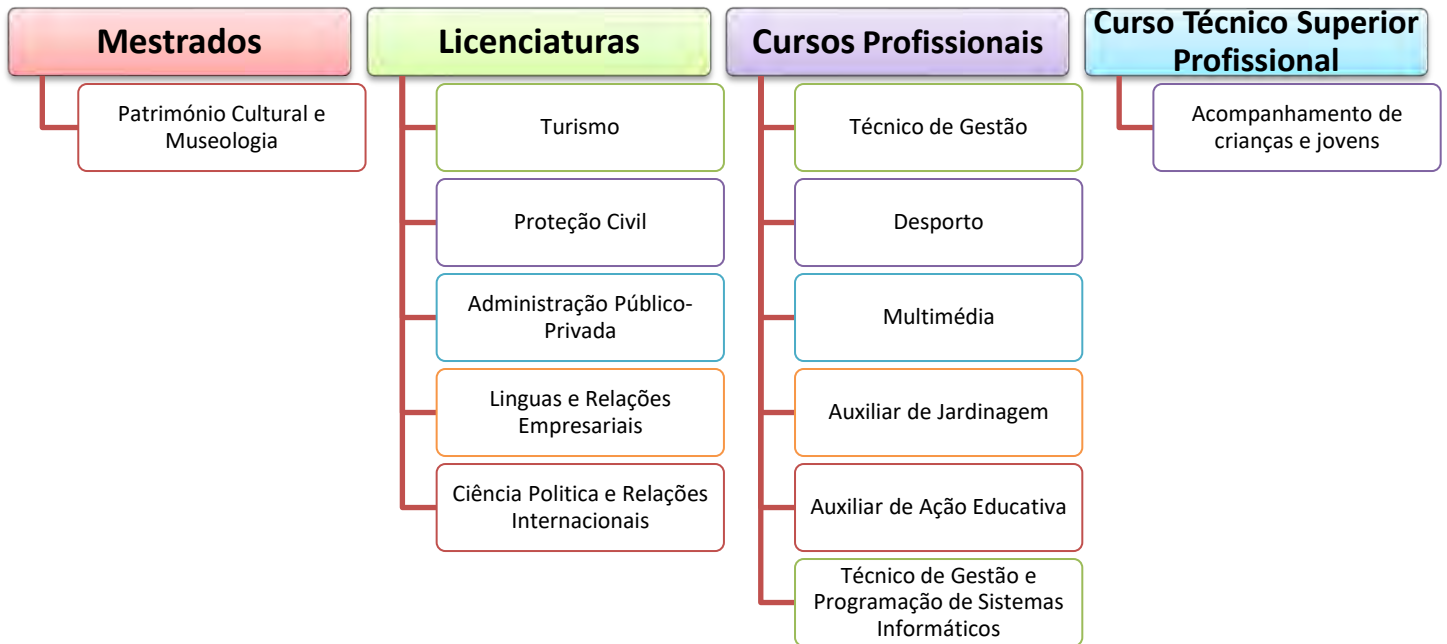
No ano em análise não foi declarada qualquer doença profissional incapacitante que originasse reintegração profissional de trabalhadores.

8. Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho

8.1. Estágios Curriculares

Dos pedidos 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 18 estágios de índole curricular nas áreas descritas na figura 1:

Figura 1 - Áreas dos estágios curriculares



8.2. Candidaturas espontâneas

No decorrer do ano de 2023, foram recebidos 50 pedidos de colocação, sendo 42 pedidos de colocação para emprego, 5 pedidos de Estágios Profissionais, 1 pedido de mobilidade entre órgãos e 2 pedidos de Estágios Curriculares. Conforme procedimento interno instituído é registada a candidatura e enviada uma resposta por parte dos Recursos Humanos.

8.3. Contratos de Emprego-Inserção (CEI)

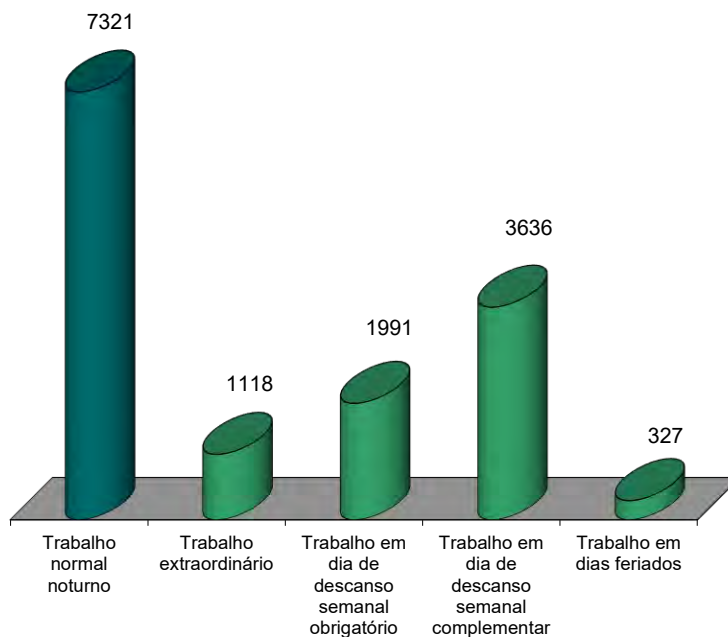
No âmbito das Medidas Contrato Emprego-Inserção (CEI), nos termos da Portaria n.º 128/2009, de 30/01, alterada pelas Portarias n.º 294/2010, de 31/05, n.º 164/2011, de 18/04, n.º 378-H/2013, de 31/12, n.º 20-B/2014, de 30/01 e regulamentada pelo Despacho n.º 3184/2019, de 22/03, no decorrer do ano de 2023, foram executados 13 Contratos de Emprego-Inserção para o exercício de funções de Canalizadores, Limpeza e Conservação de Espaços Públicos, Cantoneiro de Limpeza e Apoio à Ação Educativa. Esta medida está destinada 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.

9. Trabalho extraordinário e ausências ao serviço

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

Ao longo do ano realizaram-se 7.321 horas de trabalho normal noturno e 7.072 horas de trabalho extraordinário (em dias úteis) e complementar (em dias de descanso semanal e feriados), distribuídos da forma que se indica no gráfico seguinte:

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



É de realçar que a maioria destas horas extraordinárias efetuadas foram por parte administrativa e operacional da Divisão de Cultura e Desporto, seguidamente da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos.

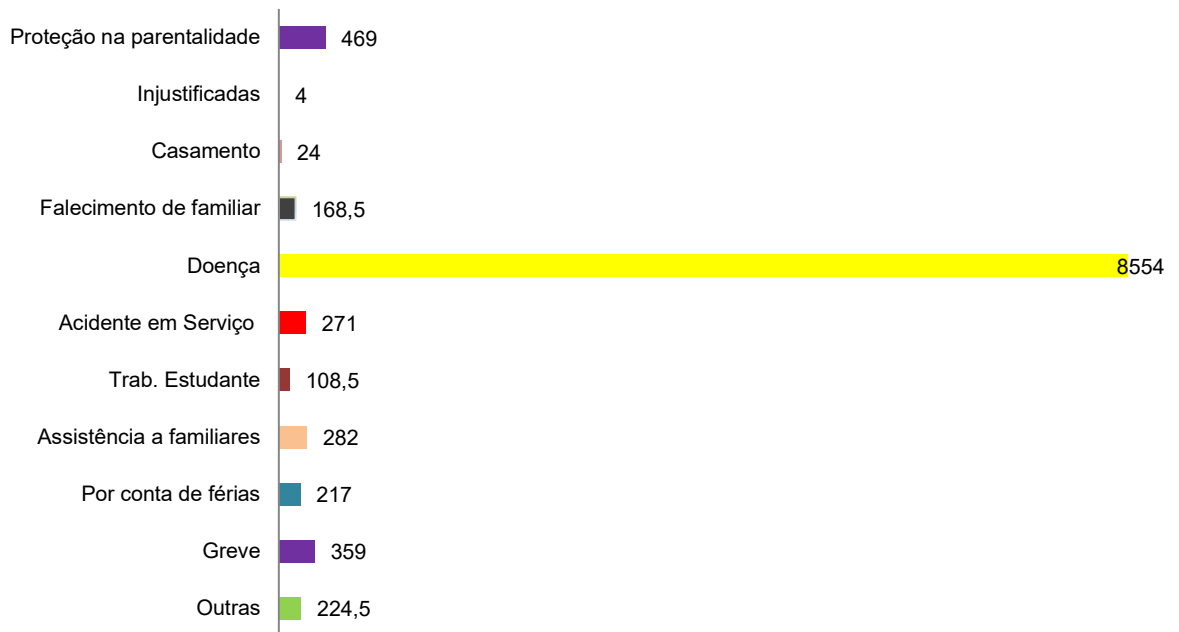
9.2. Dias De Ausência Ao Trabalho

Durante o ano de 2023 contabilizaram-se um total de 10.681,50 dias de ausência ao trabalho (excluindo-se as férias), que se distribuíram da forma que se representa no gráfico 9. Comparativamente a 2022, verificaram-se mais 421,50 dias de ausência, o que corresponde a um aumento de aproximadamente 4,11%.

O motivo mais significativo de falta foi o de doença, que atingiu os 8.554 dias neste ano, representando 80,08% do total de dias de ausência ao trabalho. Seguiram-se, em termos de representatividade, as faltas dadas ao abrigo da lei da parentalidade (469 dias) e por motivo de greve (359 dias), com um peso aproximado de 4,39% e de 3,36% no total de ausências, respetivamente.

Como nota explicativa, refira-se que as “outras” faltas (representando aproximadamente 2,10% 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



10. Indicadores Financeiros

10.1. Encargos Com Pessoal

Os encargos com rubricas de pessoal ascenderam, no ano em análise, a um total de 7.573.817,14€.

Somando-se as rubricas de formação profissional, de atividades de medicina e de higiene e segurança no trabalho e o subsídio ao Clube dos Trabalhadores da autarquia (CCD), estes encargos fixaram-se nos 7.678.819,13 €, distribuídos da forma indicada no quadro 4, elaborado de acordo com as rubricas constantes dos quadros do Balanço Social.

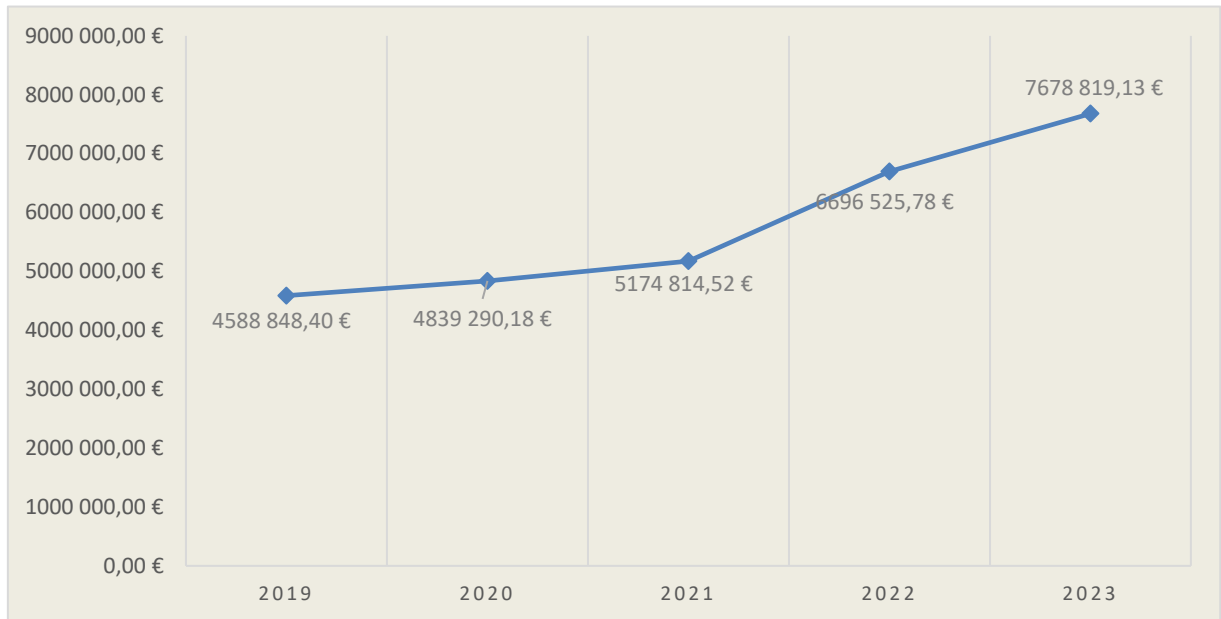
Quadro 4 - Distribuição dos encargos com pessoal

Rubricas de Pessoal (Encargos Diretos)	Valor (€)
Remunerações de base	5.137.949,97
Trabalho extraordinário	10.356,44
Trabalho normal noturno	11.508,15
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	57.170,41
Subsídio de turno	9.100,47
Abono para falhas	26.533,19
Ajudas de custo	4.189,92
Despesas de representação	51.218,84
Outros suplementos remuneratórios (Senhas de presença)	23.584,81
Subsídio familiar	3.168,24
Subsídios no âmbito da proteção na doença e parentalidade	152.749,27
Outros encargos familiares – subsídios por morte	0,00
Subsídio de refeição	451.030,85
Benefícios Sociais (Comparticipação em despesas de saúde)	237.001,86
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)	1.398.254,72
Total de Encargos com Rubricas de Pessoal	7.573.817,14 €
Formação Profissional (incluindo a respeitante a prevenção de acidentes e doenças profissionais)	9.389,50
Custos com Saúde e Higiene e Segurança no Trabalho	45.623,04
Subsídio ao CCD (em numerário)	49.989,45
Total de Encargos com Pessoal Incluídos no Balanço Social	7.678.819,13€

O leque salarial ilíquido, que resulta do rácio entre o vencimento-base ilíquido mais alto e o mais baixo dos trabalhadores incluídos no Balanço, fixou-se em 4,63.

No gráfico seguinte é possível visualizar a evolução dos encargos financeiros do Município nos últimos 5 anos (2019 a 2023).

Gráfico 16 - Evolução dos encargos com o pessoal



Considera-se que este aumento mais acentuado em 2023 decorre do aumento das despesas na remuneração base (5.137.949,97€ face aos 4.566.018,81€ registados em 2022) nos subsídios no âmbito da proteção na doença e parentalidade (152.749,27€ face aos 105.738,92€ registados em 2022), no aumento do subsídio de refeição (451.030,85€ face aos 345.924,56€ registados em 2022), nos benefícios sociais (237.001,86€ face aos 179.034,19€ registados em 2022) e nos custos da formação profissional (9.389,50€ face aos 5.702,19€ registados em 2022).

10.2. 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 no âmbito da prevenção da COVID-19, ascenderam aos 14.251,44 €, repartidos da forma que se ilustra no gráfico seguinte:

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



10.3. Encargos com Formação Profissional

As despesas anuais totais com formação profissional no ano de 2023 fixaram-se em € 9.389,50, o que representa um aumento de €3.687,31 relativamente ao ano de 2022, ano em que as despesas com formação profissional atingiram os € 5.702,19.

11. Outros indicadores

11.1. Relações Profissionais

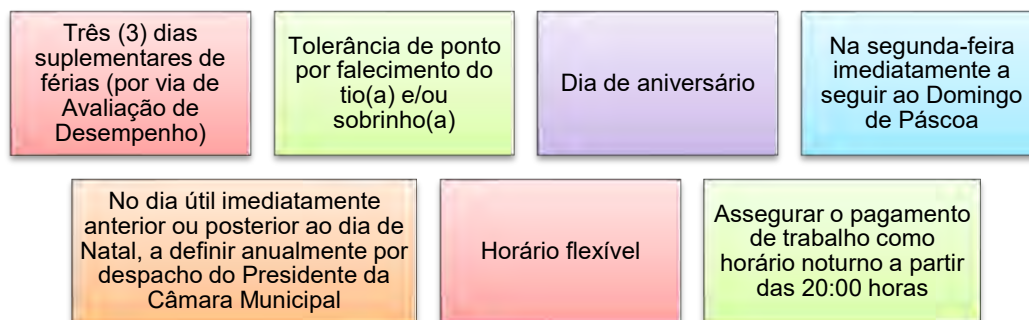
Dos 361 trabalhadores, 105 eram sindicalizados – representando 29,09% do universo de trabalhadores.

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 2 – Principais benefícios dos trabalhadores



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

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.

11.3. Dirigentes E Equiparados

A Estrutura Orgânica da Câmara Municipal contemplava 1 dirigente intermédio de 1.º grau (Diretor de Departamento), 8 dirigentes intermédios de 2.º grau (Chefe de Divisão), 3 dirigentes intermédios de 3.º grau (Chefe de Unidade) e 2 dirigentes intermédios de 4.º grau (Coordenador de Unidade).

Em 31 de dezembro de 2023 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 2 cargos de direção intermédia de 3.º grau (Chefe da Unidade de Projetos, Empreitadas, Mobilidade e Transportes e Chefe da Unidade de Obras, Vias e Equipamentos).

Conclusão

Tendo como principal objetivo prestar uma informação clara e transparente sobre o funcionamento dos recursos humanos no Município de Albergaria-a-Velha no ano de 2023, entende-se que o Balanço Social cumpre tal proposta e que deve ser analisado pelo Executivo Municipal e pelo Órgão Deliberativo, Dirigentes, trabalhadores e parceiros sociais e todos os demais que trabalham no Município de Albergaria-a-Velha ou se interessam pelas suas questões, o Balanço Social que ora se apresenta, inserido no ciclo de gestão de 2023, teve como finalidade disponibilizar informação atualizada sobre a realidade social e humana da organização. Configura um importante instrumento de apoio à tomada de decisão futura, para um melhor planeamento, gestão de recursos humanos disponíveis e a necessidade de investimentos futuros nesta matéria, por força da transferência de competências na saúde.



Órgão Executivo

Em ____/____/____

Órgão Deliberativo

Em ____/____/____