

# BALANÇO SOCIAL - 2023 -

### **NOTA DE APRESENTAÇÃO**

O presente documento, elaborado para efeitos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, constitui o Balanço Social do Município de Pombal, com referência a 31 de dezembro de 2023.

O Balanço Social, é um instrumento de informação privilegiado de planeamento e gestão dos recursos humanos nas organizações, permitindo uma leitura estruturada de informação essencial sobre a sua situação social, evidenciando os pontos fortes e fracos da gestão dos recursos humanos.

A estrutura e a numeração dos quadros do presente Balanço obedecem àquela que foi disponibilizada e solicitada pela Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), para efeitos de inclusão e reporte através do novo Sistema Integrado de Informação das Autarquias Locais (SIIAL).

Município de Pombal, 28 de março de 2024

**O Presidente da Câmara Municipal  
de Pombal,**

**Pedro Pimpão, Lic.**

## RECURSOS HUMANOS

### TOTAL DE PESSOAL

#### Membros dos GAP's / Trabalhadores

Em 31 de dezembro de 2023 encontravam-se em exercício de funções, neste Município, os trabalhadores (membros dos GAP's / trabalhadores) constantes no quadro infra, distribuídos por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género, nos termos seguintes:

**Quadro 1 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género**

Modalidade de Vinculação	Género (1)	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total	Diferença 2023 vs 2022
Total De Trabalhadores	M	1	12	25	26	167	0	5	0	6	242	6
	F	0	7	66	95	291	0	0	0	6	465	41
	T	1	19	91	121	458	0	5	0	12	707	47
Comissão de serviço (2)	M	1	12							3	16	3
	F		6							2	8	-2
	T	1	18	0	0	0	0	0	0	5	24	1
CTFP por tempo indeterminado(3)	M			22	25	164		5		3	219	5
	F			48	94	283				4	429	42
	T	0	0	70	119	447	0	5	0	7	648	47
CTFP por termo resolutivo certo	M			3		3					6	0
	F			18		5					23	3
	T	0	0	21	0	8	0	0	0	0	29	3
CTFP por termo resolutivo incerto (4)	M										0	0
	F					2					2	2
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2
Outra (5)	M				1						1	-2
	F		1		1	1					3	-3
	T	0	1	0	2	1	0	0	0	0	4	-5

Notas ao Quadro:

- (1) M refere-se a Masculino, F refere-se a Feminino e T a Total.
- (2) Em Comissão de Serviço / Carreira - Outros incluem-se em 2023, segundo indicação da DGAL, os Adjuntos; o Coordenador Municipal de Proteção Civil e os Secretários de Apoio à Vereação.
- (3) CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas - Inclui os trabalhadores que transitaram para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, operada a 1 de abril de 2022. Nesta modalidade de vinculação, na coluna *Outros*, incluem-se 7 trabalhadores, dos quais 6 encontram-se inseridos na carreira Especial de Fiscalização, categoria de Fiscal, de acordo com Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto e 1 Chefe de Administração Escolar, carreira subsistente, que transitou, igualmente, para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, operada a 1 de abril de 2022.
- (4) CTFP – por termo resolutivo incerto - Inclui os trabalhadores que transitaram para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Saúde, operada a 1 outubro de 2023.
- (5) Em *Outra* modalidade de vinculação incluem-se, a nomeação da Chefe de Unidade de Projetos Educativos e Gestão Escolar, em regime de substituição e 2 mobilidades intercarreiras ou intercategorias de 2 Coordenadores Técnicos e a mobilidade interna na categoria de Assistente Operacional, do Município de Alvaiázere, afeta ao Agrupamento de Escolas de Alvaiázere.
- (6) **Em 2023, de acordo com as instruções da DGAL, não são contabilizados** os eleitos locais (Presidente e Vereadores), bem assim, os trabalhadores ausentes há mais de seis meses nos quadros 1 a 4.

Em gráfico resulta a seguinte distribuição por cargo/carreira e modalidade de vinculação com o Município:

Gráfico 1

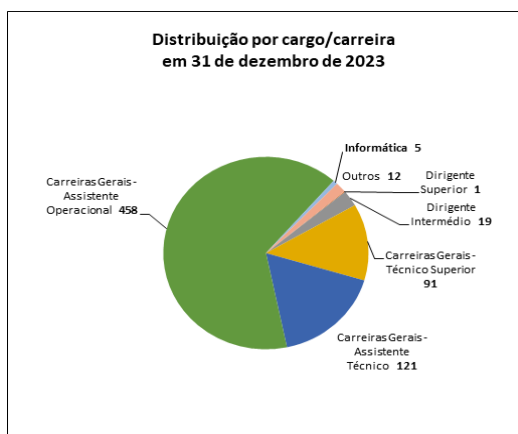
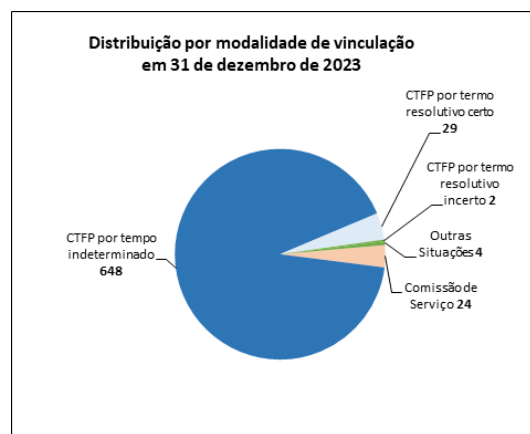


Gráfico 2



## Representatividade entre homens/mulheres (2020-2023)

	2020	2021	2022	2023
Homens	231	234	236	242
Mulheres	232	239	424	465
Total	463	473	660	707

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Emprego Masculino (TEM) = 34,30%	TEM (%) = $\frac{\text{Trabalhadores do sexo masculino}}{\text{N.º Total de Tabalhadores}} \times 100$
Taxa de Emprego Feminino (TEF) = 65,77%	TEF (%) = $\frac{\text{Trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Trabalhadores}} \times 100$

Representação Percentual	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
	M	0,14%	1,70%	3,54%	3,68%	23,62%	0,00%	0,71%	0,00%	0,85%	34,23%
	F	0,00%	0,99%	9,34%	13,43%	41,16%	0,00%	0,00%	0,00%	0,85%	65,77%
	T	0,14%	2,69%	12,87%	17,11%	64,78%	0,00%	0,71%	0,00%	1,70%	100%

## Prestadores de Serviços

Em 31 de dezembro de 2023 o Município de Pombal contava com 22 prestadores de serviço, conforme o quadro infra.

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

Modalidade de prestação de serviços 2023	Género	Total	Vs 2022	Modalidade de prestação de serviços 2022	Género	Total	Diferença 2023 vs 2022
Total de Prestadores de Serviço	M	8			Total de Prestadores de Serviço	M	
	F	14			F	20	-6
	T	22			T	26	-4
Tarefa	M	0		Tarefa	M	0	0
	F	6			F	13	-7
	T	6			T	13	-7
Avença	M	8		Avença	M	6	2
	F	8			F	7	1
	T	16			T	13	3

Em comparação com o período homólogo de 2022, verifica-se uma diminuição de 4 prestadores de serviço.

## Outros (Eleitos Locais, Prestadores de Serviço; IEFP e trabalhadores ausentes)

No fecho de 2023 o Município contava ainda com: **o Presidente**, **4** Vereadores que exercem funções a tempo inteiro, **22** prestadores de serviços; **15** beneficiários integrados através do *Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)*, ao abrigo das seguintes medidas: *Medida Contrato Emprego-Inserção*, *Medida Contrato Emprego-Inserção*; **3** trabalhadores ao abrigo da *Medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto* (Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades) e **6** trabalhadores ausentes há mais de 6 meses, que pertencem à carreira/categoria de Assistente Operacional.

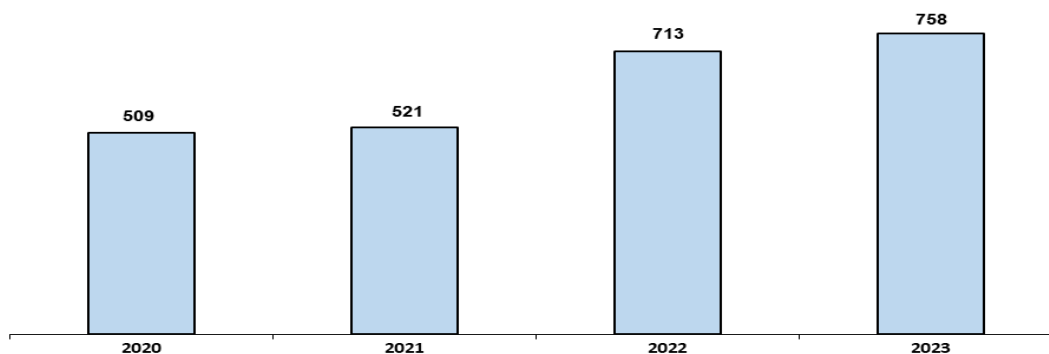
## Evolução do Global

Somando-se os 707 colaboradores (trabalhadores e membros dos GAP's), **o Presidente**, **4** Vereadores que exercem funções a tempo inteiro, **22** prestadores de serviços; **15** beneficiários integrados através do IEFP; **3** trabalhadores ao abrigo da *Medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto* e **6** trabalhadores ausentes há mais de 6 meses (trabalhadores que pertencem à carreira/categoria de Assistente Operacional), conforme acima registado, em 31 de dezembro de 2023, o Município de Pombal contava com um total de 758 elementos em exercício de funções.

Por comparação em data homóloga de anos anteriores, resulta a evolução registada no gráfico 3:

Gráfico 3

Evolução do Global de Trabalhadores (Membros dos GAP'S/Trabalhadores) + Eleitos + Prestadores de Serviço + Pessoas Integradas através do IEFP + Trabalhadores ausentes há + de 6 meses



## ESCALÃO ETÁRIO

De acordo com o quadro infra, em 31 de dezembro de 2023, a distribuição dos trabalhadores (membros dos GAP's / trabalhadores) por cargo/carreira, a que se refere o quadro 1 supra, segundo o escalão etário, era a seguinte:

Quadro 2 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

Escalão Etário	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	1	12	25	26	167	0	5	0	6	242
	F	0	7	66	95	291	0	0	0	6	465
	T	1	19	91	121	458	0	5	0	12	707
Menos de 20 Anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M					2					2
	F					2					2
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
25-29	M				2	4				1	7
	F			2	1	5					8
	T	0	0	2	3	9	0	0	0	1	15
30-34	M			2		1					3
	F			10	1	12				2	25
	T	0	0	12	1	13	0	0	0	2	28
35-39	M		1	5	3	10					19
	F		1	11	11	21					44
	T	0	2	16	14	31	0	0	0	0	63
40-44	M		1	9	3	13		2		2	30
	F		1	12	8	34					55
	T	0	2	21	11	47	0	2	0	2	85
45-49	M		4	3	4	19		2		1	33
	F		5	14	20	59				2	100
	T	0	9	17	24	78	0	2	0	3	133
50-54	M	1	3	2	6	21				2	35
	F			8	19	59					86
	T	1	3	10	25	80	0	0	0	2	121
55-59	M		2	2	6	43		1			54
	F			7	19	49				1	76
	T	0	2	9	25	92	0	1	0	1	130
60-64	M			1	2	42					45
	F			2	12	43				1	58
	T	0	0	3	14	85	0	0	0	1	103

Quadro 2 (cont.)

Escalão Etário	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	1	12	25	26	167	0	5	0	6	242
	F	0	7	66	95	291	0	0	0	6	465
	T	1	19	91	121	458	0	5	0	12	707
65-69	M		1	1		14					16
	F				4	7					11
	T	0	1	1	4	21	0	0	0	0	27
70 ou mais anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

O **nível etário médio** (somatório das idades de todos os trabalhadores / total de trabalhadores), em 31 de dezembro de 2023, é de **50 anos**.

Calculada a **Taxa de Envelhecimento** [(total de trabalhadores com mais de 55 anos de idade/ total de trabalhadores) x 100] – **correspondente a 36,78%**, com maior incidência na carreira/categoria de Assistente Operacional.

Calculado o **Leque Etário** (Idade do trabalhador mais idoso (68 anos) / Idade do trabalhador mais jovem (22 anos) – **correspondente a 3,09**.

Gráfico 4

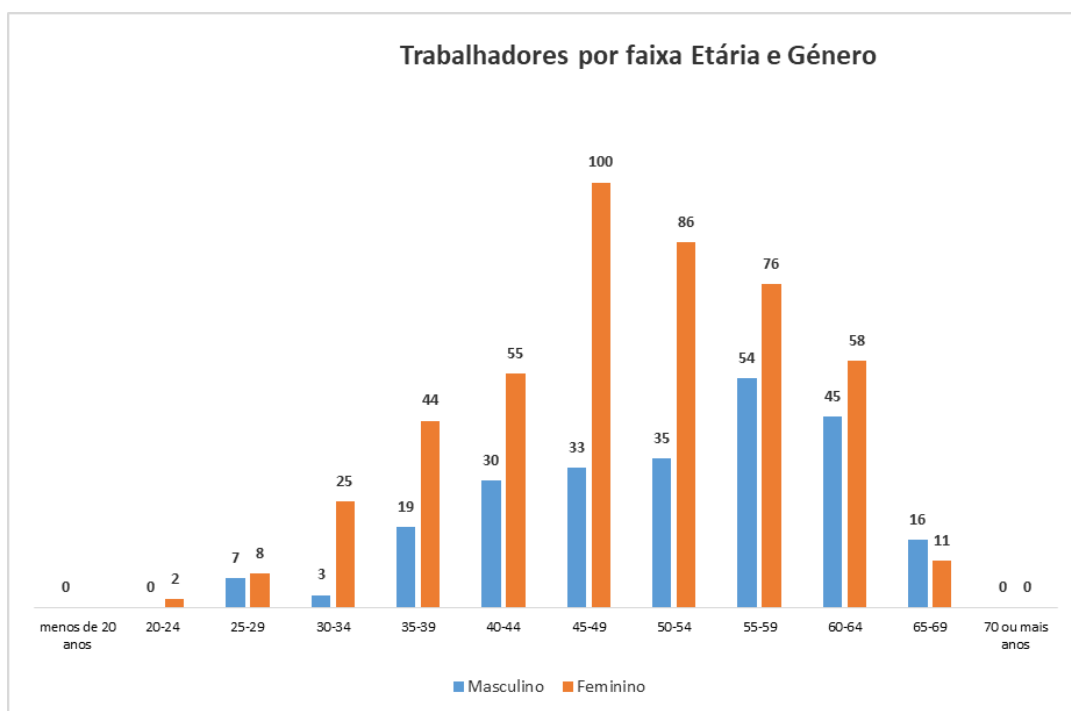
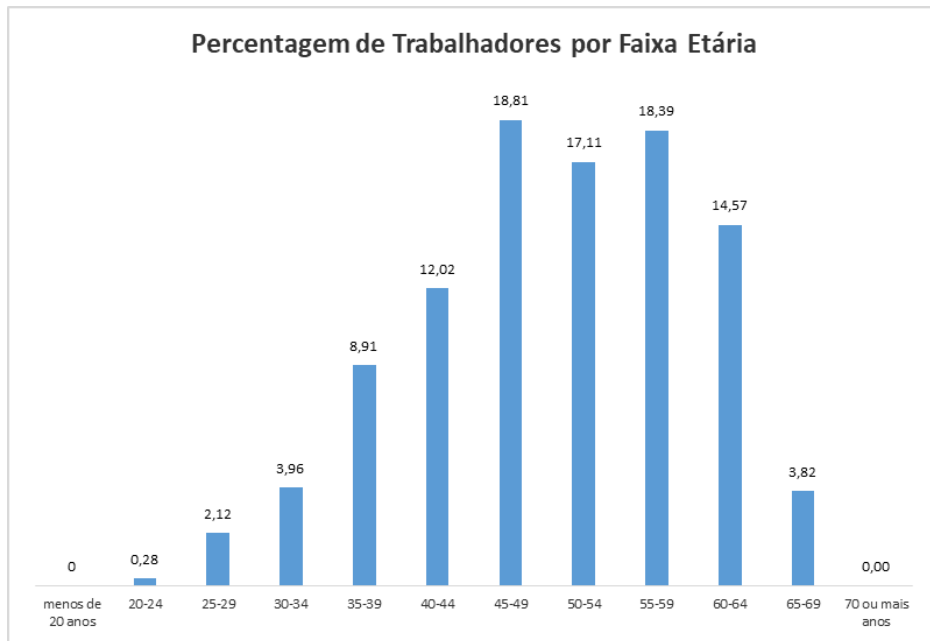
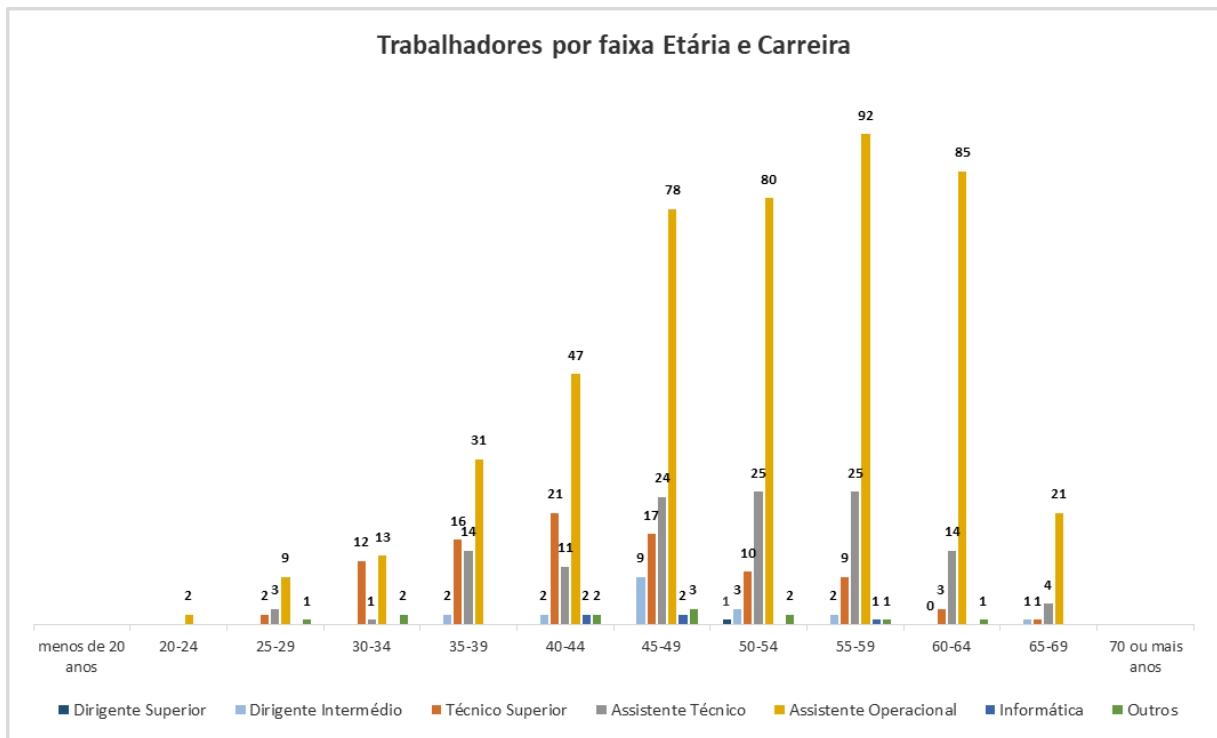


Gráfico 5



Da análise do quadro 2 e gráficos 4 e 5, podemos observar que os escalões etários entre os 45-49, 50-54, 55-59 e 60-64 têm o maior número de colaboradores. Regista-se que no escalão etário 45-49 encontra-se o maior número de mulheres (100 trabalhadoras) e no escalão etário 55-59 o maior número de homens (54 trabalhadores).

Gráfico 6



Analisando a distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira segundo os intervalos etários verifica-se que nas Carreiras Gerais – Assistente Operacional existe maior concentração de trabalhadores nas faixas etárias entre 45-49, 50-54, 55-59 e 60-64 anos. Quanto às Carreiras Gerais - Assistente Técnico, estes distribuem-se ao longo das várias faixas etárias com predominância na faixa etária entre 45-49, 50-54 e 55-59 anos. A maior concentração de trabalhadores na Carreiras Gerais – Técnico Superior situa-se na faixa etária de 40-44 anos. A concentração de trabalhadores nos cargos de Dirigente Intermédio situa-se na faixa etária de 45-49 anos. Por último a faixa etária no cargo de Dirigente Superior situa-se entre 50-54 anos.

### NÍVEL DE ANTIGUIDADE

O presente ponto reporta-se aos trabalhadores, a que se refere o quadro 1 supra, distribuídos por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género, que em 31 de dezembro de 2023, se apresentava nos termos seguintes:

**Quadro 3 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género**

Tempo de Serviço	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total De Trabalhadores</b>	M	1	12	25	26	167	0	5	0	6	242
	F	0	7	66	95	291	0	0	0	6	465
	T	1	19	91	121	458	0	5	0	12	707
Até 5 Anos	M			9	8	56				3	76
	F			26	14	122				2	164
	T	0	0	35	22	178	0	0	0	5	240
5-9	M			7	7	36		1			51
	F			12	6	34					52
	T	0	0	19	13	70	0	1	0	0	103
10-14	M		1	1	2	9		3			16
	F		1	2	5	11					19
	T	0	2	3	7	20	0	3	0	0	35
15-19	M		4	2	4	12					22
	F		3	9	6	31					49
	T	0	7	11	10	43	0	0	0	0	71
20-24	M		3	5	2	15		1		1	27
	F		3	9	24	34				1	71
	T	0	6	14	26	49	0	1	0	2	98
25-29	M	1	2			14				2	19
	F			1	20	42				1	64
	T	1	2	1	20	56	0	0	0	3	83
30-34	M				2	7					9
	F			3	5	5				1	14
	T	0	0	3	7	12	0	0	0	1	23
35-39	M		2	1	1	8					12
	F			4	5	8					17
	T	0	2	5	6	16	0	0	0	0	29
40 ou mais anos	M					10					10
	F				10	4				1	15
	T	0	0	0	10	14	0	0	0	1	25
<b>Média de Antiguidade</b>	M	27	23	11	13	15	0	13	0	15	15
	F	0	18	13	22	23	0	0	0	22	21
	T	27	21	13	20	14	0	13	0	19	15

Apesar da média global de antiguidade dos trabalhadores corresponder a 15 anos, salienta-se que 33,95% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade até 5 anos, 14,57% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade entre 1 e 9 anos, 13,86% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade 20 e 24 anos e 11,74% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade entre 25 e 29 anos.



**NÍVEL DE ESCOLARIDADE**

Em 31 de dezembro de 2023, os colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores) distribuíam-se por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género, nos termos constantes no quadro seguinte:

**Quadro 4 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género**

Nível de Escolaridade	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	1	12	25	26	167	0	5	0	6	242
	F	0	7	66	95	291	0	0	0	6	465
	T	1	19	91	121	458	0	5	0	12	707
Menos de 4 anos de escolaridade	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
4 anos de escolaridade	M					35					35
	F					13					13
	T	0	0	0	0	48	0	0	0	0	48
6 anos de escolaridade	M					21					21
	F				1	12					13
	T	0	0	0	1	33	0	0	0	0	34
9.º ano ou equivalente	M		1		1	54					56
	F				3	74					77
	T	0	1	0	4	128	0	0	0	0	133
11.º ano	M					3					3
	F				3	1					4
	T	0	0	0	3	4	0	0	0	0	7
12.º ano ou equivalente	M				19	48				3	70
	F				67	160				2	229
	T	0	0	0	86	208	0	0	0	5	299
Bacharelato	M			1	1	1					3
	F				2	1					3
	T	0	0	1	3	2	0	0	0	0	6
Licenciatura	M	1	8	18	5	4		3		3	42
	F		4	47	18	28				3	100
	T	1	12	65	23	32	0	3	0	6	142
Mestrado	M		2	5				2			9
	F		3	18	1	2				1	25
	T	0	5	23	1	2	0	2	0	1	34
Doutoramento	M		1	1							2
	F			1							1
	T	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Analfabetismo (TA) = <b>0,14%</b>	$TA (\%) = \frac{\text{< 4 anos de escolaridade}}{\text{N.º Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Básica (THB) = <b>30,41%</b>	$THB (\%) = \frac{\text{4 a 9 anos de escolaridade}}{\text{N.º Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Secundária (THS) = <b>43,28%</b>	$THS (\%) = \frac{\text{10 a 12 anos de escolaridade}}{\text{N.º Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Formação Superior (TFS) = <b>26,31%</b>	$TFS (\%) = \frac{\text{Bacharelato} + \text{Licenciatura} + \text{Mestrado} + \text{Doutoramento}}{\text{N.º Total de Trabalhadores}} \times 100$

**TRABALHADORES ESTRANGEIROS**

Em 31 de dezembro de 2023 havia registo de uma Assistente Operacional – área de Auxiliar de Ação Educativa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, afeta ao Agrupamento de Escolas de Pombal, com nacionalidade estrangeira, no caso, Brasileira e registado no campo CPLP (Comunidade dos Países de Língua Portuguesa).

**Quadro 5 – Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira segundo a nacionalidade e género**

Nacionalidade	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
União Europeia	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPLP	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Outros Países	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Índice de Trabalhadores Estrangeiros</b>	$\frac{\text{Total de trabalhadores estrangeiros} \times 100}{\text{Total de trabalhadores}}$	<b>0,14%</b>
---	---	--------------

**TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

No fecho de 2023 encontravam-se ao serviço, deste Município, 26 trabalhadores que tem atribuído uma incapacidade permanente igual ou superior a 60% (conceito idêntico ao do considerado para efeitos fiscais), distribuindo-se os mesmos por cargo/carreira e segundo o escalão etário e género nos termos do quadro seguinte:

**Quadro 6 – Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo o escalão etário e género**

Portadores de deficiência/ Escalão Etário	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total De Trabalhadores</b>	M	0	1	0	1	9	0	0	0	0	11
	F	0	0	1	7	6	0	0	0	1	15
	T	0	1	1	8	15	0	0	0	1	26
Menos de 20 Anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
35-39	M										0
	F				1						1
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
40-44	M					1					1
	F			1		1					2
	T	0	0	1	0	2	0	0	0	0	3
45-49	M					1					1
	F					1					4
	T	0	0	0	2	3	0	0	0	0	5
50-54	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
55-59	M		1			4					5
	F					1				1	2
	T	0	1	0	1	4	0	0	0	1	7
60-64	M					3					3
	F					2					3
	T	0	0	0	2	4	0	0	0	0	6
65-69	M										0
	F					1					2
	T	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
70 ou mais anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (TCPD) = <b>3,68%</b>	$TCPD (\%) = \frac{N.º \text{ de trabalhadores portadores de deficiência}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$

## ADMISSÕES

Durante o ano 2023, relativamente ao conjunto de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), registaram-se 90 admissões, conforme se apresenta no quadro seguinte:

### 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

Modalidade de Admissão	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	1	2	3	2	19	0	0	0	1	28
	F	0	1	12	2	47	0	0	0	0	62
	T	1	3	15	4	66	0	0	0	1	90
Procedimento concursal	M			3	1	18					22
	F			10		41					51
	T	0	0	13	1	59	0	0	0	0	73
Cedência de interesse público	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Regresso de licença sem remuneração	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço (1)	M	1	2							1	4
	F										0
	T	1	2	0	0	0	0	0	0	1	4
CEAGP/CEAGPA	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras Situações (2)	M				1	1					2
	F		1	2	2	5					10
	T	0	1	2	3	6	0	0	0	0	12

#### Notas ao Quadro:

- (1) Em comissão de serviço, em outros, encontrando-se registada a designação do Secretário do Gabinete de Apoio à Vereação.
- (2) Outras Situações, encontram-se registadas os trabalhadores que transitaram para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Saúde, operada a 1 de outubro de 2023, as mobilidades intercarreiras ou intercategorias operadas durante o ano de 2023, bem assim, o regresso de 8 trabalhadores ausentes há mais de 6 meses.

Infra se regista, o número de postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal, ocupados por via de procedimento concursal e/ou por via de acionamento de reservas internas ativas, distribuídos por cargo/carreira segundo a unidade orgânica e género:

N.º de postos de trabalho ocupados por via de procedimento concursal e/ou por via de acionamento de reservas internas ativas	Género	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Total
Unidade Orgânica	M	3	1	18	22
	F	10	0	41	51
	T	13	1	59	73
Gabinete de Apoio ao Investidor e ao Desenvolvimento Económico	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1

N.º de postos de trabalho ocupados por via de procedimento concursal e/ou por via de acionamento de reservas internas ativas	Género	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Total
		M	F	T	
Unidade Orgânica	M	3	1	18	22
	F	10	0	41	51
	T	13	1	59	73
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	M				0
	F			2	2
	T	0	0	2	2
Serviço de Qualificação de Recursos Humanos	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1
Divisão de Administração e Finanças	M				0
	F	2			2
	T	2	0	0	2
Unidade de Projetos Educativos e Gestão Escolar	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1
Secção de Educação	M			1	1
	F			32	32
	T	0	0	33	33
Unidade de Desporto e Juventude	M			1	1
	F				0
	T	0	0	1	1
Secção de Desporto	M			2	2
	F			3	3
	T	0	0	5	5
Unidade de Desenvolvimento Social e Saúde	M				0
	F	3			3
	T	3	0	0	3
Unidade de Águas	M		1	1	2
	F				0
	T	0	1	1	2
Unidade de Saneamento	M			1	1
	F				0
	T	0	0	1	1
Unidade de Vias Municipais	M			2	2
	F				0
	T	0	0	2	2
Oficinas Municipais	M			1	1
	F				0
	T	0	0	1	1
Unidade de Conservação de Edifícios e Espaço Público	M	1			1
	F				0
	T	1	0	0	1
Secção de Eficiência Energética	M			1	1
	F				0
	T	0	0	1	1
Secção de Manutenção Urbana	M			2	2
	F				0
	T	0	0	2	2
Serviço de Higiene e Limpeza Urbana	M			3	3
	F			2	2
	T	0	0	5	5
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	M	1			1
	F				0
	T	1	0	0	1
Unidade de Florestas e Desenvolvimento Rural	M			1	1
	F				0
	T	0	0	1	1
Secção de Transportes Urbanos	M			2	2
	F			1	1
	T	0	0	3	3
Divisão de Urbanismo, Planeamento e Reabilitação Urbana	M	1			1
	F	2			2
	T	3	0	0	3
Secção de Cemitérios	M				0
	F			1	1
	T	0	0	1	1

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de recrutamento de novos trabalhadores TRNT = <b>10,33%</b>	TRNT (%) = $\frac{\text{Total de novos recrutamentos} \times 100}{\text{N.º Total de Trabalhadores}}$

**SAÍDAS**

No decurso do ano 2023, relativamente ao conjunto de trabalhadores, registaram-se 43 saídas, conforme se apresenta no quadro que se segue.

**Quadro 8 – Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/categoria segundo o motivo de saída e género**

Motivo de Saída	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total De Trabalhadores</b>	<b>M</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>43</b>
Caducidade	<b>M</b>					<b>1</b>					<b>1</b>
	<b>F</b>			<b>2</b>							<b>2</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Revogação (mútuo acordo)	<b>M</b>										<b>0</b>
	<b>F</b>										<b>0</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Resolução ou Exoneração (iniciativa do empregador)	<b>M</b>										<b>0</b>
	<b>F</b>										<b>0</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa do trabalhador)	<b>M</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>1</b>			<b>7</b>
	<b>F</b>			<b>1</b>	<b>1</b>						<b>2</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
Sanção disciplinar	<b>M</b>										<b>0</b>
	<b>F</b>										<b>0</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Conclusão sem sucesso do período experimental	<b>M</b>										<b>0</b>
	<b>F</b>										<b>0</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Fim da situação de mobilidade interna	<b>M</b>										<b>0</b>
	<b>F</b>										<b>0</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Fim da situação de cedência de interesse público	<b>M</b>										<b>0</b>
	<b>F</b>										<b>0</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Morte	<b>M</b>										<b>0</b>
	<b>F</b>										<b>0</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Reforma /Aposentação	<b>M</b>			<b>1</b>		<b>9</b>					<b>10</b>
	<b>F</b>				<b>1</b>	<b>6</b>					<b>7</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>
Limite de Idade	<b>M</b>										<b>0</b>
	<b>F</b>										<b>0</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cessação de comissão de serviço	<b>M</b>									<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>F</b>		<b>2</b>								<b>2</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Outros (1)	<b>M</b>				<b>2</b>	<b>2</b>					<b>4</b>
	<b>F</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>					<b>7</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>

**Notas ao Quadro:**

- (1) Em *Outros*, encontram-se registadas as saídas de 1 mobilidade interna na categoria de Técnico Superior – área de Direito, para o Município de Coimbra; 1 Técnica Superior, foi designada para exercer funções de Chefe de Unidade, em regime de substituição; Término da mobilidade intercarreiras de 1 Técnica Superior; 1 Assistente Técnico, encontra-se em licença sem remuneração de longa duração; 1 mobilidade interna na categoria de Assistente Técnica para a LIPOR – Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto; 2 Assistentes Técnicos, em regime de mobilidade intercarreiras; bem assim, os trabalhadores que se encontraram ausentes há mais de 6 meses em 2022.

**Quadro 9 – incluso pela DGAL no Quadro 8**

**POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS**

Nos termos do quadro infra, os seguintes:

**Quadro 10 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/carreira segundo a dificuldade de recrutamento**

Dificuldade de Recrutamento	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>63</b>
Não abertura de procedimento concursal	0	10	13	4	15	0	5	0	1	48
Impugnação do procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falta de aprovação do órgão executivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal improcedente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	1	7	7	0	0	0	0	0	15

**MUDANÇAS DE SITUAÇÃO**

Durante o ano 2023 verificaram-se as mudanças de situação constantes do quadro infra.

**Quadro 11 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género**

Tipo de Mudança	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total De Trabalhadores</b>	<b>M</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>55</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>73</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>110</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>165</b>
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M							4			4
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
Procedimento concursal	M			3	1	18					22
	F			10		41					51
	T	0	0	13	1	59	0	0	0	0	73
Consolidação da mobilidade na categoria	M					1					1
	F					1					1
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M			4	1	22					28
	F			5	22	31					58
	T	0	0	9	23	53	0	0	0	1	86
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Quadros 12, 13 e 14 – não disponibilizados / não solicitados pela DGAL**

### TRABALHO NOTURNO

Durante o ano 2023 efetuou-se um total de **11.604 horas de trabalho noturno**, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

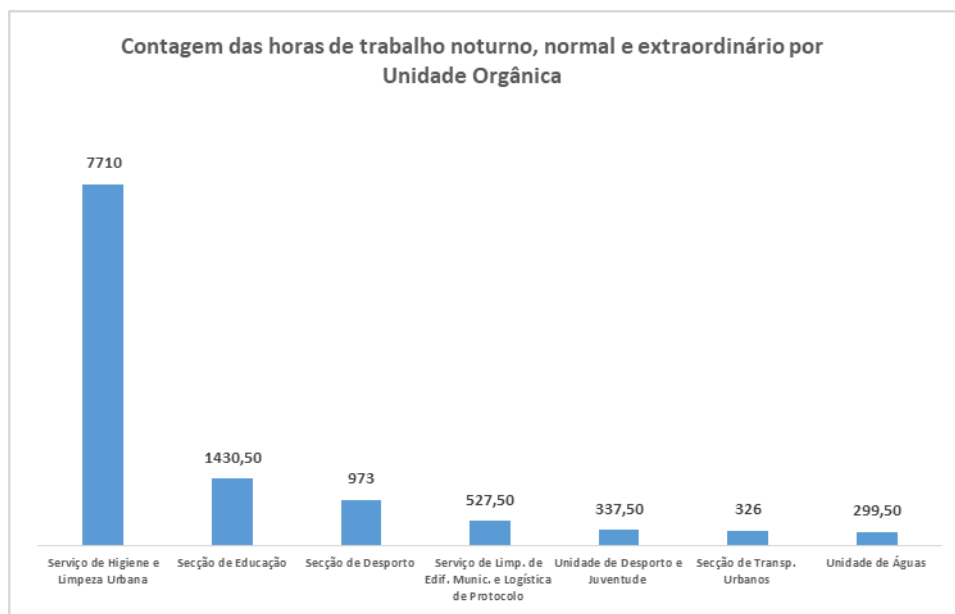
Quadro 14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género

Horas de Trabalho Noturno 2023	Género	Total		Horas de Trabalho Noturno 2022	Género	Total	Diferença 2023 vs 2022
Normal	M	8.654	vs 2022	Normal	M	8.147	507
	F	2.950			F	2.521	429
	T	<b>11.604</b>			T	<b>10.668</b>	<b>936</b>
Extraordinário	M	0	vs 2022	Extraordinário	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	<b>8.654</b>	vs 2022	TOTAL	M	<b>8.147</b>	<b>507</b>
	F	<b>2.950</b>			F	<b>2.521</b>	<b>429</b>
	T	<b>11.604</b>			T	<b>10.668</b>	<b>936</b>

Em comparação com o período homólogo de 2022, verifica-se um aumento de 936 horas de trabalho noturno, a que corresponde a cerca de 8,06%.

Conforme se verifica no gráfico 7, a predominância do trabalho noturno é realizado no Serviço de Higiene e Limpeza Urbana.

Gráfico 7



### TRABALHO EXTRAORDINÁRIO (SUPLEMENTAR) DIURNO E NOTURNO

Durante o ano 2023 efetuou-se um total de **14.385 horas de trabalho extraordinário (suplementar)**, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

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

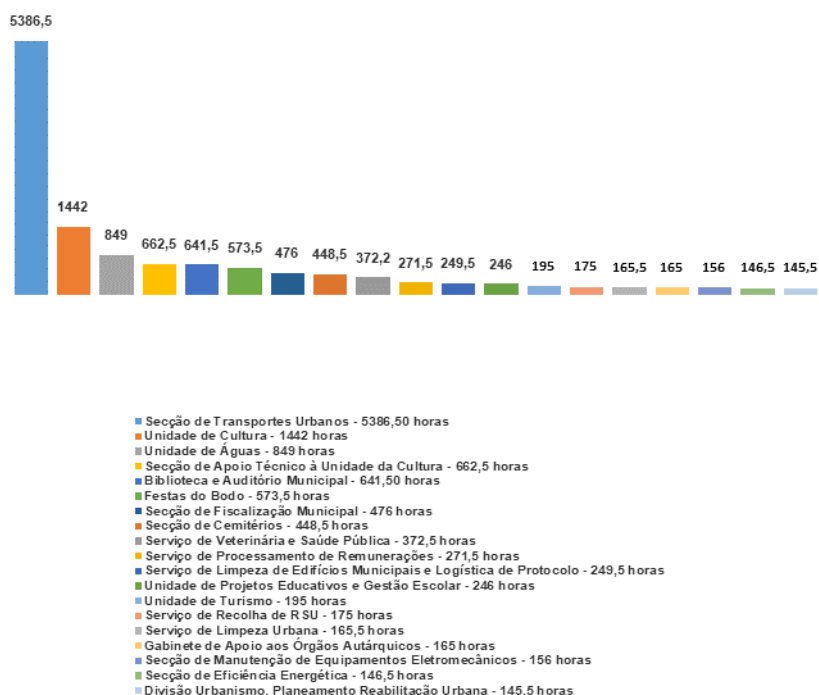
Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2023	Género	Total		Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2022	Género	Total	Diferença 2023 vs 2022
Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	8.779	Vs 2022	Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	5.791	2.988
	F	5.606			F	3.038	2.568
	T	14.385			T	8.829	5.556
Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0		Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	8.785		TOTAL	M	5.791	2.994
	F	5.600			F	3.038	2.562
	T	14.385			T	8.829	5.556

Em comparação com o período homólogo de 2022, verifica-se um aumento de 5.556 horas na prestação de trabalho suplementar, a que corresponde a cerca de 38,62%.

O gráfico 8 infra, contém os centros de custos onde se registaram mais horas de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno, e que se situam entre as 5.386,5 horas realizadas pelos trabalhadores afetos à Secção de Transportes Urbanos e as 145,5 horas realizadas pelos trabalhadores afetas à Divisão de Urbanismo, Planeamento e Reabilitação Urbana.

Gráfico 8

Contagem das horas de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno por centro de custo



Infra se registam os centros de custos com menor incidência de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno, para além dos constantes no gráfico 8:



Centro de Custos	N.º de Horas
Secção de Desporto	130,5
Secção Administrativa de Atendimento a Recursos Humanos	112
Escola Básica e Secundária da Guia (Deleg. competencias DL21/2019)	99
Secção de Suporte à Gestão Escolar	95,5
Unidade de Saneamento	86
Escola Secundária de Pombal (Deleg. competências DL21/2019)	81
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	81
Unidade de Desporto e Juventude	76,5
Secção de Manutenção Urbana	71
Refeitório Municipal (Cantina)	68
Secção de Contabilidade	56
Secção Administrativa de Recrutamento e Reporte	50,5
Serviço de Qualificação de Recursos Humanos	49,5
Unidade de Desenvolvimento Social	49
Divisão Informática Modernização Sistemas Inteligente	40,5
Gabinete de Desenvolvimento Sustentável e Felicidade	37
Unidade de Gestão de Equipamentos	36,5
Unidade de Vias Municipais	33,5
Museu Marques de Pombal	32,5
Secção e Obras Particulares	31,5
Gabinete de Apoio Ao Investidor e ao Desenvolvimento Económico	28,5
Jardim de Infância de Pombal	25,5
Oficinas Municipais	24
Gabinete de Apoio à Presidência	22,5
Serviço Municipal de Protecção Civil	21,5
Unidade de Florestas e Desenvolvimento Rural	20
Secção de Educação	18,5
Fórum Múncipe	14
Polo Escolar de Pombal	13,5
Divisão de Obras Públicas	12,5
Instalações Provisórias para o Ensino Superior - IPL	12
Polo Escolar de Albergaria dos Doze	10,5
Divisão de Administração e Finanças	8,5
Unidade de Conservação de Edifícios Espaço Público	8,5
Central de Camionagem	7
Divisão de Mobilidade e Trânsito	5,5
Secção de Administração Geral	5,5
Secção de Património e Notariado	5,5
Serviço de Projetos e Topografia	5,5
Unidade Jurídica	5,5
Semana da Juventude	5
Castelo de Pombal e Zona Envolvente	4,5
Gabinete de Apoio às Freguesias e Associações	4,5
Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	3
Jardim de Infância de Alto dos Crespos	3
Departamento Municipal de Aguas de Saneamento	2
Gabinete de Apoio à Inovação e Empreendedorismo	2
Unidade de Gestão e Eficiência de Recursos Energéticos	2

### TRABALHO SUPLEMENTAR EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Durante o ano 2023 efetuou-se um total de **27.734 horas em dias de descanso semanal e feriados**, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

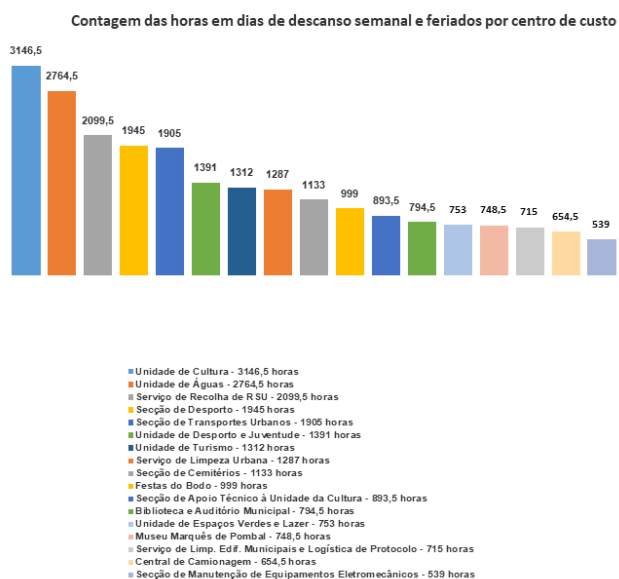
Quadro 14.3 – Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género

Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2022	Género	Total	Vs 2022	Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2022	Género	Total	Diferença 2023 vs 2022
Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	4.729			Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	4.109
	F	3.361	F			2.603	758
	T	<b>8.090</b>	T			<b>6.712</b>	1.378
Descanso semanal complementar (sábado)	M	10.334		Descanso semanal complementar (sábado)	M	9.157	1.177
	F	6.841			F	5.479	1.362
	T	<b>17.175</b>			T	<b>14.636</b>	2.539
Feriados	M	1.786		Feriados	M	1.512	274
	F	683			F	695	-12
	T	<b>2.469</b>			T	<b>2.207</b>	262
Total	M	16.849		Total	M	14.778	2.071
	F	10.885			F	8.777	2.108
	T	<b>27.734</b>			T	<b>23.555</b>	4.179

Em comparação com o período homólogo de 2022, verifica-se um aumento de **4.179 horas** em dias de descanso semanal e feriados a que corresponde uma percentagem de cerca de 15,07%.

O gráfico 9 infra, contém os centros de custos onde se registaram mais horas em dias de descanso semanal e feriados, e que se situam entre as 3.146,5 horas realizadas por trabalhadores que prestaram trabalho dias de descanso semanal e feriados na Unidade de Cultura e 539 horas realizadas pelos trabalhadores afetos à Secção de Manutenção de Equipamentos Eletromecânicos.

Gráfico 9



Infra se regista, os centros de custos com menor incidência de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados, para além dos constantes no gráfico 9:

Centro de Custos	N.º de Horas
Secção de Fiscalização Municipal	442,5
Escola Secundária de Pombal (Deleg. competências DL21/2019)	414
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	341
Secção de Eficiência Energética	332
Unidade de Florestas e Desenvolvimento Rural	323
Unidade de Saneamento	285,5
Secção de Obras Particulares	267,5
Secção Administrativa de Recrutamento e Reporte	252,5
Serviço de Qualificação de Recursos Humanos	247,5
Oficinas Municipais	235
Gabinete de Gestão de Riscos, Controlo e Auditoria	143,5
Corrida do Bodo	131,5
Serviço de Processamento de Remunerações	127,5
Castelo de Pombal e Zona Envolve	121,5
Unidade de Projetos Educativos e Gestão Escolar	91
Secção de Educação	74,5
Divisão de Águas e Saneamento	66
Serviço Municipal de Protecção Civil	65,5
Gabinete de Apoio aos Órgãos Autárquicos	55,5
Gabinete Técnico Florestal	55,5
Gabinete de Apoio à Presidência	47,5
Divisão de Administração e Finanças	46
Secção de Manutenção Urbana	42,5
Divisão Urbanismo, Planeamento e Reabilitação Urbana	36
Refeitório Municipal (Cantina)	35,5
Unidade de Conservação de Edifícios Espaço Público	35
Unidade de Eficiência Hídrica	30,5
Gabinete de Apoio ao Investidor e ao Desenvolvimento Económico	26,5
Divisão Informática Modernização Sistemas Inteligente	23
Secção de Suporte à Gestão Escolar	21,5
Unidade de Desenvolvimento Social	21
Secção de Aprovisionamento e Armazém	20
Serviço de Projetos e Topografia	19,5
Centro de Saúde de Pombal	16
Divisão de Obras Públicas	16
Semana da Juventude	15
Fórum Múncipe	14,5
Unidade Jurídica	14
Secção Administrativa de Atendimento a Recursos Humanos	10,5
Unidade de Vias Municipais	9,5
Divisão de Mobilidade e Trânsito	8,5
Jardim de Infância de Pombal	8,5
Secção de Administração Geral	8
Direção Municipal de Gestão Integrada	7,5
Secção de Contabilidade	7,5
Gabinete de Desenvolvimento Sustentável e Felicidade	6,5
Polo Escolar de Albergaria dos Doze	6,5
Unidade de Gestão de Equipamentos	6
Gabinete de Apoio às Freguesias e Associações	4,5
Gabinete de Apoio à Inovação e Empreendedorismo	4
Polo Escolar de Pombal	3,5
Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	3
Instalações Provisórias para o Ensino Superior - IPL	3
Departamento Municipal de Águas e Saneamento	2
Secção de Património e Notariado	1,5

**AUSÊNCIAS AO TRABALHO**

No decurso do ano 2023, relativamente ao total de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), registaram-se **17.393 dias de ausência** (vs 16.962 em 2022), motivadas por faltas, cuja distribuição por cargo/carreira se apresenta nos termos do quadro que se segue:

**Quadro 15 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo de ausência e género**

Motivo de Ausência	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total	Dias de Ausências em 2022	Diferença 2023 vs 2022
<b>Total de Dias de Ausência</b>	M	16	29	141	201	4.893	0	17	0	58	5.355	6.721	-1.366
	F	0	44	1.287	1.969	8.609	0	0	0	129	12.038	10.241	1.797
	T	16	73	1.428	2.170	13.502	0	17	0	187	17.393	16.962	431
Casamento	M										0	0	0
	F			15		4					19	41	-22
	T	0	0	15	0	4	0	0	0	0	19	41	-22
Proteção na parentalidade	M			2	21	45					68	291	-223
	F			616	245	811					1.672	1.722	-50
	T	0	0	618	266	856	0	0	0	0	1.740	2.013	-273
Falecimento de Familiar	M	4	10	3	16	81				7	121	89	32
	F			23	34	145				2	204	214	-10
	T	4	10	26	50	226	0	0	0	9	325	303	22
Doença	M			21	34	3.611				41	3.707	4.860	-1153
	F		31	215	1.028	6.029				73	7.376	6.469	907
	T	0	31	236	1.062	9.640	0	0	0	114	11.083	11.329	-246
Por acidente em serviço ou doença profissional	M				32	468					500	649	-149
	F			34	74	422					530	392	138
	T	0	0	34	106	890	0	0	0	0	1.030	1.041	-11
Assistência a familiares	M			11							11	20	-9
	F			15	35	57				8	115	159	-44
	T	0	0	26	35	57	0	0	0	8	126	179	-53
Trabalhador - Estudante	M			14	10						24	19	5
	F			1	53	20				23	97	90	7
	T	0	0	1	67	30	0	0	0	23	121	109	12
Por conta do período de férias	M	12	16	54	37	199		7		8	333	315	18
	F		7	99	186	195				16	503	380	123
	T	12	23	153	223	394	0	7	0	24	836	695	141
Com perda de vencimento	M										0	0	0
	F										0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	M										0	0	0
	F										0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	M			1	2	28					31	7	24
	F			1	13	348					362	82	280
	T	0	0	2	15	376	0	0	0	0	393	89	304
Injustificadas	M					3					3	7	-4
	F										0	0	0
	T	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	7	-4
Outros (1)	M		3	49	45	448		10		2	557	464	93
	F		6	268	301	578				7	1.160	692	468
	T	0	9	317	346	1.026	10			9	1.717	1.156	561

**Notas ao Quadro:**

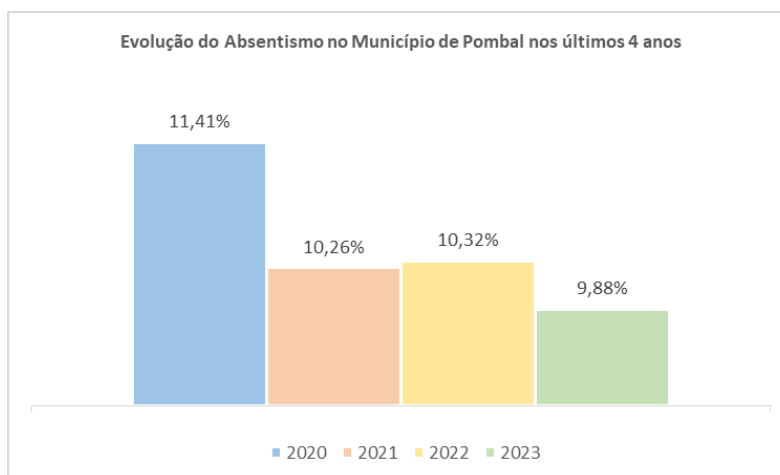
- (1) Em **Outros** incluem-se faltas associadas a: (i) consultas médicas; (ii) tratamentos ambulatoriais; (iii) exames complementares de diagnóstico; (iv) cumprimento de obrigações legais; (v) atividade sindical; (vi) deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor; (vii) acompanhamento no primeiro dia de aulas de filho; (viii) submissão a métodos de seleção referente a procedimentos concursais; (vix) dadas por trabalhadores eleitos afetos ao agrupamento de escolas para eleição de comissão de trabalhadores (x) doação de sangue e (xi) licença sem remuneração inferior ou igual a 3 meses.

Em 2023, registaram-se **mais 431 dias de faltas relativamente ao ano anterior**. Destes dados resulta, não englobando dias de ausência por motivo de férias as seguintes taxas de absentismo:

<b>Taxa de absentismo</b>	$\frac{\text{Total de dias de ausência (17.393)}}{\text{Dias trabalháveis (249) x Total de trabalhadores (707)}} \times 100$	<b>9,88%</b>
<b>Taxa de absentismo Feminino</b>	$\frac{\text{Total de dias de ausência mulheres (12.038)}}{\text{Dias trabalháveis (249) x Total de trabalhadores femininos (465)}} \times 100$	<b>10,40%</b>
<b>Taxa de absentismo Masculino</b>	$\frac{\text{Total de dias de ausência homens (5.355)}}{\text{Dias trabalháveis (249) x Total de trabalhadores masculinos (242)}} \times 100$	<b>8,89%</b>
<b>Taxa de Presença</b>	$\frac{\text{Total de dias trabalhados (158.650)}}{\text{Dias trabalháveis (249) x Total de trabalhadores (707)}} \times 100$	<b>90,12%</b>

No gráfico 10 regista-se a evolução do absentismo no Município de Pombal nos últimos 4 anos, verificando-se um decréscimo de 0,44% relativamente ao ano de 2022:

Gráfico 10



Quadros 16 e 17 – não disponibilizados / não solicitados pela DGAL

### ENCARGOS COM PESSOAL

#### TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2023 foi registado um total de **14.328.757,76€** na rubrica “Despesas com Pessoal”, que corresponde a um aumento bruto de cerca de **2.128.252,13€** e um aumento percentual de cerca de 15% com Encargos com Pessoal em comparação com período homólogo do ano 2022, que se distribuem nos termos do quadro seguinte.

#### Quadro 18 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com Pessoal	Valor em €
Remuneração base (1) + subsídio de férias + subsídio de Natal	9.822.578,88
Suplementos remuneratórios	586.346,02
Prémios de desempenho	0,00
Prestações Sociais	984.099,52
Outros encargos com pessoal (2)	2.935.733,34
<b>Total</b>	<b>14.328.757,76€</b>

**Notas ao Quadro:**

- (1) Este montante inclui encargos com prestadores de serviços.  
 (2) Este montante inclui despesas com: (i) senhas de presença de eleitos (21.086,52€) e pensões provisórias (12.875,79€). Inclui, também, encargos com: (i) saúde / participações da ADSE (275.778,98€); (ii) assistência na doença – RO's / ADSE (111.317,81€); (iii) contribuições da entidade para a Caixa Geral de Aposentações (887.301,81€); (iv) contribuições da entidade para a Segurança Social (1.482.903,24€); (v) seguros de acidentes em serviço / trabalho (138.593,08€) e (vi) indemnizações por cessação de funções (5.876,11€).

#### Suplementos Remuneratórios

Conforme inscrito no quadro 18 supra, registou-se um encargo de **586.346,02€**, que distribui nos termos infra.

#### Quadro 18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos Remuneratórios	Valor em €
Trabalho Extraordinário	137.735,08
Trabalho normal noturno	14.866,99
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	233.074,25
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	75.095,12
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	8.167,95
Abono para falhas	31.567,97
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de Custo (1)	11.736,92
Representação	74.101,74
Secretariado	0,00
Outros	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>586.346,02€</b>

**Nota ao Quadro:**

- (1) Este montante inclui abono para transportes por deslocações em serviço.

**Prestações Sociais**

Conforme inscrito no quadro 18 supra, registou-se um encargo de **984.099,52€**, que se distribui nos termos infra.

**Quadro 18.2 – Encargos com prestações sociais**

Encargos com Prestações Sociais	Valor em €
Abono de família	27.777,98
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	3.231,78
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de refeição	900.905,57
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	0,00
Benefícios sociais	0,00
Outras prestações sociais (1)	52.184,19
<b>TOTAL</b>	<b>984.099,52€</b>

Nota ao Quadro:

- (1) Este montante inclui encargos com: (i) abono complementar a crianças / jovens deficientes (3.098,23€); e (ii) encargos com pensões de acidentes em serviço (49.085,96€).

**Benefícios Sociais**

Em 2023 foi registado um encargo de **45.516,20€**, associado a aquisição de bens e serviços para o funcionamento do Refeitório Municipal.

**Quadro 18.2.1 – Benefícios de apoio social**

Benefícios de Apoio Social	Valor em €
Grupos Desportivos / Casa do Pessoal	0,00
Refeitórios	45.516,20
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00
Colónias de férias	0,00
Subsídio de estudos	0,00
Apoio sócio-económico	0,00
Outros benefícios sociais	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>45.516,20 €</b>

**Evolução do global dos Encargos com Pessoal**

Evolução dos Encargos com Pessoal	Valor em €			
	2020	2021	2022	2023
Remuneração base + subsídio de férias + subsídio de Natal	(1) 6.179.605,11	(1) 6.656.530,99	(1) 8.447.017,92	(1) 9.822.578,88
Trabalho Extraordinário	28.083,97	38.682,18	156.804,98	137.735,08
Trabalho normal noturno	8.890,60	13.138,67	12.508,11	14.866,99
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados	110.390,59	140.672,10	180.045,84	233.074,25
Risco, penosidade e insalubridade	-----	53.245,36	70.862,13	75.095,12
Trabalho por turnos	1.625,07	7.517,77	7.195,26	8.167,95
Abono para falhas	21.484,09	29.203,94	31.683,10	31.567,97
Ajudas de custo	1.109,24	4.316,45	7.321,70	11.736,92
Representação	58.645,71	60.678,52	65.422,23	74.101,74
Outros Encargos com Pessoal	1.883.002,91	2.050.854,59	2.484.909,21	2.935.733,34
Prémios de desempenho	0,00	0,00	0,00	0,00
Abono de família	16.037,77	16.522,50	15.665,50	27.777,98
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	44.353,65	28.869,55	13.567,21	3.231,78
Subsídio de refeição	495.564,84	523.626,74	658.191,59	900.905,57
Subsídio de funeral	-----	-----	-----	-----
Subsídio por morte	0,00	0,00	1.329,60	0,00
Outras prestações sociais	(2) 47.882,34	(2) 48.258,88	(2) 47.981,25	(2) 52.184,19
<b>TOTAL</b>	<b>8.896.675,89</b>	<b>9.672.118,24</b>	<b>12.200.505,63</b>	<b>14.328.757,76</b>

Notas ao Quadro:

- (1) Este montante inclui encargos com prestadores de serviços.  
 (2) Este item deixou de incluir encargos ora registados em *Outros de Encargos com Pessoal*.

Conforme se pode verificar no quadro infra, em comparação com o período homólogo de 2022, verifica-se que houve um aumento de **2.128.252,13€** nos encargos com pessoal. Este aumento fica a dever-se, aos seguintes fatores: entrada de 73 novos trabalhadores, através de procedimento concursal e ou acionamento de reserva de recrutamento; a designação em regime de comissão de serviço, do Diretor Municipal de Gestão Integrada; as designações em regime de comissão de serviço, do Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e do Chefe da Unidade de Turismo; a designação em regime de substituição da Chefe de Unidade de Projetos Educativos e Gestão Escolar, à qual se encontra associado o encargo de 369.747,83€; entrada de 2 novos trabalhadores que transitaram para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Saúde, operada a 1 de outubro de 2023, à qual se encontra associado o encargo de 9.358,97€; a alteração do posicionamento remuneratório de 25 Assistentes Operacionais, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que abrange os trabalhadores que detenham 30 ou mais anos de serviço na categoria, a 31 de dezembro de 2022; a atualização da Base remuneratória e atualização das remunerações da Administração Pública, nos termos do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro; a alteração decorrente do Decreto-Lei n.º 26-B/2023 de 18 de abril, que promoveu a atualização salarial intercalar do valor das remunerações da Administração Pública, incluindo os suplementos remuneratórios que tinham por referência a atualização salarial anual da função pública ou dos níveis da TRU em 1%.

## HIGIENE E SEGURANÇA

### ACIDENTES DE TRABALHO

Em 2023 registaram-se 53 acidentes de trabalho (vs 50 em 2022) – distribuindo-se, com base nos dias de trabalho perdidos com baixa e por género, nos termos dos quadros que se seguem.

#### Quadro 19 – desdobrado em quadro 19.1 e quadro 19.2 pela DGAL

Quadro 19.1 – Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (No local de trabalho)

Caracterização do Acidente	Género	Acidentes de trabalho e de dias perdidos no local de trabalho				Mortais
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Superior a 30 dias de baixa	
N.º Total de Acidentes	M	23				0
	F	27				
	T	50				
N.º de Acidentes com Baixa	M		3	11	6	
	F		3	15	3	
	T		6	26	9	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M		6	141	291	
	F		5	199	199	
	T		11	340	490	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M			51		
	F					
	T		0	51	0	

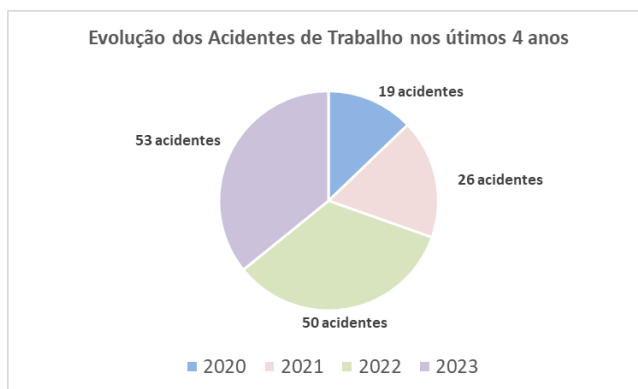
Quadro 19.2 – Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (In itinere)

Caracterização do Acidente	Género	Acidentes de trabalho e de dias perdidos "In itinere"				Mortais
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Superior a 30 dias de baixa	
N.º Total de Acidentes	M					0
	F	3				
	T	3				
N.º de Acidentes com Baixa	M					
	F			1	1	
	T		0	1	1	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M					
	F			24	55	
	T		0	24	55	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M			11		
	F				48	
	T		0	11	48	

- a) Em comparação com o ano de 2022 verificou-se um aumento de 3 acidentes de trabalho, ressalvando-se que 2 dos acidentes não foram considerados pela Companhia de Seguros, 1 por ter sido descaracterizado e o outro pela escusa de responsabilidade – alta sem nexo causalidade pela Companhia de Seguros, não obstante, a Companhia de Seguros ter assumido os respetivos encargos até à data de tomada de decisão;
- b) Do total dos 53 acidentes de trabalho ocorridos, 9 ocorridos no local de trabalho e 1 ocorrido "In Itinere" não causaram lesões que originasse incapacidade temporária aos trabalhadores, ou seja, os trabalhadores continuaram ao serviço;
- c) Dos 41 acidentes de trabalho, ocorridos no local de trabalho resultaram: 6 acidentes de trabalho com ausências de 1 a 3 dias de baixa; 26 acidentes de trabalho com ausências entre 4 a 30 dias de baixa e 9 acidentes de trabalho com ausências superiores a 30 dias de baixa;
- d) Dos 2 acidentes de trabalho, ocorrido "In Itinere", resultaram: 1 acidente de trabalho com ausências entre 4 a 30 dias de baixa e 1 acidente de trabalho em ausências superiores a 30 dias de baixa;
- e) A forma como a maioria dos acidentes ocorreu foi por via de: Pancada / choque contra objetos (15 casos); Esforços excessivos / movimentos em falso (11 casos); Queda ao mesmo nível (19 casos); Entalamento num / entre objetos (3 casos); Projeção de partículas (3 casos); Queda em altura (1 caso) e Projeção (1 caso).

Em linha, designadamente, com o recente artigo 17.º da Norma de Controlo Interna (versão 6), que entrou em vigor a 15 de setembro de 2023 e por forma a mitigar o número de acidentes de trabalho dever-se-á nomeadamente reforçar a formação em matéria de Segurança no Trabalho; dar maior acompanhamento aos trabalhadores pelos respetivos dirigentes / chefias; verificar com alguma regularidade se o trabalhador utiliza corretamente o respetivo EPI em função da atividade / tarefa a executar e proceder à revisão de procedimentos de trabalho.

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa Incidência Acidentes = <b>7,50%</b>	$TIA (\%) = \frac{N.º \text{ de Acidentes de Trabalhadores}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$

**Gráfico 11**


## CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO

Em 2023 houve registo de 43 Incapacidades Temporárias Absolutas (ITA's).

### Quadro 20 – Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vitimas de acidentes de trabalho

Casos de Incapacidade	Total
Incapacidade Permanente Absoluta	0
Incapacidade Permanente Parcial	0
Incapacidade Permanente Absoluta para o trabalho habitual	0
Incapacidade Temporária e Absoluta	43
Incapacidade Temporária e Parcial	0
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>

## DOENÇAS PROFISSIONAIS

### Quadro 21 – Contagem das situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

Doenças Profissionais		Número de casos	Número de dias de ausência
Código	Designação		
		0	0
		0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO E ENCARGOS

As atividades de Medicina no Trabalho foram garantidas através de serviços externos (Workview), resumindo-se, as mesmas, por reporte a 2023, nos termos do quadro infra.

### Quadro 22 – Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Tipo de atividade	Número de casos / Valor em €
<b>Exames médicos efetuados</b>	
Exames de admissão	128
Exames periódicos	258
Exames ocasionais e complementares	37
Exames de cessação de funções	0
<b>TOTAL</b>	<b>423</b>
<b>Despesas com medicina do trabalho</b>	<b>23.760,66€</b>
Visitas aos postos de trabalho	0



## INTERVENÇÃO DAS COMISSÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Não se encontra constituída a Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, uma vez que não houve iniciativa nesse sentido por parte dos sindicatos com representatividade no Município.

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

Intervenções das Comissões de Segurança e Saúde no trabalho	Total
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos locais de trabalho	0
Outras	0

## AÇÕES DE REINTEGRAÇÃO PROFISSIONAL EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL

Em 2023 registou-se a alteração de funções de uma Assistente Operacional, afeta ao Agrupamento de Escolas da Guia, após ter retomado funções / cessado a exposição ao risco que esteve na origem da doença que padecia, ao deixar de exercer funções de cozinheira, passando a exercer trabalho de auxílio como copeira, conforme recomendação do médico da medicina no trabalho, constante na Ficha de Aptidão para o Trabalho.

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

Trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional	Total
Alteração das funções exercidas	1
Formação Profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de trabalho	0
Mobilidade Interna	0

## AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2023 foram realizadas 4 ações de formação e sensibilização em matérias de segurança e saúde no trabalho, designadamente, relacionadas com a “Fundamentos e obrigações legais em Segurança e Saúde no Trabalho” e “Higiene e Segurança Alimentar”. Nestas ações de formação registaram-se a participação de 58 trabalhadores deste Município, pertencentes à carreira/categoria de Assistente Operacional.

### Quadro 25 – Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	Total
Ações realizadas durante o ano	4
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	58

## CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### Quadro 26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	Valor em €
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	3.382,50
Equipamentos de proteção	48.453,23
Formação em prevenção de riscos	0,00€
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	7.492,17 €
<b>TOTAL</b>	<b>59.327,90 €</b>

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### AÇÕES DE FORMAÇÃO

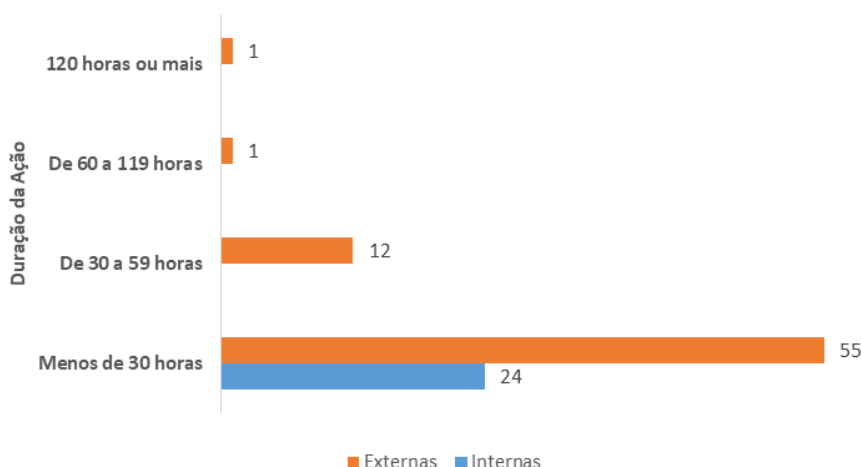
Em 2023 registou-se a participação de trabalhadores, deste Município, em **93 ações de formação vs 100 em 2022**, distribuindo-se por número de horas e tipo de ação, nos termos do quadro seguinte.

**Quadro 27 – Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação**

Tipo de Ação	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>93</b>
Internas	24				24
Externas	55	12	1	1	69

**Gráfico 12**

Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação



**Evolução das Ações de formação profissional**

	2020	2021	2022	2023
N.º total de Ações	60	104	100	93

Em 2023 realizaram-se 93 ações de formação profissional, verificando-se um decréscimo de 7 ações de formação em relação ao ano anterior.

### PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

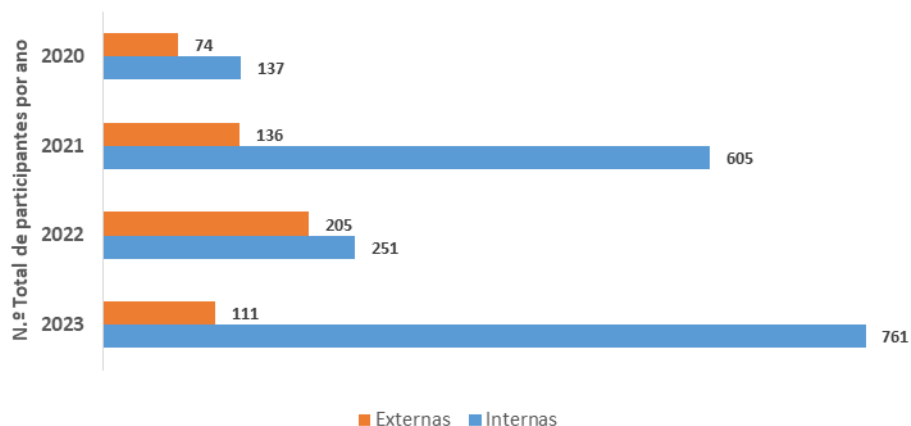
Durante o ano 2023 verificaram-se **872 participações (vs 456 em 2022)** em ações de formação, cuja distribuição consta no quadro infra.

**Quadro 28 – Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação**

Tipo de Ação	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total dos Participantes</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>132</b>	<b>146</b>	<b>551</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>872</b>
Internas		18	86	123	522		5		7	761
Externas	0	9	46	23	29	0	3	0	1	111

Gráfico 13

Contagem dos participantes em ações de formação profissional por ano segundo o tipo de ação



Evolução dos participantes nas ações de formação profissional

	2020	2021	2022	2023
N.º total de participantes	211	741	456	872

Em comparação com o período homólogo de 2022, verifica-se um aumento de 416 participações de trabalhadores em ações de formação.

Em cumprimento com o Programa de Formação Interna, nos termos e para efeitos dos n.º 1 a 3.º do artigo 9.º do Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado e constante em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, foram realizadas até ao final de dezembro de 2023, **13 ações de sensibilização sobre RGPC, que abrangeu 643 trabalhadores**. Ressalva-se que, para além daqueles trabalhadores também participaram prestadores de serviço e trabalhadores contratados ao abrigo da Medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto (Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades) que não se encontram contabilizados nos quadros 27 a 29 do Balanço Social.

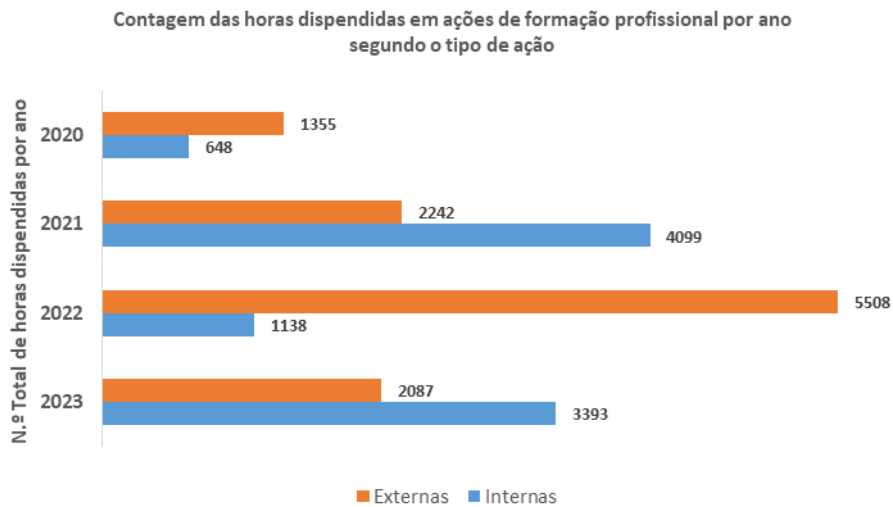
## HORAS DISPENDIDAS EM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Nas ações de formação profissional acima referidas foram frequentadas **5.480 horas (vs 6.646 horas no ano anterior)**, tendo diversos grupos profissionais como destinatários, como se apresenta no quadro seguinte.

Quadro 29 – Contagem das horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

Tipo de Ação	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total das Horas</b>	<b>0</b>	<b>215</b>	<b>1.109</b>	<b>1.194</b>	<b>2.587</b>	<b>0</b>	<b>103</b>	<b>0</b>	<b>272</b>	<b>5.480</b>
Internas		126	582	739	1.862		35		49	<b>3.393</b>
Externas	0	89	527	455	725	0	68	0	233	<b>2.087</b>

Gráfico 14



Evolução das horas dispendidas nas ações de formação profissional

	2020	2021	2022	20223
N.º de horas dispendidas	2.003	6.341	6.646	5.480

Em comparação com o período homólogo de 2022, verifica-se um aumento de 1.116 horas dispendidas em ações de formação.

## DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO

Em 2023 foram gastos **14.997,97€**, com despesas associadas à formação profissional.

Nas despesas pagas incluem-se a formação de CAM – Aptidão Motorista Pesados de Passageiros e Mercadorias, Tacógrafos – Gestão de Tempos de Condução e Repouso e a formação complementar de Transportes Coletivos de Crianças, ministradas pela empresa Destinos Práticos e Comunilog Consulting Ld.ª.

Quadro 30 – Despesas anuais com formação profissional

Tipo de ação	Valor em €
Ações internas	1.176,68
Ações externas	13.821,29€
<b>TOTAL</b>	<b>14.997,97€</b>

## RELAÇÕES PROFISSIONAIS

### RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2023 encontravam-se sindicalizados 119 trabalhadores (vs 108 no ano anterior), dos quais 39 afetos ao *STAL*; 52 ao *SINTAP*; 21 afetos ao Sindicato de Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro e 7 trabalhadores afetos ao Sindicato Independente de Trabalhadores da Floresta, Ambiente e Proteção Civil.

**Quadro 31 – Relações profissionais**

	Total
Trabalhadores sindicalizados	119
Elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores	0
Total de votantes para Comissões de Trabalhadores	0

Em comparação com o período homólogo de 2022, verifica-se que houve um aumento de 11 trabalhadores sindicalizados.

**DISCIPLINA**

No decurso do ano de 2023, correram termos dois processos de inquérito, que transitaram para o ano de 2024, constituindo, nos termos do preceituado no n.º 4 do artigo 231.º da LTFP, fase de instrução dos processos disciplinares que atualmente correm os seus termos.

**Quadro 32 – Disciplina**

Disciplina	Total
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	2
Processos transitados para o ano seguinte	2
<b>Processos decididos</b>	
Arquivados	0
Repreensão escrita	0
Multa	0
Suspensão	0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
Cessação da comissão de serviço	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>

**ELEITOS**

**ELEITOS**

Em 31 de dezembro de 2023 estavam em funções 5 eleitos em regime de permanência a tempo inteiro (Presidente e Vereadores), 2 Vereadores em regime de não permanência e 34 membros pertencentes à Assembleia Municipal, conforme quadro infra:

**Quadro 33 – Eleitos**

N.º Eleitos	Regime permanência – tempo inteiro (Câmara Municipal) Presidente e Vereadores	Regime permanência – meio tempo (Câmara Municipal) Vereadores	Regime não permanência (Câmara Municipal)	Regime não permanência Assembleia Municipal
<b>Total</b>	5	0	2	34

**GABINETES DE APOIO PESSOAL**

**GABINETES DE APOIO PESSOAL**

Em 31 de dezembro de 2023 verificou-se a existência de 4 colaboradores afetos ao Gabinete de Apoio à Presidência e à Vereação, todos sem vínculo à Administração Pública, conforme quadro infra:

**Quadro 34 – Gabinetes de Apoio Pessoal**

	Do Mapa de Pessoal do Município	De outra Entidade Pública	Sem vínculo à Administração Pública	Total
<b>Chefe do Gabinete</b>	0	0	0	0
<b>Adjuntos</b>	0	0	2	2
<b>Secretários</b>	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

**DIRIGENTES**

No Regulamento de Organização dos Serviços Municipais desta Autarquia, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 136, de 14 de julho de 2023, encontram-se previstos 49 cargos, dos quais 20 estão providos em 31 de dezembro de 2023, conforme quadro que a seguir se apresenta:

**Quadro 35 – Dirigentes**

	Dirigente Superior (Diretor Municipal)	Dirigente Intermédio de 1.º Grau (Diretor de Departamento Municipal)	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 Municipal	1	5	15	27	0	1	49
N.º de cargos providos em 31 de dezembro	1	1	8	10	0	0	20

Município de Pombal, 28 de março de 2024

**O Presidente da Câmara Municipal  
de Pombal,**

**Pedro Pimpão, Lic.**