



MUNICÍPIO DE POMBAL

Cópia de parte da ata da Reunião Ordinária da Câmara Municipal de Pombal nº0008/CMP/22, celebrada em 13 de Abril de 2022 e aprovada em minuta para efeitos de imediata execução.

Ponto 2.10.1. Balanço Social de 2021

Foi presente à reunião a informação n.º 147/DMRH/22, do Departamento Municipal de Recursos Humanos, datada de 05-04-2022, que a seguir se transcreve:

"Assunto: Balanço Social de 2021

Exmo. Senhor

Presidente da Câmara Municipal de Pombal,

Remete-se, em anexo, o Balanço Social do Município de Pombal, com referência a 31 de dezembro de 2021, elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, propondo-se que o mesmo seja remetido ao Órgão Câmara Municipal para conhecimento, e ulterior envio de cópia às Associações Sindicais representadas no Município.

A data obrigatória para efetuar o carregamento do Balanço Social de 2021 no SIIAL era 31 de março de 2022, pelo que, o mesmo, foi submetido a 29 de março de 2022, ficando assim cumprida a obrigação a que se encontra sujeito o Município.

À consideração superior."

A Câmara tomou conhecimento.



Município de Pombal

Departamento Municipal de Recursos Humanos

INFORMAÇÃO

À reunião.

06-04-2022
Presidente

(Pedro Pimpão - Lic)

Assunto: Balanço Social de 2021

Exmo. Senhor

Presidente da Câmara Municipal de Pombal,

Remete-se, em anexo, o Balanço Social do Município de Pombal, com referência a 31 de dezembro de 2021, elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, propondo-se que o mesmo seja remetido ao Órgão Câmara Municipal para conhecimento, e ulterior envio de cópia às Associações Sindicais representadas no Município.

A data obrigatória para efetuar o carregamento do Balanço Social de 2021 no SIIAL era 31 de março de 2022, pelo que, o mesmo, foi submetido a 29 de março de 2022, ficando assim cumprida a obrigação a que se encontra sujeito o Município.

À consideração superior.

A Vereadora do Pelouro da Gestão de Recursos Humanos,
por delegação do Presidente da Câmara

(Catarina Pascoal da Silva - Dra)

BALANÇO
SOCIAL
- 2021 -

NOTA DE APRESENTAÇÃO

O presente documento, elaborado para efeitos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, constitui o Balço Social do Município de Pombal, com referència a 31 de dezembro de 2021.

O Balço 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 Balço 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), em linha com o modelo disponibilizado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), obedecendo, em parte, também, à lógica ínsita no Manual de Instruções para o Balço Social da DGAA-MEPAT e nas instruções disponibilizadas em 7 de março de 2012, pela DGAL.

Município de Pombal, 29 de março de 2022.

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 2021 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 2021 vs 2020
Total De Trabalhadores	M	0	12	27	28	155	0	6	0	6	234	3
	F	0	8	45	70	112	0	0	0	4	239	7
	T	0	20	72	98	267	0	6	0	10	473	10
Comissão de serviço (2)	M		12							2	14	2
	F		8							1	9	0
	T	0	20	0	0	0	0	0	0	3	23	2
CTFP por tempo indeterminado(3)	M			24	25	143		6		4	202	7
	F			38	65	106				3	212	6
	T	0	0	62	90	249	0	6	0	7	414	13
CTFP por termo resolutivo certo	M			3	1	11					15	-1
	F			5		6					11	-1
	T	0	0	8	1	17	0	0	0	0	26	-2
CTFP por termo resolutivo incerto	M										0	0
	F										0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra (4)	M				2	1					3	-5
	F			2	5						7	2
	T	0	0	2	7	1	0	0	0	0	10	-3

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 2021, segundo indicação da DGAL, o Chefe de Gabinete; o Secretário do Gabinete de Apoio à Presidência e a Secretária de Apoio à Vereação.
- (3) CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas. CTFP por tempo indeterminado – modalidade na qual se mantiveram, à data, contratados por tempo indeterminado e para a qual, com efeitos a 01/01/2009, transitaram os nomeados. Nesta modalidade de vinculação, na coluna *Outros*, incluem-se 7 trabalhadores inseridos na carreira Especial de Fiscalização, categoria de Fiscal, de acordo com Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto.
- (4) Em *Outra* modalidade de vinculação inclui-se, uma mobilidade interna na categoria de Técnica Superior – área de Engenharia Civil, bem como, as mobilidades intercarreiras ou intercategorias de 1 Técnica Superior – de Educação para a Infância; 1 Coordenadora Técnica; 6 Assistentes Técnicos e 1 Encarregado Operacional.
- (5) Em 2021, 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

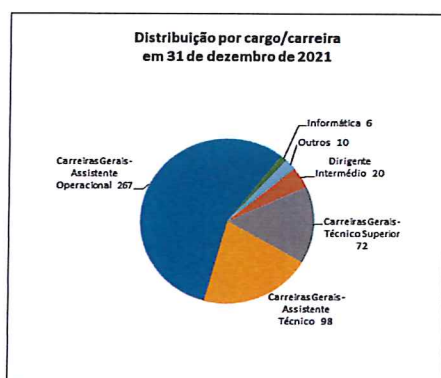
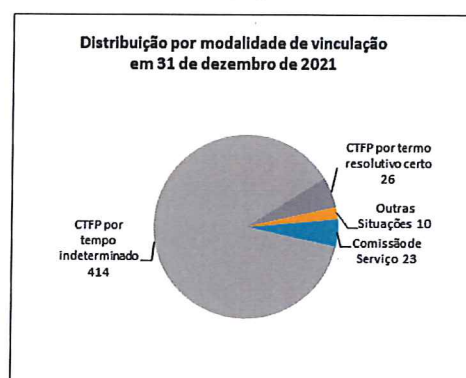


Gráfico 2



Representatividade entre homens/mulheres (2018-2021)

	2018	2019	2020	2021
Homens	235	229	231	234
Mulheres	223	230	232	239
Total	458	459	463	473

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Emprego Masculino (TEM) = 49,47%	$TEM (\%) = \frac{\text{Trabalhadores do sexo masculino}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$
Taxa de Emprego Feminino (TEF) = 50,53%	$TEF (\%) = \frac{\text{Trabalhadores do sexo feminino}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$

Representação Percentual	Género	Carreiras									Total
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	
M	0,00%	2,54%	5,71%	5,92%	32,77%	0,00%	1,27%	0,00%	1,27%	49,47%	
F	0,00%	1,69%	9,51%	14,80%	23,68%	0,00%	0,00%	0,00%	0,84%	50,53%	
T	0,00%	4,23%	15,22%	20,72%	56,45%	0,00%	1,27%	0,00%	2,11%	100%	

Prestadores de Serviços

Em 31 de dezembro de 2021 o Município de Pombal contava com 26 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 2021	Género	Total	Vs 2020	Modalidade de prestação de serviços 2020	Género	Total	Diferença 2021 vs 2020
Total de Prestadores de Serviço	M	5			Total de Prestadores de Serviço	M	
	F	21			F	14	7
	T	26			T	20	6
Tarefa	M	0		Tarefa	M	0	0
	F	6			F	1	5
	T	6			T	1	5
Avença	M	5		Avença	M	6	-1
	F	15			F	13	2
	T	20			T	19	1

Em comparação com o período homólogo de 2020, verifica-se um aumento de 6 prestadores de serviço.

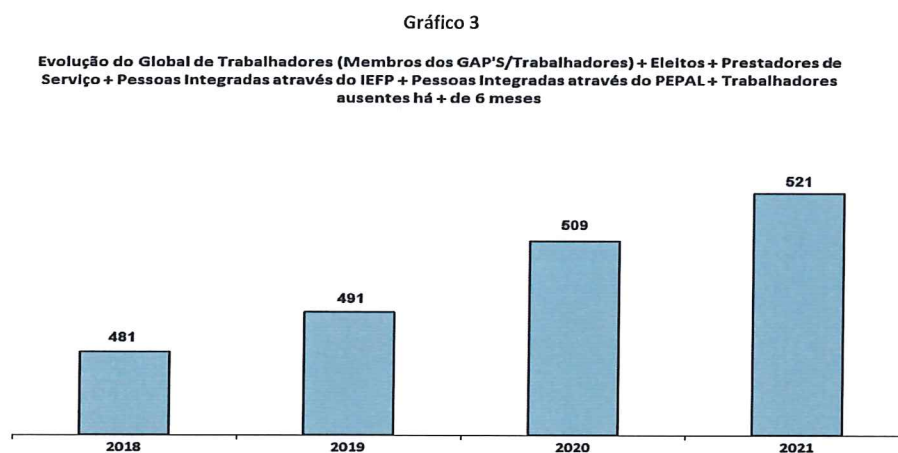
Outros (Eleitos Locais, Prestadores de Serviço; IEFP e trabalhadores ausentes)

No fecho de 2021 o Município contava ainda com: o Presidente, 4 Vereadores em regime de permanência, 26 prestadores de serviços; 5 beneficiários integrados através do *Instituto de Emprego e Formação Profissional* (IEFP), ao abrigo das seguintes medidas: *Medida Contrato Emprego-Inserção (2)*; Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde (MAREESS) (3); 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), 1 estagiária integrada através do Programa Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL); e 8 trabalhadores ausentes há mais de 6 meses, sendo que, 2 trabalhadoras pertencem à carreira/categoria de Técnico Superior; 1 trabalhadora pertence à carreira/categoria de Assistente Técnico e 5 trabalhadores pertencem à carreira/categoria de Assistente Operacional.

Evolução do Global

Somando-se os 473 colaboradores (trabalhadores e membros dos GAP's), o Presidente, 4 Vereadores em regime de permanência, 26 prestadores de serviços; 5 beneficiários integrados através do IEFP; 3 trabalhadores ao abrigo da *Medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto*; 1 estagiária integrada através do PEPAL e 8 trabalhadores ausentes há mais de 6 meses (2 trabalhadoras pertencem à carreira/categoria de Técnico Superior; 1 trabalhadora pertence à carreira/categoria de Assistente Técnico e 5 trabalhadores pertencem à carreira/categoria de Assistente Operacional), conforme acima registado, em 31 de dezembro de 2021, o Município de Pombal contava com um total de 521 elementos em exercício de funções no Município.

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



ESCALÃO ETÁRIO

De acordo com o quadro infra, em 31 de dezembro de 2021, a distribuição dos colaboradores (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	0	12	27	28	155	0	6	0	6	234
	F	0	8	45	70	112	0	0	0	4	239
	T	0	20	72	98	267	0	6	0	10	473
Menos de 20 Anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M				1						1
	F										0
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
25-29	M				2	5		1			8
	F				1	2				1	4
	T	0	0	0	3	7	0	1	0	1	12
30-34	M		1	2		3					6
	F			8	5	5					18
	T	0	1	10	5	8	0	0	0	0	24
35-39	M			8	3	4					15
	F			6	4	12					22
	T	0	0	14	7	16	0	0	0	0	37
40-44	M		3	7	3	11		2		2	28
	F		5	13	8	14					40
	T	0	8	20	11	25	0	2	0	2	68
45-49	M		2	2	4	16		2		2	28
	F		2	5	16	21				2	46
	T	0	4	7	20	37	0	2	0	4	74
50-54	M		3	2	10	24				1	40
	F			9	15	18					42
	T	0	3	11	25	42	0	0	0	1	82
55-59	M		1	2	4	48		1			56
	F		1	3	10	22				1	37
	T	0	2	5	14	70	0	1	0	1	93
60-64	M		1	1	1	34					37
	F			1	10	14					25
	T	0	1	2	11	48	0	0	0	0	62

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	0	12	27	28	155	0	6	0	6	234
	F	0	8	45	70	112	0	0	0	4	239
	T	0	20	72	98	267	0	6	0	10	473
65-69	M		1	3		10				1	15
	F				1	4					5
	T	0	1	3	1	14	0	0	0	1	20
70 ou mais anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

A idade média dos colaboradores (membros dos GAP's/trabalhadores), em 31 de dezembro de 2021, é de **49,82 anos**.

Calculada a **Taxa de Envelhecimento** [(n.º de trabalhadores com mais de 55 anos de idade/n.º total membros dos GAP's / trabalhadores) x 100] – **correspondente 37%**, com maior incidência na carreira/categoria de Assistente Operacional.

A estrutura etária dos colaboradores, encontra-se compreendida entre os 24 e os 69 anos de idade, correspondendo ao leque etário de **2,88%** (Colaborador mais velho/Colaborador mais novo).

Gráfico 4

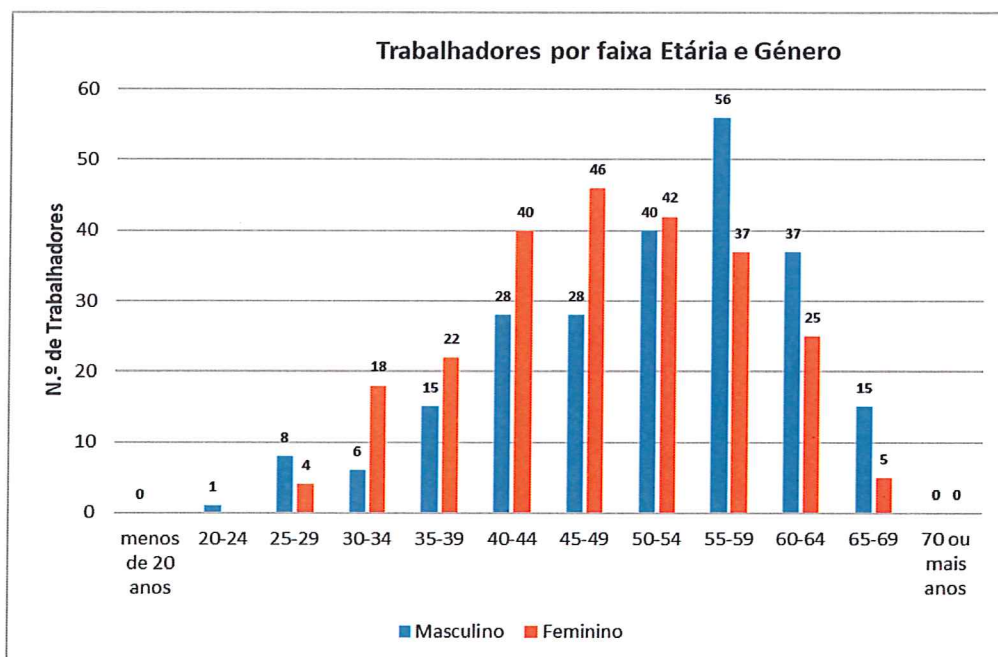
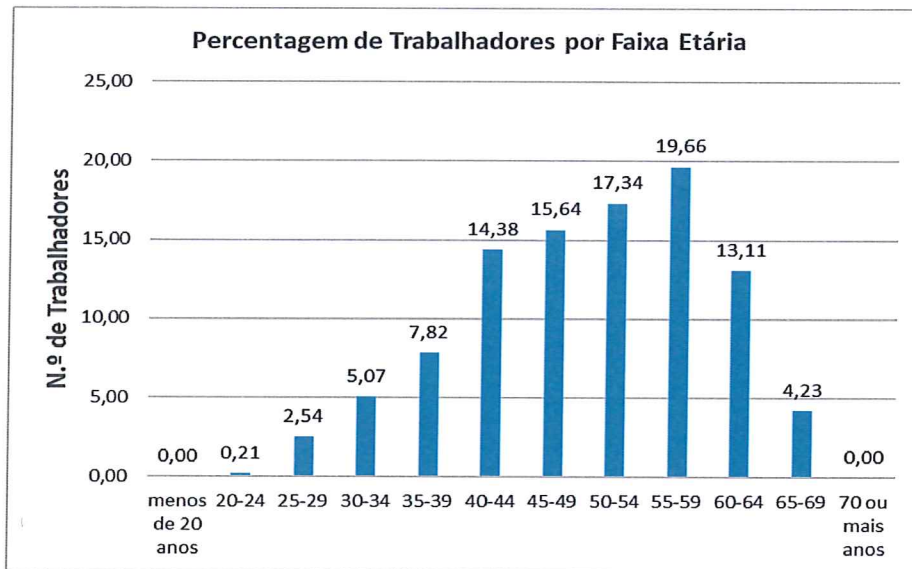


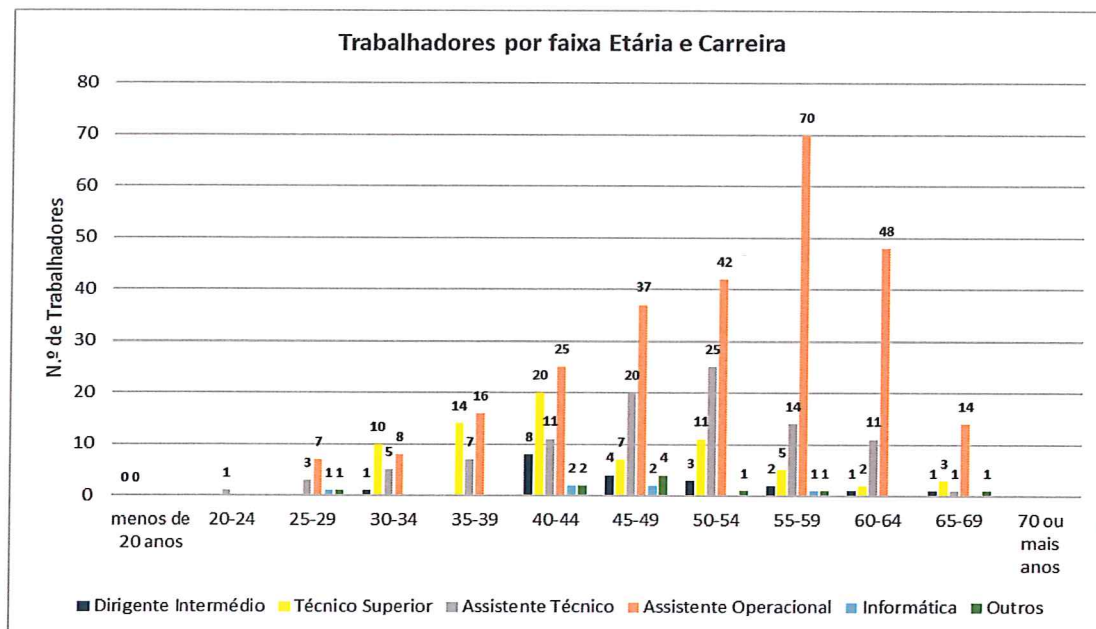
Gráfico 5



Da análise do quadro 2 e gráficos 4 e 5, podemos observar que os escalões etários entre os 45-49, 50-54 e 55-59 têm o maior número de colaboradores.

Regista-se que no escalão etário 45-49 encontra-se o maior número de mulheres (46 trabalhadoras) e no escalão etário 55-59 o maior número de homens (56 trabalhadores).

Gráfico 6



Analisando a distribuição dos colaboradores (membros dos GAP's / 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 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 de 50-54 anos. A maior concentração de trabalhadores na Carreiras Gerais – Técnico Superior situa-se na faixa etária de 40-44 anos. Por último a concentração de trabalhadores nos cargos de Dirigente Intermédio situa-se na faixa etária de 40-44 anos.

NÍVEL DE ANTIGUIDADE

O presente ponto reporta-se aos colaboradores (membros dos GAP's / 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 2021, 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
Total De Trabalhadores	M	0	12	27	28	155	0	6	0	6	234
	F	0	8	45	70	112	0	0	0	4	239
	T	0	20	72	98	267	0	6	0	10	473
Até 5 Anos	M			12	11	48		2		1	74
	F			18	16	39				1	74
	T	0	0	30	27	87	0	2	0	2	148
5-9	M			3	4	25					32
	F		2			4					6
	T	0	2	3	4	29	0	0	0	0	38
10-14	M		3	3	4	18		3		1	32
	F		1	7	7	13					28
	T	0	4	10	11	31	0	3	0	1	60
15-19	M		4	3	5	12					24
	F		3	9	6	15				1	34
	T	0	7	12	11	27	0	0	0	1	58
20-24	M		1	4	1	20		1		1	28
	F		2	3	20	27					52
	T	0	3	7	21	47	0	1	0	1	80
25-29	M		1		1	7				3	12
	F			4	6	13				2	25
	T	0	1	4	7	20	0	0	0	5	37
30-34	M		2	1	2	11					16
	F			1	3						4
	T	0	2	2	5	11	0	0	0	0	20
35-39	M		1			9					10
	F			3	4	1					8
	T	0	1	3	4	10	0	0	0	0	18
40 ou mais anos	M			1		5					6
	F				8						8
	T	0	0	1	8	5	0	0	0	0	14
Média de Antiguidade	M	0	22	12	12	15	0	5	0	18	15
	F	0	18	15	20	15	0	0	0	22	16
	T	0	19	14	18	15	0	5	0	18	16

Apesar da média global de antiguidade dos colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores) corresponder a **16 anos**, salienta-se que 39,32% dos colaboradores situam-se no nível de antiguidade entre 1 e 9 anos.

NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Em 31 de dezembro de 2021, 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	0	12	27	28	155	0	6	0	6	234
	F	0	8	45	70	112	0	0	0	4	239
	T	0	20	72	98	267	0	6	0	10	473
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					45					45
	F					16					16
	T	0	0	0	0	61	0	0	0	0	61
6 anos de escolaridade	M					20					20
	F				1	10					11
	T	0	0	0	1	30	0	0	0	0	31
9.º ano ou equivalente	M		1		1	50				1	53
	F				4	27					31
	T	0	1	0	5	77	0	0	0	1	84
11.º ano	M					2					2
	F				3	1					4
	T	0	0	0	3	3	0	0	0	0	6
12.º ano ou equivalente	M				21	34		1		3	59
	F				45	51				2	98
	T	0	0	0	66	85	0	1	0	5	157
Bacharelato	M			2	1	1					4
	F				1						1
	T	0	0	2	2	1	0	0	0	0	5
Licenciatura	M		10	19	5	2		3		1	40
	F		5	32	14	7				2	60
	T	0	15	51	19	9	0	3	0	3	100
Mestrado	M		1	5				2		1	9
	F		3	12	2						17
	T	0	4	17	2	0	0	2	0	1	26
Doutoramento	M			1							1
	F			1							1
	T	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Analfabetismo (TA) = 0,21%	$TA (\%) = \frac{\text{< 4 anos de escolaridade}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Básica (THB) = 37,21%	$THB (\%) = \frac{\text{4 a 9 anos de escolaridade}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Secundária (THS) = 34,46%	$THS (\%) = \frac{\text{10 a 12 anos de escolaridade}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$
Taxa de Formação Superior (TFS) = 28,12%	$TFS (\%) = \frac{\text{Bacharelato} + \text{Licenciatura} + \text{Mestrado} + \text{Doutoramento}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$

TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Em 31 de dezembro de 2021 não havia registo de trabalhadores estrangeiros.

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										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros Países	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No fecho de 2021 encontravam-se ao serviço, deste Município, 18 trabalhadores que beneficiavam de redução fiscal por motivo deficiência comprovada, 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
Total De Trabalhadores	M	0	0	0	1	6	0	0	0	0	7
	F	0	0	1	5	4	0	0	0	1	11
	T	0	0	1	6	10	0	0	0	1	18
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										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	M					1					1
	F			1							1
	T	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
45-49	M				1						1
	F				2	3					5
	T	0	0	0	3	3	0	0	0	0	6
50-54	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
55-59	M					3					3
	F									1	1
	T	0	0	0	0	3	0	0	0	1	4
60-64	M					1					1
	F				3	1					4
	T	0	0	0	3	2	0	0	0	0	5
65-69	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0		0	0	0	0	0
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 colaboradores portadores de deficiência (TCPD) = 3,81%	$TCPD (\%) = \frac{N.º \text{ de colaboradores portadores de deficiência}}{N.º \text{ Total de Colaboradores}} \times 100$

ADMISSÕES

Durante o ano 2021, relativamente ao conjunto de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), registaram-se 98 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	0	2	8	13	21	0	0	0	3	47
	F	0	2	13	12	23	0	0	0	1	51
	T	0	4	21	25	44	0	0	0	4	98
Procedimento concursal	M			6	7	12					25
	F			7	4	17					28
	T	0	0	13	11	29	0	0	0	0	53
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										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença sem remuneração	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Comissão de serviço	M		2							3	5
	F		2							1	3
	T	0	4	0	0	0	0	0	0	4	8
CEAGP/CEAGPA	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras Situações (1)	M			2	6	9					17
	F			6	8	5					19
	T	0	0	8	14	14	0	0	0	0	36

Notas ao Quadro:

- (1) Em Outras Situações, encontram-se registadas, as consolidações das mobilidades internas intercarreiras ou categorias, de 14 trabalhadores; a consolidação da mobilidade interna na categoria da uma mobilidade interna na categoria de 1 Técnica Superior – área de Direito; as propostas das mobilidades internas intercarreiras ou categorias, de 11 trabalhadores, cuja confirmação, pelo Órgão Câmara Municipal, da existência de conveniência para o interesse público e da veracidade associada à conferência de ganhos de eficácia e de eficiência para o Município de Pombal se consubstanciou na reunião ordinária do referido órgão colegial, realizada a 29/01/2021 e 30/07/2021. Encontram-se, igualmente, registadas uma mobilidade interna na categoria de Técnica Superior – área de Engenharia Civil bem como, o regresso de 1 Assistente Operacional, cuja mobilidade interna na categoria terminou a 01/01/2021; regresso à categoria de origem de 1 Assistente Operacional, que retomou funções no Município de Pombal, por denúncia de contrato noutra entidade, e os regressos de 7 trabalhadores ausentes há mais de 6 meses em 2020.

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	6	7	12	25
	F	7	4	17	28
	T	13	11	29	53
Divisão de Obras Públicas	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1
Unidade de Vias Municipais	M			4	4
	F				0
	T	0	0	4	4
Unidade de Conservação de Edifícios e Espaço Pública	M	2			2
	F				0
	T	2	0	0	2
Departamento Municipal de Águas e Saneamento	M	1			1
	F				0
	T	1	0	0	1
Unidade de Águas	M		1	1	2
	F	1			1
	T	1	1	1	3
Unidade de Saneamento	M		4	1	5
	F				0
	T	0	4	1	5
Unidade de Ambiente	M				0
	F		1		1
	T	0	1	0	1
Serviço de Higiene e Limpeza Urbana	M			3	3
	F			5	5
	T	0	0	8	8
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	M	1			1
	F			1	1
	T	1	0	1	2
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	M				0
	F			1	1
	T	0	0	1	1
Secção de Transportes Urbanos	M		1	1	2
	F				0
	T	0	1	1	2
Divisão de Obras Particulares	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1
Divisão de Urbanismo, Planeamento e Reabilitação Urbana	M	1			1
	F	1			1
	T	2	0	0	2
Secção de Apoio Técnico às Freguesias e Reabilitação Urbana	M	1			1
	F	1			1
	T	2	0	0	2
Secção de Educação	M				0
	F			9	9
	T	0	0	9	9
Unidade de Cultura	M				0
	F		2		2
	T	0	2	0	2
Secção de Apoio Técnico à Unidade de Cultura	M		1		1
	F				0
	T	0	1	0	1
Unidade de Turismo	M				0
	F		1		1
	T	0	1	0	1
Unidade Jurídica	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1
Gabinete de Protecção Civil e Florestas	M			2	2
	F			1	1
	T	0	0	3	3
Equipa Multidisciplinar de Planeamento Estratégico, Auditoria e Controlo e Investimento	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de recrutamento de novos trabalhadores TRNT = 11,21%	TRNT (%) = $\frac{\text{Total de novos recrutamentos} \times 100}{\text{N.º Total de Colaboradores}}$

SAÍDAS

No decurso do ano 2021, relativamente ao conjunto de trabalhadores, registaram-se 88 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 e 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	0	0	7	5	27	0	1	0	3	43
	F	0	0	8	8	26	0	0	0	3	45
	T	0	0	15	13	53	0	1	0	6	88
Caducidade	M					3					3
	F			1		1					2
	T	0	0	1	0	4	0	0	0	0	5
Revogação (mútuo acordo)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou Exoneração (iniciativa do empregador)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa do trabalhador)	M			2	2	6		1			11
	F				1	7					8
	T	0	0	2	3	13	0	1	0	0	19
Sanção disciplinar	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conclusão sem sucesso do período experimental	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Fim da situação de mobilidade interna	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de cedência de interesse público	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reforma /Aposentação	M					7					7
	F				1	7					8
	T	0	0	0	1	14	0	0	0	0	15
Limite de Idade	M										0
	F				0						0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessação de comissão de serviço	M									3	3
	F									3	3
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6
Outros (1)	M			5	3	11					19
	F			7	6	10					23
	T	0	0	12	9	21	0	0	0	0	42

Notas ao Quadro:

- (1) Em *Outros*, encontram-se registadas as saídas de 3 Técnicos Superiores, em exercício de funções em cargos dirigentes intermédios de 3.º grau; 1 Técnico Superior que consolidou a mobilidade interna na categoria no Município de Pombal; 1 mobilidade interna na categoria de Técnico Superior – área de Arquitetura Paisagista, operada para o Município de Coimbra; 1 mobilidade interna na categoria de Técnico Superior – área de Engenharia Civil, para a Direção Regional de Cultura do Centro; a nomeação de 1 Técnico Superior pertencente ao Mapa de Pessoal do Município de Pombal, nomeado para o exercício de funções de Chefe do Gabinete de Apoio à Presidência; 1 mobilidade interna na categoria de Assistente Técnico, para o Ministério da Defesa Nacional; 14 trabalhadores que consolidaram as mobilidades internas intercarreiras ou categorias; 11 mobilidades internas intercarreiras ou categorias reconhecidas no Órgão Câmara Municipal, em 29/01/2021 e 30/07/2021, 1 licença sem remuneração de AO, bem com, 2 Técnicos Superiores; 1 Assistente Técnico e 5 Assistentes Operacionais que se encontraram ausentes há mais de 6 meses em 2021.

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
Total	0	19	19	18	74	0	0	0	1	131
Não abertura de procedimento concursal	0	18	7	15	41	0	0	0	1	82
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	2	0	0	0	0	2
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	1	12	3	31	0	0	0	0	47

MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Durante o ano 2021 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
Total De Trabalhadores	M	0	2	8	9	24	0	2	0	1	46
	F	0	2	16	20	25	0	0	0	0	63
	T	0	4	24	29	49	0	2	0	1	109
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M							1			1
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Procedimento concursal	M		2	6	7	12					27
	F		2	7	4	17					30
	T	0	4	13	11	29	0	0	0	0	57
Consolidação da mobilidade na categoria	M										0
	F			1							1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M			2	2	12		1		1	18
	F			8	16	8					32
	T	0	0	10	18	20	0	1	0	1	50
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (regra)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária	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 2021 efetuou-se um total de **9.327 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

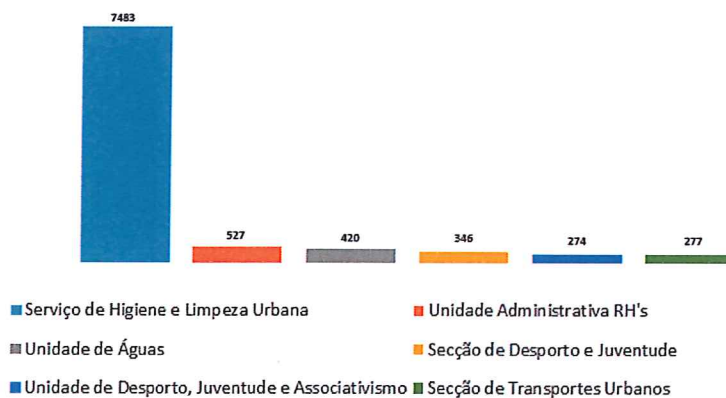
Horas de Trabalho Noturno 2021	Género	Total		Horas de Trabalho Noturno 2020	Género	Total	Diferença 2021 vs 2020
Normal	M	6.571	Vs 2020	Normal	M	4.939	1.632
	F	2.756			F	2.626	130
	T	9.327			T	7.565	1.762
Extraordinário	M	0		Extraordinário	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	6.571	TOTAL	M	4.939	1.632	
	F	2.756		F	2.626	130	
	T	9.327		T	7.565	1.762	

Em comparação com o período homólogo de 2020, verifica-se um aumento de 1.762 horas de trabalho noturno, a que corresponde a cerca de 23%.

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

Gráfico 7

Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário por unidade orgânica



TRABALHO EXTRAORDINÁRIO (SUPLEMENTAR) DIURNO E NOTURNO

Durante o ano 2021 efetuou-se um total de **6.295 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

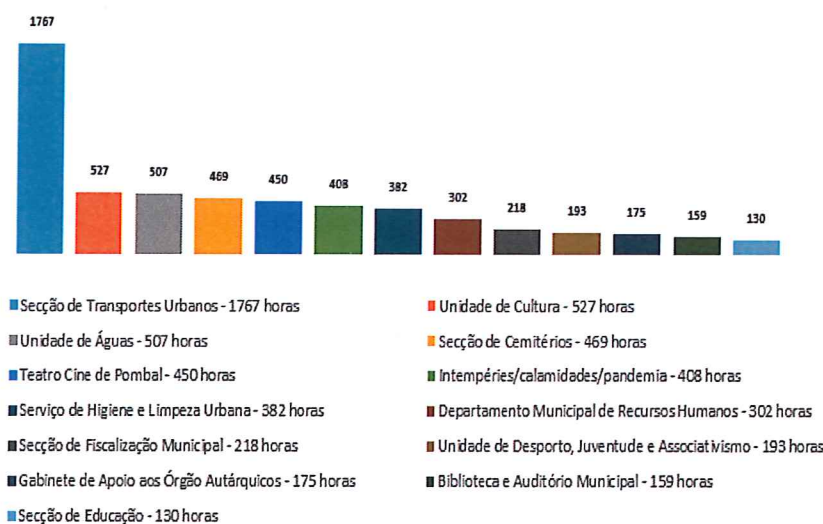
Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2021	Género	Total		Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2020	Género	Total	Diferença 2021 vs 2020
Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	3.921	Vs 2020	Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	2.808	1.113
	F	2.374			F	1.492	882
	T	6.295			T	4.300	1.995
Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0		Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	3.921	TOTAL	M	2.808	1.113	
	F	2.374		F	1.492	882	
	T	6.295		T	4.300	1.995	

Em comparação com o período homólogo de 2020, verifica-se um aumento de 1.995 horas na prestação de trabalho suplementar, a que corresponde a cerca de 46%.

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 1.767 horas realizadas pelos trabalhadores afetos à Secção de Transportes Urbanos e as 130 horas realizadas pelas trabalhadoras afetas à Secção de Educação.

Gráfico 8

Contagem das horas de trabalho extraordinário (suplementar) 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
Unidade da Cultura	97 horas
Unidade de Saneamento	79 horas
Unidade de Turismo	64 horas
Secção de Eficiência Energética	59 horas
Serviço de Projetos e Topografia	42 horas
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	42 horas
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	32 horas
Unidade Administrativa de Recursos Humanos	30 horas
Divisão de Informática, Modernização e Sistemas Inteligente	27 horas
Praia do Osso da Baleia	25 horas
Museu Marquês de Pombal	23 horas
Festas do Bodo	20 horas
Secção de Desporto e Juventude	18 horas
Pólo Escolar da Fonte Nova	12 horas
Divisão de Administração e Finanças	8 horas
Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	8 horas
Unidade de Projetos Educativos	6 horas
Castelo de Pombal e Zona Envolvente	5 horas
Unidade de Ambiente	4 horas
Pólo Escolar de Pombal	3 horas
Secção Administrativa e Comercial	3 horas
Secção de Aprovisionamento e Armazém	2 horas
Secção de Manutenção Urbana	2 horas
Centro Saúde do Louriçal	2 horas
Refeitório Municipal (Cantina)	1 hora

TRABALHO SUPLEMENTAR EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Durante o ano 2021 efetuou-se um total de 18.897 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

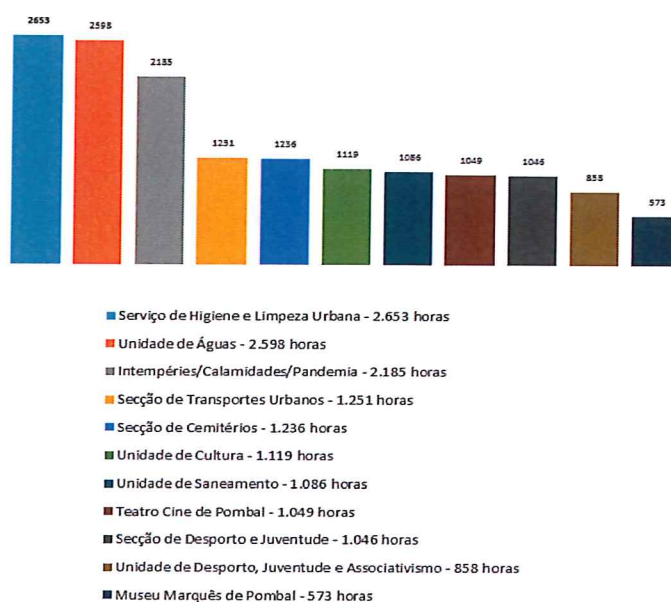
Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2021	Género	Total	Vs 2020	Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2020	Género	Total	Diferença 2021 vs 2020
Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	3.224			Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	2.381
	F	2.341	Descanso semanal obrigatório (domingo)		F	1.419	922
	T	5.565	Descanso semanal obrigatório (domingo)		T	3.800	1.765
Descanso semanal complementar (sábado)	M	7.927	Descanso semanal complementar (sábado)		M	6.833	1.094
	F	3.457	Descanso semanal complementar (sábado)		F	2.392	1.065
	T	11.384	Descanso semanal complementar (sábado)		T	9.225	2.159
Feridos	M	1.396	Feridos		M	2.202	-806
	F	552	Feridos		F	611	-59
	T	1.948	Feridos		T	2.813	-865
Total	M	12.547	Total		M	11.416	1.131
	F	6.350	Total		F	4.422	1.928
	T	18.897	Total		T	15.838	3.059

Em comparação com o período homólogo de 2020, verifica-se um aumento de 3.059 horas em dias de descanso semanal e feriados a que corresponde uma percentagem de cerca de 19%.

O gráfico 6 infra, contém os centros de custos onde se registaram mais horas em dias de descanso semanal e feriados, e que se situam entre as 2.653 horas realizadas pelos trabalhadores afetos ao Serviço de Higiene e Limpeza Urbana e as 573 horas realizadas pelas trabalhadoras afetas ao Museu Marquês de Pombal.

Gráfico 9

Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados por centro de custos



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
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	418 horas
Biblioteca e Auditório Municipal	389 horas
Gabinete de Apoio aos Órgãos Autárquicos	380 horas
Unidade de Turismo	276 horas
Secção de Fiscalização Municipal	251 horas
Oficinas Municipais	240 horas
Unidade da Cultura	198 horas
Secção de Eficiência Energética	139 horas
Castelo de Pombal e Zona Envolvente	137 horas
Unidade Administrativa de Recursos Humanos	136 horas
Serviço de Projetos e Topografia	108 horas
Departamento Municipal de Recursos Humanos	90 horas
Divisão de Informática, Modernização e Sistemas Inteligentes	64 horas
Secção de Educação	55 horas
Jardim de Infância do Carriço	54 horas
Praia do Osso da Baleia	43 horas
Mercado Municipal de Pombal	37 horas
Secção de Obras Particulares	37 horas
Festas do Bodo	34 horas
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	19 horas
Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	19 horas
Unidade de Vias Municipais	19 horas
Fórum Múncipe	17 horas
Unidade de Projetos Educativos	14 horas
Refeitório Municipal (Cantina)	12 horas
Jardim de Infância da Charneca	11 horas
Pólo Escolar da Ilha	11 horas
Pólo Escolar da Fonte Nova	8 horas
Divisão de Obras Públicas	8 horas
Divisão de Águas e Saneamento	7 horas
Divisão de Mobilidade e Trânsito	5 horas
Secção de Aprovisionamento e Armazém	5 horas
Gabinete de Proteção Civil e Florestas	2 horas

AUSÊNCIAS AO TRABALHO

No decurso do ano 2021, relativamente ao total de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), registaram-se **12.139** dias de ausência (vs **13.262** em 2020), 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 2020	Diferença 2021 vs 2020
Total de Dias de Ausência	M	0	40	263	221	4.039	0	63	0	278	4.904	5.492	-588
	F	0	53	1.321	1.466	4.246	0	0	0	149	7.235	7.770	-535
	T	0	93	1.584	1.687	8.285	0	63	0	427	12.139	13.262	-1.123
Casamento	M					12					0	0	0
	F					12					12	15	-3
	T	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12	15	-3
Proteção na parentalidade	M			83	59	233		55			429	647	-218
	F			819	599	647				46	2.111	2.130	-19
	T	0	0	901	658	880	0	55	0	46	2.540	2.777	-237
Falecimento de Familiar	M		2	9	15	83		5			114	66	48
	F		2	16	68	64					150	70	80
	T	0	4	25	83	147	0	5	0	0	264	136	128
Doença	M		16	68	91	2.768				247	3.190	3.909	-719
	F		37	310	520	2.974				50	3.891	4.543	-652
	T	0	53	378	611	5.742	0	0	0	297	7.081	8.452	-1.371
Por acidente em serviço ou doença profissional	M					386					386	166	220
	F			23		207					230	210	20
	T	0	0	23	0	593	0	0	0	0	616	376	240
Assistência a familiares	M					74					0	57	-57
	F			17	52	74					143	104	39
	T	0	0	17	52	74	0	0	0	0	143	161	-18
Trabalhador - Estudante	M					4					4	13	-9
	F				3					28	31	1	30
	T	0	0	0	3	4	0	0	0	28	35	14	21
Por conta do período de férias	M		16	62	20	182		1		6	287	206	81
	F		8	63	113	102				8	295	260	35
	T	0	24	125	133	285	0	1	0	14	582	466	116
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					5					5	9	-4
	F					3					3	17	-14
	T	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8	26	-18
Injustificadas	M					7					7	0	7
	F										0	132	-132
	T	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7	132	-125
Outros (1)	M		6	42	36	371		2		25	482	419	63
	F		6	73	111	162				17	369	288	81
	T	0	12	115	147	533	0	2	0	42	851	707	144

Notas ao Quadro:

- (1) Em *Outros* incluem-se faltas associadas a: (i) consultas médicas; (ii) tratamentos ambulatoriais; (iii) exames complementares de diagnóstico; (iv) obrigações legais; (v) atividade sindical; (vi) deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor; (vii) submissão a métodos de seleção referente a procedimentos concursais e (viii) dadas por candidatas a eleições para cargos públicos.

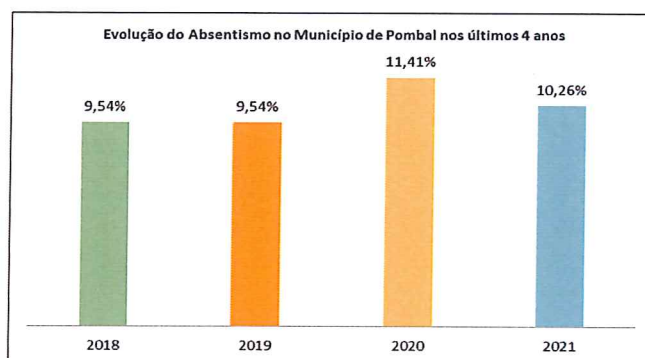
Em 2021, registaram-se **menos 1.123 dias de faltas relativamente ao ano anterior**. Destes dados resulta, não englobando dias de ausência por motivo de férias, uma *taxa de absentismo* [$n.º$ de ausências / ($n.º$ de trabalhadores x $n.º$ dias trabalháveis)] x 100 – correspondente a 10,26%.

A taxa de absentismo apresentada deve-se essencialmente aos seguintes motivos:

- a) Faltas por Proteção da Parentalidade – registaram-se 2.540 dias de ausências em 2021 vs 2.777 dias de ausências em 2020, a que corresponde uma diminuição de 8,53%, isto é, menos 237 dias do que no ano de 2020, das quais, engloba as faltas que derivaram da aplicação das medidas de contenção da pandemia, isto é, as relativas à suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais; assistência a filhos menores de 12 anos e isolamento profilático de filhos menores de 12 anos;

- b) Faltas por doença - registaram-se 7.081 dias de ausências em 2021 vs 8.452 dias de ausências em 2020, a que corresponde uma diminuição de cerca de 16%, isto é, menos 1.371 dias do que no ano de 2020, dos quais, engloba as faltas por isolamento profilático que derivaram da Covid 19;
- c) Faltas por outros motivos, onde se incluem, consultas médicas; tratamentos ambulatoriais; exames complementares de diagnóstico; obrigações legais; atividade sindical; deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor; submissão a métodos de seleção referente a procedimentos concursais; dadas por candidatos a eleições para cargos públicos – registaram-se 851 dias de ausências em 2021 vs 707 dias de ausências em 2020, a que corresponde um aumento de cerca de 20%, isto é, mais 144 dias do que no ano de 2020.

Gráfico 10



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

ENCARGOS COM PESSOAL

TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2021 foi registado um total de **9.672.118,24€** na rubrica “Pessoal”, que corresponde a um aumento bruto de cerca de **772.195,73€** e um aumento percentual de cerca de 8% com Encargos com Pessoal em comparação com período homólogo do ano 2020, 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	6.656.530,99
Suplementos remuneratórios	347.454,99
Prémios de desempenho	0,00
Prestações Sociais	617.277,67
Outros encargos com pessoal (2)	2.050.854,59
Total	9.672.118,24€

Notas ao Quadro:

(1) Este montante inclui encargos com prestadores de serviços.

(2) Este montante inclui despesas com: (i) senhas de presença de eleitos (31.128,71€) e pensões provisórias (7.497,87€). Inclui, também, encargos com: (i) saúde / participações da ADSE (223.853,78€); (ii) assistência na doença – RO's / ADSE (107.508,87€); (iii) contribuições da entidade para a Caixa Geral de Aposentações (709.786,32€); (iv) contribuições da entidade para a Segurança Social (894.224,14€) e (v) seguros de acidentes em serviço / trabalho (76.854,90€).

Suplementos Remuneratórios

Conforme inscrito no quadro 18 supra, registou-se um encargo de **347.454,99€**, que distribui nos termos infra.

Quadro 18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos Remuneratórios	Valor em €
Trabalho Extraordinário	38.682,18
Trabalho normal noturno	13.138,67
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	140.672,10
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	53.245,36
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	7.517,77
Abono para faltas	29.203,94
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de Custo (1)	4.316,45
Representação	60.678,52
Secretariado	0,00
Outros	0,00
TOTAL	347.454,99€

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 **617.277,67€**, que se distribui nos termos infra.

Quadro 18.2 – Encargos com prestações sociais

Encargos com Prestações Sociais	Valor em €
Abono de família	16.522,50
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	28.869,55
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de refeição	523.626,74
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	0,00
Benefícios sociais	0,00
Outras prestações sociais (1)	48.258,88
TOTAL	617.277,67€

Nota ao Quadro:

(1) Este montante inclui encargos com: (i) abono complementar a crianças / jovens deficientes (2.589,93€); e (ii) encargos com pensões de acidentes em serviço (45.668,95€).

Benefícios Sociais

Em 2021 foi registado um encargo de **39.645,45€**, 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	39.645,45
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
TOTAL	39.645,45€

Evolução do global dos Encargos com Pessoal

Evolução dos Encargos com Pessoal	Valor em €			
	Anos			
	2018	2019	2020	2021
Remuneração base + subsídio de férias + subsídio de Natal	(1) 5.629.274,03	(1) 6.071.960,92	(1) 6.179.605,11	(1) 6.656.530,99
Trabalho Extraordinário	24.534,32	32.830,62	28.083,97	38.682,18
Trabalho normal noturno	6.753,83	9.348,08	8.890,60	13.138,67
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados	127.960,34	134.636,73	110.390,59	140.672,10
Risco, penosidade e insalubridade	-----	-----	-----	53.245,36
Trabalho por turnos	-----	-----	1.625,07	7.517,77
Abono para falhas	20.600,57	21.076,51	21.484,09	29.203,94
Ajudas de custo	6.380,10	6.783,27	1.109,24	4.316,45
Representação	65.007,05	67.053,71	58.645,71	60.678,52
Outros Encargos com Pessoal	1.758.518,41	1.872.048,67	1.883.002,91	2.050.854,59
Prémios de desempenho	0,00	0,00	0,00	0,00
Abono de família	16.852,16	14.681,51	16.037,77	16.522,50
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	11.228,38	3.995,46	44.353,65	28.869,55
Subsídio de refeição	488.109,33	496.142,01	495.564,84	523.626,74
Subsídio de funeral	-----	-----	-----	-----
Subsídio por morte	1.286,70	1.307,28	0,00	0,00
Outras prestações sociais	(2) 60.171,19	(2) 49.563,06	(2) 47.882,34	(2) 48.258,88
TOTAL	8.216.676,41	8.780.120,55	8.896.675,89	9.672.118,24

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 2021, verifica-se que houve um aumento de **775.442,35€** nos encargos com pessoal. Este aumento fica a dever-se, sobretudo, aos seguintes fatores: entrada de 53 novos trabalhadores, através de procedimento concursal, à qual se encontra associado o encargo de 285.429,27€; exercício de funções em cargos dirigentes intermédios de 2.º e 3.º graus, de 1 Técnico Superior de Serviço Social da Administração Regional de Saúde do Centro e de 3 Técnicos Superiores pertencentes ao mapa de pessoal deste município; 14 mobilidades intercarreiras ou intercategorias de trabalhadores do Município de Pombal; a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório de 50 trabalhadores do Mapa de Pessoal deste Município, à qual se encontra associado o encargo de 41.187,36€; o encargo de 71.829,87€ referente ao pessoal em regime de avença ou tarefa; e atualização das remunerações, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2021, aos trabalhadores integrados nas categorias de Assistente Operacional e Assistente Técnico, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 10/2021 de 1 de fevereiro. Estes fatores oneraram a rubrica de Remuneração base + subsídio de férias + subsídio de Natal em cerca de 476.925,88€. Regista-se, igualmente, que em 2021 foi reconhecido pelo Órgão Camara Municipal, em reuniões de 12/03/2021 e 30/07/2021, a atribuição do suplemento

remuneratório de penosidade e insalubridade aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional, cuja caracterização implica exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado da degradação do estado de saúde, o que fez um montante pago em 2021 de 53.245,36€.

Ressalva-se, que houve um aumento de cerca de 45.127,79€ nas rubricas do trabalho extraordinário (suplementar); trabalho noturno e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, derivada, sobretudo, ao reinício das atividades culturais e desportivas, após a suspensão aplicada pela medidas de contenção da pandemia do ano anterior e que se manteve até maio de 2021; a abertura do centro de vacinação; o reforço da atividade de Recolha de Resíduos Sólidos e Urbanos e a manutenção do funcionamento do Pombus.

Diferença dos Encargos de Pessoal	Valores em €		
	Anos		
	2020	2021	Diferença
Remuneração base + subsídio de férias + subsídio de Natal	6.179.605,11	6.656.530,99	476.925,88
Trabalho extraordinário	28.083,97	38.682,18	10.598,21
Trabalho normal noturno	8.890,60	13.138,67	4.248,07
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados	110.390,59	140.672,10	30.281,51
Risco, penosidade e insalubridade	0,00	53.245,36	53.245,36
Trabalho por turnos	1.625,07	7.517,77	5.892,70
Abono para falhas	21.484,09	29.203,94	7.719,85
Ajudas de custo	1.109,24	4.316,45	3.207,21
Representação	5.8645,71	60.678,52	2.032,81
Outros encargos com pessoal	1.883.002,91	2.050.854,59	167.851,68
Subsídio Familiar a crianças e jovens	1.6037,77	16.522,50	484,73
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	44.353,65	28.869,55	-15.484,10
Subsídio de refeição	495.564,84	523.626,74	28.061,90
Outras Prestações Sociais	47.882,34	48.258,88	376,54
TOTAL	8.896.675,89	9.672.118,24	775.442,35

HIGIENE E SEGURANÇA

ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2021 registaram-se 26 acidentes de trabalho (vs 19 em 2020) – 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			
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Superior a 30 dias de baixa
N.º Total de Acidentes	M	15			
	F	9			
	T	24			
N.º de Acidentes com Baixa	M		1	9	2
	F			5	1
	T		1	14	3
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M		1	164	64
	F			89	87
	T		1	253	151
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M				54
	F				54
	T		0	0	54

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 " <i>In itinere</i> "				
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
N.º Total de Acidentes	M	2				0
	F	0				
	T	2				
N.º de Acidentes com Baixa	M			1	1	
	F					
	T	0		1	1	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M			10	147	
	F					
	T	0		10	147	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M					
	F					
	T	0		0	0	

- a) Em comparação com o ano de 2020 verificou-se um aumento de 7 acidentes de trabalho;
- b) Do total dos 26 acidentes de trabalho ocorridos, 6 deles não causaram lesões que originasse incapacidade temporária aos trabalhadores, ou seja, os trabalhadores continuaram ao serviço;
- c) 1 acidente de trabalho, ocorrido no local de trabalho, resultou em ausência ao trabalho inferior a 3 dias; 14 acidentes de trabalho, ocorridos no local de trabalho, resultaram em ausências ao trabalho inferiores a 30 dias e 3 acidentes de trabalho resultaram em ausências superiores a 30 dias e 1 acidente de trabalho, ocorrido "*In Itinere*", resultou em ausência inferior a 30 dias e 1 acidente de trabalho, ocorrido "*In Itinere*", resultou em ausência superior a 30 dias;
- d) A forma como a maioria dos acidentes ocorreu foi por via de: pancada / choque contra objetos (6 casos); acidente de viação (1 caso); projeção de materiais (2 casos); queda de objetos (1 caso); entalamento num /contra objetos (7 casos); esforços excessivos/movimentos em falso (3 casos); queda ao mesmo nível (6 casos). Estas situações revelam a falta de prudência dos trabalhadores ao realizar as suas tarefas.

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa Incidência Acidentes = 5,50%	$TIA (\%) = \frac{N.º \text{ de Acidentes de Trabalhadores}}{N.º \text{ Total de Colaboradores}} \times 100$

CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO

Em 2021 há registo de 20 Incapacidades Temporárias Absolutas (ITA's).

Quadro 20 – Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas 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	20
Incapacidade Temporária e Parcial	0
TOTAL	20

DOENÇAS PROFISSIONAIS

Não ocorreram situações participadas / confirmadas ou dias de ausência por motivo de doença profissional.

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
TOTAL		0	0

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 2021, nos termos do quadro infra.

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

Tipo de actividade	Número de casos / Valor em €
Exames médicos efetuados	
Exames de admissão	70
Exames periódicos	121
Exames ocasionais e complementares	207
Exames de cessação de funções	0
TOTAL	398
Despesas com medicina do trabalho	19.235,09€
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 2021 não se verificou nenhuma reintegração profissional em resultado de acidente de 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	0
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 2021 foram realizadas 15 ações de formação e sensibilização em matérias de segurança e saúde no trabalho, designadamente, relacionadas com Fundamentos e Obrigações Legais em Segurança e Saúde no Trabalho; Segurança na Movimentação e Operação de Empilhadores; Técnicas de limpeza e manuseamento de produtos de limpeza. Nestas ações de formação registaram-se a participação de 125 trabalhadores deste Município, pertencentes às carreiras/categorias de Assistente Técnico e Assistente Operacional.

Foram igualmente, realizadas 3 ações de formação sobre Segurança contra Incêndios em Edifícios para Técnicos Municipais, Segurança Ferroviária para Trabalhos na Infraestrutura e Gestão da Manutenção de Sistemas de Segurança contra incêndios, tendo-se registado a participação de 2 Técnicos Superiores.

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	15
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	128

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	2.798,23€
Equipamentos de proteção	16.793,86€
Formação em prevenção de riscos	0,00€
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	3.940,83€
TOTAL	23.532,92€

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

AÇÕES DE FORMAÇÃO

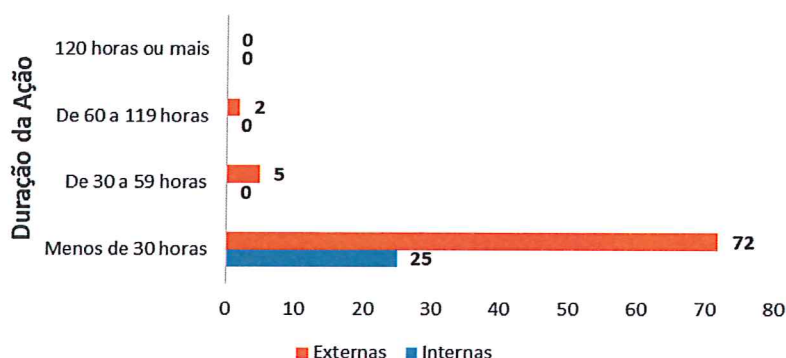
Em 2021 registou-se a participação de trabalhadores, deste Município, em 104 ações de formação vs 60 em 2020, distribuindo-se por número de horas e tipo de ação, nos termos do quadro seguinte.

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
Total	97	5	2	0	104
Internas	25	5	2	0	25
Externas	72	0	0	0	79

Gráfico 11

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



Evolução das Ações de formação profissional

	2018	2019	2020	2021
N.º total de Ações	70	86	60	104

Em 2021 realizaram-se 104 ações de formação profissional, verificando-se um acréscimo de 44 ações de formação em relação ao ano anterior.

Ressalva-se que, nas ações externas encontram-se registadas 14 ações de formação em regime de auto formação, a que corresponde a 31% do total das ações externas.

PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

Durante o ano 2021 verificaram-se 741 participações (vs 211 em 2020) em ações de formação, o que corresponde a um aumento de cerca de 28% em comparação com período homólogo do ano de 2020, 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
Total dos Participantes	0	47	176	217	254	0	26	0	21	741
Internas		26	126	189	229		22		13	605
Externas	0	21	50	28	25	0	4	0	8	136

Em comparação com o período homólogo de 2020, verifica-se um aumento de 530 participações de trabalhadores em ações de formação.

Nas ações de formação internas, encontra-se registadas 386 participações de trabalhadores em ações de formação frequentadas em regime e-learning na plataforma Academia CMPombal - Visionware, a que corresponde a cerca de 81% de participações.

HORAS DESPENDIDAS EM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Nas ações de formação profissional acima referidas foram frequentadas 6.341 horas (vs 5.123 horas no ano anterior), tendo diversos grupos profissionais como destinatários, como se apresenta no quadro seguinte.

Quadro 29 – Contagem das horas despendidas 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
Total das Horas	0	452	1.373	1.658	2.444	0	226	0	188	6.341
Internas		158	785	1.175	1.754		145		82	4.099
Externas	0	294	588	483	690	0	81	0	106	2.242

Em comparação com o período homólogo de 2020, verifica-se um aumento 1.218 horas despendidas em ações de formação.

DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO

Em 2021 foram gastos 16.870,12€, com despesas associadas à formação profissional.

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

Regista-se, igualmente, que no valor das despesas pagas está incluído o montante de 2.400,00€, pago à Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria, relativo ao Curso de Coordenador Municipal de Proteção Civil frequentado por 2 Técnicos Superiores pertencentes ao Mapa de Pessoal deste Município.

Quadro 30 – Despesas anuais com formação profissional

Tipo de ação	Valor em €
Ações internas	1.040,00€
Ações externas	15.830,12€
TOTAL	16.870,12€

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2021 encontravam-se sindicalizados 85 trabalhadores (vs 88 no ano anterior), dos quais 41 afetos ao *STAL* e 44 ao *SINTAP*.

Quadro 31 – Relações profissionais

	Total
Trabalhadores sindicalizados	85
Elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores	0
Total de votantes para Comissões de Trabalhadores	0

Em comparação com o período homólogo de 2020, verifica-se que houve uma diminuição de 3 trabalhadores sindicalizados

DISCIPLINA

Dos 7 processos disciplinares instaurados em 2020 e que transitaram para 2021, apenas foram decididos, no contexto municipal, 3, no âmbito dos quais resultou a aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- Aplicação da sanção única de suspensão de 45 dias, conforme alíneas c) e m), do artigo 186.º, da LTFP, sanção aquela, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 180.º, da LTFP, a qual foi suspensa na sua execução pelo período mínimo de 1 ano;
- Aplicação da sanção única de suspensão de 90 dias, conforme alíneas c) e m), do artigo 186.º, da LTFP, sanção aquela, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 180.º, da LTFP, a qual foi suspensa na sua execução pelo período máximo de 2 anos;
- Aplicação da sanção de suspensão de 20 dias, prevista na alínea c), do artigo 186.º, da LTFP, a qual foi suspensa na sua execução pelo período mínimo de 1 ano.

Quadro 32 – Disciplina

Disciplina	Total
Processos transitados do ano anterior	7 (*)
Processos instaurados durante o ano	0
Processos transitados para o ano seguinte	2
Processos decididos	
Arquivados	0
Repreensão escrita	0
Multa	0
Suspensão	3
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
Cessação da comissão de serviço	0
TOTAL	3

(*) Nota: Ante a cessação da comissão de serviço do dirigente visado, o relatório final associado a 2 dos processos disciplinares instaurados em 2020, foi remetido para a entidade de origem daquele dirigente, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 197.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 219.º, ambos da LTFP.

ELEITOS

ELEITOS

Em 31 de dezembro de 2021 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)	Regime permanência – meio tempo (Câmara Municipal)	Regime não permanência (Câmara Municipal)	Regime não permanência Assembleia Municipal
Total	5	0	2	34

GABINETES DE APOIO PESSOAL
GABINETES DE APOIO PESSOAL

Em 31 de dezembro de 2021 verificou-se a existência de 3 colaboradores afetos ao Gabinete de Apoio à Presidência e à Vereação, um pertencente ao Mapa de Pessoal do Município e dois 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
Chefe do Gabinete	1	0	0	1
Adjuntos	0	0	0	0
Secretários	0	0	2	2
Total	1	0	2	3

DIRIGENTES

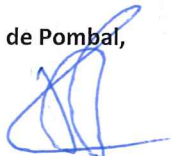
No Regulamento de Organização dos Serviços Municipais desta Autarquia, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 198, de 15 de outubro de 2019, encontram-se previstos 43 cargos, dos quais 20 estão providos em 31 de dezembro de 2021, conforme quadro que a seguir se apresenta:

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	0	6	14	22	0	1	43
N.º de cargos providos em 31 de Dezembro	0	2	8	10	0	0	20

Município de Pombal, 29 de março de 2022

O Presidente da Câmara Municipal
de Pombal,



Pedro Pimpão, Lic.