

Município de Sabrosa Balanço Social

**2
0
2
2**



ÍNDICE

Introdução.....	5
1-Apresentação Município de Sabrosa	6
2-BALANÇO SOCIAL (caraterização).....	7
2.1-Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo a modalidade de vinculação e género (Quadro 1)	8
Gráfico n.º 1 - N.º de trabalhadores por género.....	9
Gráfico n.º 2 - Percentagem de trabalhadores por género.....	10
Gráfico n.º 3 - Média de idades por género.....	11
Gráfico n.º 4 - Número de trabalhadores em comissão de serviço.....	12
Gráfico n.º 5 - Número de trabalhadores com contrato de trabalho em função pública por tempo indeterminado.....	13
Gráfico n.º 6 - Evolução do número de trabalhadores no município de Sabrosa 2013 a 2022.....	14
Gráfico n.º 6.1 – N.º de Trabalhadores por Carreira/Gênero.....	15
2.2-Contagem dos prestadores de serviço segundo modalidades de prestação de serviço e género (Quadro 1.1).....	16
Gráfico n.º 7 - Prestadores de tarefas/avença.....	17
2.3-Contagem dos trabalhadores segundo escalão etário por cargo/carreira e género (Quadro 2).....	18
2.3-Contagem dos trabalhadores segundo escalão etário por cargo/carreira e género (Quadro 2) Continuação	19
Gráfico n.º 8 - Número de trabalhadores segundo o escalão etário/género.....	20
Gráfico n.º 9 - Percentagem de trabalhadores segundo o escalão etário.....	21
Gráfico n.º 9.1 - Nº de Assistentes Operacionais segundo o escalão etário/gênero.....	22
Gráfico n.º 9.2 - Nº de Assistentes Técnicos segundo o escalão etário/gênero.....	23
Gráfico n.º 9.3 - Nº de Técnicos Superiores segundo o escalão etário/gênero	24

Gráfico n.º 9.4 – Percentagem de Trabalhadores segundo o Cargo/Carreira	25
Resumo dos escalões etários a 31 de dezembro de 2022.....	26
2.4-Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género (Quadro 3)	27
2.4-Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género (Quadro 3) continuação	28
Gráfico n.º 10 – Nível de antiguidade dos trabalhadores do município de Sabrosa.....	29
Gráfico n.º 11 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível de antiguidade.....	30
2.5-Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a escolaridade e género (Quadro 4).....	31
2.5-Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a escolaridade e género (Quadro 4) Continuação	32
Gráfico n.º 12 – Nível de escolaridade dos trabalhadores do município de Sabrosa.....	33
Gráfico n.º 13 – Percentagem do nível de escolaridade dos trabalhadores do município de Sabrosa.....	34
2.6-Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo nacionalidade e género (Quadro 5)	35
2.7-Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo escalão etário e género (Quadro 6).....	36
2.7-Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo escalão etário e género (Quadro 6) continuação.....	37
2.8-Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados por cargo/carreira (Quadro 7)	38
2.9-Contagem das saídas dos trabalhadores por cargo/carreira (Quadro 8).....	39
2.9-Contagem das saídas dos trabalhadores por cargo/carreira (Quadro 8)Continuação.....	40
Gráfico n.º 14 – Contagem de trabalhadores segundo o motivo de saída.....	41
2.10-Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados ao longo do ano por cargo/carreira (Quadro 10)	42
2.11-Contagem das mudanças da situação dos trabalhadores por cargo/carreira Quadro11).....	43
2.12-Contagem das horas de trabalho noturno, diurno e extraordinário segundo o género (Quadro 14.1).....	44
2.13-Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno segundo o género (Quadro 14.2).....	45
Gráfico n.º15 – Evolução da contagem de horas extraordinárias para 2015/2022.....	46

2.14-Contagem das horas de descanso em dias de descanso semanal e feriados (Quadro 14.3).....	47
2.15-Contagem dos dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira (Quadro15).....	48
2.15-Contagem dos dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira (Quadro15) continuação.....	49
Gráfico n.º 16 – Dias de ausência ao trabalho durante o ano de 2022 por motivo e gênero.....	50
Gráfico n.º 17 – Número total de dias de ausência ao trabalho durante o ano de 2022.....	51
Gráfico n.º 17.1 – Dias de ausência ao trabalho durante o ano de 2022 por cargo/carreira.....	52
Gráfico n.º 18 – Evolução do número total de dias de ausência ao trabalho no município de Sabrosa 2013 a 2022.....	53
2.16-Total dos encargos com o pessoal durante o ano (Quadro 18).....	54
Gráfico n.º 19 – Evolução do total dos encargos com pessoal 2013 a 2022.....	55
2.17-Suplementos remuneratórios (Quadro 18.1).....	56
Gráfico n.º 19 – Evolução do total dos encargos com trabalho extraordinário 2015/2022.....	57
2.18-Prestações Sociais (Quadro 18.2)	58
2.19-Benefícios de apoio social (Quadro 18.2.1).....	59
Gráfico n.º 20 – Evolução do total de encargos com benefícios de apoios sociais 2013 a 2022.....	60
2.20-Contagem dos acidentes de trabalho e dos dias perdidos com baixa por género (Quadro 19.1)	61
Gráfico n.º 21 – Contagem dos acidentes de trabalho no local de trabalho município de Sabrosa de 2013 a 2022.....	62
2.21-Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (<i>In itinere</i>) (Quadro 19.2)	63
2.22.1-Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vitimas de acidentes de trabalho (Q 20).....	64
2.21.2-Contagem das situações participadas e confirmadas de doenças profissional e de dias de trabalho perdidos (Quadro 21).....	64
2.22-Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos (Quadro 22).....	65
2.23-Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo (Quadro 23).....	66

2.24-Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante (Quadro 24).....	66
2.25-Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho (Quadro 25).....	67
2.26-Custos com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais (Quadro 26).....	67
2.27-Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação (Quadro 27).....	68
Gráfico n.º 22 – Contagem total das ações de formação profissional de 2013 a 2022.....	69
2.28-Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira (Quadro 28).....	70
2.29-Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional (Quadro 29).....	70
Gráfico n.º 23 – Contagem total dos participantes em ações de formação profissional município de Sabrosa 2013 a 2022.....	71
Gráfico n.º 24 – Contagem total das horas despendidas em ações de formação profissional no município de Sabrosa 2013 a 2022.....	72
2.30-Despesas anuais com formação profissional (Quadro 30).....	73
2.31-Relações Profissionais (Quadro 31).....	73
Gráfico n.º 25 – Número de trabalhadores sindicalizados no município de Sabrosa de 2013 a 2022.....	74
2.32-Disciplina (Quadro 32).....	75
2.33-Eleitos locais (Quadro 33).....	76
2.34-Gabinetes de apoio pessoal (Quadro 34)	76
2.35-Dirigentes e equiparados (Quadro 35).....	77
Considerações Finais.....	77

Introdução

O presente relatório tem como finalidade demonstrar toda atividade desenvolvida pelo Município de Sabrosa, durante o ano civil de **2022**, respeitante aos Recursos Humanos, de forma a caracterizar o trabalho desenvolvido e montante inerente a essas atividades, com objetivo de projetar o índice de transparência do Município.

O balanço social é instrumento privilegiado de planeamento e gestão de recursos humanos, e está incluído no respetivo ciclo anual de gestão. Deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior. Trata-se de um documento único, onde, de forma sistematizada, se recolhem, tratam e interpretam, quantitativa e qualitativamente, os dados referentes à realidade dos recursos humanos de cada organização.

A elaboração do Balanço Social pelas autarquias locais observa o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, satisfazendo a obtenção da informação necessária à caracterização dos recursos humanos da administração pública e bem assim à definição de políticas e medidas de reforma legislativa nas áreas sociais e de recursos humanos.

O Balanço Social engloba um conjunto de informação que permite a observação da política de gestão dos recursos humanos de uma organização, mas também a forma como esta procurou alcançar os seus objetivos estratégicos.

Apresentação do Município de Sabrosa

1.1.O Concelho (Território)

Sabrosa- Terra de Fernão Magalhães

Sabrosa é sede de um Município com 180 Km² de área e 5 548 habitantes (2021), subdividido em 12 freguesias, tendo sido criado o atual Concelho de Sabrosa em 6 de novembro de 1836.

Sabrosa, as suas terras e as suas gentes têm sido sempre fonte de inspiração constante para escritores, historiadores e outros apaixonados pelo Douro, é a terra de Fernão de Magalhães, o navegador português que desenvolveu e empreendeu a 1.ª viagem de circum-navegação.

Pode também encontrar uma das melhores paisagens de Portugal, que é património mundial da UNESCO, um magnífico cenário e um solo ideal para a qualidade das uvas, das quais são feitos os melhores vinhos do mundo.

Há ainda um grande nome da literatura universal, Miguel Torga, nascido na Vila de São Martinho de Anta, onde está edificado o Espaço com o seu nome, e que, entre outras atividades, se propõe a estudar e a divulgar a obra poética e literária do escritor.

Espalhados um pouco por todo o concelho, surgem à vista interessantes exemplares de arte sacra, igrejas, capelas e santuários que irão surpreendê-lo em cada recanto ou em qualquer aldeia.

Muitos Solares, com o seu brasão de armas, monumentos antigos e outras referências históricas também são razões pelas quais vale a pena conhecer e visitar Sabrosa. Vários vestígios arqueológicos comprovam que a região, onde o Município de Sabrosa está localizado, foi desde muito cedo habitado. Alguns destes vestígios remontam ao Neolítico, como é caso das várias mamoa descobertas no Concelho.

Sabrosa é hoje uma das principais portas de entrada na magnífica Região Demarcada do Douro, não apenas pela beleza que brota, mas também pelas condições e acessibilidades que soube reclamar e construir, sendo hoje um território de oportunidades e um excelente lugar de conforto para a sua população.

2. Balanço Social (Caracterização)

O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro.

O Balanço Social pode ainda ser norteador da incorporação de indicadores de desempenho ou desenvolvimento social, procurando demonstrar eficiência das estratégias e ações realizadas pelo município. Estes indicadores podem ser, por exemplo:

Indicadores humanos, Indicadores físicos, Indicadores monetários.

Com estes indicadores poderemos estabelecer uma relação entre elementos de enquadramento social e da situação da organização por forma a apresentar uma análise do bem-estar dos indivíduos internamente ou externamente à organização e os quadros de gestão social, dispondo sobre os resultados obtidos pela organização e pelos indicadores sociais uma abordagem global e coerente.

Nestes termos apresentamos, para conhecimento e devidos efeitos, os diversos quadros que compõem o Balanço Social do Município de Sabrosa, nomeadamente: A caracterização dos trabalhadores da Câmara Municipal é uma tarefa complexa de elaborar e de estudar porque os dados que compõem a população é muito dinâmica e tem inúmeras modificações ao longo do ano. Por isso, o momento ou a referência temporal do Balanço Social refere - se ao último dia do ano anterior, conforme n.º 1 do artigo 1.º do Decreto – Lei n.º 190/96, de 09 de outubro.

2.1. Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género (Quadro 1)

Quadro 1 - Contagem dos Trabalhadores segundo a modalidade de Vinculação por Cargo/Carreira e Género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Vinculação	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Comissão de serviço	H	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3
	M	0	2	1	0	0	0	0	0	2	3
	Total	0	4	2	0	0	0	0	0	0	6
CTFP por tempo indeterminado	H	0	0	13	22	43	0	1	0	1	80
	M	0	0	13	20	24	0	0	0	0	57
	Total	0	0	26	42	67	0	1	0	1	137
CTFP a termo resolutivo certo	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CTFP a termo resolutivo incerto	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	H	0	2	14	23	43	0	1	0	1	84
	M	0	2	14	20	24	0	0	0	0	60
	Total	0	4	28	43	67	0	1	0	1	144



Gráfico 1: Em 31 de Dezembro de 2022, o Município de Sabrosa, contava com 144 trabalhadores, 84 homens e 60 mulheres, representando **58,33%** e **41,66%** respetivamente, da totalidade dos trabalhadores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

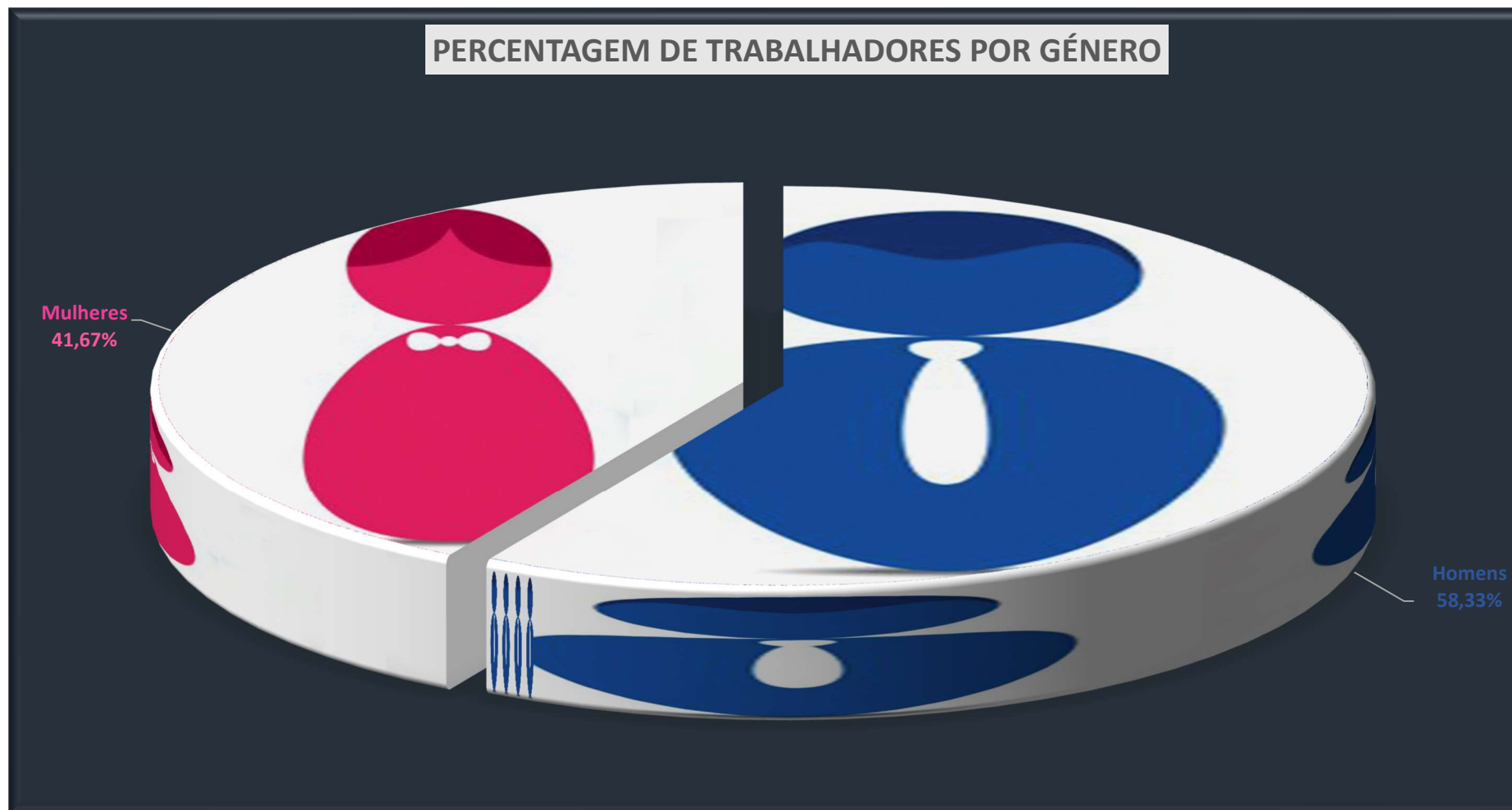


Gráfico 2:

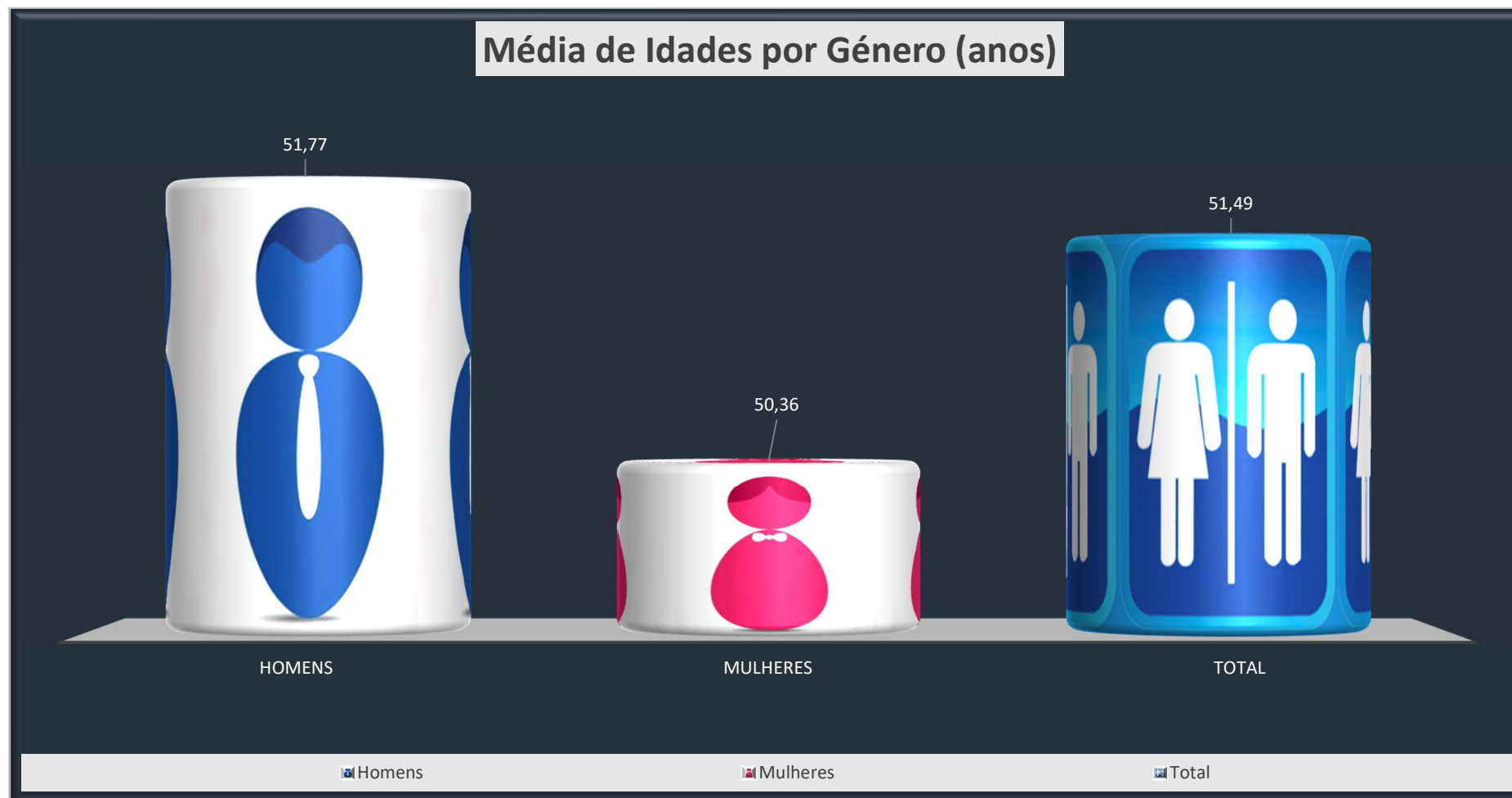


Gráfico 3:

N.º Trabalhadores em Comissão de Serviço



Gráfico 4:

N.º Trabalhadores Com Contrato Trabalho Função Pública Por Tempo Indeterminado



Gráfico 5:

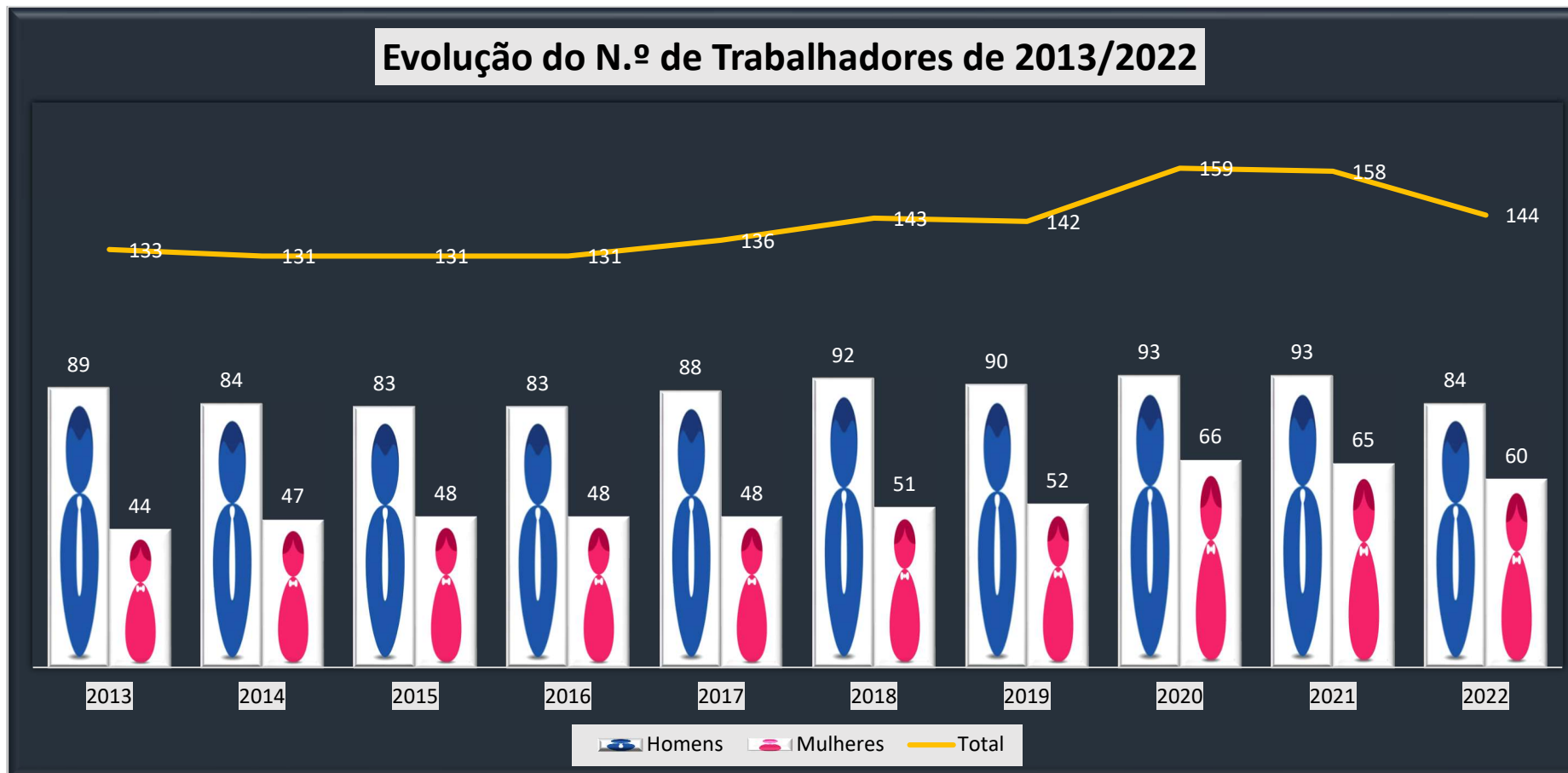


Gráfico 6: A Evolução dos recursos humanos no Município de Sabrosa compreendida entre os anos de 2013 e 2022, como se pode verificar pelo gráfico nº 6, sofreu uma ligeira descida em relação ao passado ano.

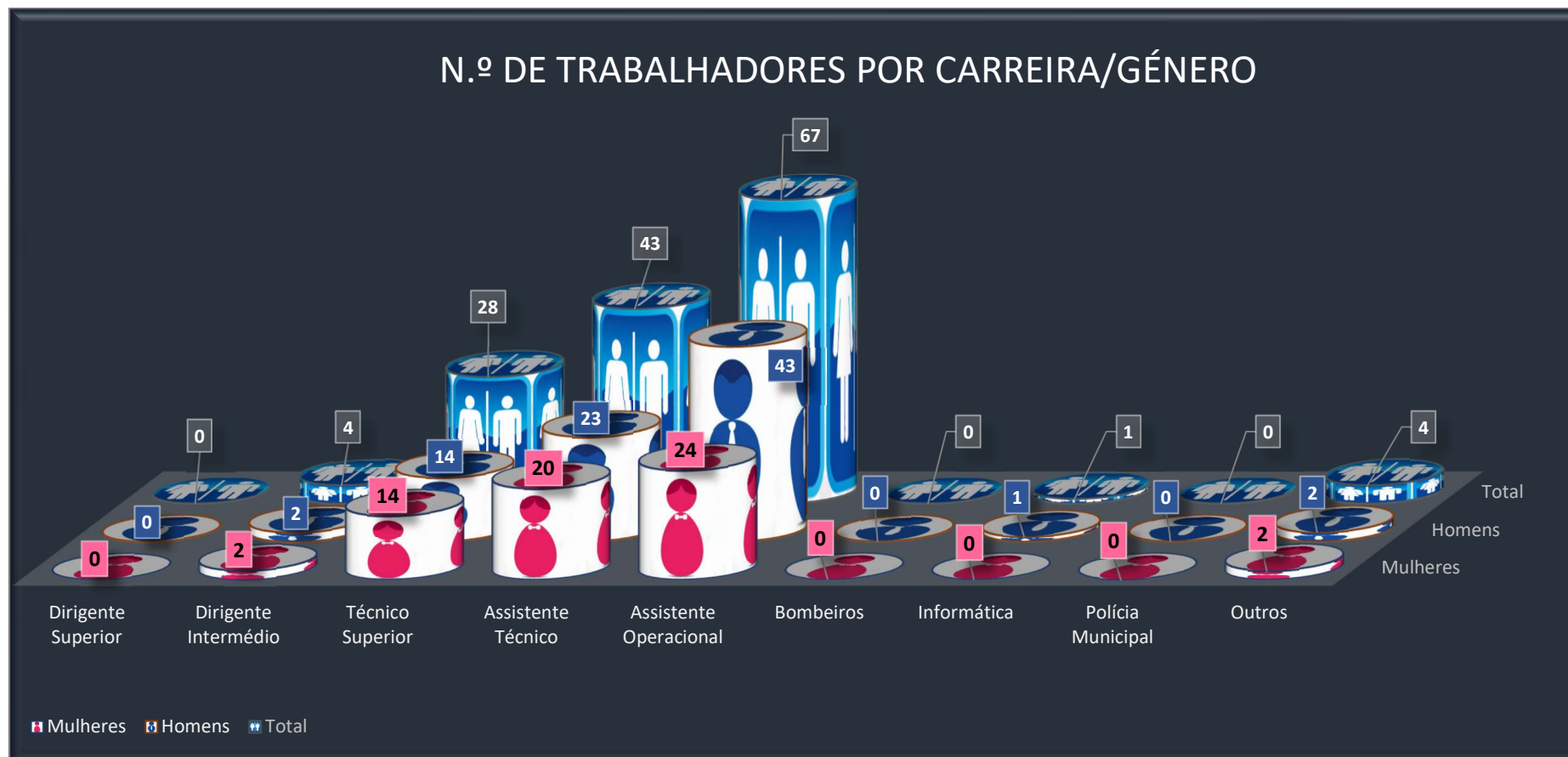


Gráfico 6.1: A distribuição das carreiras pelo género indicava o grau de especialização ou tecnicidade dos homens e das mulheres. Em 2022 as Carreiras Gerais, eram maioritariamente masculinas, Assistentes Operacionais (50) e Assistentes Técnicos (24), bem como no quadro de técnicos superiores (14), de referir que nas carreiras mais especializadas o número de mulheres praticamente se equivale à classe masculina.

2.2 Contagem dos prestadores de serviço (pessoas singulares) segundo modalidade de prestação de serviços e género (Quadro 1.1)

Quadro 1.1 - Contagem dos prestadores de serviço (pessoas singulares) segundo modalidade de prestação de serviços e género											
Carreiras e Categorias											Total
Prestação de Serviços	Género										
Tarefa	H										
	M										
	Total										
Avença	H	5									5
	M	23									23
	Total	28									28
Total	H	5									5
	M	23									23
	Total	28									28

A 31 de Dezembro de 2022, o Município de Sabrosa tinha 28 trabalhadores em prestação de serviços, todos em regime de Avença.

PRESTADORES DE SERVIÇOS TAREFA/AVENÇA

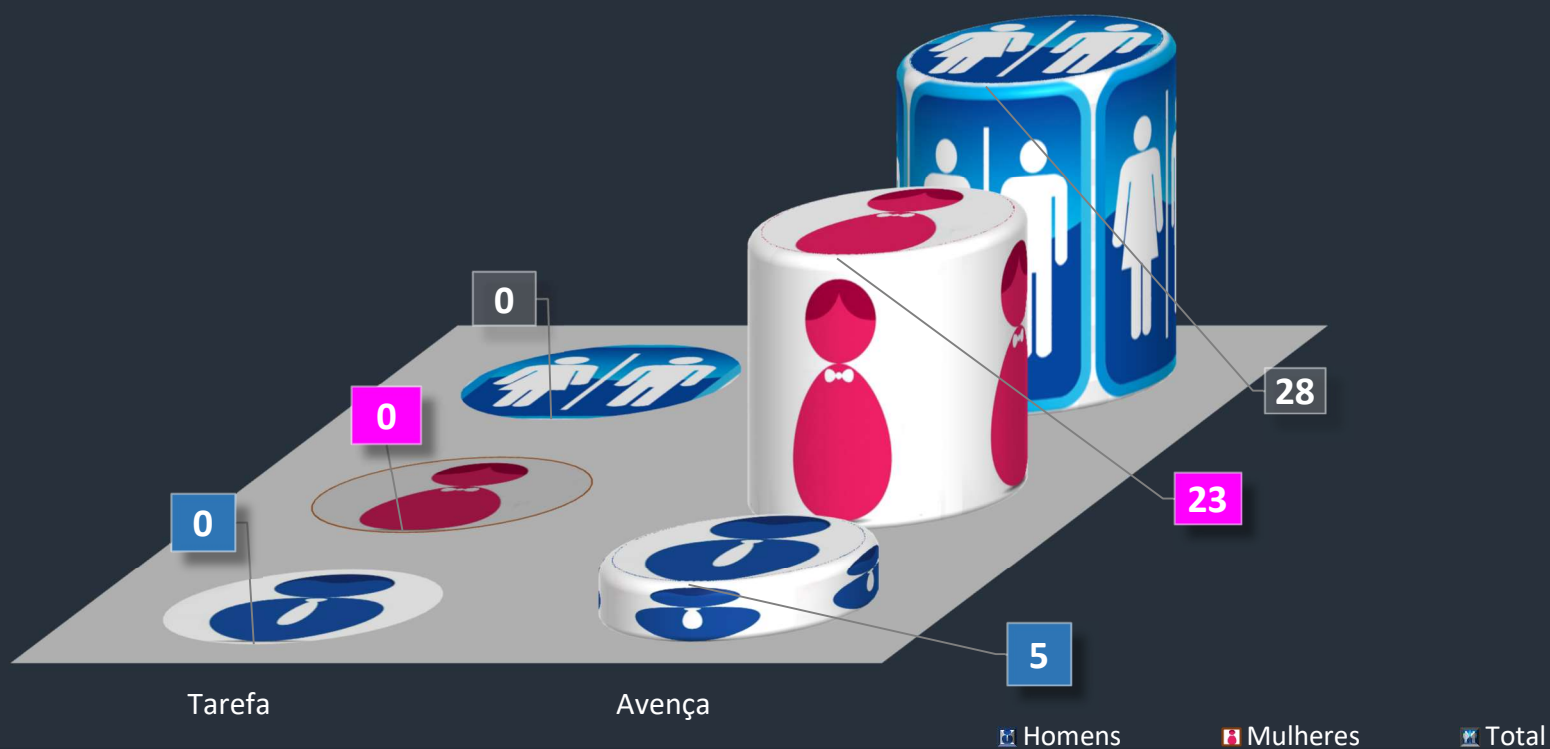


Gráfico 7:

2.3. Contagem dos trabalhadores segundo o escalão etário por cargo/carreira e género (Quadro 2)

Quadro 2 - Contagem dos Trabalhadores por cargo/carreira segundo escalão etário e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Escalão Etário	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Menos de 20 Anos	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	H	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
30-34	H	0	1	2	1	0	0	0	0	0	4
	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	1	3	1	0	0	0	0	0	5
35-39	H	0	0	3	3	0	0	0	0	0	6
	M	0	0	1	2	0	0	0	0	0	3
	Total	0	0	4	5	0	0	0	0	0	9
40-44	H	0	0	2	2	3	0	0	0	0	7
	M	0	0	1	1	2	0	0	0	1	4
	Total	0	0	3	3	5	0	0	0	1	11

2.3. Contagem dos trabalhadores segundo o escalão etário por cargo/carreira e género (Quadro 2) Continuação

Quadro 2 - Contagem dos Trabalhadores por cargo/carreira segundo escalão etário e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Escalão Etário	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
45-49	H	0	1	1	2	5	0	1	0	0	10
	M	0	2	8	9	8	0	0	0	0	27
	Total	0	3	9	11	13	0	1	0	0	37
50-54	H	0	0	0	6	8	0	0	0	0	14
	M	0	0	0	3	2	0	0	0	0	5
	Total	0	0	0	9	10	0	0	0	0	19
55-59	H	0	0	4	1	11	0	0	0	1	17
	M	0	0	3	3	6	0	0	0	0	12
	Total	0	0	7	4	17	0	0	0	1	29
60-64	H	0	0	2	5	11	0	0	0	0	18
	M	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	Total	0	0	2	6	12	0	0	0	0	20
65-69	H	0	0	0	3	4	0	0	0	1	7
	M	0	0	0	1	5	0	0	0	0	6
	Total	0	0	0	4	9	0	0	0	1	13
Total	H	0	2	14	23	43	0	1	0	1	84
	M	0	2	14	20	24	0	0	0	0	60
	Total	0	4	24	43	67	0	1	0	1	144

Quadro 2 (Continuação) As distribuições das classes de idades numa população são reveladoras de alguns elementos estruturantes e de organização. Em 2022, as classes de idade entre 45-49 (25,69%) e 55-59 (20,13%) anos, foram as mais representativas sendo na classe de idades compreendida entre 45-49 anos onde existia uma maior percentagem de trabalhadores femininos (18,75%), já nos homens, a classe etária mais representativa situava-se entre os 55-59 anos de idade com 11,80%.

N.º DE TRABALHADORES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO/GÉNERO

Homens Mulheres Total

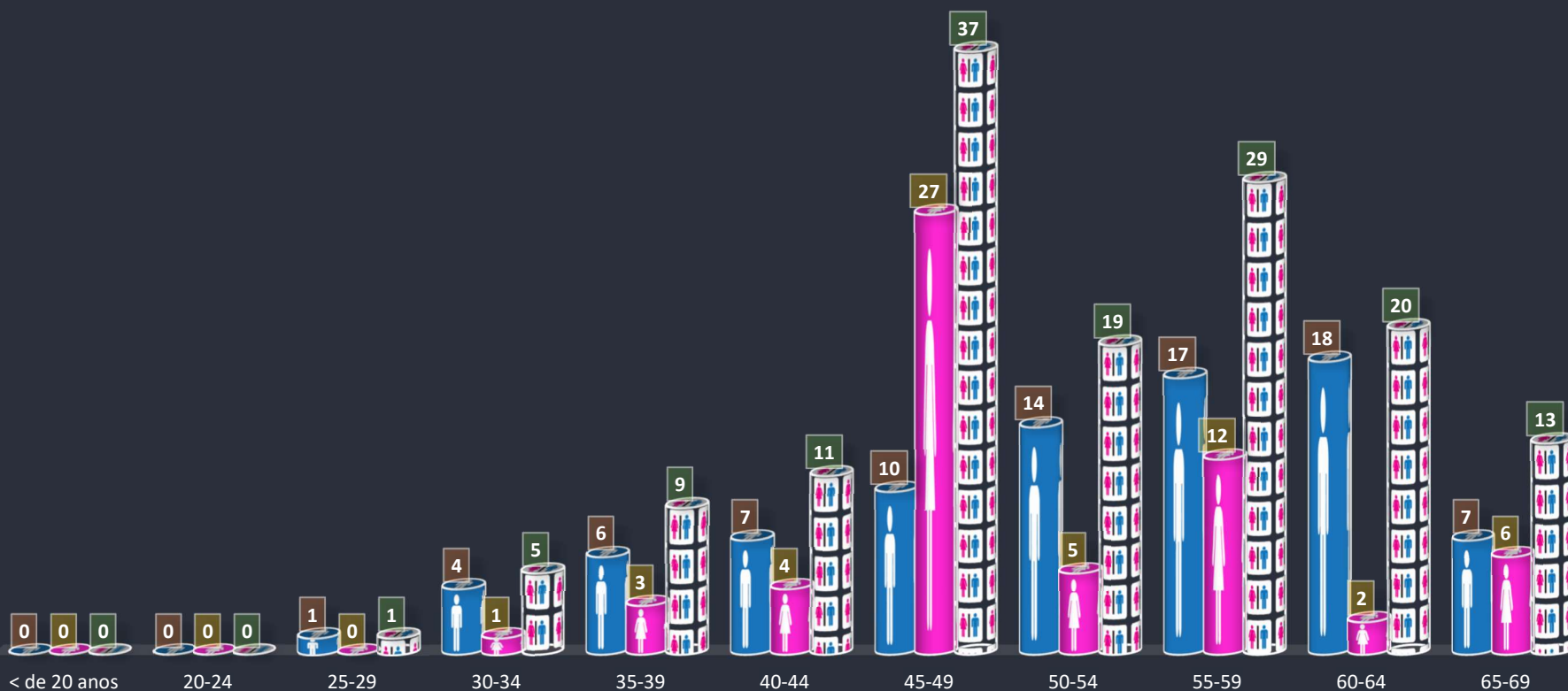


Gráfico 8: Através da representação deste gráfico, permite-nos aferir que 81,94% dos trabalhadores tem idade igual ou superior a 45 anos.

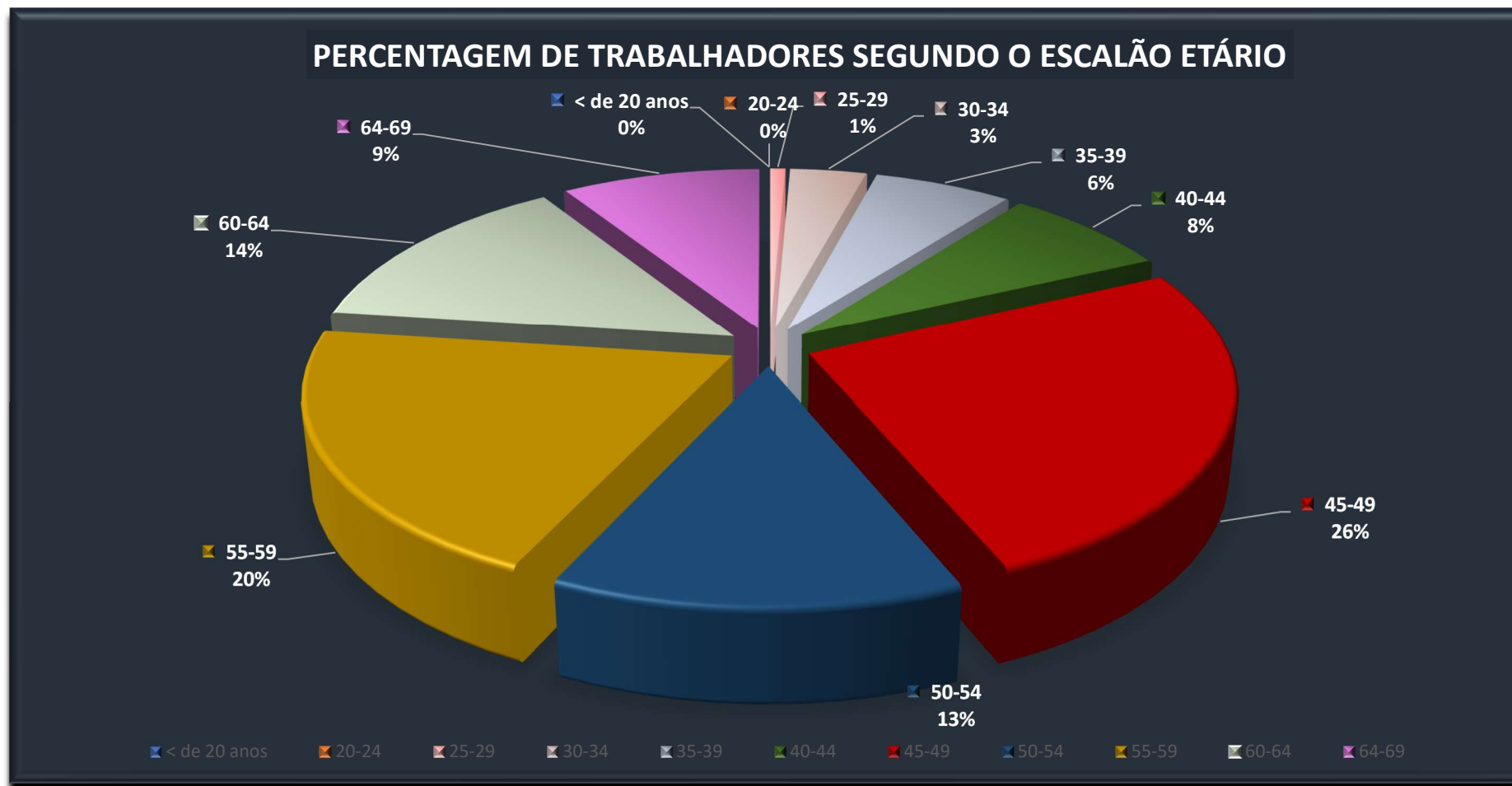


Gráfico 9: No gráfico de percentagem de trabalhadores segundo o escalão etário constata-se que 89,58% dos trabalhadores tem 40 ou mais anos e 56,25% com idade superior a 50 anos.

Nº de Assistentes Operacionais Segundo o Escalão Etário/Género

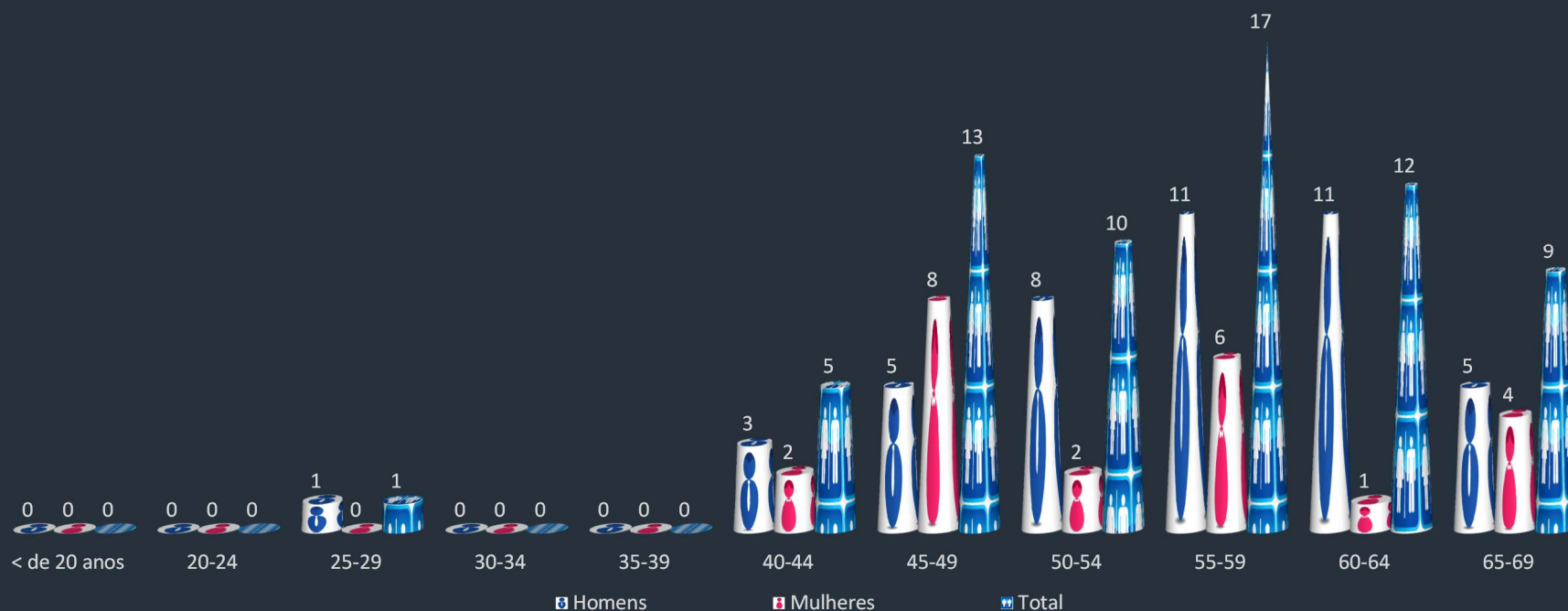


Gráfico 9.1: Ao estudo da distribuição das classes de idades, acrescentámos a variável cargo/carreira. Esta agregação de variáveis permitiu-nos aferir quais as carreiras onde existiam trabalhadores mais jovens ou mais velhos. A título de exemplo, a carreira onde existia o maior número de trabalhadores, Assistente Operacional, tinha 47 efetivos nas classes de idades de 50 ou mais anos, representando 32,63% dos trabalhadores do município, em contrapartida na mesma carreira contava apenas com 1 trabalhador (0,69%) nas classes de idades inferior a 40 anos.

Nº de Assistentes Técnicos Segundo o Escalão Etário/Género

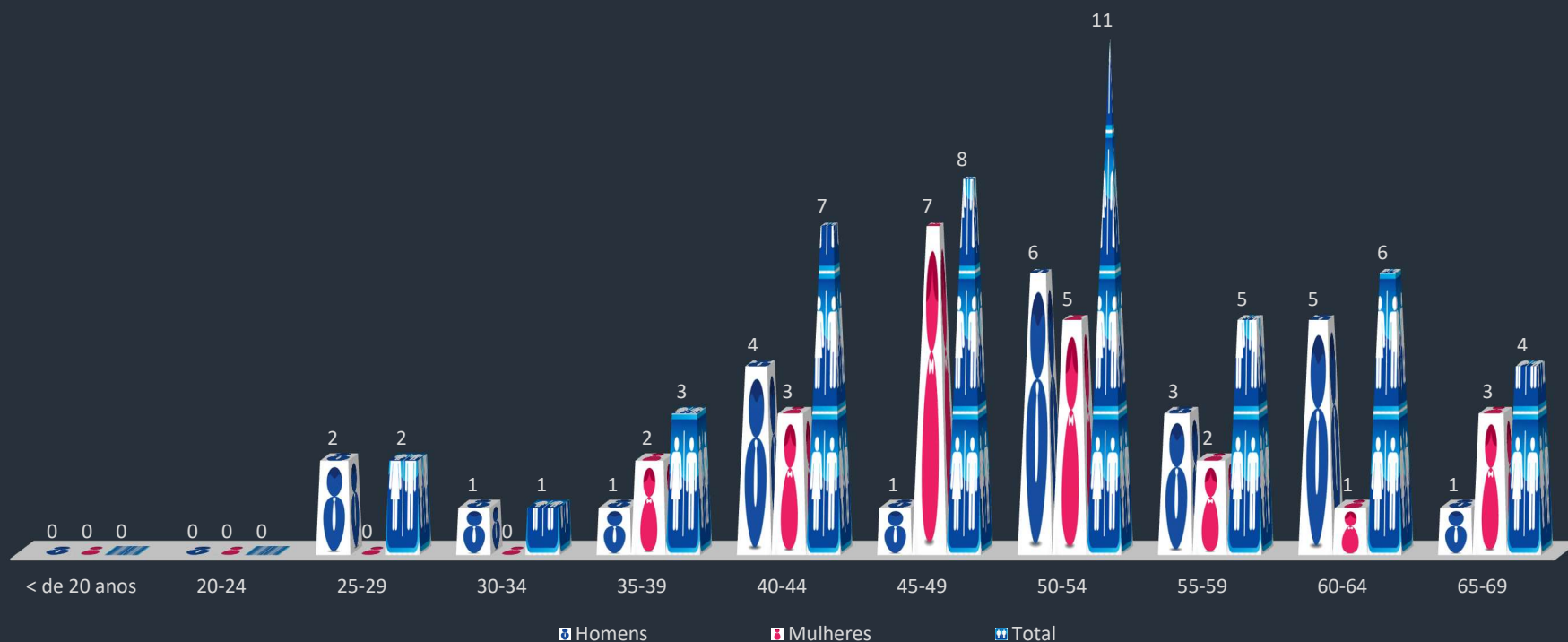


Gráfico 9.2:

Nº de Técnicos Superiores Segundo o Escalão Etário/Género

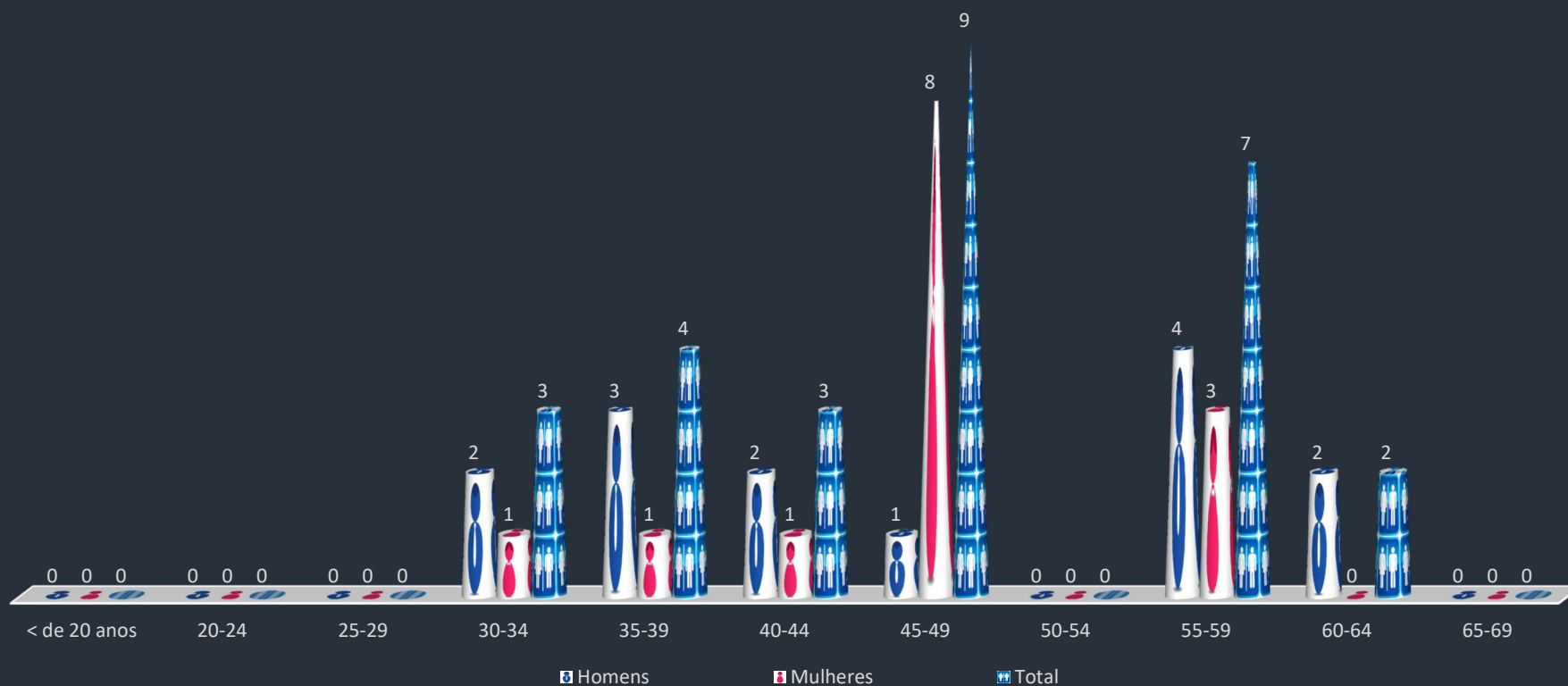


Gráfico 9.3:

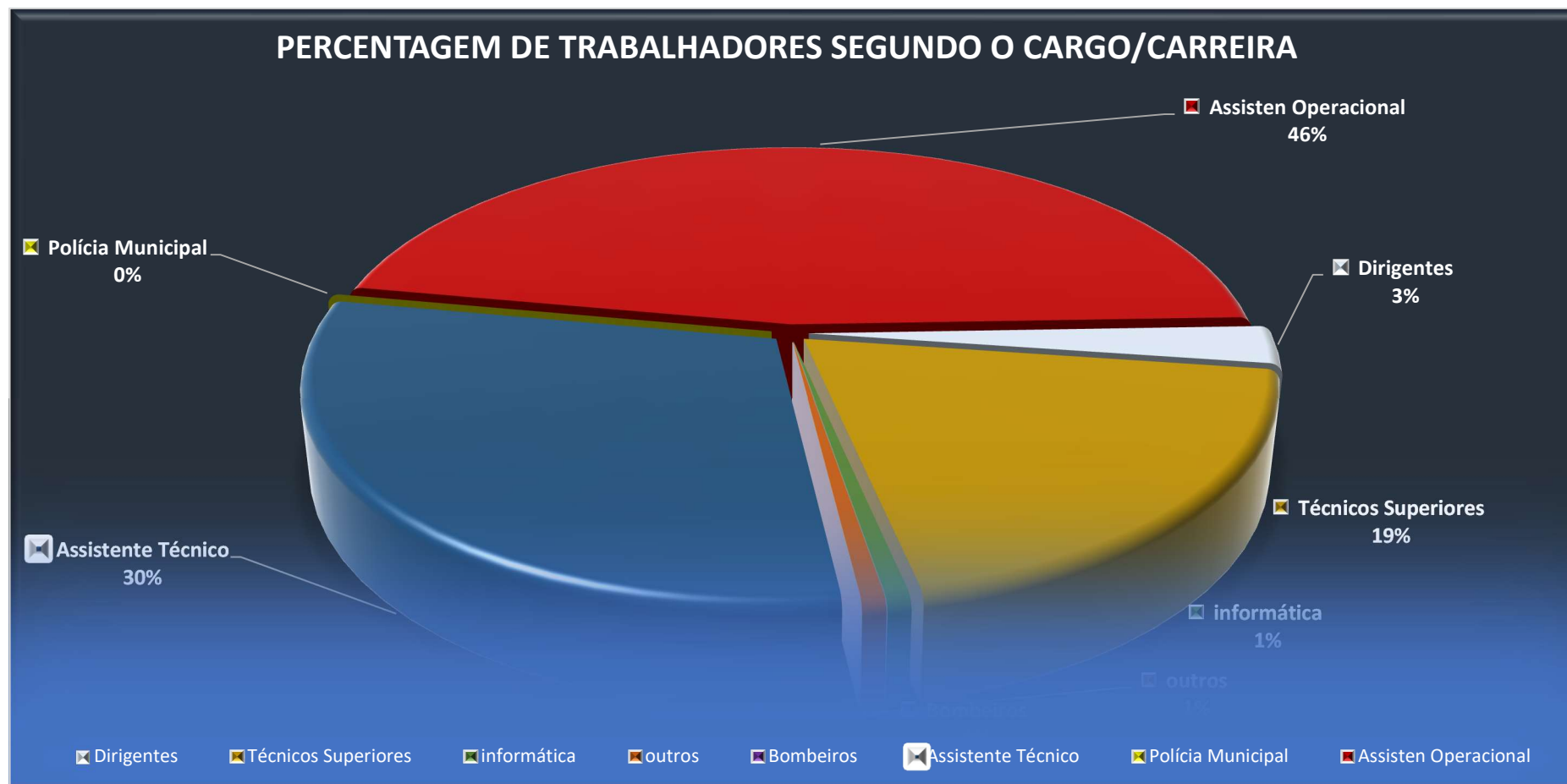


Gráfico 9.4:

Em 31 de Dezembro de 2022, o escalão etário predominante no Município Sabrosa situava-se entre os 45-49 anos com 37 trabalhadores, representando 25,69% do seu total.

Por carreiras/categorias, pode-se verificar o seguinte:

Assistentes Operacionais: O escalão etário predominante situa-se entre os 55-59 representando 11,80% dos trabalhadores nesta categoria;

Assistentes Técnicos: O escalão etário predominante situa-se este ano entre os 45-49 anos, representando 7,63% dos trabalhadores nesta categoria;

Técnicos Superiores: O escalão etário predominante situa-se entre os 45-49 anos, representando 6,24% dos trabalhadores nesta categoria;

Técnicos de Informática: O escalão etário predominante situa-se entre os 45-49 anos;

Dirigentes, o escalão etário predominante situa-se entre os 45-49 anos;

Outros, o escalão predominante situa-se entre 55-59, representando 1,88 % do total de trabalhadores.

2.4 Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade e género (Quadro 3)

Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade por cargo / carreira e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Antiguidade	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Até 5 Anos	H	0	1	6	2	4	0	0	0	0	13
	M	0	0	2	2	0	0	0	0	1	4
	Total	0	1	8	4	4	0	0	0	1	17
5-9	H	0	0	1	1	5	0	0	0	0	7
	M	0	0	2	2	3	0	0	0	0	7
	Total	0	0	3	3	8	0	0	0	0	14
10-14	H	0	0	1	3	4	0	0	0	0	8
	M	0	0	2	4	5	0	0	0	0	11
	Total	0	0	3	7	9	0	0	0	0	19
15-19	H	0	1	1	3	5	0	1	0	0	11
	M	0	1	3	2	2	0	0	0	0	8
	Total	0	2	4	5	7	0	1	0	0	19
20-24	H	0	0	3	2	2	0	0	0	0	7
	M	0	1	2	3	8	0	0	0	0	14
	Total	0	1	5	5	10	0	0	0	2	21
25-29	H	0	0	2	6	11	0	0	0	0	7
	M	0	0	2	1	4	0	0	0	1	10
	Total	0	0	4	7	15	0	0	0	1	26

2.4 Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade e género (Quadro 3) Continuação

Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade por cargo / carreira e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Antiguidade	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
30-34	H	0	0	0	2	10	0	0	0	1	13
	M	0	0	1	3	1	0	0	0	0	5
	Total	0	0	1	5	11	0	0	0	1	18
35-39	H	0	0	0	3	2	0	0	0	0	5
	M	0	0	0	3	1	0	0	0	0	4
	Total	0	0	0	6	3	0	0	0	0	9
Mais de 40 Anos	H	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	H	0	2	14	23	43	0	1	0	1	84
	M	0	2	14	20	24	0	0	0	0	60
	Total	0	4	28	43	67	0	1	0	1	144

Quadro 3 (Continuação) A antiguidade dos efetivos no serviço indicou o período de tempo pelo qual o trabalhador exerceu o seu trabalho na Câmara Municipal. Em 2022 o maior número de trabalhadores (26) está situado no nível de antiguidade 25 – 29 representando 18,05%, sendo a carreira de Assistente Operacional com o maior número de trabalhadores no referido nível (15) 10,41%. O nível de antiguidade do escalão de antiguidade 20-24 anos tem o número (21) de trabalhadores, 14,58%. A 31 de dezembro de 2022 a Câmara Municipal disponha de (1) trabalhador com mais de 40 anos de antiguidade.

O gráfico que se segue é ilustrativo do nível de antiguidade dos trabalhadores do Município de Sabrosa.

NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES

Homens Mulheres Total



Gráfico 10:

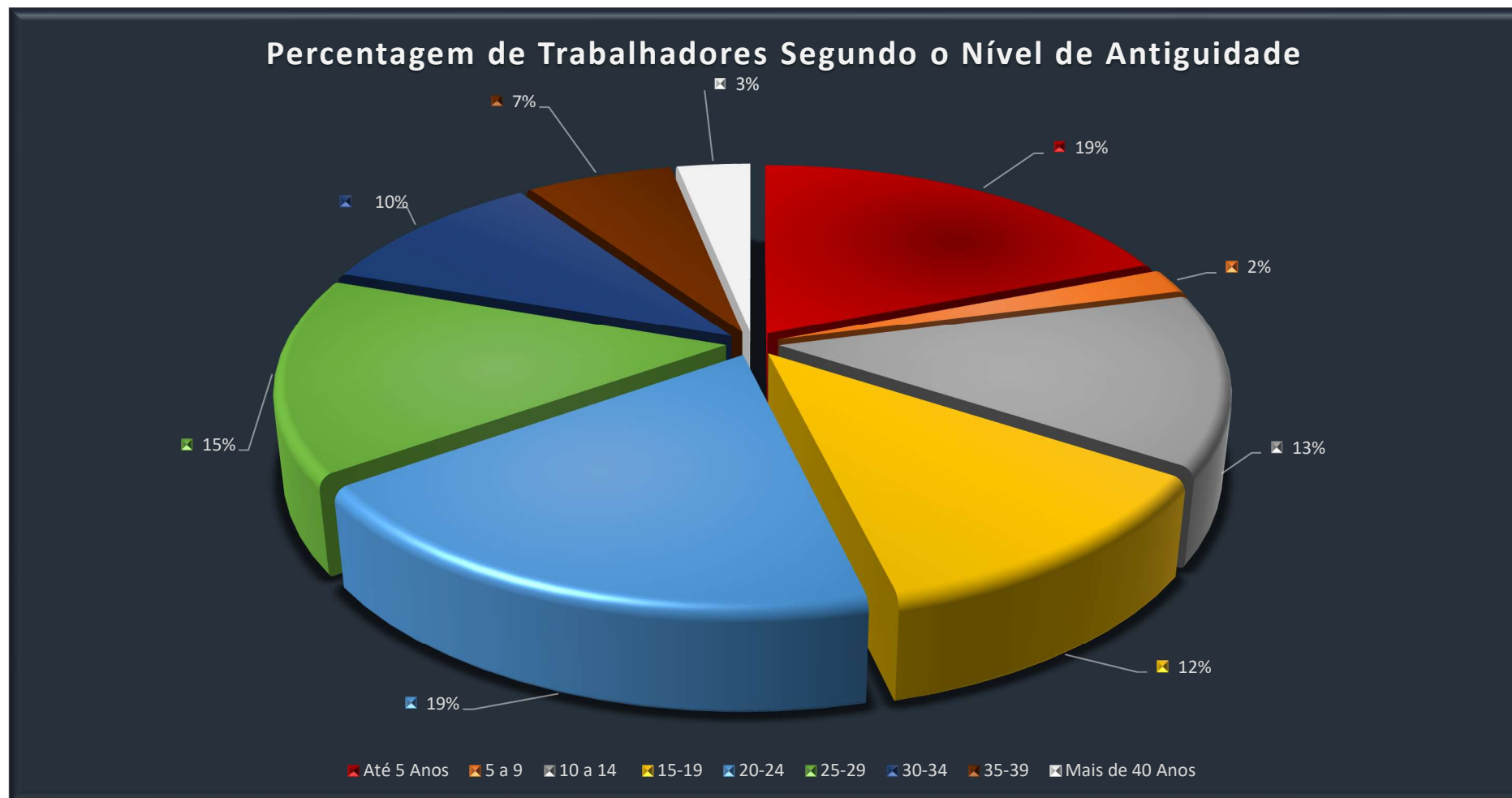


Gráfico 11:

2.5. Contagem dos trabalhadores por cargo / carreira segundo o nível de escolaridade e género (Quadro 4)

Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade por cargo/carreira e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Escolaridade	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Menos de 4 anos de escolaridade	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos de escolaridade	H	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16
6º ano ou equivalente	H	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
	M	0	0	0	1	3	0	0	0	0	4
	Total	0	0	0	1	16	0	0	0	0	17
9º ano ou equivalente	H	0	0	0	3	12	0	0	0	1	16
	M	0	0	0	4	5	0	0	0	0	09
	Total	0	0	0	7	17	0	0	0	1	25
11º ano ou equivalente	H	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	M	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
12º ano ou equivalente	H	0	0	0	17	2	0	0	0	0	19
	M	0	0	0	10	16	0	0	0	0	26
	Total	0	0	0	27	18	0	0	0	0	45

2.5. Contagem dos trabalhadores por cargo / carreira segundo o nível de escolaridade e género (Quadro 4) Continuação

Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade por cargo/carreira e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Escolaridade	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Bacharelato	H	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	M	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	Total	0	1	2	0	0	0	1	0	0	4
Licenciatura	H	0	2	26	1	0	0	0	0	0	15
	M	0	2	14	2	0	0	0	0	0	18
	Total	0	4	22	3	0	0	0	0	0	33
Mestrado	H	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Doutoramento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	14	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	0	2	14	23	43	0	1	0	1	84
	M	0	2	10	20	24	0	0	0	0	60
	Total	0	4	28	43	67	0	1	0	1	144

Quadro 4 (Continuação) O nível de escolaridade dos trabalhadores pode influenciar ou condicionar o desempenho e a produtividade da organização.

A 31 de Dezembro de 2022, o nível de escolaridade dos trabalhadores do Município de Sabrosa, situava-se na sua maioria no 12º ano com (31,25%) dos trabalhadores. O grupo de licenciados, é aquele que mais subiu nos últimos anos, situando-se agora nos (22,91%) de trabalhadores, à frente do grupo com o 9º ano de escolaridade com (17,36%), o grupo com o 4º de escolaridade ou equivalente, embora tenha vindo a baixar nos últimos anos, ainda conta com (11,29%) dos trabalhadores.

O gráfico que se segue ilustra bem o nível escolar dos trabalhadores do Município de Sabrosa.

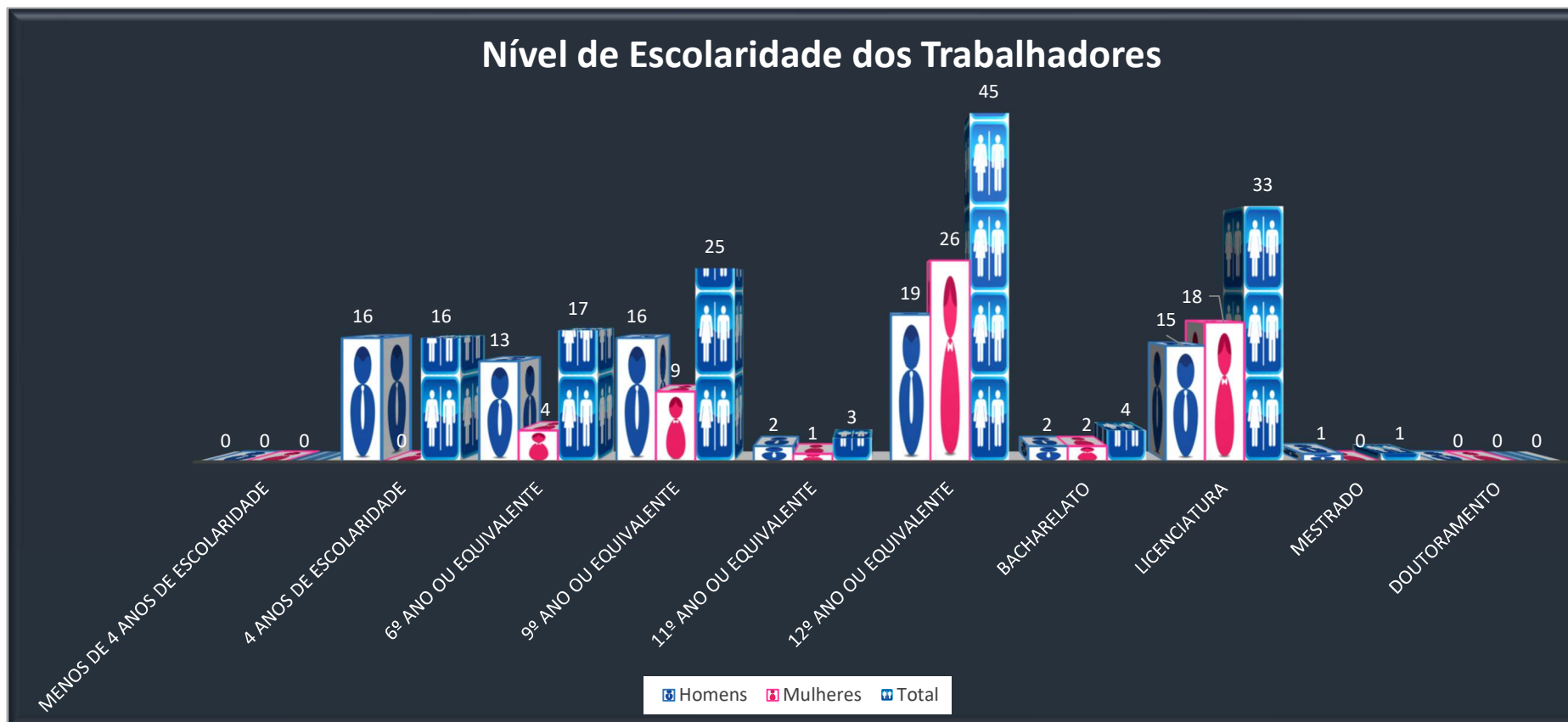


Gráfico 12: Se observarmos as habilitações (nível de escolaridade) dos efetivos segundo o género, em 2022, foram assinaladas 18 mulheres licenciadas e 26 com o 12.º ano ou equivalente (30,55%), já nos homens grupo que mais se destaca são os do 12.º ano de escolaridade com 19 efetivos (13,19%), seguindo-se os habilitados com o 9.º ano de escolaridade com 16 efetivos (11,11%), demonstrando este indicador, um nível de habilitações superior no escalão feminino.

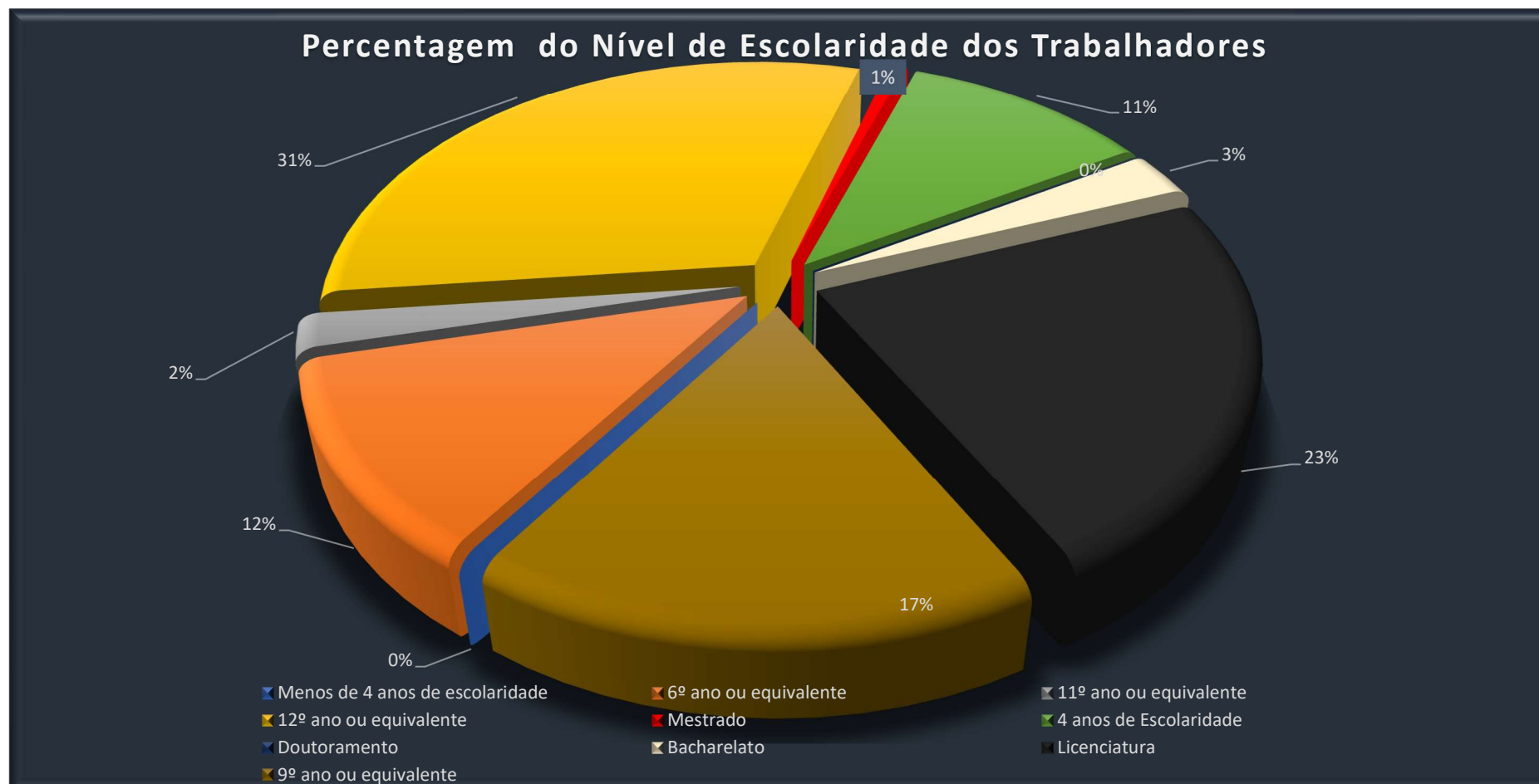


Gráfico 13:

2.6. Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo / carreira segundo a nacionalidade e género (Quadro 5)

Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo / carreira segundo a nacionalidade e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Trabalhadores Estrangeiros	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
União Europeia	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPLP	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

A 31 de Dezembro de 2022, não existia qualquer trabalhador de nacionalidade estrangeira a trabalhar no Município de Sabrosa.

2.7. Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo / carreira segundo escalão etário e género (Quadro 6)

Quadro 6 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo / carreira segundo o escalão etário e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Deficiência escalão Etário	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Menos de 20 Anos	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	H	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

2.7. Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo / carreira segundo escalão etário e género (Quadro 6) Continuação

Quadro 6 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo / carreira segundo o escalão etário e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Deficiência escalão Etário	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
45-49	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
50-54	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	H	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
60-64	H	0	0	0	1	3	0	0	0	0	4
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	1	3	0	0	0	0	4
65-69	H	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Total	H	0	0	1	2	5	0	0	0	0	8
	M	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3
	Total	0	0	2	3	6	0	0	0	0	11

Quadro 6: (Continuação) A 31 de Dezembro de 2022, existiam oito trabalhadores do género masculino e três do género feminino portadores de deficiência no Mapa de Pessoal do Município de Sabrosa.

2.8. Contagem dos 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 (Quadro 7)

Quadro 7 - Contagem dos 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											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Ocupação de Posto	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Procedimento Concursal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cedência de interesse público	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CEAGP/CEAGPA	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	H	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0
Total	H	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4
	M	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
	Total	0	0	4	2	0	0	0	0	0	6

2.9. Contagem das saídas de trabalhadores por cargo / carreira segundo o motivo de saída e género (Quadro 8)

Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores segundo o motivo por cargo/carreira e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Motivo de Saída	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Caducidade	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Revogação (Mútuo Acordo)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou Exoneração (Iniciação do Empregador)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução Denúncia ou Exoneração (Iniciação do Trabalhador)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sanção Disciplinar	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conclusão sem sucesso de período experimental	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade interna	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.9. Contagem das saídas de trabalhadores por cargo / carreira segundo o motivo de saída e género (Quadro 8) (Continuação)

Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores segundo o motivo por cargo/carreira e género (Continuação)											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Motivo de Saída	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Morte	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reforma/aposentação	H	0	0	0	1	2	0	0	0	1	4
	M	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Total	0	0	0	1	4	0	0	0	1	6
Limite de idade	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Cessação da comissão de serviço	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Outros	H	0	0	0	2	3	0	0	0	2	7
	M	0	0	0	3	3	0	0	0	0	6
	Total	0	0	0	5	6	0	0	0	2	13
Total	H	0	0	0	3	5	0	0	0	3	11
	M	0	0	0	3	6	0	0	0	0	9
	Total	0	0	0	6	11	0	0	0	3	20

As entradas e saídas de efetivos da Câmara constitui um indicador importante porque registou a distribuição das entradas num dado momento por carreira, motivo e classe de idade. Ao longo do ano de 2022 saíram 20 trabalhadores do Município de Sabrosa, 6 deles por motivo de reforma.

Contagem de Trabalhadores Segundo o Motivo de Saída

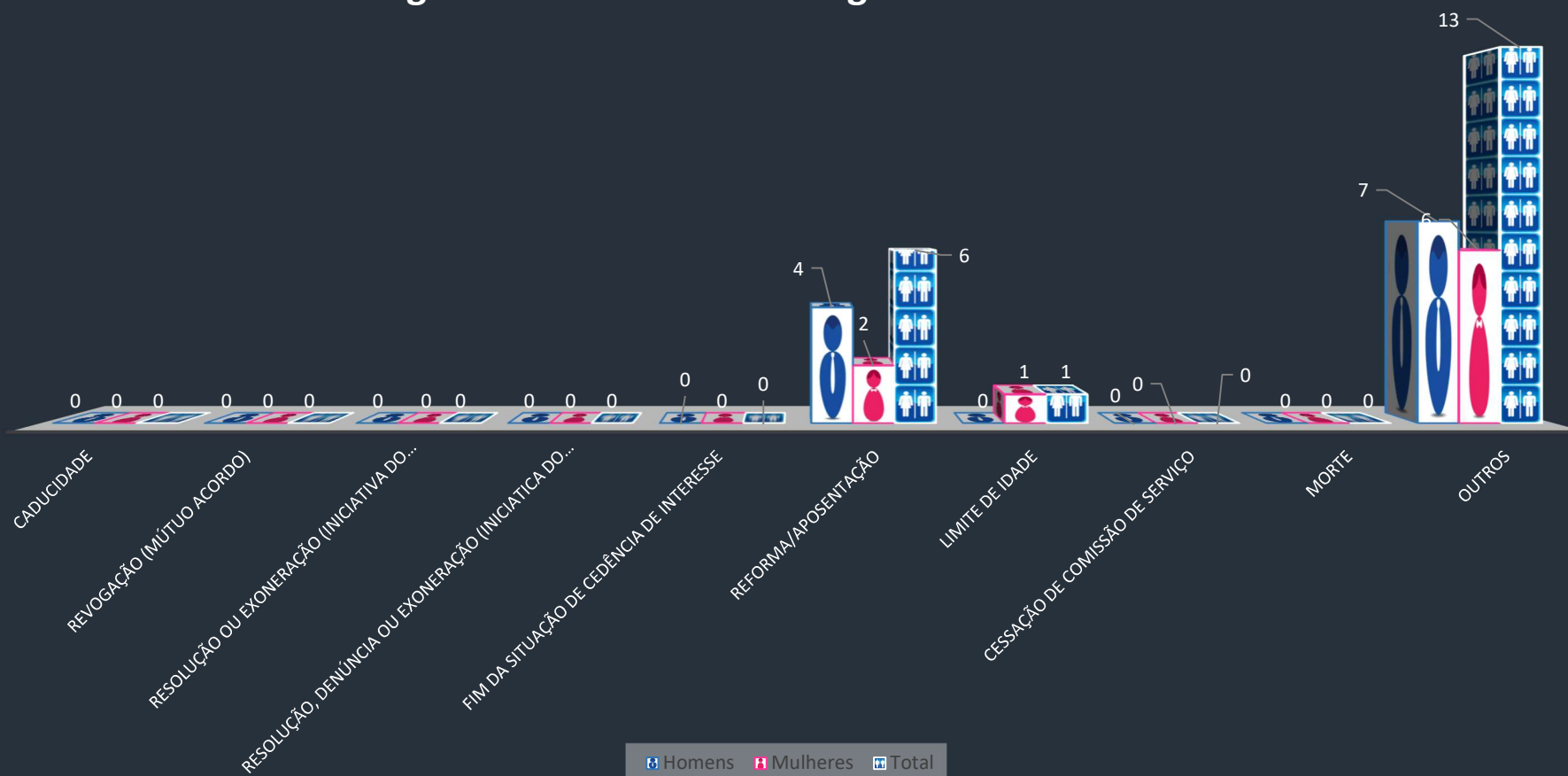


Gráfico 14:

2.10. Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo / carreira segundo a dificuldade de recrutamento (Quadro 10)

Quadro 10 - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/carreira segundo a dificuldade de recrutamento											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Motivo	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Não abertura de processo concursal											
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impugnação do processo concursal											
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falta de aprovação órgão executivo											
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal improcedente											
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal em desenvolvimento											
	Total	0	0	4	2	9	0	0	0	1	16
Total	M										
	Total	0	0	4	2	9	0	0	0	1	16

Para uma adequada gestão dos recursos humanos foi pertinente estudar os postos de trabalho vagos porque nos indicaram o valor do número de vagas necessárias ou espectáveis para um eventual preenchimento a médio e longo prazo, com implicações orçamentais. Ao longo do ano de 2022 não foram alvo de abertura de processo concursal 16 vagas do quadro de pessoal.

2.11. Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo / carreira segundo o motivo e género (Quadro 11)

Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores segundo o motivo por cargo/carreira e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Mudança Situação	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação da mobilidade na categoria	H	0	0	2	1	1	0	0	0	0	3
	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	3	1	1	0	0	0	0	4
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	0	0	2	1	5	0	0	0	0	3
	M	0	0	1	0	5	0	0	0	0	1
	Total	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4

O horário de trabalho constitui um dos fatores mais importantes duma organização e dos trabalhadores. Porque é dentro desse espaço temporal que a organização e o trabalhador encontram os equilíbrios necessários à boa execução das tarefas profissionais. As exigências da sociedade moderna, quer nas empresas, quer das famílias, tornou possível a elaboração de vários tipos de horários que vão ao encontro dessas necessidades modernas.

2.12. Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género (Quadro 14.1)

Quadro 14.1 - Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Trabalho Noturno	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Normal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Extraordinário	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Ao longo do ano de 2022 não houve trabalho noturno normal, nem extraordinário no Município de Sabrosa.

2.13. Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género (Quadro 14.2)

Quadro 14.2 - Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Extraordinário Diurno	H										2669
	M										136
	Total										2805
Extraordinário Noturno	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H										2669
	M										136
	Total										2805

Ao longo do ano de 2022 a totalidade das horas extra realizadas pelos trabalhadores do Município de Sabrosa foram realizadas no período diurno totalizando 2669 horas extraordinárias.

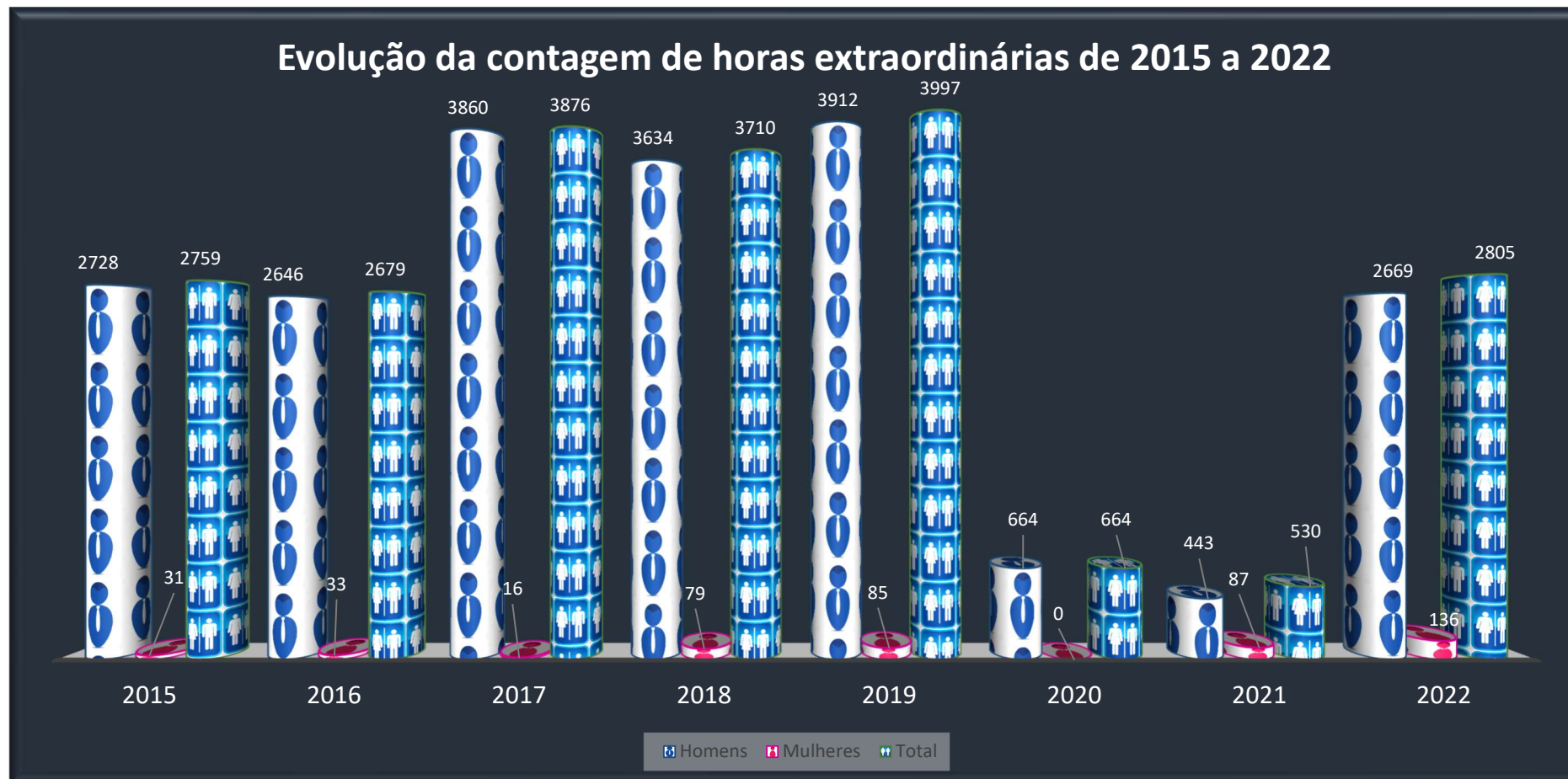


Gráfico 15:

2.14. Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados segundo o género (Quadro 14.3)

Quadro 14.3 - Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Trabalho em dias de descanso	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Descanso obrigatório semanal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Descanso complementar semanal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Feriados	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Ao longo do ano de 2022 não houve horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados, no Município de Sabrosa.

2.15. Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo / carreira segundo o motivo de ausência e género (Quadro 15)

Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo por cargo / carreira e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Motivos de Ausência	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Casamento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proteção na parentalidade	H	0	0	31	57	0	0	0	0	0	88
	M	0	0	126	0	0	0	0	0	0	126
	Total	0	0	157	57	0	0	0	0	0	214
Falecimento de familiar	H	0	0	11	0	12	0	7	0	0	30
	M	0	7	0	2	7	0	0	0	0	16
	Total	0	7	11	2	19	0	7	0	0	46
Doença	H	0	0	65	559	1296	0	12	0	0	1101
	M	0	0	56	147	898	0	0	0	0	1253
	Total	0	0	121	706	2196	0	12	0	0	3035
Por acidente em serviço ou doença profissional	H	0	0	0	49	31	0	0	0	5	85
	M	0	0	23	5	21	0	0	0	0	49
	Total	0	0	23	54	52	0	0	0	5	134
Assistência a familiares	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	11	0	0	0	0	0	11
	Total	0	0	0	11	0	0	0	0	0	11
Trabalhador estudante	H	0	0	0	7	0	0	0	0	0	7
	M	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
	Total	0	0	2	8	0	0	0	0	0	10

2.15. Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo / carreira segundo o motivo de ausência e género (Quadro 15) - 99.5Continuação

Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo por cargo / carreira e género											
Carreiras e Categorias		Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Motivos de Ausência	Género	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Por conta de período de férias	H	0	2.5	37.50	58	94.5	0	5.5	0	1.5	187.5
	M	0	3.5	55	60.5	13.5	0	0	0	0	132.5
	Total	0	6	93	119	108	0	6	0	2	332
Com perda de vencimento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	H	0	0	1	6	9	0	0	0	0	16
	M	0	0	0	6	7	0	0	0	0	13
	Total	0	0	1	12	16	0	0	0	0	29
Injustificadas	H	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	H	0	1	21	19	32	0	0	0	0	78.5
	M	0	1	25	40.5	31	0	0	0	0	96.5
	Total	0	1	46	60	63	0	5	0	0	175
Total	H	0	4	167	755	1477	0	30	0	7	2438
	M	0	11	287	273	978	0	0	0	0	1548
	Total	0	14	454	1028	2454	0	30	0	7	3986

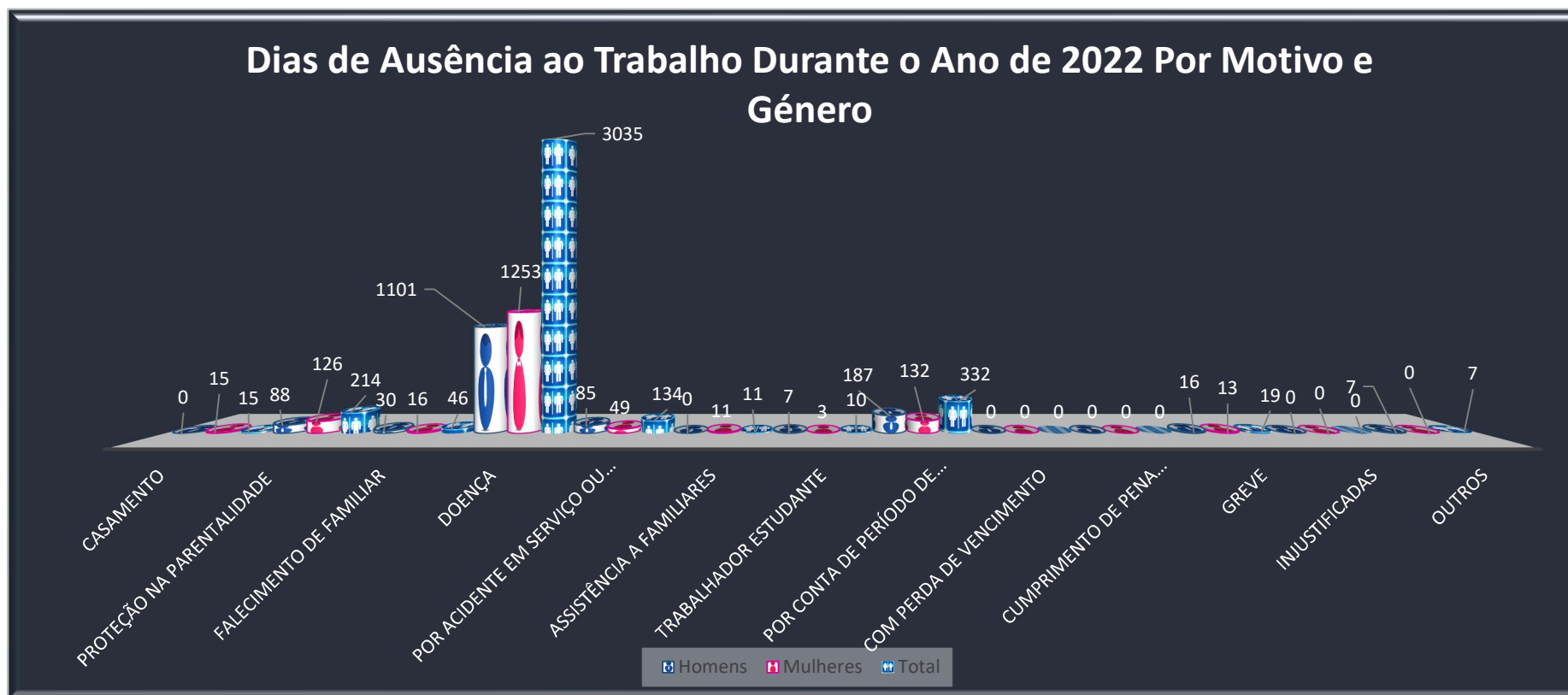


Gráfico 16:

N.º Total de Dias de Ausência ao Trabalho Durante o Ano 2022 Por Género



Gráfico 17:

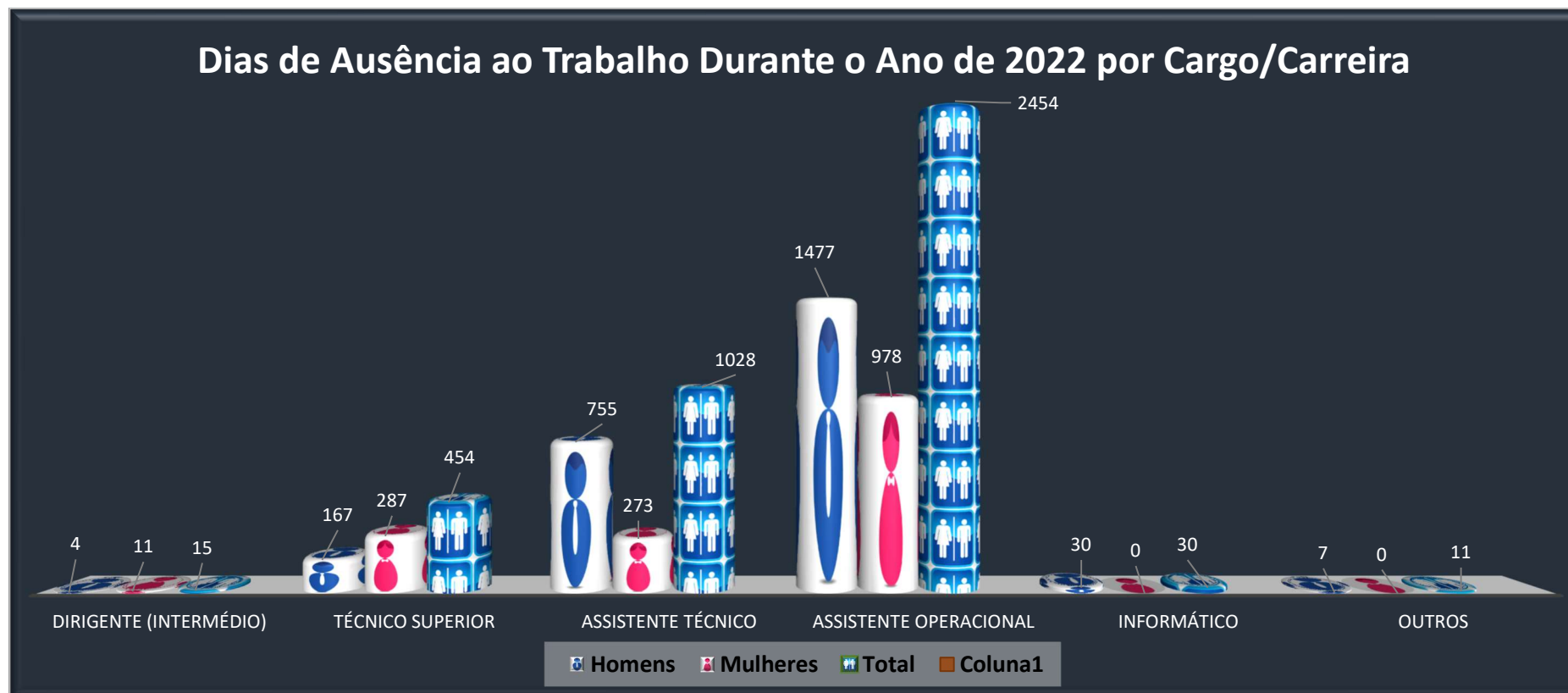


Gráfico 17.1: O absentismo em 2022 registou um total de 3986 dias de ausência, com especial incidência nas faltas por **doença**, (novo método de contagem) que correspondem a 76,14% das faltas registadas, num total de 3035 dias. Os Assistentes Operacionais registaram 2454 dias de faltas (61,56%), seguidos dos Assistentes Técnicos com 1028 dias de faltas (25.79%) e Técnicos Superiores 454 dias(11,38%).

Evolução de N.º Total de Dias de Ausência ao Trabalho de 2013/2022

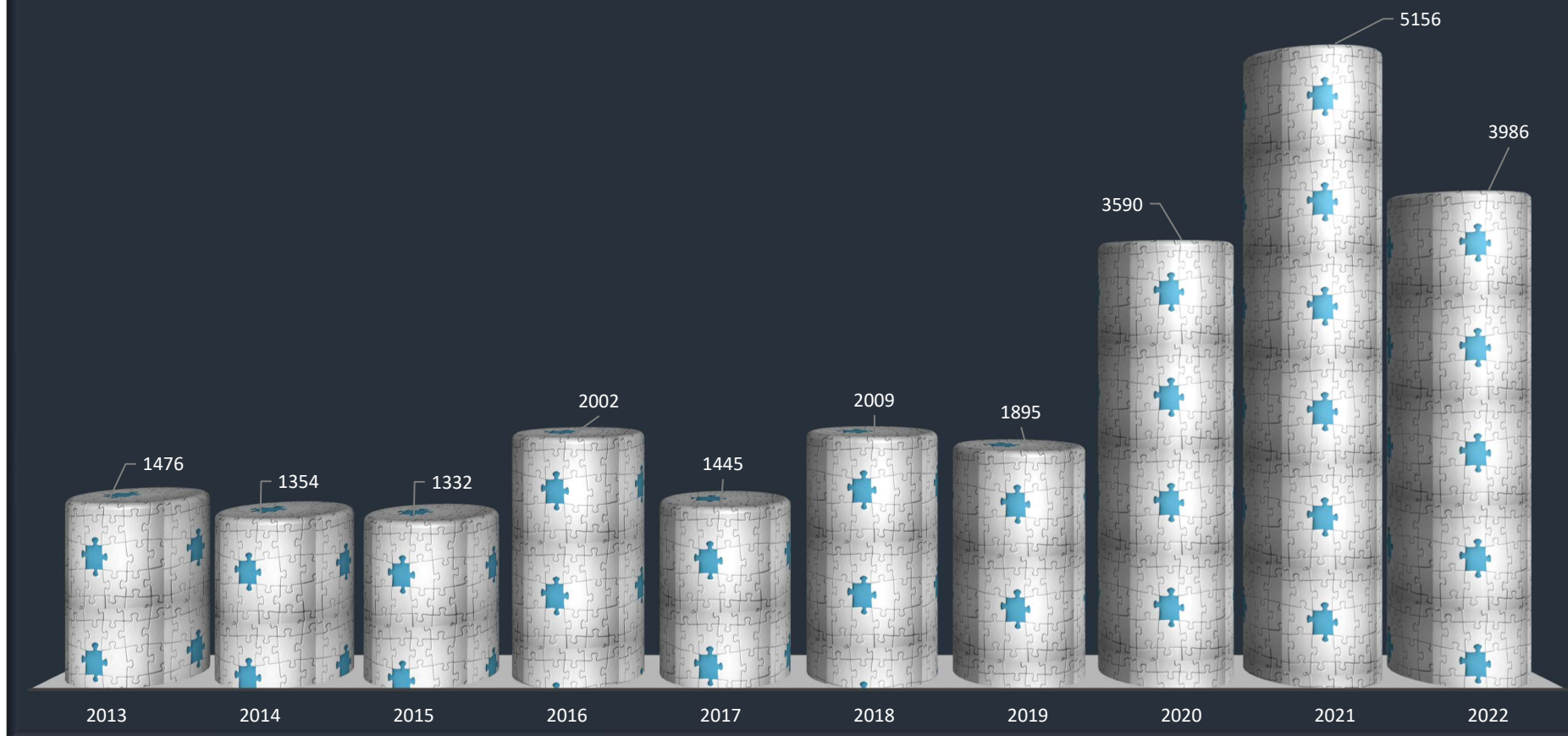


Gráfico 18:

2.16. Total dos encargos com pessoal durante o ano 2022 (Quadro 18)

Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano 2022	
Encargos com Pessoal	TOTAL €
Remunerações Base	2.353.858,62
Suplementos Remuneratórios (total Q18.1)	53.340,11
Prémios de Desempenho	0,00
Prestações Sociais (total Q18.2)	174.899,21
Outros encargos com pessoal	31.184,44
TOTAL	2.613.282,38

Na conjuntura económica atual, os custos com o pessoal são os mais avaliados. São os custos financeiros que restringem ou expandem as políticas de desenvolvimento e também dos recursos humanos. Em 2022, os encargos com pessoal foram de dois milhões, seiscientos e treze mil, duzentos e oitenta e dois euros e trinta e oito cêntimos (**2.613.282,38€**) registando um ligeiro acréscimo, 0,26%, relativamente ao ano de 2021 (2.606.177,16€), como se pode verificar pelo próximo gráfico.

Evolução do Total dos Encargos Com Pessoal de 2013/2022

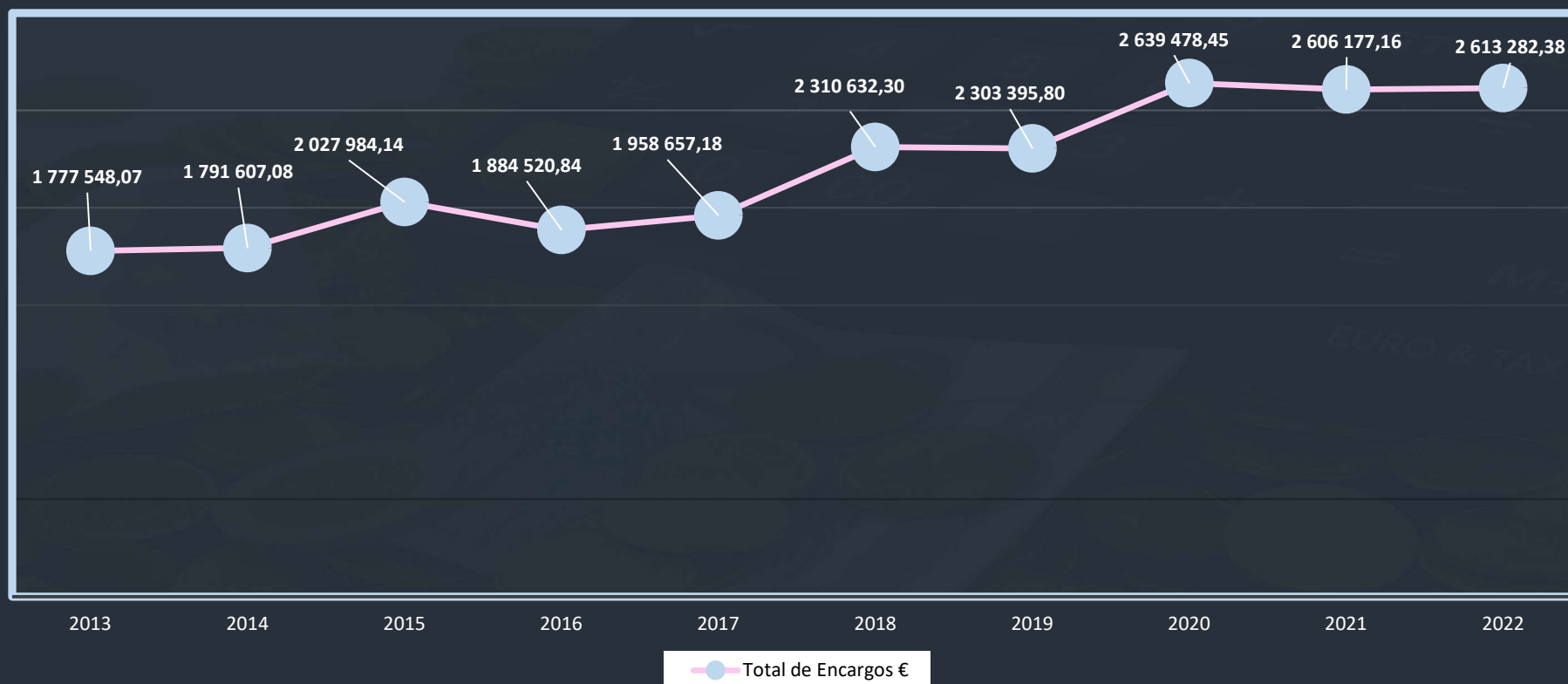


Gráfico 19:

2.17. Suplementos remuneratórios para ano 2022 (Quadro 18.1)

Quadro 18.1 – suplementos remuneratórios durante o ano 2022	
Suplementos Remuneratórios	TOTAL €
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	20.8833,27
Trabalho normal noturno	0,00
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	0,00
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	0,00
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	0,00
Abono para falhas	7.208,85
Participação em reuniões	0
Ajudas de custo	608,55
Representação	24.639,44
Secretariado	0,00
Outros suplementos remuneratórios	0,00
TOTAL	53.340,11

Durante o ano de 2022 foram gastos em suplementos remuneratórios com os trabalhadores do Município de Sabrosa, cinquenta e três mil trezentos e quarenta euros e onze centimos.

Evolução do total de encargos com Trabalho Extraordinário 2015/2022

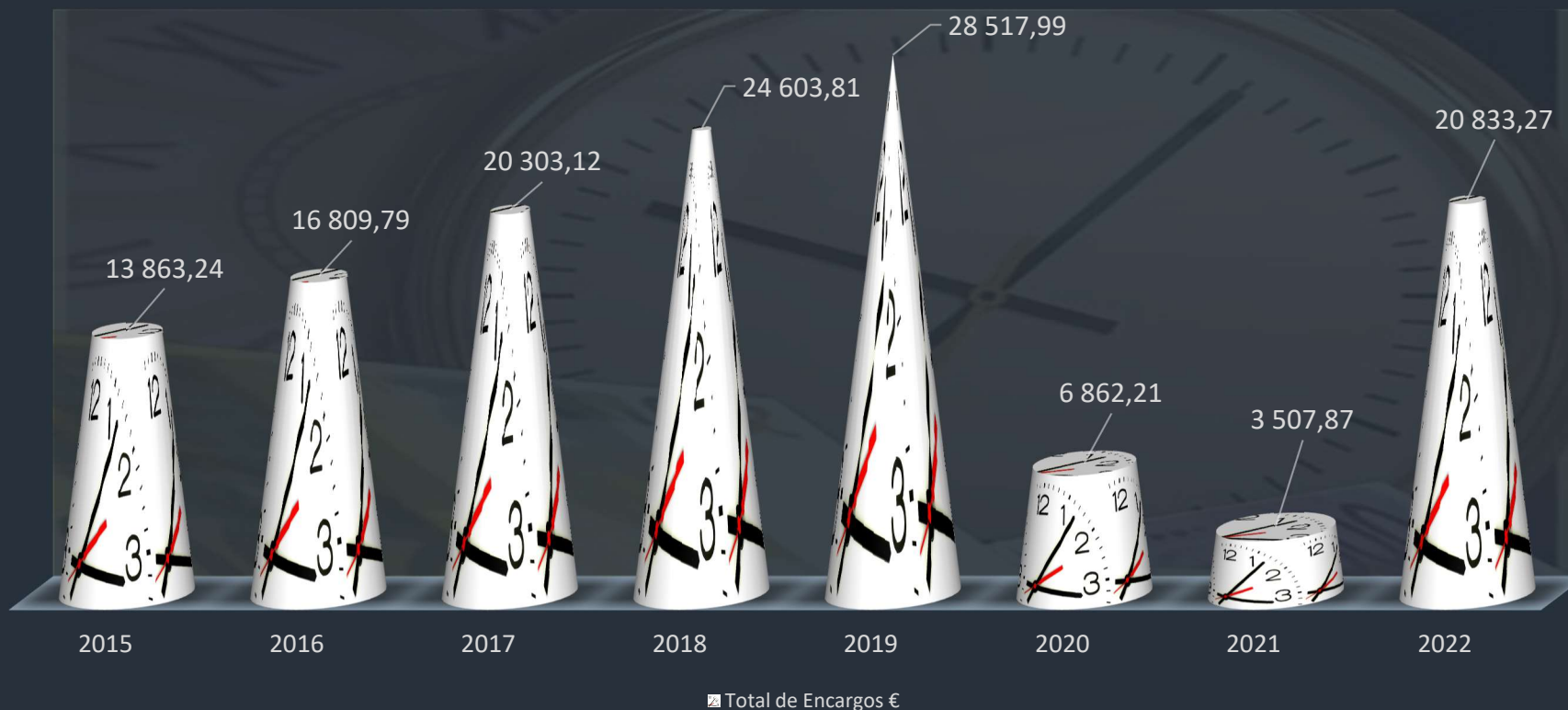


Gráfico 19.1:

2.18. Prestações Sociais para ano 2022 (Quadro 18.2)

Quadro 18.2 – prestações sociais durante o ano 2022	
Prestações Sociais	TOTAL €
Abono de família	7.635,05
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	356,71
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de refeição	162.475,71
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	0,00
Benefícios sociais	4.431,74
Outras prestações sociais	0,00
TOTAL	191.539,54

Durante o ano de 2022 foram gastos em prestações sociais com os trabalhadores do Município de Sabrosa cento e noventa e um mil, quinhentos e trinta e nove euros e cinquenta e quatro centimos.

2.19. Benefícios de apoio social para ano 2022 (Quadro 18.2.1)

Quadro 18.2.1 – benefícios de apoio social durante o ano 2022	
Benefícios	TOTAL €
Grupos desportivos/casa de pessoal	0,00
Refeitórios	0,00
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00
Colónias de férias	0,00
Subsídios de estudo	0,00
Apoio socioeconómico	0,00
Outros benefícios sociais	4.431,74
TOTAL	4.431,74

Ao longo do ano de 2022 foram gastos em benefícios de apoio social com os trabalhadores do Município de Sabrosa, quatro mil, quatrocentos e trinta e um euros e setenta e quatro cêntimos.

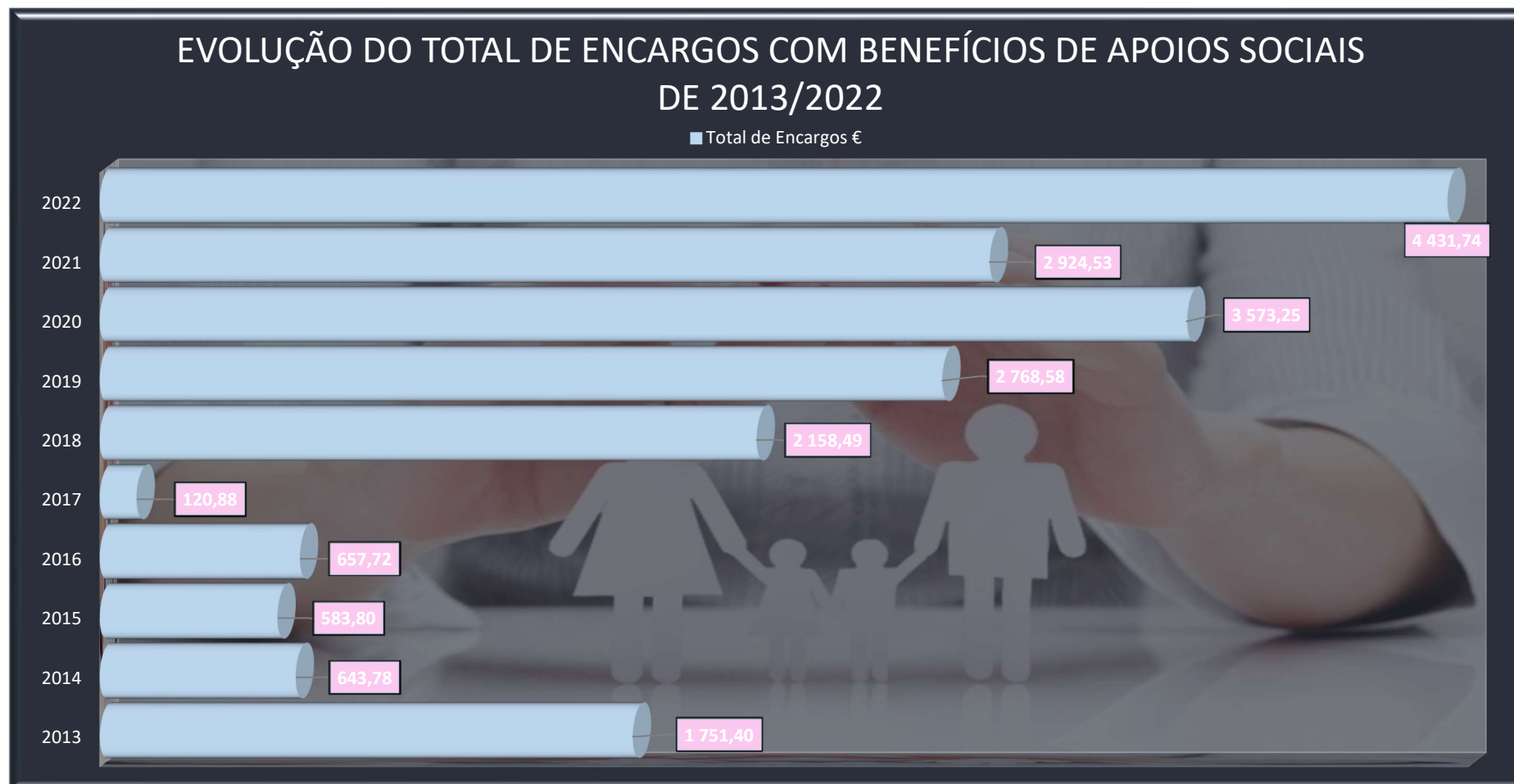


Gráfico 20:

2.20. Contagem dos acidentes no local de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa (por género) (Quadro 19.1)

Quadro 19.1 - Contagem dos acidentes no local de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa (por género)										
Carreiras e Categorias										Total
Acidentes	Género	Sem baixa	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais				
N.º Total de acidentes	H									1
	M									0
	Total									1
N.º Acidentes com baixa	H	0	0	0	0	0				0
	M	0	0	0	39	0				39
	Total	0	0	0	39	0				39
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes no ano	H	0	0	0	0	0				0
	M	0	0	0	0	0				0
	Total	0	0	0	0	0				0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	0	0	491	279	0				770
	M	0	3	353	7	0				360
	Total	0	3	844	286	0				1130

Quadro 19.1: Ao longo do ano de 2022 foi registado 1 acidente de trabalho, tendo consequência em 39 dias de trabalho perdidos.

Contagem dos Acidentes no Local de Trabalho e "In itinere" de 2014/2022

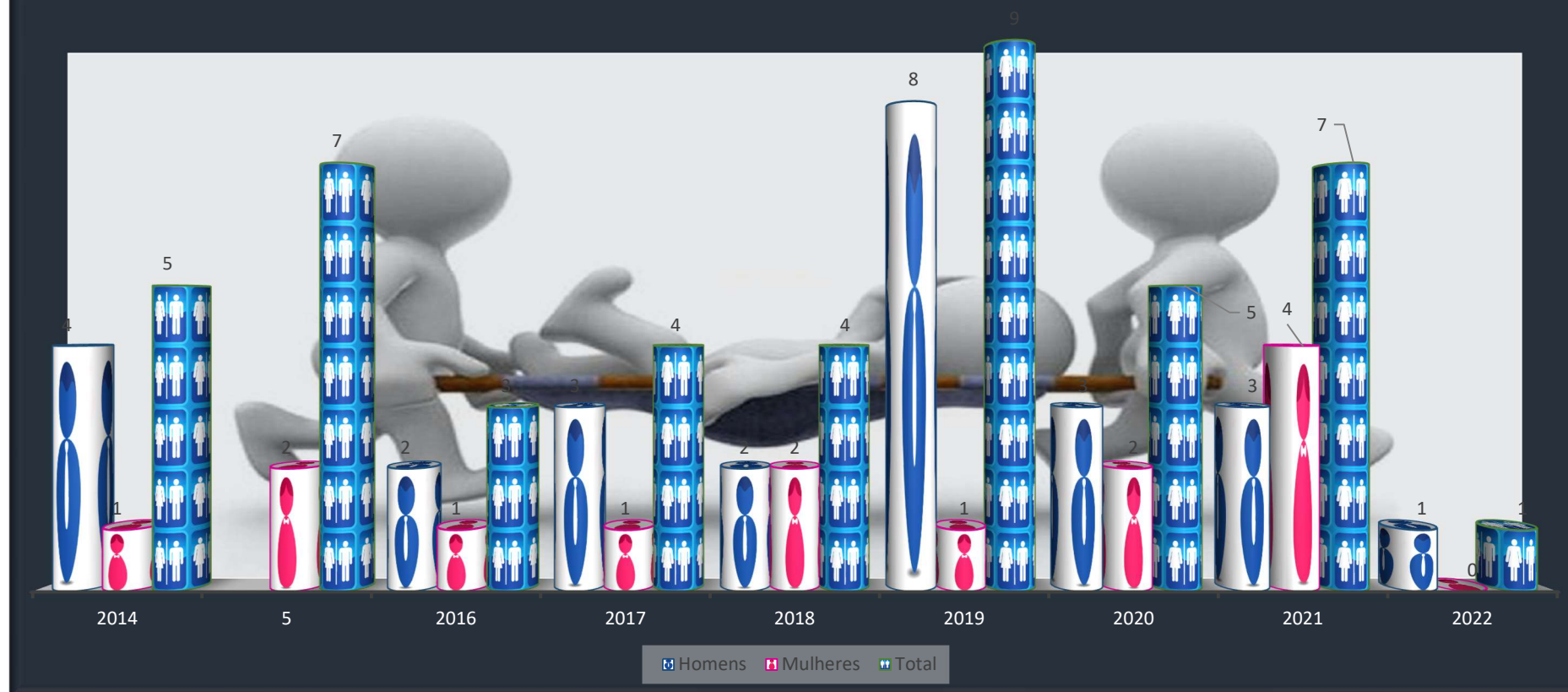


Gráfico 21:

2.21. Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (*in itinere*) (Quadro 19.2)

Quadro 19.2 - Contagem dos acidentes de trabalho <i>in itinere</i> e de dias de trabalho perdidos com baixa (por género)											
Carreiras e Categorias											Total
Acidentes <i>In itinere</i>	Género	Sem baixa	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais					
N.º Total de acidentes	H	0	0	0	0	0					0
	M	0	0	0	0	0					0
	Total	0	0	0	0	0					0
N.º Acidentes com baixa	H	0	0	0	0	0					0
	M	0	0	0	0	0					0
	Total	0	0	0	0	0					0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes no ano	H	0	0	0	0	0					0
	M	0	0	0	0	0					0
	Total	0	0	0	0	0					0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	0	0	0	0	0					0
	M	0	0	0	0	0					0
	Total	0	0	0	0	0					0

Ao longo do ano de 2022 não foram registados acidentes de trabalho durante o itinerário entre a residência e o Município de Sabrosa.

2.21.1 Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho (Quadro 20)

Quadro 20 - Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho										
Carreiras e Categorias										Total
Casos	Género									
Casos de incapacidade permanente absoluta	H									0
	M									0
	Total									0
Casos de incapacidade permanente parcial	H									0
	M									0
	Total									0
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	H									0
	M									0
	Total									0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	H									0
	M									0
	Total									0
Casos de incapacidade temporária e parcial	H									0
	M									0
	Total									1
Total	H									0
	M									0
	Total									1

Ao longo do ano de 2022 1 (um) trabalhador do Município de Sabrosa ficou com incapacidade permanente parcial para trabalhar, resultante de um acidente de trabalho

2.21.2 Contagem das situações participadas e confirmadas de doenças profissional e de dias de trabalho perdidos (Quadro 21)

Quadro 21 - Contagem das situações participadas e confirmadas de doenças profissional e de dias de trabalho perdidos										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ao longo do ano de 2022 não foi registada qualquer situação de doença profissional resultante deste ponto, no Município de Sabrosa.

2.22 Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos (Quadro 22)

Quadro 22 - Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos											
Exames efetuados	N.º de Exames										Total €
Total dos exames médicos efetuados											00€
Exames de admissão											00€
Exames periódicos											00€
Exames ocasionais e complementares											0,00
Exames de cessação de funções											0,00
Despesas com medicina no trabalho											00€
Visitas aos postos de trabalho											0,00

Ao longo do ano de 2022 não foi gasta qualquer a verba em atividades de medicina no trabalho, e não foram realizados exames médicos ao abrigo deste quadro no Município de Sabrosa.

2.23 Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo (Quadro 23)

Quadro 23 - Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo

Ao longo do ano de 2022 não foi registada qualquer atividade resultante deste ponto, no Município de Sabrosa.

2.24 Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante (Quadro 24)

Quadro 24 - Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante

Carreiras e Categorias										Total
Casos	Género									
Alteração das funções exercidas	H									0
	M									0
	Total									0
Formação profissional	H									0
	M									0
	Total									0
Adaptação do posto de trabalho	H									0
	M									0
	Total									0
Alteração do regime de horário de trabalho	H									0
	M									0
	Total									0
Mobilidade interna	H									0
	M									0
	Total									0
Total	H									0
	M									0
	Total									0

Ao longo do ano de 2022 não foram registados casos de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante.

2.25 Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho (Quadro 25)

Quadro 25 - Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho		
Ações realizadas durante o ano		0
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas		0

Ao longo do ano de 2022 não foi contabilizada nenhuma ação de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A higiene, segurança e medicina no trabalho tem como grande objetivo incrementar atitude preventiva e positiva nos trabalhadores. Em 2022 foram registados 1 acidente de trabalho, 1 no local de trabalho e (zero) *In itinere*.

A prevenção é um fator estruturante no bem-estar dos trabalhadores, famílias e uma das formas de diminuir custos com o trabalho, melhorar o bem-estar e a produtividade no local de trabalho. Desde logo pode influenciar o número de dias perdidos em acidentes de trabalho.

2.26. Custos com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais (Quadro 26)

Quadro 26 – Custos com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais	
	TOTAL €
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	0,00
Equipamentos de proteção	2.087,00€
Formação em prevenção de riscos	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	0,00
TOTAL	2.087,00€

Ao longo do ano de 2022 foram gastos 2.087,00€ com custos na prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais no Município de Sabrosa.

2.27. Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação (Quadro 27)

Quadro 27 – Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação					
Ações de Formação	Menos de 30 Horas	de 30 a 59 Horas	de 60 a 119 horas	de 120 horas ou mais	TOTAL €
Internas	1	0	0	0	1
Externas	17	3	0	0	20
TOTAL	18	3	0	0	21

A formação profissional numa organização serve como meio de valorização do trabalhador e da organização. Vivemos numa época e sociedade baseada no conhecimento, e por isso, a necessidade da aprendizagem contínua é um fator estruturante para todos os trabalhadores e organização. A formação pode ser observada como custo, ou como investimento. No ano de 2022 realizaram-se um total de 21 ações de formação.

Contagem Total das Ações de Formação Profissional de 2014/2022

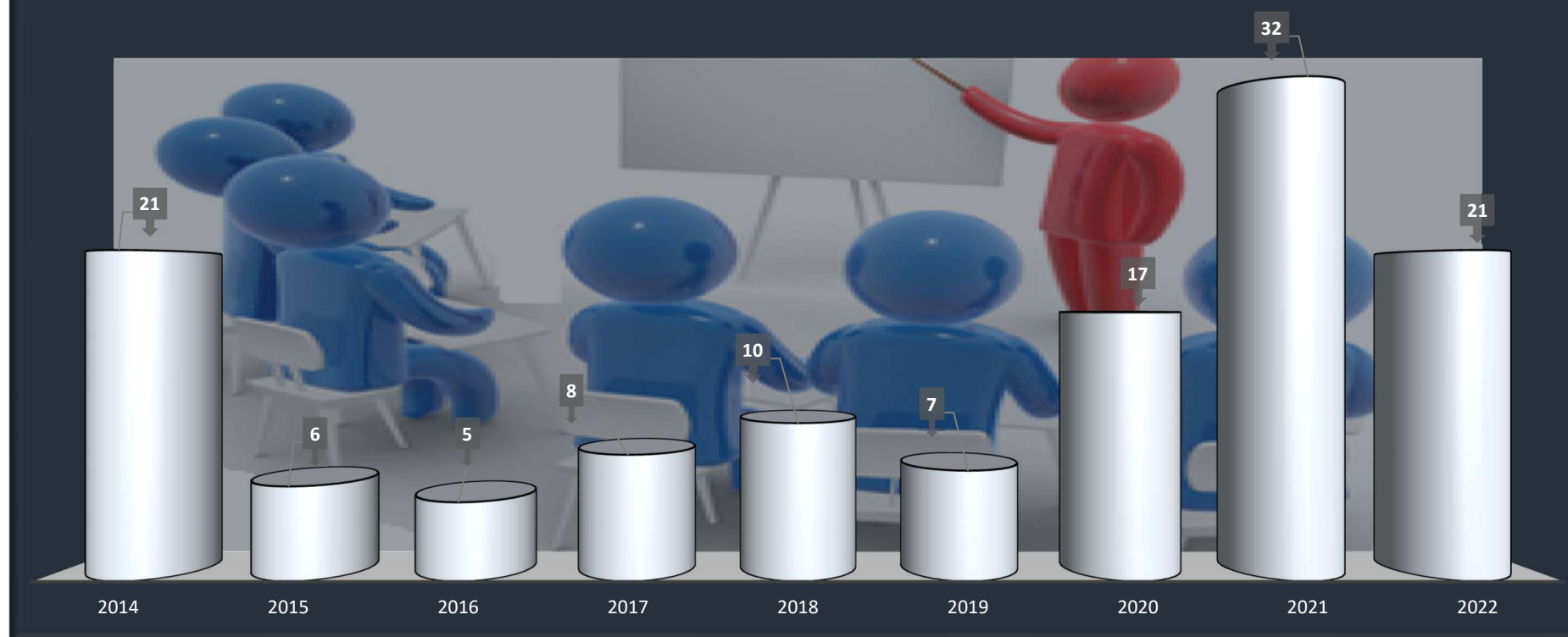


Gráfico 22:

2.28. Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo o tipo de ação

Quadro28)

Quadro 28 - Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo o tipo de ação										
Carreiras e Categorias	Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Participação em ações	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Internas	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Externas	0	2	8	8	7	0			0	25
Total	0	2	9	8	7	0	0	0	0	26

Ao longo do ano de 2022 foram contabilizados 26 trabalhadores participantes em ações de formação profissional.

2.29. Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo tipo de ação (Quadro 29)

Quadro 29 - Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo tipo de ação										
Carreiras e Categorias	Dirigente		Carreiras Gerais			Corpos e carreiras especiais			Outros	Total
Participação em ações	Superior	Intermédio	Técnico Superior.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informático	Polícia Municipal		
Internas	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3
Externas	0	9	124	124	56	0			0	304
Total	0	9	126	124	56	0	0	0	0	307

Ao longo do ano de 2022 foram contabilizadas 307 horas disponibilizadas para a realização de ações de formação profissional aos trabalhadores do Município de Sabrosa.

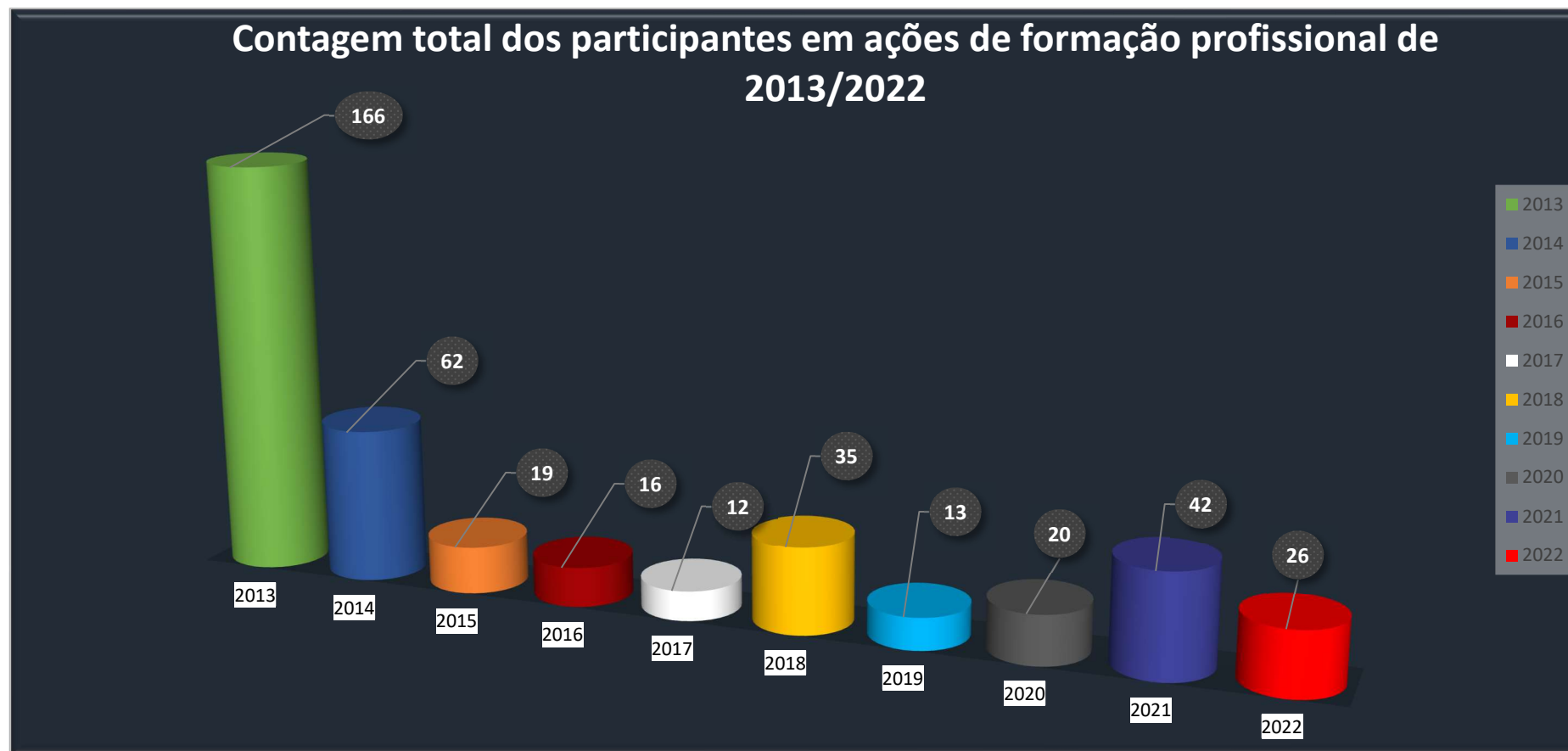


Gráfico 23:

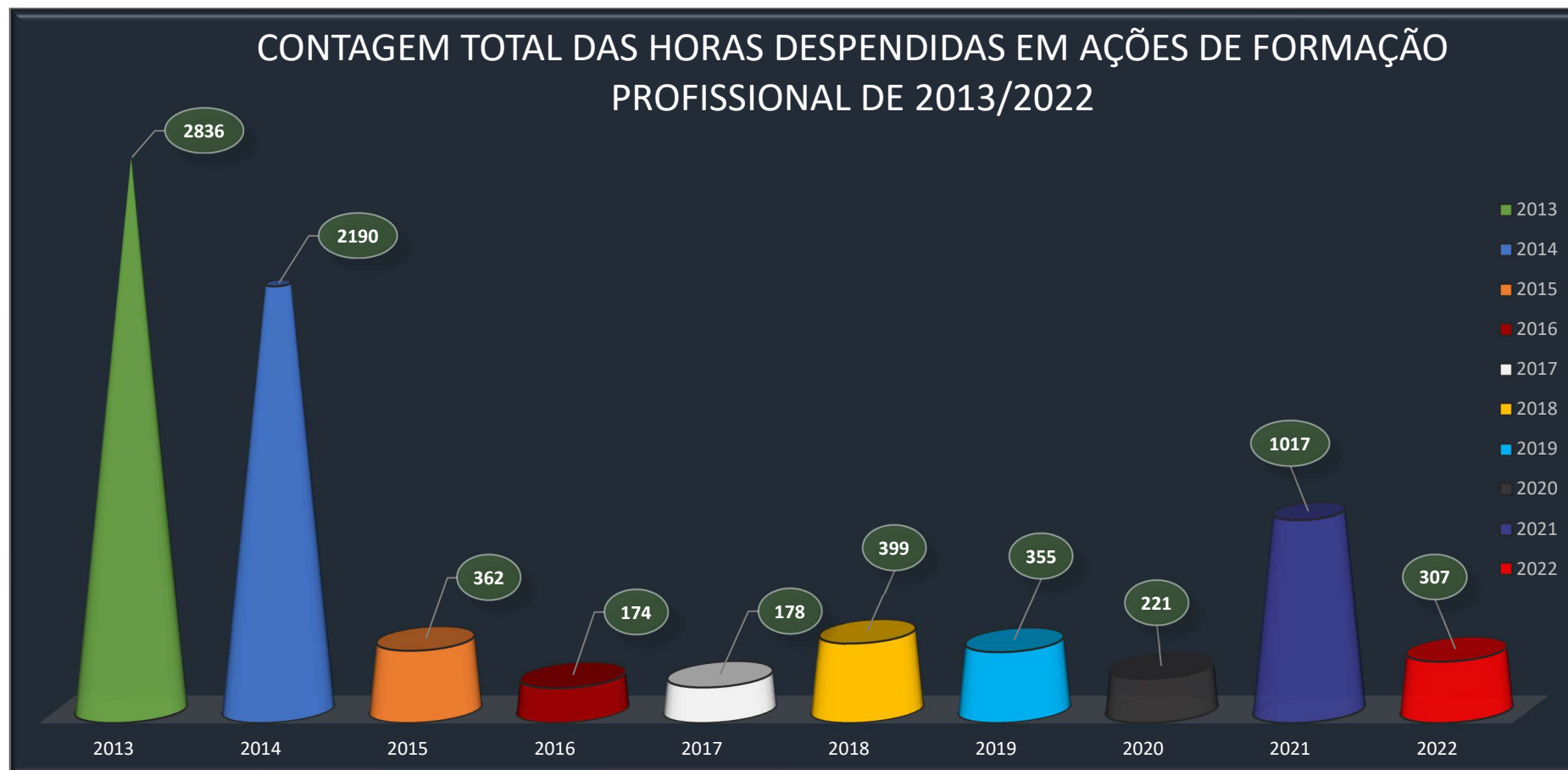


Gráfico 24:

2.30. Despesas anuais com formação profissional (Quadro 30)

Quadro 30 – Despesas anuais com formação profissional	
Custos de Formação	TOTAL €
Internas	0,00
Externas	3.265,00€
TOTAL	3.265,00€

Durante o ano de 2022 foram contabilizados custos na ordem dos **3.265,00€** euros com a formação profissional tendo sido gastos na sua totalidade, em formações externas com trabalhadores do Município de Sabrosa.

2.31. Relações Profissionais (Quadro 31)

Quadro 31 – Relações profissionais	
	TOTAL
Número de trabalhadores sindicalizados	53
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de Votantes para a comissão de trabalhadores	0

No ano de 2022 foram contabilizados 48 trabalhadores sindicalizados e 0 trabalhadores pertencentes à comissão de trabalhadores.



Gráfico 25: O gráfico indica que de 2013 a 2022 o Município de Sabrosa tem vindo a perder trabalhadores sindicalizados mas, este ano voltou a recuperar.

2.32. Disciplina (Quadro 32)

Quadro 32 – Disciplina	
Processos	TOTAL
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	0
Processos transitados para o ano seguinte	0
Processos decididos - arquivados	0
Processos decididos - reapreensão escrita	0
Processos decididos - multa	0
Processos decididos - suspensão	0
Processos decididos - despedimento por fato imputável ao trabalhador	0
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	0

Durante o ano de 2022 não foram instaurados processos disciplinares a trabalhadores do Município de Sabrosa.

2.33. Eleitos locais (Quadro 33)

Quadro 33 – Eleitos Locais	
Processos	TOTAL
Regime permanência – tempo inteiro – câmara municipal – presidente e vereadores	3
Regime permanência – meio tempo - câmara municipal – presidente e vereadores	0
Regime não permanência	2
Regime não permanência – assembleia municipal	27

2.34. Gabinetes de apoio pessoal (Quadro 34)

Quadro 34 – Gabinetes de apoio pessoal	
Processos	TOTAL
Chefe do gabinete	1
Adjuntos	0
Secretários	1
Total	2

2.35. Dirigentes e equiparados (Quadro 35)

Quadro 35 – Dirigentes e equiparados							
Cargos	Dirigente superior (diretor municipal/diretor delegado)	Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento municipal/diretor delegado)	Dirigente intermédio de 2.º grau (chefe de divisão municipal)	Dirigente intermédio de 3.º grau ou inferior	Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a diretor de departamento municipal)	Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a chefe de divisão municipal)	Total
N.º de cargos previstos em regulamento	0	0	2	2	0	0	4
N.º de cargos providos em 31/12	0	0	0	0	0	0	0

3 - Considerações Finais

Podemos considerar que o Balanço Social é uma ferramenta que apresenta aspetos positivos e inovadores na gestão de um Município, no qual destacamos a possibilidade de compararmos os valores com anos anteriores de forma a melhorar e inovar os diferentes parâmetros que são observados. O Município de Sabrosa tendo traçado o seu rumo, tem evidenciado, abertura, transparência, eficiência económica e rigor no cumprimento dos seus objetivos. Os dados expressos no presente Balanço Social, demonstram os efeitos da gestão e das políticas adotadas, as quais definem de uma forma clara a evolução verificada na C. M. de Sabrosa ao longo deste ano, evidenciando um conjunto de indicadores da área dos recursos humanos e financeiros como se verificou pelos quadros e gráficos aqui apresentados.