

BALANÇO SOCIAL - 2024 -

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 2024.

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, 31 de março de 2025

**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 2024 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 2024 vs 2023
Total de Trabalhadores	M	1	11	28	27	158	0	5	0	6	236	-6
	F	0	7	69	96	296	0	0	0	6	474	9
	T	1	18	97	123	454	0	5	0	12	710	3
Comissão de serviço (2)	M	1	11							3	15	-1
	F		6							2	8	0
	T	1	17	0	0	0	0	0	0	5	23	-1
CTFP por tempo indeterminado(3)	M			26	26	153		5		3	213	-6
	F			48	95	289				4	437	8
	T	0	0	76	121	442	0	5	0	7	650	2
CTFP por termo resolutivo certo	M			1		5					6	0
	F			20		4					24	1
	T	0	0	21	0	9	0	0	0	0	30	1
CTFP por termo resolutivo incerto (4)	M										0	0
	F					2					2	0
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0
Outra (5)	M			1	1						2	1
	F		1		1	1					3	0
	T	0	1	1	2	1	0	0	0	0	5	1

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 2024, 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 1 mobilidade na categoria de Técnico Superior, pertencente ao Mapa de Pessoal da Universidade de Coimbra, 2 mobilidades intercarreiras ou intercategorias de Coordenadores Técnicos e a mobilidade interna na categoria de Assistente Operacional, pertencente ao Município de Alvaiázere.
- (6) Em 2024, 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

Distribuição por cargo / carreira em 31 de dezembro de 2024

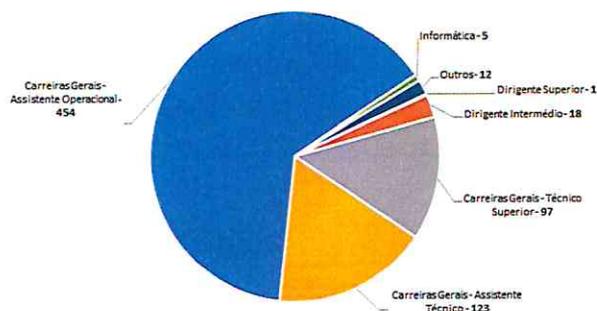
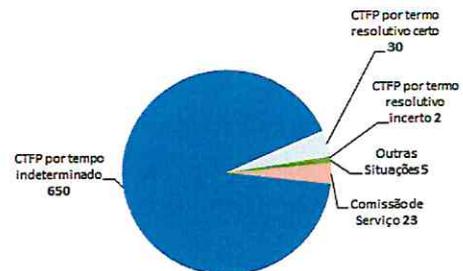


Gráfico 2

Distribuição por modalidade de vinculação em 31 de dezembro de 2024



Representatividade entre homens/mulheres (2020-2024)

	2020	2021	2022	2023	2024
Homens	231	234	236	242	236
Mulheres	232	239	424	465	474
Total	463	473	660	707	710

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Emprego Masculino (TEM) = 33,24%	TEM (%) = $\frac{\text{Trabalhadores do sexo masculino} \times 100}{\text{N.º Total de Trabalhadores}}$
Taxa de Emprego Feminino (TEF) = 66,76%	TEF (%) = $\frac{\text{Trabalhadores do sexo feminino} \times 100}{\text{Trabalhadores}}$

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%	1,55%	3,94%	3,80%	22,25%	0,00%	0,70%	0,00%	0,85%
F	0,00%	0,99%	9,72%	13,52%	41,69%	0,00%	0,00%	0,00%	0,85%	66,77%	
T	0,14%	2,54%	13,66%	17,32%	63,94%	0,00%	0,70%	0,00%	1,70%	100%	

Prestadores de Serviços

Em 31 de dezembro de 2024 o Município de Pombal contava com 14 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 2023	Modalidade de prestação de serviços 2023	Género	Total	Diferença 2024 vs 2023
Total de Prestadores de Serviço	M	5			Total de Prestadores de Serviço	M	8
	F	9	F			14	-5
	T	14	T			22	-8
Tarefa	M	0		Tarefa	M	0	0
	F	5			F	6	-1
	T	5			T	6	-1
Avença	M	5		Avença	M	8	-3
	F	4			F	8	-4
	T	9			T	16	-7

Em comparação com o período homólogo de 2023, verifica-se uma diminuição de 8 prestadores de serviço.

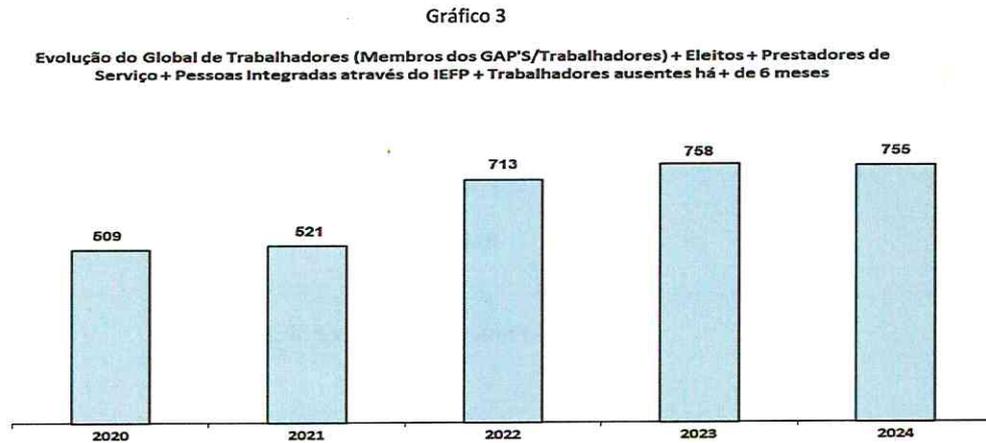
Outros (Eleitos Locais, Prestadores de Serviço; IEFP e trabalhadores ausentes)

No fecho de 2024 o Município contava ainda com: o **Presidente**, **4** Vereadores que exercem funções a tempo inteiro, **14** prestadores de serviços; **4** beneficiários integrados através do *Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)*, ao abrigo das seguintes medidas: *Medida Contrato Emprego-Inserção*, *Medida Contrato Emprego-Inserção*; **4** 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 **18** trabalhadores ausentes há mais de 6 meses, que pertencem à carreira/categoria de Assistente Técnico (2) e Assistente Operacional (16).

Evolução do Global

Somando-se os 710 colaboradores (trabalhadores e membros dos GAP's), o **Presidente**, **4** Vereadores que exercem funções a tempo inteiro, **14** prestadores de serviços; **4** beneficiários integrados através do IEFP; **4** trabalhadores ao abrigo da *Medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto* e **18** trabalhadores ausentes há mais de 6 meses, sendo que, 2 trabalhadoras pertencem à carreira/categoria de Assistente Técnico e 16 trabalhadores pertencem à carreira/categoria de Assistente Operacional, conforme acima registado, em 31 de dezembro de 2024, o Município de Pombal contava com um total de 755 elementos em exercício de funções.

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 2024, 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	11	28	27	158	0	5	0	6	236
	F	0	7	69	96	296	0	0	0	6	474
	T	1	18	97	123	454	0	5	0	12	710
Menos de 20 Anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M				2	1					0
	F				2	1					3
	T	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
25-29	M				2	2				1	5
	F			1	1	8					10
	T	0	0	1	3	10	0	0	0	1	15
30-34	M			2		3					5
	F			8	2	12				2	24
	T	0	0	10	2	15	0	0	0	2	29
35-39	M		1	6	3	9					19
	F		1	13	10	18					42
	T	0	2	19	13	27	0	0	0	0	61
40-44	M		1	9	3	8		2		2	25
	F			11	8	37					56
	T	0	1	20	11	45	0	2	0	2	81
45-49	M		4	6	3	20		2		1	36
	F		4	16	15	60				1	96
	T	0	8	22	18	80	0	2	0	2	132
50-54	M	1	3		5	18				2	29
	F		2	11	22	51				1	87
	T	1	5	11	27	69	0	0	0	3	116
55-59	M		2	3	8	42		1			56
	F			7	19	52				1	79
	T	0	2	10	27	94	0	1	0	1	135
60-64	M			2	2	44					48
	F			2	13	45					60
	T	0	0	4	15	89	0	0	0	0	108
65-69	M				1	12					13
	F				4	12				1	17
	T	0	0	0	5	24	0	0	0	1	30
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 2024, 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 38,45%, com maior incidência na carreira/categoria de Assistente Operacional.

Calculado o *Leque Etário* (Idade do trabalhador mais idoso (69 anos) / Idade do trabalhador mais jovem (20 anos) – correspondente a 3,45.

Gráfico 4

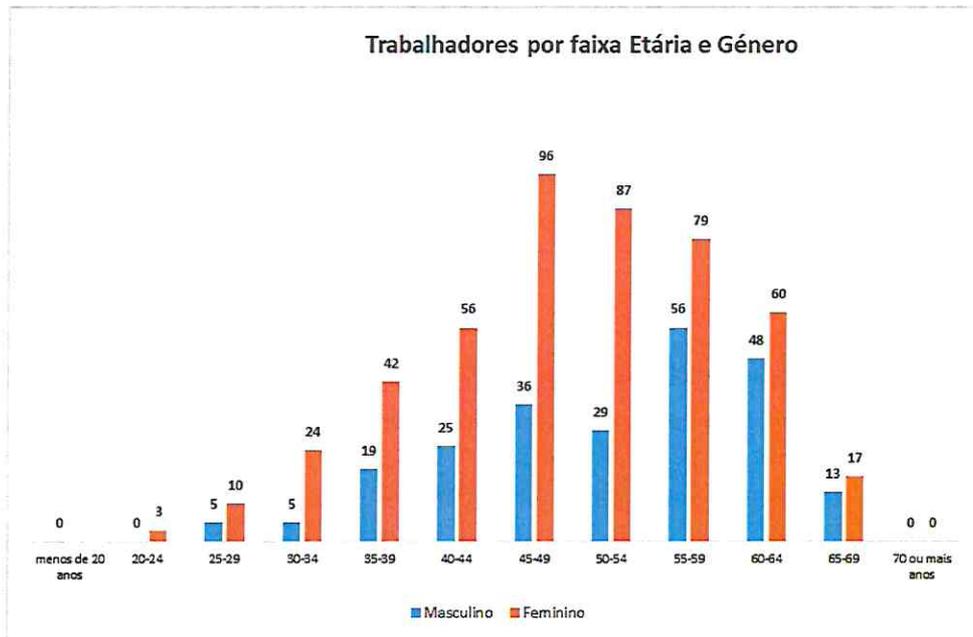
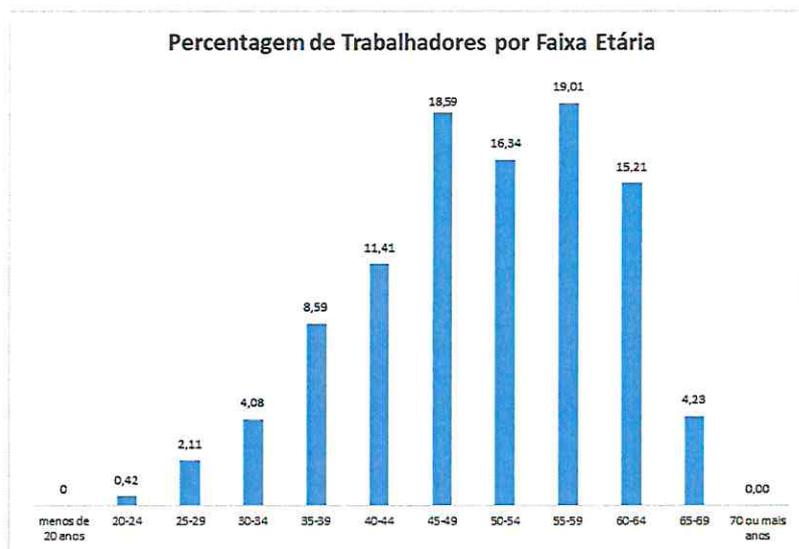
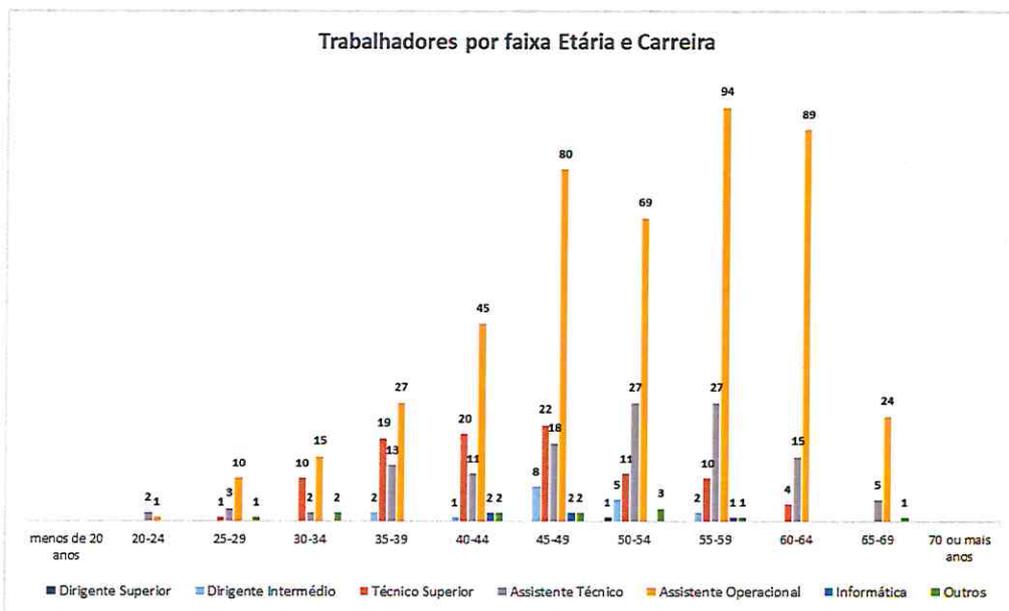


Gráfico 5



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 (96 trabalhadoras) e no escalão etário 55-59 o maior número de homens (56 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 distribuem-se ao longo das várias faixas etárias com predominância na faixa etária entre 35-39, 40-44 e 45-49 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 2024, 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	1	11	28	27	158	0	5	0	6	236
	F	0	7	69	96	296	0	0	0	6	474
	T	1	18	97	123	454	0	5	0	12	710
Até 5 Anos	M			12	6	52				3	73
	F			28	17	125				2	172
	T	0	0	40	23	177	0	0	0	5	245
5-9	M			7	9	37		1			54
	F			13	8	42					63
	T	0	0	20	17	79	0	1	0	0	117
10-14	M		1	1	3	10		3			18
	F		1	2	5	11					19
	T	0	2	3	8	21	0	3	0	0	37
15-19	M		4	1	3	9					17
	F		2	8	5	24					39
	T	0	6	9	8	33	0	0	0	0	56
20-24	M		3	6	3	14				1	27
	F		3	10	16	32				1	62
	T	0	6	16	19	46	0	0	0	2	89
25-29	M	1	2			14		1		2	20
	F		1	1	25	42				1	70
	T	1	3	1	25	56	0	1	0	3	90
30-34	M				1	5					6
	F			3	7	10				1	21
	T	0	0	3	8	15	0	0	0	1	27
35-39	M		1	1	2	9					13
	F			2	6	6					14
	T	0	1	3	8	15	0	0	0	0	27
40 ou mais anos	M					8					8
	F			2	7	4				1	14
	T	0	0	2	7	12	0	0	0	1	22

Média de Antiguidade	M	27	25	11	12	16	0	13	0	15	15
	F	0	18	13	22	22	0	0	0	22	21
	T	27	22	12	20	14	0	13	0	19	15

Apesar da média global de antiguidade dos trabalhadores corresponder a 15 anos, salienta-se que 34,51% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade até 5 anos, 16,48% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade entre 1 e 9 anos, 12,54% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade 20 e 24 anos e 12,68% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade entre 25 e 29 anos.

NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Em 31 de dezembro de 2024, 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	11	28	27	158	0	5	0	6	236
	F	0	7	69	96	296	0	0	0	6	474
	T	1	18	97	123	454	0	5	0	12	710
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					31					31
	F					12					12
	T	0	0	0	0	43	0	0	0	0	43
6 anos de escolaridade	M					21					21
	F				1	11					12
	T	0	0	0	1	32	0	0	0	0	33
9.º ano ou equivalente	M		1		1	50					52
	F				2	74					76
	T	0	1	0	3	124	0	0	0	0	128
11.º ano	M					3					3
	F				3	2					5
	T	0	0	0	3	5	0	0	0	0	8
12.º ano ou equivalente	M				20	47				3	70
	F				67	165				2	234
	T	0	0	0	87	212	0	0	0	5	304
Bacharelato	M				1	1					2
	F				1	1					2
	T	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4
Licenciatura	M	1	7	22	5	3		3		3	44
	F		4	46	22	28				3	103
	T	1	11	68	27	31	0	3	0	6	147
Mestrado	M		2	5		1		2			10
	F		3	21		3				1	28
	T	0	5	26	0	4	0	2	0	1	38
Doutoramento	M		1	1							2
	F			2							2
	T	0	1	3	0	0	0	0	0	0	4

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Analfabetismo (TA) = 0,14%	$TA (\%) = \frac{\leq 4 \text{ anos de escolaridade}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Básica (THB) = 28,73%	$THB (\%) = \frac{4 \text{ a } 9 \text{ anos de escolaridade}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Secundária (THS) = 43,94%	$THS (\%) = \frac{10 \text{ a } 12 \text{ anos de escolaridade}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Formação Superior (TFS) = 27,18%	$TFS (\%) = \frac{\text{Bacharelato} + \text{Licenciatura} + \text{Mestrado} + \text{Doutoramento}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$

TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Em 31 de dezembro de 2024 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 gnero

Nacionalidade	Gnero	Dirigente Superior	Dirigente Intermdio	Carreiras Gerais – Tcnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Tcnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informtica	Polcia Municipal	Outros	Total
Unio 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 Pas	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Indice de Trabalhadores Estrangeiros	$\frac{\text{Total de trabalhadores estrangeiros} \times 100}{\text{Total de trabalhadores}}$	0,14%
--------------------------------------	---	-------

TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No fecho de 2024 encontravam-se ao servio, deste Municpio, 28 trabalhadores que tem atribuido uma incapacidade permanente igual ou superior a 60% (conceito idntico ao do considerado para efeitos fiscais), distribuindo-se os mesmos por cargo/carreira e segundo o escalao etrio e gnero nos termos do quadro seguinte:

Quadro 6 – Contagem dos trabalhadores portadores de deficincia por cargo/carreira segundo o escalao etrio e gnero

Portadores de deficincia/ Escalao Etrio	Gnero	Dirigente Superior	Dirigente Intermdio	Carreiras Gerais – Tcnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Tcnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informtica	Polcia Municipal	Outros	Total
Total de Trabalhadores	M	0	1	0	1	9	0	0	0	0	11
	F	0	0	2	7	7	0	0	0	1	17
	T	0	1	2	8	16	0	0	0	1	28
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			2		1					3
	T	0	0	2	0	2	0	0	0	0	4
45-49	M										0
	F				1	2					3
	T	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
50-54	M				1						1
	F				1	1					2
	T	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
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	2					4
	T	0	0	0	2	5	0	0	0	0	7
65-69	M										0
	F				1	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	Frmula de Cculo
Taxa de trabalhadores portadores de deficincia (TCPD) = 3,94%	$TCPD (\%) = \frac{N.º \text{ de trabalhadores portadores de deficincia}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$

ADMISSÕES

Durante o ano 2024, relativamente ao conjunto de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), registaram-se 43 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	0	6	0	7	0	0	0	0	13
	F	0	0	7	7	16	0	0	0	0	30
	T	0	0	13	7	23	0	0	0	0	43
Procedimento concursal	M			5		6					11
	F			7	5	16					28
	T	0	0	12	5	22	0	0	0	0	39
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			1							1
	F										0
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Regresso de licença sem remuneração	M										0
	F				1						0
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CEAGP/CEAGPA	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras Situações (1)	M					1					1
	F				1						1
	T	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2

Notas ao Quadro:

(1) Outras Situações, encontram-se registadas o regresso de Coordenadora Técnica, que esteve em regime de cedência de interesse público, bem assim, o regresso de 1 trabalhador ausente 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	5	0	6	11
	F	7	5	16	28
	T	12	6	22	39
Serviço Municipal de Proteção Civil	M	1			1
	F				0
	T	1	0	0	1
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	M				0
	F		1		1
	T	0	1	0	1
Serviço de Limpeza de Edifícios Municipais e Logística de Protocolo	M			1	1
	F	0		2	2
	T	0	0	3	2
Unidade de Contratação Pública	M				0
	F		1		1
	T	0	1	0	1
Secção de Contabilidade	M				0
	F		1		1
	T	0	1	0	1
Unidade de Projetos Educativos e Gestão Escolar	M				0
	F	3			3
	T	3	0	0	3
Secção de Educação	M				0
	F			12	12
	T	0	0	12	12
Serviço de Juventude	M				0
	F		1		1
	T	0	1	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
Unidade Orgânica	M	5	1	6	12
	F	6	5	16	27
	T	11	6	22	39
Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	M				0
	F			1	1
	T	0	0	1	1
Unidade de Desenvolvimento Social e Saúde	M	1			1
	F				0
	T	1	0	0	1
Unidade de Cultura	M	1			1
	F				0
	T	1	0	0	1
Unidade de Turismo	M				0
	F	1	1		2
	T	1	1	0	2
Unidade de Saneamento	M			3	3
	F				0
	T	0	0	3	3
Divisão de Obras Públicas	M	1			1
	F	1			1
	T	2	0	0	2
Unidade de Ambiente	M				0
	F	1		1	2
	T	1	0	1	2
Secção de Transportes Urbanos	M			2	2
	F				0
	T	0	0	2	2
Divisão de Obras Particulares	M	1			1
	F				0
	T	1	0	0	1
Divisão de Urbanismo, Planeamento e Reabilitação Urbana	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de recrutamento de novos trabalhadores TRNT = 5,49%	TRNT (%) = $\frac{\text{Total de novos recrutamentos} \times 100}{\text{N.º Total de Trabalhadores}}$

SAÍDAS

No decurso do ano 2024, relativamente ao conjunto de trabalhadores, registaram-se 40 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
Total de Trabalhadores	M	0	1	3	0	16	0	0	0	0	20
	F	0	0	4	5	11	0	0	0	0	20
	T	0	1	7	5	27	0	0	0	0	40
Caducidade	M			1		1					2
	F			2		1					3
	T	0	0	3	0	2	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			1		2					3
	F			1		1					2
	T	0	0	2	0	3	0	0	0	0	5
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										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(... cont.)

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
Total de Trabalhadores	M	0	1	3	0	16	0	0	0	0	20
	F	0	0	4	5	11	0	0	0	0	20
	T	0	1	7	5	27	0	0	0	0	40
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		1	1		6					8
	F				2	2					4
	T	0	1	1	2	8	0	0	0	0	12
Limite de Idade	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessaçã o de comissão de serviço	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros (1)	M					7					7
	F			1	3	7					11
	T	0	0	1	3	14	0	0	0	0	18

Notas ao Quadro:

- (1) Em *Outros*, encontram-se registadas as saídas de 1 mobilidade na categoria de Técnica Superior, para a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P.; 1 mobilidade na categoria de Coordenador Técnico, para a Direção-Geral do Território – Gabinete de Apoio à Direção; 1 mobilidade intercarreiras de Assistente Operacional para a carreira/categoria de Assistente Técnico para a LIPOR – Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto; 1 licença sem remuneração de Assistente Operacional, bem assim, os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses em 2024.

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	15	34	16	69	0	5	0	1	140
Não abertura de procedimento concursal	0	3	23	14	46	0	0	0	1	87
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	12	11	2	23	0	5	0	0	53

MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Durante o ano 2024 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	0	7	2	35	0	0	0	1	45
	F	0	0	10	23	37	0	0	0	3	73
	T	0	0	17	25	72	0	0	0	4	118
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	M			5		6					11
	F			7	5	16					28
	T	0	0	12	5	22	0	0	0	0	39
Consolidação da mobilidade na categoria	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M			2	2	29				1	34
	F			3	18	20				3	44
	T	0	0	5	20	49	0	0	0	4	78
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 2024 efetuou-se um total de **13.313 horas de trabalho noturno**, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

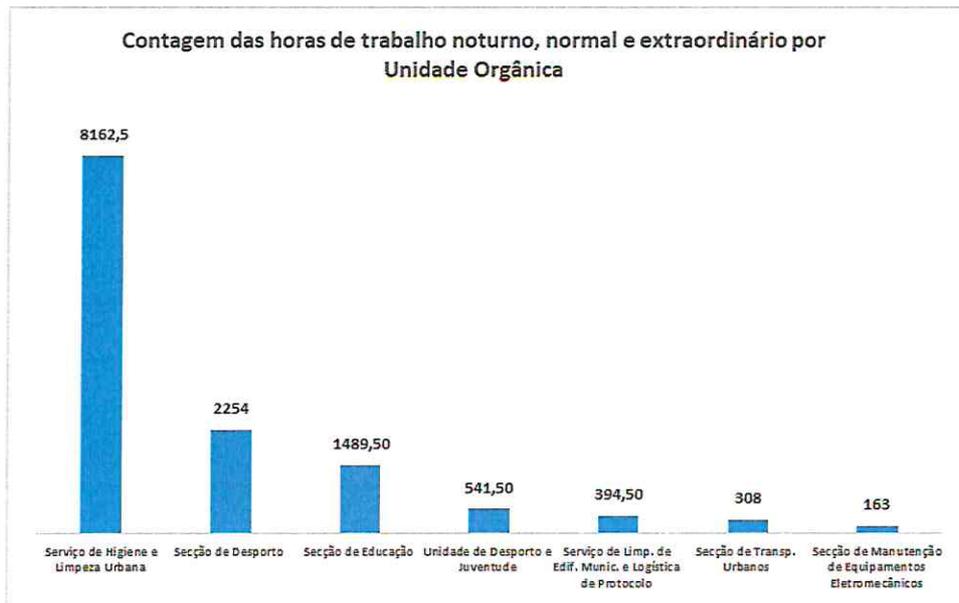
Quadro 14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género

Horas de Trabalho Noturno 2024	Género	Total		Horas de Trabalho Noturno 2023	Género	Total	Diferença 2024 vs 2023
Normal	M	8.884	vs	Normal	M	8.654	230
	F	4.429			F	2.950	1.479
	T	13.313			T	11.604	1.709
Extraordinário	M	0	2023	Extraordinário	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	8.884		TOTAL	M	8.654	230
	F	4.429			F	2.950	1.709
	T	13.313			T	11.604	1.709

Em comparação com o período homólogo de 2023, verifica-se um aumento de 1.709 horas de trabalho noturno, a que corresponde a cerca de 12,84%.

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 2024 efetuou-se um total de **13.514 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

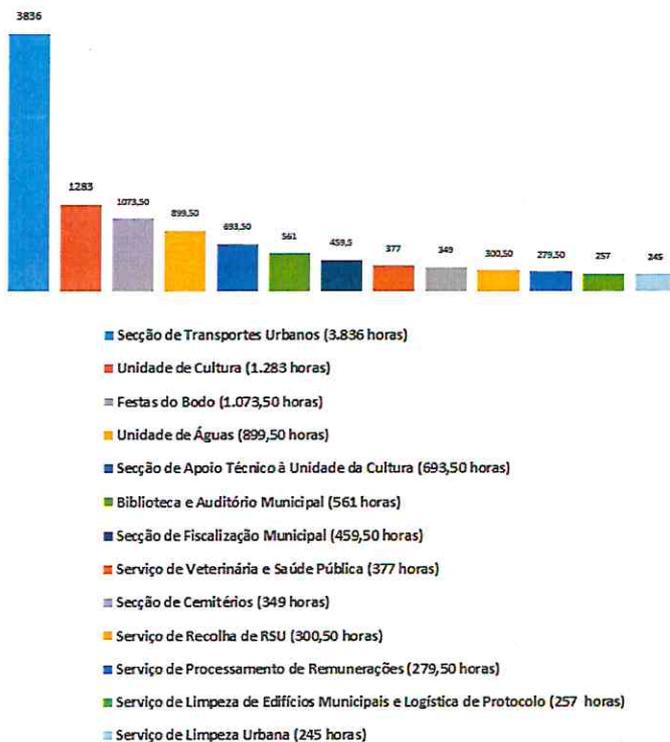
Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2024	Género	Total		Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2022	Género	Total	Diferença 2024 vs 2023
Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	7.886	Vs 2023	Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	8.779	-893
	F	5.628			F	5.606	22
	T	13.514			T	14.385	-871
Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0		Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	7.886	TOTAL	M	8.785	-893	
	F	5.628		F	5.600	22	
	T	13.514		T	14.385	-871	

Em comparação com o período homólogo de 2023, verifica-se uma diminuição de 871 horas na prestação de trabalho suplementar, a que corresponde a cerca de 6,45%.

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 3.836 horas realizadas pelos trabalhadores afetos à Secção de Transportes Urbanos e as 245 horas realizadas pelos trabalhadores afetos ao Serviço de Limpeza 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
Unidade de Desenvolvimento Social	233
Gabinete de Apoio aos Órgão Autárquicos	216
Unidade de Desporto e Juventude	204,50
Unidade de Turismo	176
Unidade de Projetos Educativos e Gestão Escolar	169,50
Feira do Artesanato e Gastronomia	148,50
Secção de Manutenção de Equipamentos Eletromecânicos	135,50
Unidade de Saneamento	123,50
Unidade de Florestas e Desenvolvimento Rural	116,50
Secção de Eficiência Energética	87,50
Escola Básica e Secundária da Guia (Deleg. Competências DL21/2019)	87,50
Divisão Urbanismo, Planeamento Reabilitação Urbana	83
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	78,50
Unidade de Gestão de Equipamentos	76,50
Divisão de Obras Particulares	74
Refeitório Municipal (Cantina)	72
Secção Administrativa de Atendimento a Recursos Humanos	64
Fórum Município	60
Secção de Suporte à Gestão Escolar	58
Secção de Desporto	54,50
Serviço de Qualificação de Recursos Humanos	51

Centro de Custos	N.º de Horas
Secção de Contabilidade	48,50
Escola EB Gualdim Pais (Deleg. Competências DL21/2019)	42,50
Secção de Manutenção Urbana	41,50
Feira do Livro	37
Centro/Unidade de Saúde de Pombal	33
Gabinete de Apoio à Inovação e Empreendedorismo	31
Museu Marquês de Pombal	30,50
Divisão de Administração e Finanças	22
Central de Camionagem	22
Gabinete de Apoio ao Investidor e ao Desenvolvimento Económico	21
Oficinas Municipais	20,50
Serviço de Juventude	20,50
Unidade de Conservação de Edifícios Espaço Público	20
Equipa Multidisciplinar de Gestão de Fundos de Financiamento	18,50
Divisão de Obras Públicas	16,50
Serviço Municipal de Proteção Civil	14,50
Secção Administrativa de Recrutamento e Reporte	13
Divisão de Águas e Saneamento	12
Polo Escolar de Pombal	11,50
Jardim de Infância da Charneca	11
Gabinete de Desenvolvimento Sustentável e Felicidade	10
Unidade de Vias Municipais	5
Salão Nacional do Transporte	5
Divisão de Informática Modernização Sistemas Inteligente	4,50
Escola Secundária de Pombal (Deleg. Competências DL21/2019)	4,50
Serviço de Projetos e Topografia	4
Praia do Osso da Baleia	3,50
Divisão de Mobilidade e Trânsito	3
Unidade de Ambiente	2
Unidade de Turismo	2

TRABALHO SUPLEMENTAR EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Durante o ano 2024 efetuou-se um total de **28.634 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

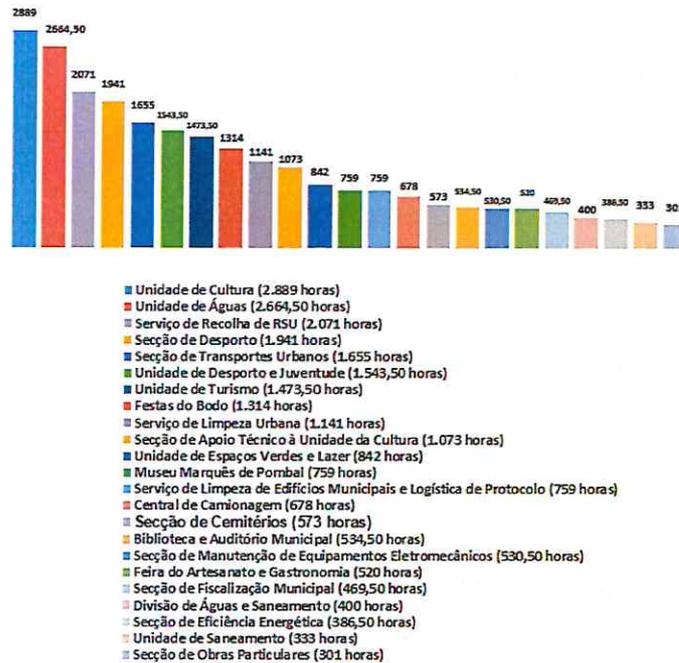
Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2023	Género	Total		Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2023	Género	Total	Diferença 2024 vs 2023
Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	4.595	Vs 2023	Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	4.729	-134
	F	3.872			F	3.361	511
	T	8.467			T	8.090	377
Descanso semanal complementar (sábado)	M	11.007		Descanso semanal complementar (sábado)	M	10.334	673
	F	7.026			F	6.841	185
	T	18.033			T	17.175	858
Feriados	M	1.531		Feriados	M	1.786	-255
	F	603			F	683	-80
	T	2.134			T	2.469	-335
Total	M	17.133		Total	M	16.849	284
	F	11.501			F	10.885	616
	T	28.634			T	27.734	900

Em comparação com o período homólogo de 2023, verifica-se um aumento de 900 horas em dias de descanso semanal e feriados a que corresponde uma percentagem de cerca de 3,14%.

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 2.889 horas realizadas por trabalhadores que prestaram trabalho dias de descanso semanal e feriados na Unidade de Cultura e 301 horas realizadas pelos trabalhadores afetos à Secção de Obras Particulares.

Gráfico 9

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



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
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	289
Unidade de Eficiência Hídrica	280
Unidade de Projetos Educativos e Gestão Escolar	278
Gabinete de Apoio aos Órgão Autárquicos	267,50
Unidade de Florestas e Desenvolvimento Rural	253
Serviço de Qualificação de Recursos Humanos	242
Escola Secundária de Pombal (Deleg. Competências DL21/2019)	224
Oficinas Municipais	215
Refeitório Municipal (Cantina)	205
Corrida do Bodo	166,50
Serviço de Processamento de Remunerações	157,50
Serviço Municipal de Protecção Civil	131
Secção de Manutenção Urbana	130,50
Secção Administrativa de Recrutamento e Reporte	122,50
Corrida dos Gambuzinos	100
Secção de Suporte à Gestão Escolar	87,50
Praia do Osso da Baleia	73
Gabinete de Gestão de Riscos, Controlo e Auditoria	67,50
Salão Nacional do Transporte	59,50
Feira do Livro	44
Secção de Aprovisionamento e Armazém	40,50

Centro de Custos	N.º de Horas
Divisão de Administração e Finanças	39
Fórum Múncipe	38
Unidade de Conservação de Edifícios Espaço Público	31
Divisão de Mobilidade e Trânsito	27
Polo Escolar de Pombal	22
Unidade de Contratação Pública	21
Gabinete de Apoio à Presidência	19,50
Unidade de Desenvolvimento Social	17,50
Divisão Urbanismo, Planeamento Reabilitação Urbana	17
Divisão de Informática Modernização Sistemas Inteligente	15,50
Unidade de Vias Municipais	15
Secção Administrativa de Atendimento a Recursos Humanos	14
Serviço de Projetos E Topografia	14
Jardim de Infância da Charneca	13
Centro/Unidade de Saúde de Pombal	12
Unidade de Gestão de Equipamentos	9
Divisão de Obras Publicas	7
Polo Escolar de Almagreira	7
Gabinete de Apoio à Inovação e Empreendedorismo	5
Gabinete de Desenvolvimento Sustentável e Felicidade	3
Divisão de Obras Particulares	2,50

AUSÊNCIAS AO TRABALHO

No decurso do ano 2024, relativamente ao total de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), registaram-se **17.482 dias de ausência (vs 17.393 em 2023)**, 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 2023	Diferença 2024 vs 2023
Total de Dias de Ausência	M	15	111	246	170	4.668	0	34	0	23	5.267	5.355	-88
	F	0	49	1.350	2.370	8.386	0	0	0	60	12.215	12.038	177
	T	15	160	1.596	2.540	13.054	0	34	0	83	17.482	17.393	89
Casamento	M			30	15						45	0	45
	F					26					26	19	7
	T	0	0	30	15	26	0	0	0	0	71	19	52
Proteção na parentalidade	M			68	43	43					154	68	86
	F			550	76	867					1.493	1.672	-179
	T	0	0	618	119	910	0	0	0	0	1.647	1.740	-93
Falecimento de Familiar	M		19	11	22	119					171	121	50
	F		7	59	68	168				1	303	204	99
	T	0	26	70	90	287	0	0	0	1	474	325	149
Doença	M	3	57	12	18	3.501		12		6	3.609	3.707	-98
	F		18	350	1.583	5.635				8	7.594	7.376	218
	T	3	75	362	1.601	9.136	0	12	0	14	11.203	11.083	120
Por acidente em serviço ou doença profissional	M					344					344	500	-156
	F		7			530					714	530	184
	T	0	7	0	177	874	0	0	0	0	1.058	1.030	28
Assistência a familiares	M					15					15	11	4
	F			2	8	115					125	115	10
	T	0	0	2	8	130	0	0	0	0	140	126	14
Trabalhador - Estudante	M										0	24	-24
	F			13	10	20				21	64	97	-33
	T	0	0	13	10	20	0	0	0	21	64	121	-57
Por conta do período de férias	M	12	28	70	28	199		11		10	358	333	25
	F		11	153	167	209				17	557	503	54
	T	12	39	223	195	408	0	11	0	27	915	836	79
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	28					29	31	-2
	F			3	31	325				1	360	362	-2
	T	0	0	3	32	353	0	0	0	1	389	393	-4
Injustificadas	M					5					5	3	-3
	F					5					5	0	5
	T	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	3	2
Outros (1)	M		7	55	43	419		11		7	542	557	-15
	F		6	220	250	486				12	974	1.160	-186
	T	0	13	275	293	905		11		19	1.516	1.717	-201

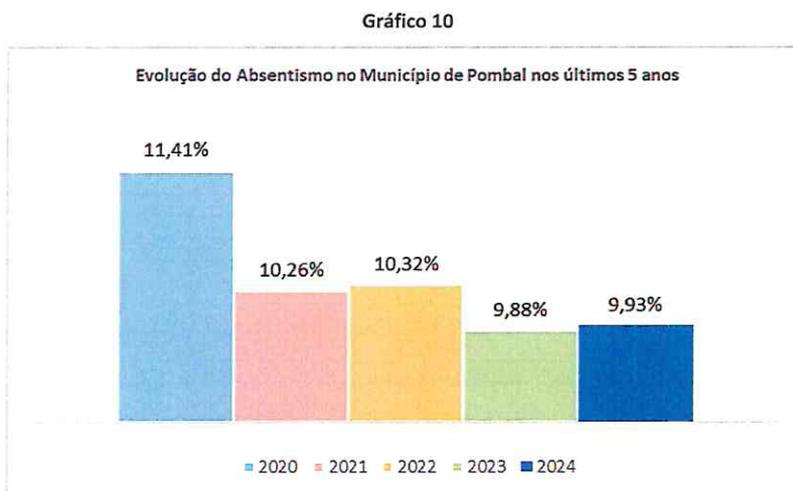
Notas ao Quadro:

- (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 2024, registaram-se mais 89 dias de faltas relativamente ao ano anterior. Destes dados resulta, não englobando dias de ausência por motivo de férias as seguintes taxas de absentismo:

Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias de ausência (17.482)}}{\text{Dias trabalháveis (248) x Total de trabalhadores (710)}} \times 100$	9,93%
Taxa de absentismo Feminino	$\frac{\text{Total de dias de ausência mulheres (12.215)}}{\text{Dias trabalháveis (248) x Total de trabalhadores femininos (474)}} \times 100$	10,39%
Taxa de absentismo Masculino	$\frac{\text{Total de dias de ausência homens (5.267)}}{\text{Dias trabalháveis (248) x Total de trabalhadores masculinos (236)}} \times 100$	9%
Taxa de Presença	$\frac{\text{Total de dias trabalhados (158.598)}}{\text{Dias trabalháveis (248) x Total de trabalhadores (710)}} \times 100$	90,07%

No gráfico 10 regista-se a evolução do absentismo no Município de Pombal nos últimos 5 anos, verificando-se um aumento de 0,05% relativamente ao ano de 2024:



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

ENCARGOS COM PESSOAL

TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2024 foi registado um total de 15.580.280,96€ na rubrica “Despesas com Pessoal”, que corresponde a um aumento bruto de cerca de 1.251.523,20€ e um aumento percentual de cerca de 8% com Encargos com Pessoal em comparação com período homólogo do ano 2023, 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	11.032.253,14
Suplementos remuneratórios	636.786,55
Prémios de desempenho	0,00
Prestações Sociais	1.012.026,64
Outros encargos com pessoal (2)	2.899.214,63
Total	15.580.280,96€

Notas ao Quadro:

- (1) Este montante inclui encargos com prestadores de serviços.
- (2) Este montante inclui despesas com: (i) senhas de presença de eleitos (21.444,21€ e pensões provisórias (11.069,18€). Inclui, também, encargos com: (i) saúde / participações da ADSE (10.648,47€); (ii) assistência na doença – RO’s / ADSE (61.457,37€); (iii) contribuições da entidade para a Caixa Geral de Aposentações (909.590,08€); (iv) contribuições da entidade para a Segurança Social (1.774.144,17€); (v) seguros de acidentes em serviço / trabalho (98.605,76€) e (vi) indemnizações por cessação de funções (12.255,39€).

Suplementos Remuneratórios

Conforme inscrito no quadro 18 supra, registou-se um encargo de **636.786,55€**, que distribui nos termos infra.

Quadro 18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos Remuneratórios	Valor em €
Trabalho Extraordinário	105.737,01
Trabalho normal noturno	18.239,28
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	293.635,33
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	73.978,23
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	8.858,92
Abono para falhas	32.968,99
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de Custo (1)	24.969,75
Representação	78.399,04
Secretariado	0,00
Outros	0,00
TOTAL	636.786,55€

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 **1.012.026,64€**, que se distribui nos termos infra.

Quadro 18.2 – Encargos com prestações sociais

Encargos com Prestações Sociais	Valor em €
Abono de família	23.634,30
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1.904,38
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de refeição	930.882,00
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	0,00
Benefícios sociais	0,00
Outras prestações sociais (1)	55.605,96
TOTAL	1.012.026,64€

Nota ao Quadro:

(1) Este montante inclui encargos com: (i) abono complementar a crianças / jovens deficientes (3.338,64€); e (ii) encargos com pensões de acidentes em serviço (52.267,32€).

Benefícios Sociais

Em 2024 foi registado um encargo de **42.656,59€**, 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	42.656,59
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	42.656,59 €

Evolução do global dos Encargos com Pessoal

Evolução dos Encargos com Pessoal	Valor em €				
	Anos				
	2020	2021	2022	2023	2024
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	(1) 11.032.253,14
Trabalho Extraordinário	28.083,97	38.682,18	156.804,98	137.735,08	105.737,01
Trabalho normal noturno	8.890,60	13.138,67	12.508,11	14.866,99	18.239,28
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados	110.390,59	140.672,10	180.045,84	233.074,25	293.635,33
Risco, penosidade e insalubridade	-----	53.245,36	70.862,13	75.095,12	73.978,23
Trabalho por turnos	1.625,07	7.517,77	7.195,26	8.167,95	8.858,92
Abono para falhas	21.484,09	29.203,94	31.683,10	31.567,97	32.968,99
Ajudas de custo	1.109,24	4.316,45	7.321,70	11.736,92	24.969,75
Representação	58.645,71	60.678,52	65.422,23	74.101,74	78.399,04
Outros Encargos com Pessoal	1.883.002,91	2.050.854,59	2.484.909,21	2.935.733,34	2.899.214,63
Prémios de desempenho	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Abono de família	16.037,77	16.522,50	15.665,50	27.777,98	23.634,30
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	44.353,65	28.869,55	13.567,21	3.231,78	1.904,38
Subsídio de refeição	495.564,84	523.626,74	658.191,59	900.905,57	930.882,00
Subsídio de funeral	-----	-----	-----	-----	-----
Subsídio por morte	0,00	0,00	1.329,60	0,00	0,00
Outras prestações sociais	(2) 47.882,34	(2) 48.258,88	(2) 47.981,25	(2) 52.184,19	(2) 55.605,96
TOTAL	8.896.675,89	9.672.118,24	12.200.505,63	14.328.757,76	15.580.280,96

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 2023, verifica-se que houve um aumento de 1.251.523,20€ nos encargos com pessoal. Este aumento fica a dever-se, aos seguintes fatores: entrada de 39 novos trabalhadores, por via de procedimento concursal e ou acionamento de reserva de recrutamento; mobilidade interna na categoria; regresso de licença sem remuneração de longa duração; regresso de doença há mais de 6 meses; regresso de trabalhadora que exerceu funções em regime de cedência de interesse público, no Gabinete da Secretária de Estado da Administração Interna; a alteração do posicionamento remuneratório de 25 Assistentes Operacionais, nos termos da alínea b) 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 alteração do posicionamento remuneratório de 78 trabalhadores, nos termos do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, que define uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público; a alteração da base remuneratória da Administração Pública, a atualização dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios, nos termos do Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro; o reposicionamento remuneratório de 91 Técnicos Superiores, nos termos do artigo 3.º e do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro, que aprova medidas de valorização de trabalhadores da Administração Pública.

HIGIENE E SEGURANÇA

ACIDENTES DE TRABALHO

Em 2024 registaram-se 55 acidentes de trabalho (vs 53 em 2023) – 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	18				0
	F	33				
	T	51				
N.º de Acidentes com Baixa	M		2	8	5	0
	F		2	18	5	
	T		4	26	10	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M		6	69	233	0
	F		4	159	249	
	T		10	228	482	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M				31	0
	F			45	224	
	T		0	45	255	

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	4				
	T	4				
N.º de Acidentes com Baixa	M			3		0
	F		0	3	0	
	T		0	3	0	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M			38		0
	F		0	38	0	
	T		0	38	0	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M				0	0
	F			0	0	
	T		0	0	0	

- a) Em comparação com o ano de 2023 verificou-se um aumento de 2 acidentes de trabalho;
- b) Do total dos 55 acidentes de trabalho ocorridos, 11 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 40 acidentes de trabalho, ocorridos no local de trabalho resultaram: 4 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 10 acidentes de trabalho com ausências superiores a 30 dias de baixa;
- d) Dos 3 acidentes de trabalho, ocorrido "In Itinere", resultaram: 3 acidente de trabalho com ausências entre 4 a 30 dias de baixa;

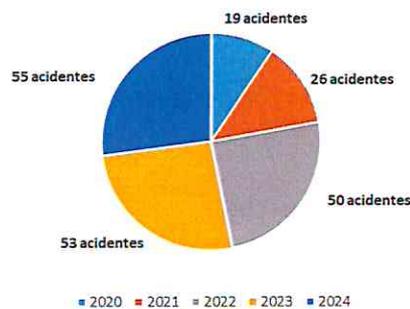
e) A forma como a maioria dos acidentes ocorreu foi por via de: Queda ao mesmo nível (15 casos); Pancada / choque contra objetos (10 casos); Esforços excessivos / movimentos em falso (8 casos); Queda a vários níveis (8 casos); Entalamento num / entre objetos (4 casos); Movimentos não Coordenados (3 casos); Projeção de materiais (2 casos); Queda de objetos (1 caso); Corte em máquinas (1 caso); Contacto com seres vivos (1 caso); Exposição a / contacto com temperaturas extremas (1 caso) e Exposição a / contacto com substâncias (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 = 7,75%	$TIA (\%) = \frac{N.º \text{ de Acidentes de Trabalhadores}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$

Gráfico 11

Evolução dos Acidentes de Trabalho nos últimos 5 anos



CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO

Em 2024 houve registo de 43 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	43
Incapacidade Temporária e Parcial	0
TOTAL	43

DOENÇAS PROFISSIONAIS

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

Em julho de 2024, foi caracterizado pelo Departamento de Proteção Contra os Riscos Profissionais, uma doença profissional de trabalhadora pertencente à carreira / categoria de Assistente Operacional, da qual resultou uma incapacidade permanente parcial de 11,69%, aguardando-se a homologação da Junta Médica.

Doenças Profissionais		Número de casos	Número de dias de ausência
Código	Designação		
45.02	Doenças provocadas por agentes físicos (afeções músculo esqueléticas – paralisias e periartrite)	1	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 2024, 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 €
Exames médicos efetuados	
Exames de admissão	43
Exames periódicos	426
Exames ocasionais e complementares	57
Exames de cessação de funções	0
TOTAL	526
Despesas com medicina do trabalho	19.975,85€
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

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 2024 foram realizadas 5 ações de formação e sensibilização em matérias de segurança e saúde no trabalho, designadamente, as seguintes:

- a) Prevenção de Comportamentos Aditivos e Dependências, direcionado a dirigentes, chefias, coordenadores, encarregados e responsáveis por Unidades Orgânicas, que abrangeu um total de 43 trabalhadores; e,
- b) Trabalhos em Altura, Montagem e Desmontagem de Equipamentos de Trabalho, direcionado a Assistentes Operacionais, que abrangeu um total de 21 trabalhadores deste Município.

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	5
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	64

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	3.462,45
Equipamentos de proteção	18.080,96
Formação em prevenção de riscos	0,00€
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	7.643,50€

TOTAL	29.186,91€
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	

AÇÕES DE FORMAÇÃO

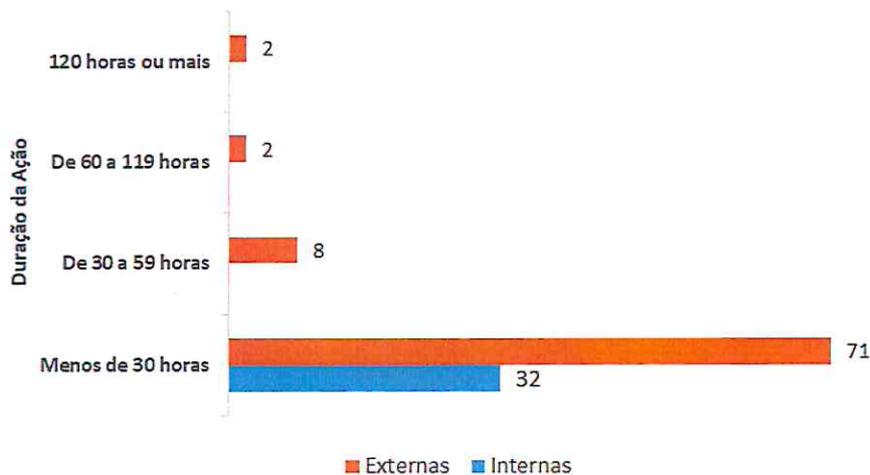
Em 2024 registou-se a participação de trabalhadores, deste Município, em **115 ações de formação vs 93 em 2023**, distribuindo-se por número de horas e tipo de ação, nos termos do quadro seguinte.

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	103	8	2	2	115
Internas	32	8	2	2	32
Externas	71	8	2	2	83

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	2024
N.º total de Ações	60	104	100	93	115

Em 2024 realizaram-se 115 ações de formação profissional, verificando-se um aumento de 22 ações de formação em relação ao ano anterior.

PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

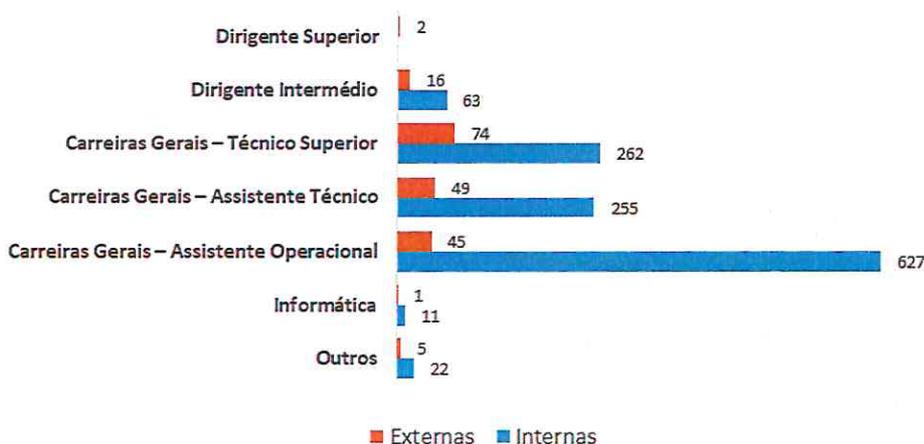
Durante o ano 2024 verificaram-se **1.432 participações (vs 872 em 2023)** em ações de formação, cuja distribuição consta no quadro infra.

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
Total dos Participantes	2	79	336	304	672	0	12	0	27	1.432
Internas	0	63	262	255	627	0	11	0	22	1.240
Externas	2	16	74	49	45	0	1	0	5	192

Gráfico 13

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



Evolução dos participantes nas ações de formação profissional

	2020	2021	2022	2023	2024
N.º total de participantes	211	741	456	872	1.432

Em comparação com o período homólogo de 2023, verifica-se um aumento de 560 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 2024, 19 ações de sensibilização sobre RGPC, que abrangeu 608 trabalhadores, subordinadas aos temas: sensibilização interna; referências de conduta ética, infrações, sanções aplicáveis e canal de denúncias (artigos 7.º e 8.º do RGPC); conflito de interesses (artigo 13.º do RGPC); acumulação de funções (artigo 14.º do RGPC); promoção de concorrência na contratação pública (artigo 16.º do RGPC) e programa de formação interna (RGPC), para dirigentes, trabalhadores que não frequentaram as ações de sensibilização em 2023, bem assim, os trabalhadores que iniciaram funções em 2024. Ressalva-se que, para além daqueles trabalhadores também participaram os eleitos, 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 **7.955 horas (vs 5.480 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
Total das Horas	42	872	2.071	1.355	3.442	0	58	0	115	7.955
Internas		269	1.080	930	2.696		42		84	5.101
Externas	42	603	991	425	746	0	16	0	31	2.854

Gráfico 14



Evolução das horas dispendidas nas ações de formação profissional

	2020	2021	2022	2023	2024
N.º de horas dispendidas	2.003	6.341	6.646	5.480	7.955

Em comparação com o período homólogo de 2023, verifica-se um aumento de 2.475 horas dispendidas em ações de formação.

DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO

Em 2024 foram gastos **19.136,05€**, com despesas associadas à formação profissional.

Nas despesas anuais com ações de formação internas, incluem-se o Curso de Manutenção de Motores Elétricos, ministrado pela; Necessidades Educativas Especiais à Educação Inclusiva, ministradas pela ATAR, Serviços Lda; Escola Tecnológica, Artística e Profissional de Pombal (ETAP).

Nas despesas anuais com ações de formação externas incluem-se o Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL), ministrada pela Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL); a formação de CAM – Aptidão Motorista Pesados de Passageiros e Mercadorias, e a formação complementar de Transportes Coletivos de Crianças, ministradas pela empresa ONROAD, Sociedade de Formação Rodoviária Unipessoal, Lda e Destinos Práticos.

Quadro 30 – Despesas anuais com formação profissional

Tipo de ação	Valor em €
Ações internas	1.889,92
Ações externas	17.246,13
TOTAL	19.136,05€

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2024 encontravam-se sindicalizados 136 trabalhadores (vs 119 no ano anterior), dos quais **37** afetos ao Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local (STAL); **57** ao Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP); **24** afetos ao Sindicado dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro; **8** trabalhadores afetos ao Sindicato Independente de Trabalhadores da Floresta, Ambiente e Proteção Civil e **10** trabalhadores afetos ao Sindicato Independente de Trabalhadores de Organismos Públicos e Apoio Social.

Quadro 31 – Relações profissionais

	Total
Trabalhadores sindicalizados	136
Elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores	0
Total de votantes para Comissões de Trabalhadores	0

Em comparação com o período homólogo de 2023, verifica-se que houve um aumento de 17 trabalhadores sindicalizados.

DISCIPLINA

No decurso do ano de 2024, correram termos dois processos disciplinares, cuja fase de instrução compreendeu os correspondentes processos de inquérito, conforme previsão insita no n.º 4 do artigo 231.º da LTFP.

Quadro 32 – Disciplina

Disciplina	Total
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	2
Processos transitados para o ano seguinte	1
Processos decididos	
Arquivados	0
Repreensão escrita	1
Multa	0
Suspensão	0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
Cessaçao da comissão de serviço	0
TOTAL	1

ELEITOS

Em 31 de dezembro de 2024 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
Total	5	0	2	34

GABINETES DE APOIO PESSOAL

Em 31 de dezembro de 2024 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
Chefe do Gabinete	0	0	0	0
Adjuntos	0	0	2	2
Secretários	0	0	2	2
Total	0	0	4	4

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 19 estão providos em 31 de dezembro de 2024, 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	0	8	10	0	0	19

Município de Pombal, 31 de março de 2025

O Presidente da Câmara Municipal

de Pombal,


Pedro Pimpão, Lic.