

BALANÇO SOCIAL

2025



BALANÇO SOCIAL - 2025

ÍNDICE	Pág.
INTRODUÇÃO	4
ESTRUTURA ORGÂNICA	5
ORGANOGRAMA	6
INDICADORES SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL	7
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	8
A perspetiva de género	8
Estrutura etária	9
Antiguidade	11
Estrutura habilitacional	12
Absentismo	13
Custos Gerais com Recursos Humanos	15
ANEXOS	
Quadro 1	18
Quadro 2	19
Quadro 3	20
Quadro 4	21
Quadro 5	22
Quadro 6	23
Quadro 7	24
Quadros 8	25
Quadro 11	26
Quadros 14.1 / 14.2 / 14.3	27
Quadros 15	30
Quadros 18.1 / 18.2	31
Quadros 27	33
Quadros 28	34
Quadros 29	35
Quadros 30	36

INTRODUÇÃO

O Balanço Social é o instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos em qualquer organização, sendo um documento elaborado por força da aplicação do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

O Balanço Social contém um conjunto de indicadores de gestão diretamente relacionados com o funcionamento do organismo, mais concretamente com a área de Recursos Humanos.

Estes indicadores são instrumentos fundamentais para permitir, ao longo do ano, e no decurso da gestão diária das diversas situações que se deparam, a resposta célere a um variado leque de questões, e simplificam o planeamento, inevitavelmente necessário para uma gestão eficaz e operacional

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, dispõe, no seu artigo 1.º, que “os serviços e organismos da Administração Pública Central, Regional e Local que, no termo de cada ano civil tenham um mínimo de 50 trabalhadores e trabalhadoras ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de dezembro do ano anterior”.

O universo sobre o qual incide o âmbito deste Balanço Social coincide com o dos trabalhadores e trabalhadoras em efetividade de funções na CMPD, tal como o mesmo se encontra definido na LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Assim, e à semelhança dos anos anteriores, não se encontram incluídos neste documento os trabalhadores e trabalhadoras que se encontram em situação de baixa médica por mais de seis meses consecutivos (7 colaboradores) e que se encontram integrados em programas ocupacionais CTTS, BERÇO DE EMPREGO, PROSA QUALIFICA, ESTAGIAR + e ESTAGIAR T e L, e que, a título meramente informativo, contabilizavam em 31 de dezembro de 2025, um total de 25 ocupados.

Em 31 de dezembro de 2025, o total de colaboradores da Câmara Municipal de Ponta Delgada era de 813, registando um decréscimo global de 14 colaboradores face ao ano de 2024. Importa referir, também, que em 2025 foram contratados 21 novos colaboradores para os quadros do Município.

ESTRUTURA ORGÂNICA

A Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Ponta Delgada foi elaborada nos termos do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea m) do n.º 1 do artigo 25.º e da alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, conjugado com a Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, em especial na norma habilitante do seu artigo 4º.

O seu modelo é o definido no art.º 9.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado no DR. 2.ª Série n.º 15, de 22 de janeiro de 2013, organizados, segundo um modelo hierarquizado, constituído por uma estrutura nuclear e uma estrutura flexível, nos termos do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de Outubro, sendo a estrutura nuclear composta por sete departamentos, dirigidos por titulares de cargos de direção intermédia de 1º. Grau, conforme a seguir se discrimina:

- Departamento de Polícia Municipal;
- Departamento de Planeamento e Gestão Territorial;
- Departamento de Obras, Mobilidade e Equipamentos Municipais;
- Departamento de Gestão Financeira e Patrimonial;
- Departamento de Gestão Administrativa, RH e Modernização;
- Departamento de Gestão Ambiental;
- Departamento de Desenvolvimento Social, Educação, Juventude e Desporto.

A estrutura flexível é composta por divisões e unidades orgânicas flexíveis, dirigidas por titulares de cargos de direção intermédia de 2º. e 3º. graus.

ORGANOGRAMA

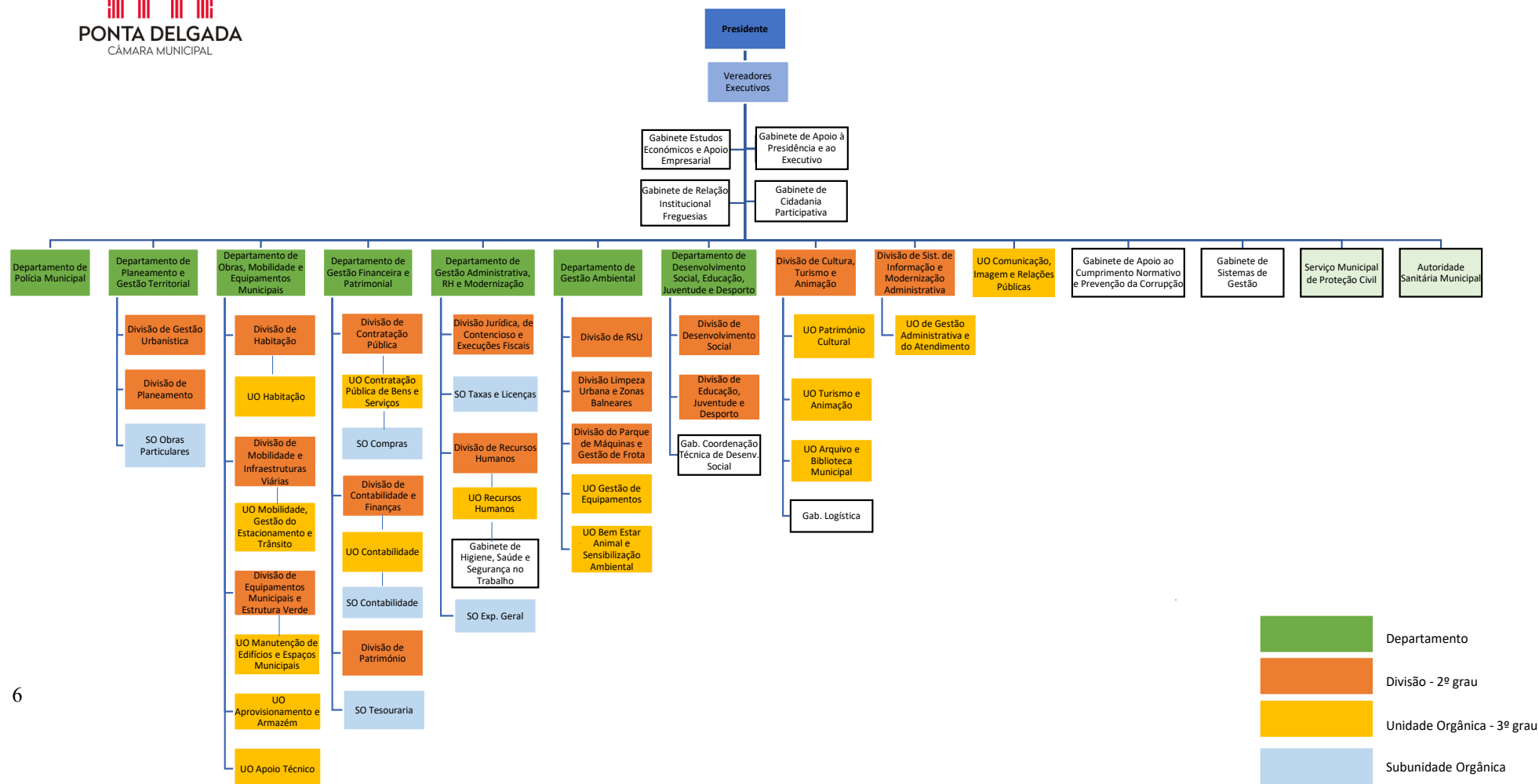


Imagem 1: Organograma do Município

PRINCIPAIS INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL

TOTAL DE
COLABORADORES



813

NÍVEL ETÁRIO MÉDIO



46,63
ANOS

TAXA DE
ENVELHECIMENTO
+ 50 ANOS



39,49%

RÁCIO DE COLABORADORES
POR DIRIGENTE



3,69%

ÍNDICE DE
TECNICIDADE



16,97%

NÍVEL MÉDIO DE
ANTIGUIDADE



16,99
ANOS

TAXA DE
EMPREGO JOVEM



4,43%

TAXA DE
ABSENTISMO



9,41%
18973,5 DIAS

TAXA DE
FEMINIZAÇÃO



31,98%

TAXA DE INCIDÊNCIA DE
ACIDENTES
DE TRABALHO



3,44%

TAXA DE
INDISCIPLINA



0,98%

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

TOTAL DE COLABORADORES



813

A perspetiva de género

TAXA DE FEMINIZAÇÃO



31,98%

Os indicadores de género mostram-nos que no universo de colaboradores, o género masculino é maioritário com 68,02% do total de colaboradores, enquanto 31,98% dos colaboradores são do género feminino, ainda que estas predominem nas carreiras de Assistente Técnico, Técnico Superior e Dirigente.

Carreira	Género					
	Masculino	%	Feminino	%	Total	Total %
Dirigentes	10	1,23	20	2,46	30	3,69
Técnico Superior	42	5,17	66	8,12	108	13,28
Assistente Técnico	68	8,36	130	15,99	198	24,35
Assistente Operacional	392	48,22	32	3,94	424	52,15
Informática	7	0,86	1	0,12	8	0,98
Polícia municipal/Chefe PSP	32	3,94	7	0,86	39	4,80
Outros	2	0,25	4	0,49	6	0,74
Total	553	68,02	260	31,98	813*	100%

Tabela 1: Caracterização dos colaboradores por carreira e género

*não são incluídos os trabalhadores/as que se encontram em situação de baixa médica por mais de seis meses consecutivos (7 colaboradores/as).

Comparando com o ano de 2024, houve no ano de 2025, um decréscimo de 1,69% no total de colaboradores, contudo, verificou-se um aumento na percentagem de colaboradoras em 0,90%.

O gráfico abaixo, ajuda a clarificar a evolução do universo de colaboradores face a cada uma das carreiras.

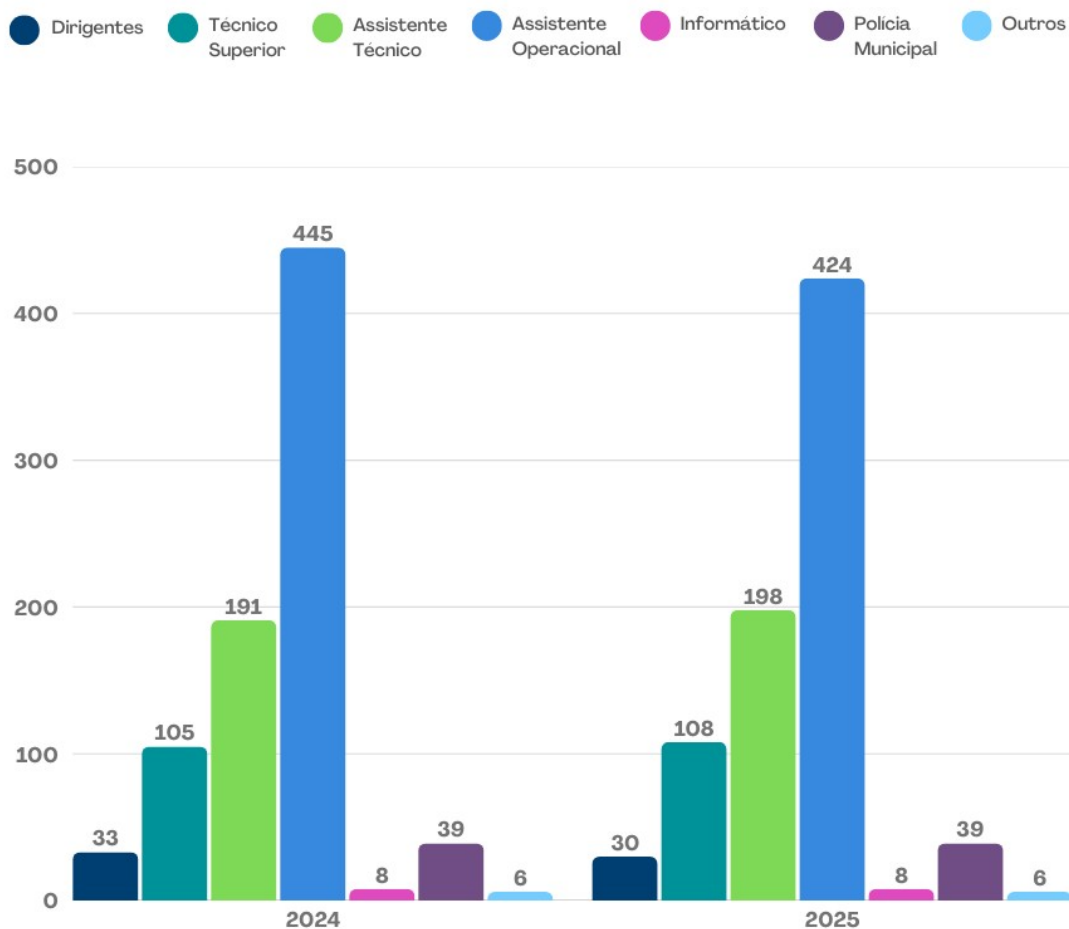


Grafico 1 – Análise de Carreiras / Género

Estrutura Etária

Quanto à taxa de envelhecimento, esta situa-se nos 39,49 % (mais 0,91% do que em 2024) e a taxa de emprego jovem nos 4,43 % (menos 1,13% do que em 2024), sendo o nível médio de idades dos trabalhadores de 46,63 anos, com uma amplitude de 47 anos, isto é, a diferença entre o trabalhador mais velho (69 anos) e o trabalhador mais novo (22 anos).

Género	Faixa Etária												Total
	< 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	>= 70	
Masculino	0	1	13	55	67	71	109	89	85	58	5	0	553
Feminino	0	6	16	25	41	43	45	33	24	20	7	0	260
Total	0	7	29	80	108	114	154	122	109	78	12	0	813
Total (%)	0,00%	0,86%	3,57%	9,84%	13,28%	14,02%	18,94%	15,01%	13,41%	9,59%	1,48%	0,00%	100%

Tabela 2: Distribuição dos colaboradores por faixa etária e género

NÍVEL ETÁRIO MÉDIO



46,63

ENVELHECIMENTO

+ 50 ANOS



39,49%

TAXA DE EMPREGO JOVEM



4,43%

O gráfico abaixo clarifica a análise referida anteriormente relativamente à representatividade etária, onde podemos verificar o destaque dos colaboradores na faixa etária dos 45-49 anos, embora seja mais evidente nos do sexo masculino.

Quanto aos colaboradores do sexo feminino, a sua representatividade maioritária situa-se na faixa etária dos 45-49 anos.

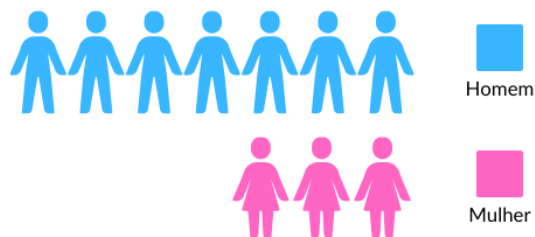
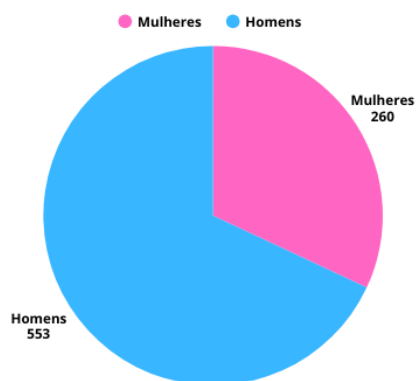
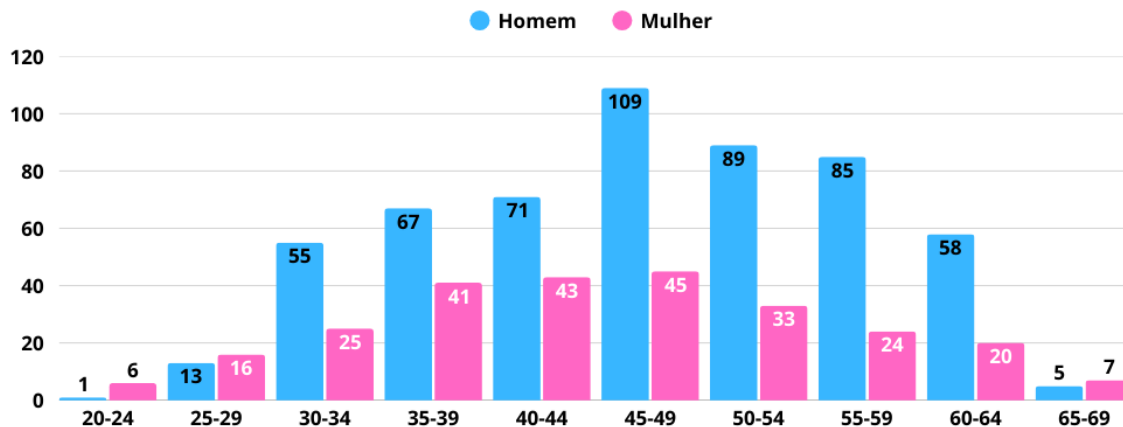


Grafico2 – Análise Etária

NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE



16,99

Quanto à antiguidade dos colaboradores, verificamos, tal como em anos anteriores, que a maior percentagem de antiguidade (26,20%), encontra-se na faixa dos 0 - 5 anos (tabela 3), com um nível médio de antiguidade de 15,62 anos. Tal explica-se pela admissão de trabalhadores nos últimos anos e pela aposentação dos colaboradores com maior antiguidade.

Antiguidade	Carreira							Total	Total %
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros		
Até 5 anos	6	44	46	96	1	17	3	213	26,20%
5-9 anos	6	28	44	52	3	6	1	140	17,22%
10-14 anos	3	6	26	21	1			57	7,01%
15-19 anos	3	10	18	58		16		105	12,92%
20-24 anos	6	14	22	49	2		2	95	11,69%
25-29 anos	5	2	5	26	1			39	4,80%
30-34 anos	1	1	12	39				53	6,52%
35-39 anos		2	14	48				64	7,87%
40 ou mais anos		1	11	35				47	5,78%
Total	30	108	198	424	8	39	6	813	100%

Tabela 3: Distribuição dos colaboradores por antiguidade e carreira

O gráfico seguinte clarifica a análise referida anteriormente relativamente à antiguidade, desta vez com a distribuição por sexo.

Podemos verificar que existe a predominância da antiguidade do sexo masculino na faixa dos 0 a 5 anos com 16,97% (menos 1,29% do que em 2024), tal como no sexo feminino, (faixa dos 0 a 5 anos) com uma antiguidade de 9,23% (mais 0,52% do que em 2024). Importa referir que em 2023, a faixa etária predominante no sexo feminino situava-se nos 10 a 14 anos (7,21%).

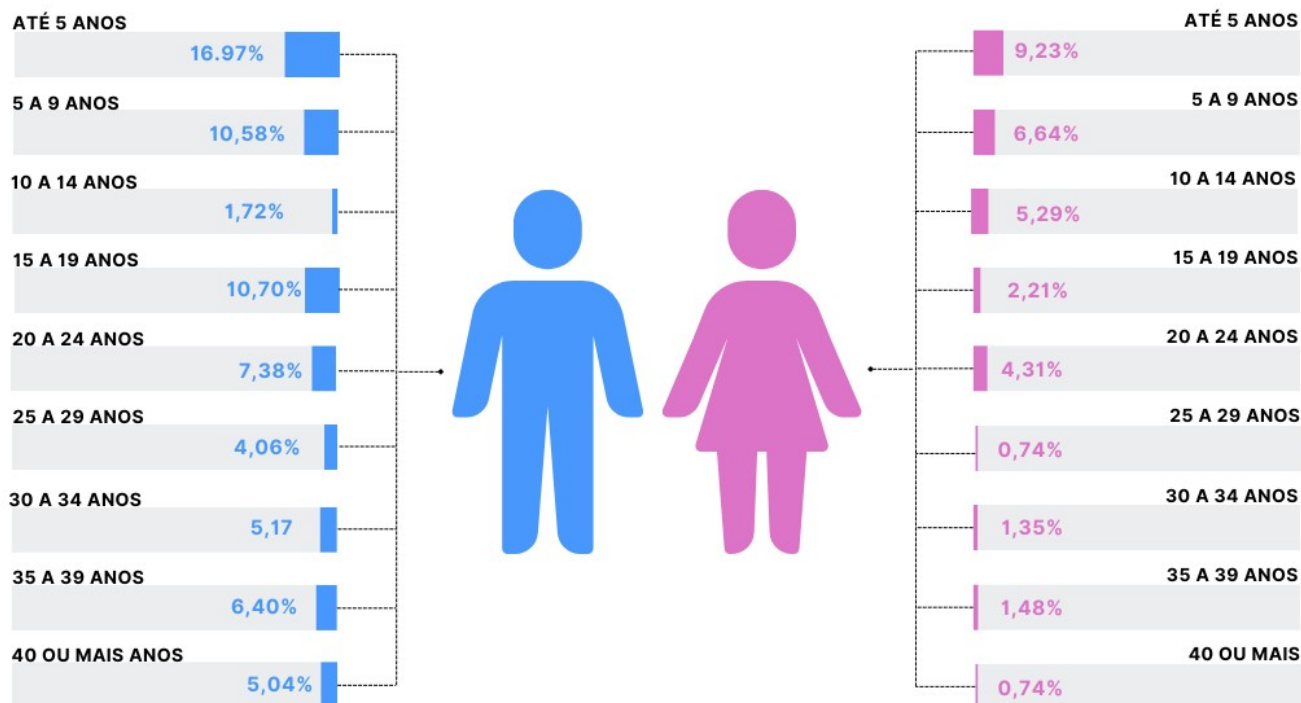


Gráfico 3: Análise da Antiguidade

Estrutura Habitacional

Relativamente ao nível de habilitações académicas dos efetivos do Município, em 2025, continua a verificar-se que a formação básica (4.º ao 9.º ano de escolaridade) é a predominante, com o total de 51,53%, mas com um aumento ao nível do ensino secundário, com uma taxa de 29,52% comparativamente aos 28,78% do ano de 2024. No ensino superior o percentagem aumentou para 18,82%, um aumento de 0,80% comparativamente ao ano anterior.

Género	Nível de Escolaridade										Total
	< 4º ano	4º ano	6º ano	9.º ano	11.º ano	12.º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	
Masculino	0	45	211	119	0	119	0	52	7	0	553
Feminino	1	6	12	25	1	121	0	91	3	0	260
Total	1	51	223	144	1	240	0	143	10	0	813
Total (%)	0,12%	6,27%	27,43%	17,71%	0,12%	29,52%	0,00%	17,59%	1,23%	0,00%	100%

Tabela 4: Caracterização dos colaboradoras por nível de escolaridade e género

Absentismo

TAXA DE
ABSENTISMO



9,41%
18973,5 DIAS

TAXA DE
INDISCIPLINA



0,98%

No que concerne aos dias de ausência ao trabalho, a tabela abaixo identifica as ausências por carreira e os motivos de ausência, realçando-se a carreira de Assistente Operacional com maior incidência de absentismo, com 11586,5 dias de faltas, menos 6227 dias do que no ano de 2024, seguindo-se a de Assistente Técnico, com 4663 dias de faltas, correspondendo a menos 756,5 dias do que no ano anterior, havendo maior incidência de faltas ao serviço, as dadas por motivo de doença, representando 59,19%, menos 6,44% do que em 2024.

Tipo de Ausência	Carreira							Total	Total %
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros		
Casamento		59	30	15	15			119	0,63%
Proteção na Parentalidade		220	590	536		35		1381	7,28%
Falecimento de Familiar	10	13	56	170		26	7	282	1,49%
Doença	88	891	2742	7463	26	21		11231	59,19%
Por acidente em serviço ou doença profissional	83	218	169	1721				2191	11,55%
Assistência a família	10	140	429	289	36	150	3	1057	5,57%
Trabalhador Estudante		8	120			56		184	0,97%
Por conta de período de férias	9	95,5	210,5	382,5	5,5	45	2	750	3,95%
Cumprimentos de pena disciplinar				159				159	0,84%
Greve	1	34	110	215	1	37		398	2,10%
Injustificadas				159				159	0,84%
Outros	18	161,5	206,5	477		199,5		1062,5	5,60%
Total	219	1840	4663	11586,5	83,5	569,5	12	18973,5	100,00%

Tabela 5: Distribuição dos colaboradores por tipo de ausência e carreira

No ano de 2025, o número de dias de ausência ao serviço sofreu uma redução de 7636,5 dias, face ao valor do ano anterior que foi de 26610 dias. Esta redução ocorreu em todas as carreiras, com a exceção da carreira de Informática, onde ocorreu um aumento de 23,5 dias de ausência.

Realça-se o facto de em 2025, ter havido 159 dias de faltas por cumprimento de penas disciplinares, faltas estas que representam 0,84%.

TAXA DE
ABSENTISMO
MASCULINO

9,28%

TAXA DE
ABSENTISMO
FEMININO

9,47%

Taxa de Absentismo em 2025 foi de 9,41%. Com este valor verificamos uma redução de 3,66% comparativamente ao ano de 2024.

Analisando a mesma taxa por género, podemos verificar que o absentismo nos colaboradores do sexo masculino é de 9,47 %, enquanto que nos do sexo feminino é de 9,28 %.

O número total de acidentes em serviço ou doença profissional em 2025 foi de 28 acidentes, menos 12 acidentes do que em 2024, com um número de dias perdidos por acidentes em trabalho de 2191 dias.

Dos acidentes resultantes em baixa, aferiu-se que 12 acidentes determinaram baixas superiores a 30 dias e 16 baixas de 4 a 30 dias.

Custos gerais com Recursos Humanos

No que concerne ao trabalho suplementar, incluindo trabalho suplementar em dias normais, descanso obrigatório, descanso suplementar e feriados, verificou-se um custo total de 840.183,48€, verificando-se um acréscimo em relação ao ano de 2024 de 138.973,75€.

O trabalho normal noturno totalizou 43.305 horas, sendo a sua totalidade realizada por homens e com um custo de 68.968,96€

Contagem de horas de trabalho noturno		Total
Noturno	H	43305
	M	0
	Total	43305
Extraordinário	H	0
	M	0
	Total	0
Total	H	43305
	M	0
	Total	43305

Tabela 5: Contagem de trabalho noturno

Contagem de horas de trabalho extra (Diurno)		Total
Extraordinário dias úteis	H	18769
	M	2481,5
	Total	21250,5
Extraordinário noturno	H	51384,5
	M	4662
	Total	56046,5
Total	H	70153,5
	M	7143,5
	Total	77297

Tabela 6: Contagem de trabalho extra por sexo

No que respeita aos custos com o trabalho suplementar diurno e noturno, o mesmo foi de 230.983,34 € e em dias de descanso complementar, descanso obrigatório e Feriados de 609.200,14 €. Quanto ao trabalho normal noturno este totalizou 68.968,96 €, registando-se ainda um custo na atribuição do suplemento de isenção de horário de trabalho, previsto e atribuído nas condições do ACEEP n.º 49/2019, de 14 de janeiro, no valor de 219.356,39 € e no suplemento de penosidade e insalubridade, atribuída aos trabalhadores integrados na carreira e categoria de Assistente Operacional, ao abrigo e nas condições previstas no Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, o total de 201.512,00 €, sendo pago subsídio de turno, devido aos Agentes de Polícia Municipal, um total de 117.860,46 €, totalizando o quadro 18.1, em anexo e referente a suplementos remuneratórios uma despesa de 1.546.062,60 €.

Relativamente a prestações sociais, a despesa totalizou 1.164.504,40€. Quanto aos benefícios sociais atribuídos ao Centro Cultural e Recreativo dos trabalhadores da Câmara Municipal de Ponta Delgada, este foi no valor de 52.000,00 €.

Outros valores a apresentar são os referentes ao investimento em formação profissional, atividades de medicina no trabalho e com prevenção de acidentes e doenças profissionais.

PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO



981

INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO



80.455,69€

Quanto à formação profissional, registou-se um total de 160 ações de formação, com 981 participações, representando 8497,8 horas despendidas em formação e totalizando um investimento de 80.455,69€ (quadros 27, 28 e 29 em anexo).

Em atividades de medicina no trabalho, no ano de 2025, pela Empresa PSS, registou-se um valor total de 30.602,33€ em exames periódicos, ocasionais, para cessação de funções e visitas aos postos de trabalho. Foi realizada também uma campanha de vacinação, com um investimento de 3.476,00€.

Quanto ao investimento em equipamentos de proteção individual, este totalizou 50.628,70€

Em termos de sindicalização a Câmara registou 182 trabalhadores sindicalizados.

DESPESA TOTAL COM RECURSOS HUMANOS



21 409 639,13€

Por último, apurou-se que o Orçamento da Despesa com os Recursos Humanos, totalizou em 2025, 21.409.639,13€, valor que não contempla as despesas referentes aos eleitos locais.

Considerando também os valores relativos aos eleitos locais, a despesa total do Município com Recursos Humanos, ascende a 21.616.176,32€, representando um aumento de 1.424.910,84€ face a 2024.

Esta acréscimo resulta, essencialmente do recrutamento de novos colaboradores, do aumento salarial nas carreiras, alterações legislativas (nomeadamente a valorização das carreiras de técnico superior e a aplicação do acelerador de carreiras), bem como do pagamento dos subsídios de Natal e de férias e do consequente aumento das contribuições para a CGA e para a Segurança Social.

ANEXOS