

Balanço Social 2024

março 2025

Odemira
MUNICÍPIO



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social 2024 / Câmara Municipal de Odemira

Conceção Geral

Isabel Santos, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Coordenação e Supervisão Geral

Helena Rainho, Dirigente da Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Período de Abrangência

De 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Documento aprovado em sede de Reunião de Câmara Municipal, realizada em 27.03.2025.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
REGULAMENTO DA ESTRUTURA ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE ODEMIRA	7
ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO	9
I - RECURSOS HUMANOS.....	10
Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo a modalidade de vinculação e género .	10
Quadro 1.1 - Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género	10
Quadro 1.2 – Total de Trabalhadores segundo o sexo	11
Gráfico 1 - Total de trabalhadores segundo o sexo	11
Gráfico 2 - Percentagem de trabalhadores segundo o sexo	11
Quadro 1.3 – Trabalhadores segundo o Grupo/Cargo/Carreira	12
Gráfico 3 - Total de trabalhadores segundo o grupo profissional.....	12
Gráfico 4 - Percentagens segundo o grupo profissional	12
Quadro 1.4 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	13
Gráfico 5 - Total de efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	13
Gráfico 6 - Percentagens segundo a relação jurídica de emprego.....	14
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS NOS ÚLTIMOS 6 ANOS	15
Quadro 1.5 – Dados comparativos de recursos humanos nos últimos 6 anos	15
Gráfico 7 – Evolução dos recursos humanos.....	15
Gráfico 7.1 – Evolução dos recursos humanos desde o ano 1994	16
Quadro 2 - Contagem dos Trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género.....	17
Quadro 2.1 – N.º de Trabalhadores segundo o escalão etário	17
Quadro 2.2 - Peso relativo entre 2 grupos etários	18
Gráfico 8 - Percentagens entre os dois grupos etários	18
Quadro 2.3 - Faixas etárias segundo o grupo profissional	19
Gráfico 9 - Gráfico das faixas etárias segundo o grupo profissional	19
Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género	20
Quadro 3.1 – Nível de antiguidade na função pública e percentagens	20
Quadro 3.2 – Médias de antiguidade por género	20
Gráfico 10 – Nível de antiguidade na função pública.....	21
Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género.....	22
Quadro 4.1 – N.º de trabalhadores por nível de escolaridade, segundo o motivo e género.....	22
Gráfico 11 - Habilitações segundo o género	23
Gráfico 12 - Percentagens da estrutura habilitacional.....	23
EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA HABILITACIONAL DE 2019 a 2024.....	25
Quadro 4.2 – Dados comparativos da estrutura habilitacional de 2019 a 2024.....	25
Gráfico 13 - Escolaridade mínima obrigatória.....	25
Gráfico 14 - 11º ano e 12º ano de escolaridade	26
Gráfico 15 – Graus Académicos – Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento.....	26
Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género	27
Quadro 6 - Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	27
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	28
Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género .	29

Quadro 10 - Contagem de postos de trabalho previstos e no ocupados durante o ano por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	30
Quadro 11 - Contagem das mudanças de situaço dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e gnero	30
Quadro 12 - Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de horrio de trabalho e gnero	31
Quadro 13 - Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo o perodo normal de trabalho (PNT) e gnero	31
Quadro 14.1. - Contagem de horas de trabalho noturno, normal e extraordinrio, segundo o gnero	31
Quadro 14.2 - Contagem de horas de trabalho extraordinrio, diurno e noturno, segundo o gnero	32
Quadro 14.3 - Contagem das horas de trabalho extraordinrio em dias de descanso semanal e feriados segundo o gnero	32
Quadro 15 - Contagem dos dias de ausncias ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo de ausncia e gnero	33
EVOLUÇO DOS VALORES DO ABSENTISMO DE 2019 a 2024.....	34
Quadro 15.1 - Comparativo do total de dias de ausncia nos ltimos 6 anos.....	34
Grfico 16 - Evoluço dos valores do absentismo.....	34
Grfico 17 – Discriminaço percentual das ausncias ao trabalho no ano de 2024.....	35
II - REMUNERAÇOES E ENCARGOS	36
Estrutura Remuneratria, por gnero.	36
Quadro 17 A – Remuneraço mensais ilquidas (brutas)	36
Quadro 17 B - Remuneraço mximas e mnimas, por gnero (perodo de referncia: ms de dezembro)	37
Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano 2021.....	37
Quadro 18.1 - Suplementos remuneratrios	38
Quadro 18.2 - Encargos com prestaço sociais	39
Quadro 18.2.1 – Outros benefcios sociais.....	39
TOTAL DE ENCARGOS COM O PESSOAL DE 2019 a 2024	40
Quadro 18.3 – Dados comparativos dos encargos com o pessoal.....	40
Grfico 18 - Evoluço dos encargos com o pessoal.....	40
TOTAL DE ENCARGOS COM PRESTAÇOES SOCIAIS DE 2019 a 2024.....	41
Quadro 18.4 – Dados comparativos de encargos com prestaço sociais.....	41
Grfico 19 - Evoluço dos encargos com prestaço sociais.....	41
Quadro 18.4.1 – Dados comparativos de encargos e comparticipaço da ADSE aos trabalhadores	42
Grfico 19.1 - Evoluço dos Encargos e comparticipaço da ADSE aos trabalhadores	42
III - SEGURANÇA E SAUDE NO TRABALHO	43
Quadro 19.1 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por gnero (no local de trabalho)	43
Quadro 19.2 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por gnero (in itinere).....	43
Quadro 20 - Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vtimas de acidentes de trabalho	44
CONTAGEM DOS ACIDENTES OCORRIDOS EM SERVIÇO E NÚMERO DE DIAS PERDIDOS COM BAIXA DE 2019 a 2024	44
Quadro 20.1 – Dados comparativos de acidentes ocorridos em servio	44
Grfico 20 - Evoluço dos acidentes ocorridos com baixa	45
Quadro 21 - Contagem das situaço participadas e confirmadas de doena profissional e de dias de trabalho perdidos	45
Quadro 22 - Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos	46
Quadro 23 - Contagem das intervenço das comissoes de segurana e sade no trabalho por tipo.....	46
Quadro 24 - Contagem dos trabalhadores sujeitos a açoes de reintegraço profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doena incapacitante	47

Quadro 25 - Contagem de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	47
Quadro 26 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	47
IV - FORMAÇÃO PROFISSIONAL	48
Quadro 27 - Contagem das ações de formação profissional por tipo, segundo a duração da ação	48
Quadro 28 - Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação	48
Quadro 29 - Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação	48
Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional	49
CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO REALIZADAS DE 2019 a 2024	50
Quadro 30.1 – Dados comparativos do n.º de ações de formação realizadas	50
Gráfico 21 - Evolução das ações de formação de 2019 a 2024	50
Quadro 30.2 – Dados comparativos de participações em ações de formação por grupos profissionais	50
Quadro 30.3 – Dados comparativos de participação em ações de formação por grupos profissionais – Tempo despendido em horas	51
Gráfico 22 - Evolução do n.º de horas despendidas em ações de formação	51
V - RELAÇÕES PROFISSIONAIS	52
Quadro 31 - Relações Profissionais	52
Quadro 32 - Disciplina	52
VI - OUTROS ELEMENTOS INFORMATIVOS	53
Quadro 33 - Eleitos	53
Quadro 34 - Gabinetes de Apoio Pessoal	53
Quadro 35 - Dirigentes e Equiparados	53
VII - INDICADORES	54
VIII - CONSIDERAÇÕES FINAIS	57

INTRODUÇÃO

O *Balço Social* é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, na medida em que permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do seu capital humano.

O presente documento relativo ao ano de 2024 foi elaborado nos termos do disposto no Decreto – Lei n.º 190/96 de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a elaboração do *Balço Social* na Administração Pública Central Regional e Local.

O *Balço Social* é um imprescindível instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos e de divulgação de informação nas Organizações Humanas, assumindo enorme importância no seio da Administração Pública.

O *Balço Social*, visa sistematizar de uma forma clara a evolução verificada no Município de Odemira, ao longo deste ano, evidenciando um conjunto de indicadores de gestão diretamente relacionados com o funcionamento da organização, mais diretamente, com as áreas dos recursos humanos e financeiros.

Esta análise fornece um conjunto de informações essenciais sobre a situação social do Município, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da Gestão dos Recursos Humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visam a realização profissional e pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a organização e a melhoria da sua própria vida; o *Balço Social* serve assim, para contabilizar “quantos somos” e o “que somos”.

Para além dos indicadores de 2024, o *Balço Social* apresenta, ainda, uma análise comparativa dos mesmos com os dois anos anteriores, o que permite evidenciar, para além de outras questões importantes, o esforço desenvolvido ao longo destes anos na evolução profissional dos seus efetivos aliado ao aumento da sua qualificação, contribuindo assim, para o desenvolvimento das respetivas competências.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão de recursos humanos do Município de Odemira, de forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do

absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia desta Autarquia face às suas competências no contexto do desenvolvimento da Administração Pública.

O diploma que regulamenta a elaboração do *Balço Social* define que este deverá ser feito anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior e remetido para as entidades competentes designadamente a DGAL, através do SIIAL, a DGAEP e a CCDRA até ao dia 31 de março.

O *Balço Social* do Município de Odemira é remetido para as entidades competentes dentro das datas estabelecidas pelo diploma que o regulamenta, após aprovação em sede do órgão competente – a Câmara Municipal de Odemira.

NOTA – Os valores foram retirados do *Sistema de Pessoal da Medidata*, e das Bases de Dados que desenvolvem os vários tipos de gestão dos serviços pertencentes à Divisão de Gestão de Recursos Humanos desta Autarquia, relativos ao ano de 2024.

Os dados informáticos reportam-se à data de 31 de dezembro de 2024, com as devidas exceções:

A contagem dos trabalhadores admitidos, regressados e saídos; a contagem de alterações de situação; a contagem de horas de trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso/feriados, absentismo; a contagem de horas não trabalhadas; a contagem de acidentes ocorridos em serviço e n.º de dias perdidos com baixa, as atividades de medicina no trabalho e SST; o registo de participações em ações de formação em tempo despendido em horas e valor gasto; o total de encargos com o pessoal e prestações sociais, nestes casos os dados reportam-se ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano de 2024.

A sequência numérica dos quadros apresentados segue a mesma numeração dos quadros apresentados pela DGAL.

Para a realização deste trabalho, contou-se com a colaboração de todos os serviços da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), bem como dos serviços da Divisão Financeira e Contratação Pública (DFCP), Divisão de Sistemas de Informação e Atendimento (DSIA) e Gabinete de Comunicação (GC).

REGULAMENTO DA ESTRUTURA ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE ODEMIRA

Considerando as alterações legislativas em áreas fundamentais da administração local, que promovem a modernização e uma maior eficiência dos serviços públicos, acrescido do aumento significativo de competências transferidas para as autarquias, tornou-se imprescindível proceder a uma adaptação e melhoria das condições de exercício da missão dos órgãos e serviços da Câmara Municipal de Odemira, através da construção de uma nova estrutura orgânica.

Assente na necessidade de implementação de unidades orgânicas mais focadas e do reforço das dinâmicas internas de trabalho colaborativo/interdisciplinar, correspondente à necessidade crescente de novas dinâmicas autárquicas no apoio aos cidadãos, foi proposta uma nova estrutura orgânica para o Município de Odemira cujo regulamento foi aprovado na sessão extraordinária da Assembleia Municipal realizada em 19 de novembro de 2021, sob proposta da Câmara Municipal tomada em reunião ordinária de 28 de outubro de 2021, 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) conjugada com alínea ccc) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro.

A Segunda Alteração à Estrutura Orgânica do Município de Odemira, foi aprovada em reunião ordinária de 24 de outubro de 2024, e publicada em DR, Aviso n.º 25344/2024/2, 2.ª Série, n.º 220, de 13 de novembro de 2024.

Regulamento da Estrutura Orgânica do Município de Odemira - Princípios Organizacionais:

Visão - Tendo como fundamental a representatividade democrática, num contexto social, económico, cultural e ambiental, reconhecidamente dinâmico, o Município de Odemira promove políticas de proximidade, através de uma gestão eficiente e eficaz, visando o desenvolvimento integrado e a competitividade do seu Município.

Missão - O Município de Odemira e os seus serviços prosseguem, nos termos e formas previstas na lei, fins de interesse público municipal, tendo como missão:

- 1) O desenvolvimento económico e social, de forma a proporcionar a melhoria das condições de vida, de trabalho, de lazer e de cultura dos seus habitantes e utilizadores, no respeito pelo ambiente, património e legítimos interesses dos seus munícipes.
- 2) A promoção e dinamização da participação cívica e comunitária, correspondendo às aspirações dos cidadãos, mediante a aplicação de políticas públicas inovadoras, eficientes e eficazes, apostando na aplicação sustentável dos recursos disponíveis e na qualidade da prestação dos serviços.

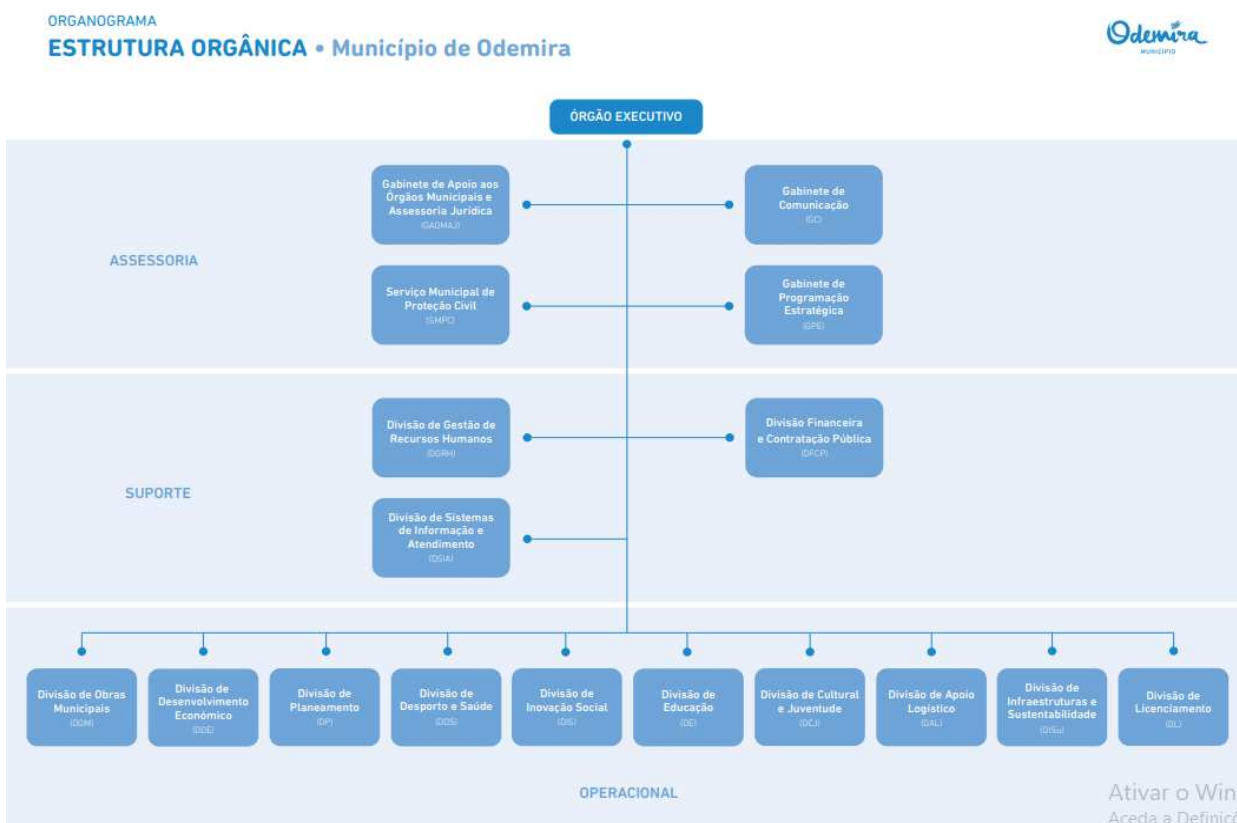
Objetivos - 1) Estabelecer o modelo organizacional. 2) Estabelecer a estrutura e competências dos serviços municipais. 3) Definir e formalizar as orientações de base a uma Política da Qualidade. 4) Definir orientações sobre controlo interno.

Princípios Gerais da Organização - Na prossecução das atribuições do Município e no âmbito das competências dos seus órgãos, os serviços municipais, devem orientar-se pelos princípios da unidade e eficácia da ação, da aproximação dos serviços aos cidadãos, da desburocratização, da racionalização de meios e da eficiência na afetação de recursos públicos, da melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado e da garantia de participação dos cidadãos, bem como pelos demais princípios constitucionais aplicáveis à atividade administrativa e acolhidos no Código do Procedimento Administrativo.

Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Odemira – Modelo da Estrutura Orgânica:

A estrutura orgânica dos serviços do Município de Odemira está subdividida em três áreas de intervenção: **Unidades de Assessoria** que integram: O Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais e Assessoria Jurídica (GAOMAJ); O Gabinete de Comunicação (GC); O Gabinete de Programação Estratégica (GPE); O Serviço Municipal de Proteção Civil (SMPC). **Unidades de Suporte** que integram: A Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH); A Divisão Financeira e Contratação Pública (DFCP); A Divisão de Sistemas de Informação e Atendimento (DSIA); **Unidades Operacionais** que integram: A Divisão de Obras Municipais (DOM); A Divisão de Desenvolvimento Económico (DDE); A Divisão de Planeamento (DP); A Divisão de Desporto e Saúde (DDS); A Divisão de Inovação Social (DIS); A Divisão de Educação (DE); A Divisão de Cultura e Juventude (DCJ); A Divisão de Apoio Logístico (DAL); A Divisão de Infraestruturas e Sustentabilidade (DISu) e A Divisão de Licenciamento (DL).

Organograma da Estrutura Orgânica do Município de Odemira:



ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO

- ✓ **Decreto – Lei n.º 190/96 de 9 de outubro**, diploma que regulamenta a elaboração do **Balanço Social** na Administração Pública Central Regional e Local;
- ✓ **Código do Trabalho**, aprovado pela **Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro** devidamente atualizado;
- ✓ **Lei 35/2014 de 20 de junho** – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP; com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matérias como a alínea i) referente à Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, incluindo a Prevenção, reportando para a **Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro**, com as alterações da **Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro**. O n.º 4 do artigo 4.º refere que o regime do Código do Trabalho e legislação complementar, em matéria de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, (**Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro**) é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas nas entidades referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 2.º desta LGTFP;
- ✓ **Dec. Lei n.º 503/99 de 20 de novembro**, o qual estabelece o **regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais** no âmbito da Administração Pública;
- ✓ **Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março**, alterado pelos Decretos -Leis n.os 70 -A/2000, de 5 de maio, 174/2001, de 31 de maio e 86-A/2016 de 29 de dezembro – Regime Jurídico da **Formação Profissional** na Administração Pública;
- ✓ **Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro** – Estabelece o Regime Jurídico das **Autarquias Locais**;
- ✓ **Decreto-lei n.º 73/2014 de 13 de maio** - Aprova um conjunto de medidas de simplificação e modernização administrativa, procedendo à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 4/97, de 9 de janeiro e à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- ✓ **Aviso n.º 22600-A/2021 de 30 de novembro** - Regulamento da Estrutura Orgânica do Município de Odemira;
- ✓ **Aviso n.º 6360-2023 de 27 de março** - Primeira Alteração à Estrutura Orgânica do Município de Odemira;
- ✓ **Aviso n.º 25344/2024/2 de 13 de novembro** - Segunda Alteração à Estrutura Orgânica do Município de Odemira;
- ✓ **Lei do Orçamento do Estado** para o ano em referência.

I - RECURSOS HUMANOS

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

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H: 7	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 4	H: 11
	M: 14	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 14
	T: 21	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4	T: 25
CTFP por tempo indeterminado	H: 0	H: 42	H: 46	H: 193	H: 7	H: 6	H: 294
	M: 0	M: 72	M: 141	M: 170	M: 1	M: 0	M: 384
	T: 0	T: 114	T: 187	T: 363	T: 8	T: 6	T: 678
CTFP a termo resolutivo certo	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
CTFP a termo resolutivo incerto	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Outra	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 7	H: 42	H: 46	H: 193	H: 7	H: 10	H: 305
	M: 14	M: 72	M: 141	M: 170	M: 1	M: 0	M: 398
	T: 21	T: 114	T: 187	T: 363	T: 8	T: 10	T: 703

Notas:

- Não estão incluídos eleitos locais, estagiários, beneficiários de programas ocupacionais ou trabalhadores ausentes há mais de 6 meses;
- Estão incluídos elementos do GAP na relação jurídica de Comissão de Serviços e Carreira de Outros;
- Estão incluídos ainda trabalhadores temporariamente ausentes, exceto aqueles que estejam ausentes há mais de 6 meses;
- A carreira Fiscal, atualmente revista está inserida na relação jurídica de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (e não Nomeação) e na carreira Outros;
- Os Coordenadores Técnicos/Encarregado Geral e Encarregados Operacionais / Coordenadores de Projeto estão inseridos na relação jurídica Contrato de Trabalho em Funções Públicas e respetivas carreiras.

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

	Total
Tarefa	H: 0
	M: 0
	T: 0
Avença	H: 0
	M: 0
	T: 0
Total	H: 0
	M: 0
	T: 0

Nota: Informação não acumulável no Quadro 1 nem a reportar nos restantes quadros. Prestadores de serviços - pessoas singulares com relação de trabalho não subordinado.

De acordo com o artigo 9.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

Quadro 1.2 – Total de Trabalhadores segundo o sexo

MASCULINO	FEMININO	TOTAL
305	398	703
43%	57%	

Gráfico 1 - Total de trabalhadores segundo o sexo

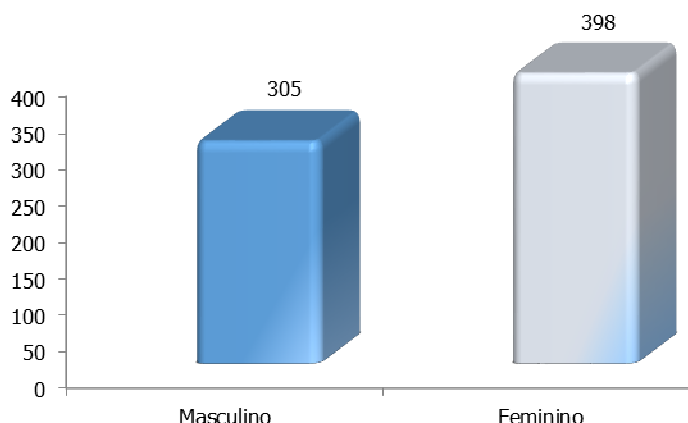
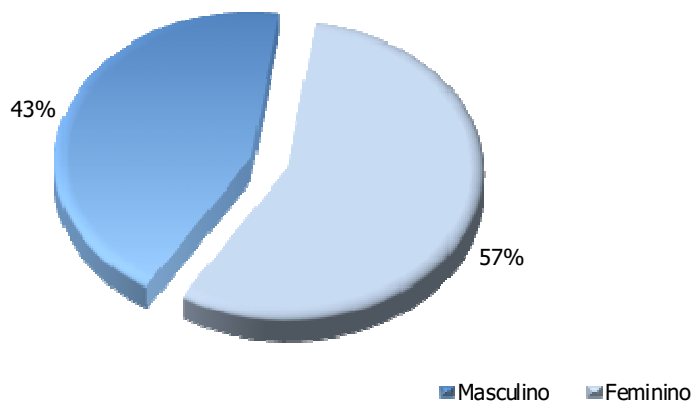


Gráfico 2 - Percentagem de trabalhadores segundo o sexo



Podemos constatar através da análise do Quadro 1, Quadro 1.2, Gráficos 1 e 2 que, no ano de 2024, este Município apresenta um destaque no número de efetivos do sexo feminino com 57%, esta superioridade numérica é apenas manifestada nos valores do Balanço Social dos três últimos anos, podendo estar relacionado com a transferência de competências na área da educação e a evolução do número de trabalhadoras, considerando que ao longo dos últimos anos, esta Autarquia caracterizava-se por uma tendência de crescimento dos valores do sexo feminino e a redução do número de trabalhadores do sexo masculino, não alterando no entanto a sua superioridade em valores numéricos.

Quadro 1.3 – Trabalhadores segundo o Grupo/Cargo/Carreira

DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICA	OUTROS GRUPOS	TOTAL
21	114	187	363	8	10	703
3,0%	16,2%	26,6%	51,6%	1,1%	1,4%	100%

Gráfico 3 - Total de trabalhadores segundo o grupo profissional

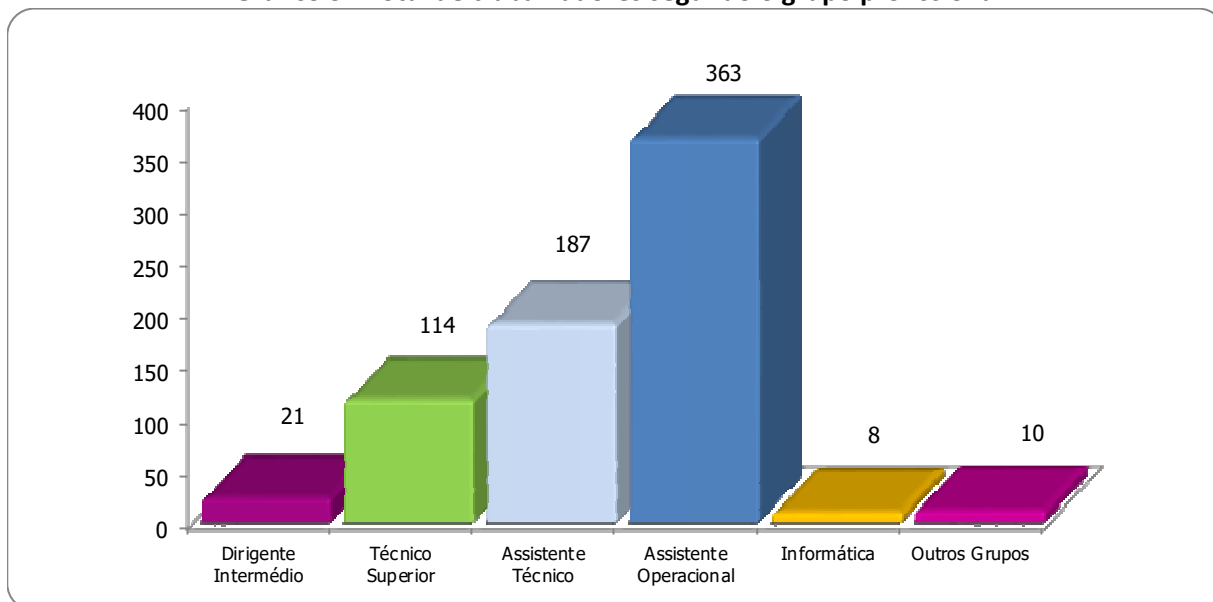
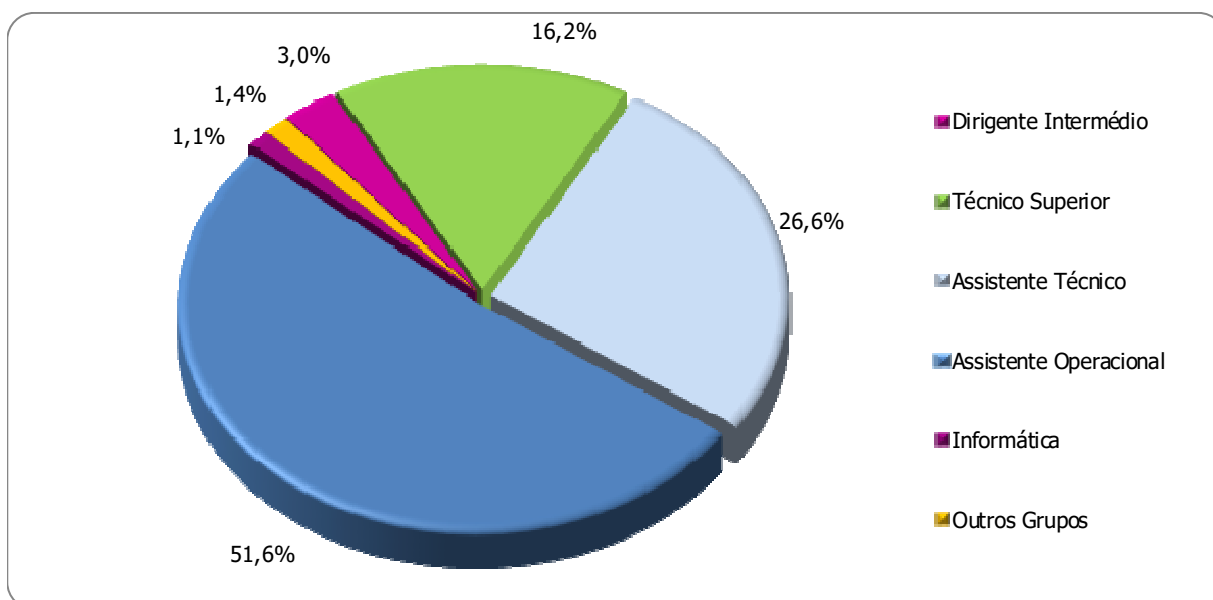


Gráfico 4 - Percentagens segundo o grupo profissional



Tendo em conta o total de trabalhadores distribuídos pelos vários grupos profissionais verifica-se um predomínio do grupo/cargo/carreira dos Assistentes Operacionais que se apresentam com 51,6%, seguido pelo grupo/cargo/carreira dos Assistentes Técnicos com 26,6%. Estes dois grupos destacam-se no todo, com valores próximos dos 80% determinando quase a totalidade dos efetivos, e é no grupo dos

Assistentes Operacionais que se verifica maior n.º de trabalhadores do sexo masculino, que apresenta maior percentagem.

No entanto, o grupo/cargo/carreira dos Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores, o sexo feminino evidencia-se com maior expressão e um nível habilitacional superior.

No registo do grupo/cargo/carreira, que se caracteriza por exigir habilitações superiores, destaca-se com 48,30% relativamente ao n.º total de recursos humanos, percentagem que se tem revelado cada vez mais expressiva comparativamente com anos anteriores, sendo um reflexo da opção do recrutamento por carreiras mais exigentes.

Quadro 1.4 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

COMISSÃO DE SERVIÇO	CTFP POR TEMPO INDETERMINADO	CTFP A TERMO RESOLUTIVO CERTO	CTFP A TERMO RESOLUTIVO INCERTO	OUTRAS SITUAÇÕES	TOTAL
25	678	0	0	0	703
4%	96%	0%	0%	0%	100%

Gráfico 5 - Total de efetivos segundo a relação jurídica de emprego

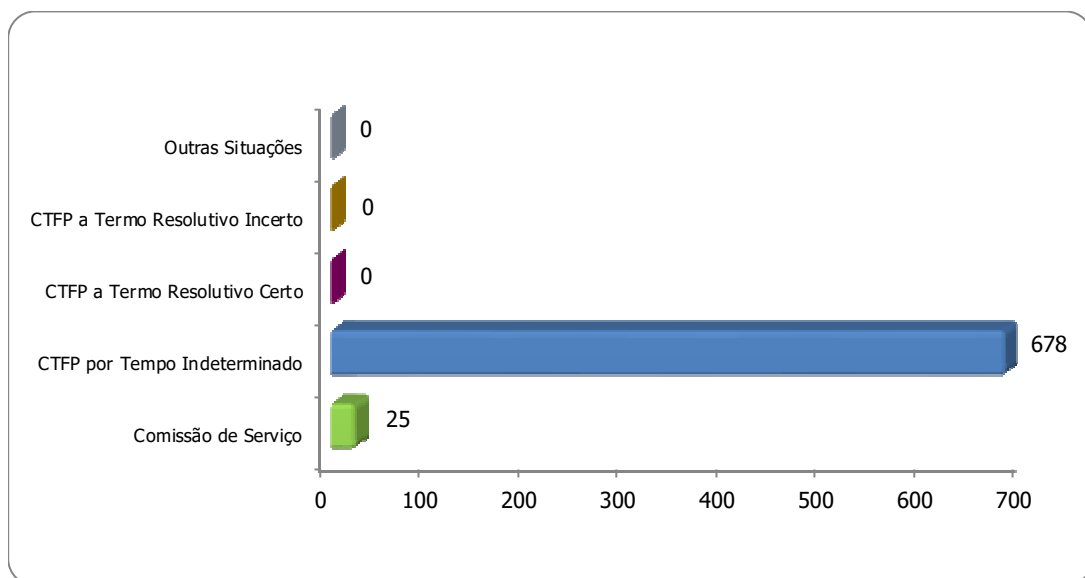
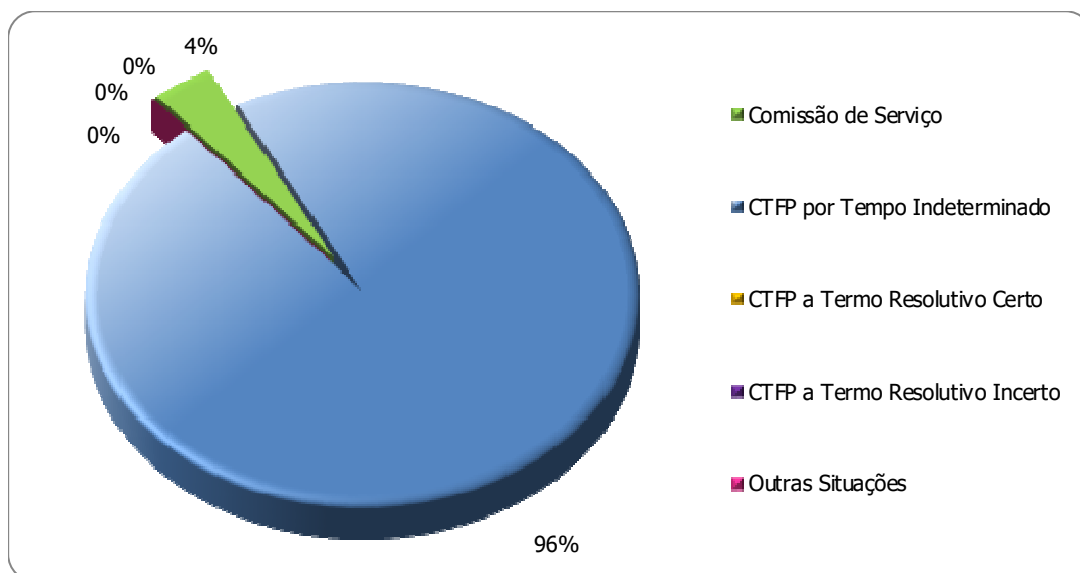


Gráfico 6 - Percentagens segundo a relação jurídica de emprego



Quanto ao total de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação no ano 2024, verifica-se uma total predominância de trabalhadores pertencentes ao CTFP por Tempo Indeterminado com 96%, mantendo os valores relativamente aos anos anteriores, seguido dos trabalhadores com uma situação jurídica de Comissão de Serviço com 4%, percentagem que também se mantém.

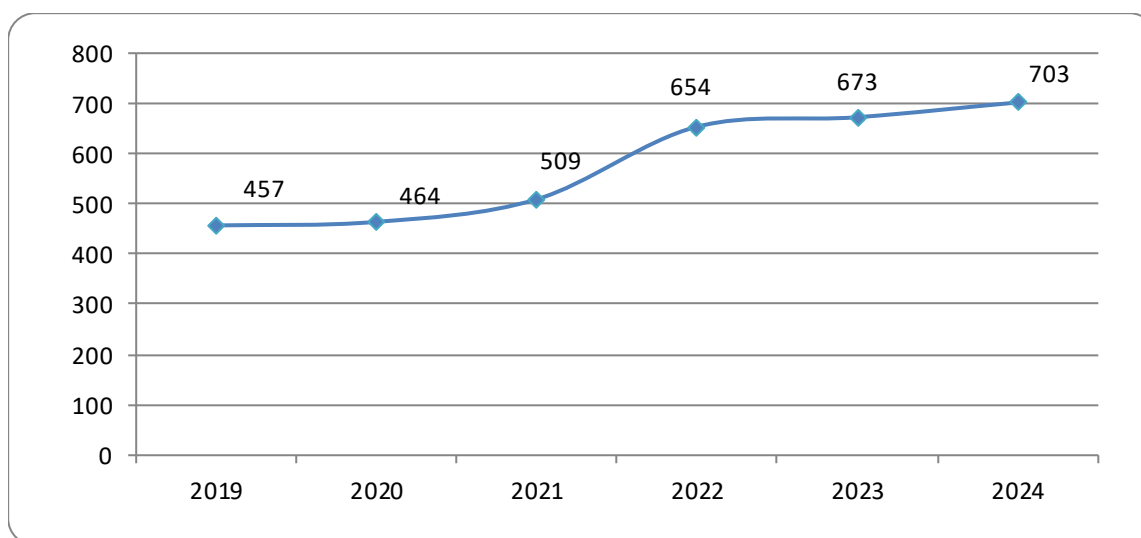
De referir os três tipos de relação jurídica de emprego, com percentagens sem expressão (0%), onde surgem os CTFP a Termo Resolutivo Certo e Incerto e Outras Situações.

TOTAL DE RECURSOS HUMANOS NOS ÚLTIMOS 6 ANOS

Quadro 1.5 – Dados comparativos de recursos humanos nos últimos 6 anos

2019	2020	2021	2022	2023	2024
457	464	509	654	673	703

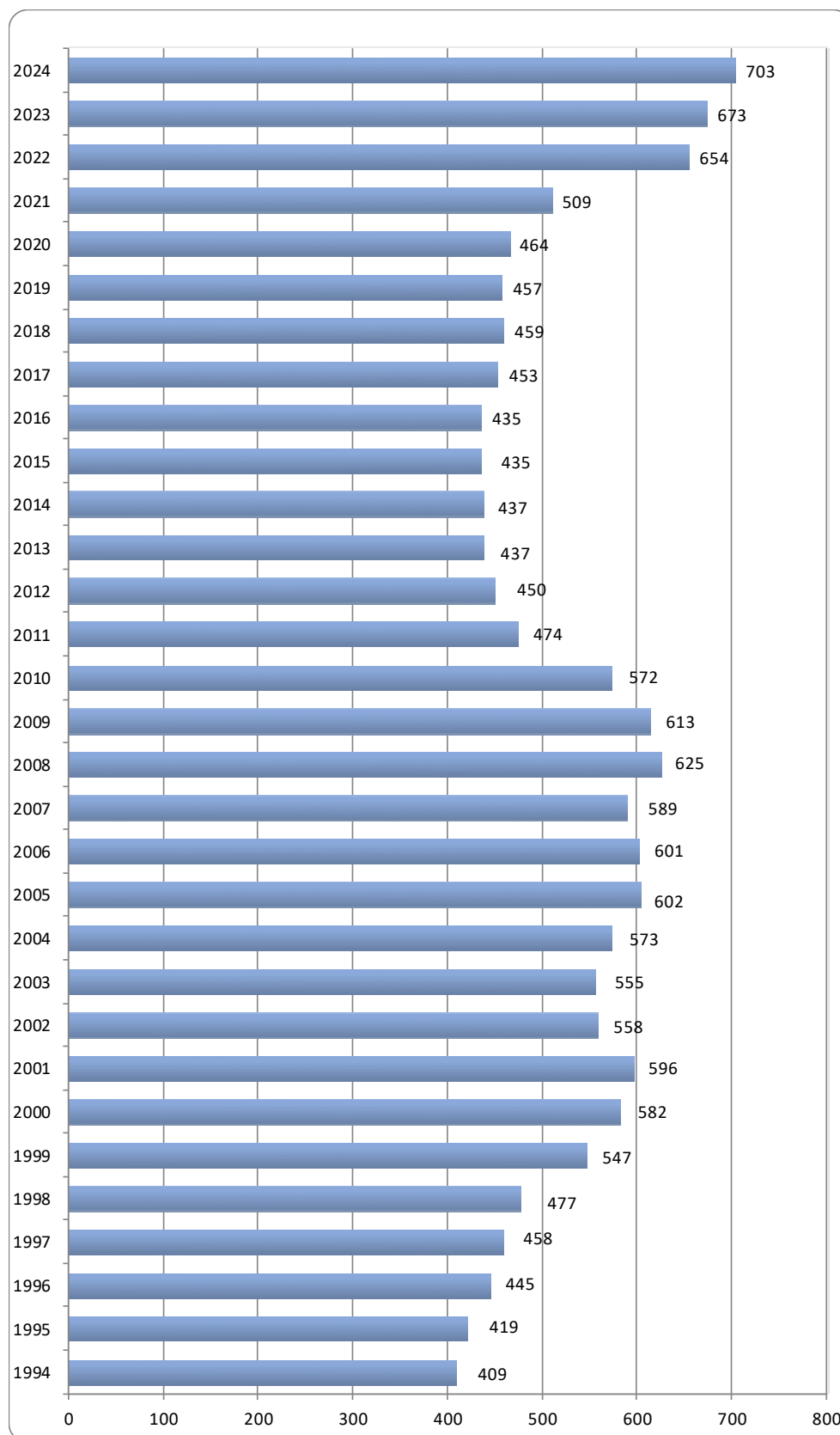
Gráfico 7 – Evolução dos recursos humanos



Nos últimos 6 anos, o número total de recursos humanos do Município tem apresentado valores equilibrados e com ligeira evolução, destaca-se, no entanto nos últimos quatro anos que se apresentam valores ascendentes quanto ao número total de trabalhadores ao serviço deste Município, sendo que dos anos 2012 a 2020 se destacam valores bastante mais baixos, conforme demonstra o Gráfico 7.1. Constatamos pelo Quadro 7 referente aos recursos admitidos e regressados durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género, que os seus valores são relevantes neste último ano, de 101 trabalhadores admitidos ou regressados em contraste com o Quadro 8 que diz respeito às saídas de trabalhadores por cargo e carreira, segundo o motivo de saída e por género. As saídas são motivadas por várias razões como a caducidade do vínculo, denúncia contratual por iniciativa do trabalhador, aposentação ou reforma, falecimento ou outros motivos, com um total de 71 saídas. É apresentado um número superior de trabalhadores admitidos e regressados, durante o ano 2024 através de novas admissões e procedimentos concursais (72), mobilidades internas (14), regresso de licença sem remuneração, comissão de serviço ou outras situações, aumentando assim o número total de trabalhadores à data de 31 de dezembro do ano em análise.

(n.º total de trabalhadores no ano 2023(673)+n.º de entradas(101)-n.º de saídas(71) (Quadros 7 e 8)=n.º total de trabalhadores no ano 2024 (703)).

Gráfico 7.1 – Evolução dos recursos humanos desde o ano 1994



Quadro 2 - Contagem dos Trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Menos de 20 anos	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
20 - 24	H:	0	H:	0	H:	2	H:	1	H:	0	H:	0	H:	3
	M:	0	M:	0	M:	2	M:	1	M:	0	M:	0	M:	3
	T:	0	T:	0	T:	4	T:	2	T:	0	T:	0	T:	6
25 - 29	H:	0	H:	2	H:	1	H:	5	H:	0	H:	0	H:	8
	M:	0	M:	5	M:	4	M:	2	M:	0	M:	0	M:	11
	T:	0	T:	7	T:	5	T:	7	T:	0	T:	0	T:	19
30-34	H:	0	H:	4	H:	3	H:	5	H:	0	H:	1	H:	13
	M:	0	M:	7	M:	8	M:	6	M:	0	M:	0	M:	21
	T:	0	T:	11	T:	11	T:	11	T:	0	T:	1	T:	34
35-39	H:	0	H:	6	H:	2	H:	13	H:	0	H:	1	H:	22
	M:	0	M:	18	M:	18	M:	7	M:	0	M:	0	M:	43
	T:	0	T:	24	T:	20	T:	20	T:	0	T:	1	T:	65
40-44	H:	1	H:	7	H:	2	H:	24	H:	0	H:	1	H:	35
	M:	3	M:	13	M:	28	M:	15	M:	0	M:	0	M:	59
	T:	4	T:	20	T:	30	T:	39	T:	0	T:	1	T:	94
45-48	H:	3	H:	10	H:	10	H:	21	H:	4	H:	4	H:	52
	M:	5	M:	10	M:	39	M:	28	M:	1	M:	0	M:	83
	T:	8	T:	20	T:	49	T:	49	T:	5	T:	4	T:	135
50-54	H:	1	H:	9	H:	7	H:	29	H:	1	H:	1	H:	48
	M:	5	M:	7	M:	17	M:	36	M:	0	M:	0	M:	65
	T:	6	T:	16	T:	24	T:	65	T:	1	T:	1	T:	113
55-59	H:	0	H:	2	H:	7	H:	34	H:	2	H:	1	H:	46
	M:	1	M:	7	M:	12	M:	30	M:	0	M:	0	M:	50
	T:	1	T:	9	T:	19	T:	64	T:	2	T:	1	T:	96
60-64	H:	1	H:	2	H:	8	H:	46	H:	0	H:	1	H:	58
	M:	0	M:	5	M:	11	M:	33	M:	0	M:	0	M:	49
	T:	1	T:	7	T:	19	T:	79	T:	0	T:	1	T:	107
65-69	H:	1	H:	0	H:	4	H:	15	H:	0	H:	0	H:	20
	M:	0	M:	0	M:	2	M:	12	M:	0	M:	0	M:	14
	T:	1	T:	0	T:	6	T:	27	T:	0	T:	0	T:	34
70 ou mais anos	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	H:	7	H:	42	H:	46	H:	193	H:	7	H:	10	H:	305
	M:	14	M:	72	M:	141	M:	170	M:	1	M:	0	M:	398
	T:	21	T:	114	T:	187	T:	363	T:	8	T:	10	T:	703

Quadro 2.1 – N.º de Trabalhadores segundo o escalão etário

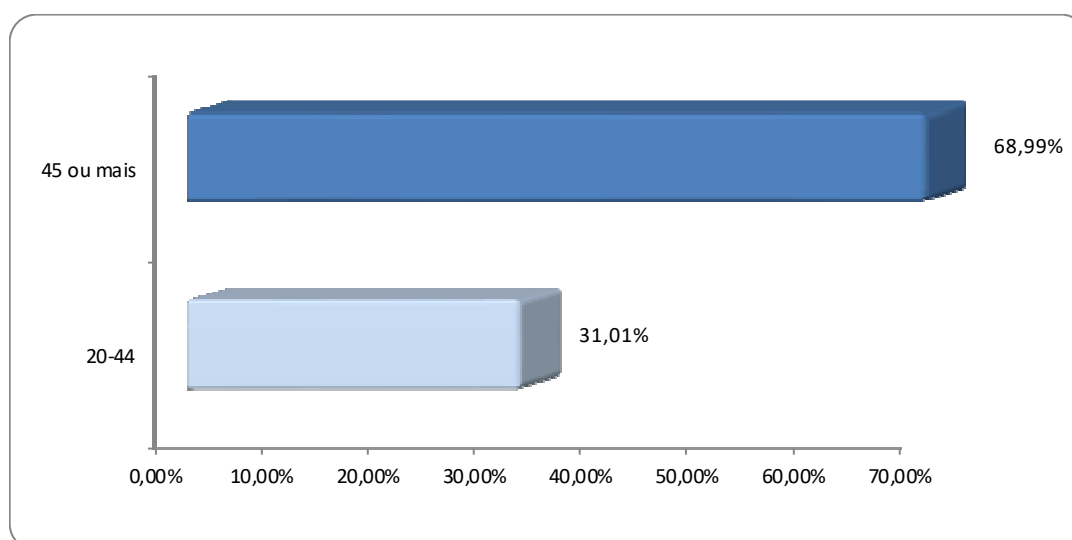
FAIXAS ETÁRIAS	N.º TRABALHADORES	%
20-24	6	0,85%
25-29	19	2,70%
30-34	34	4,84%
35-39	65	9,25%
40-44	94	13,37%
45-49	135	19,20%
50-54	113	16,07%
55-59	96	13,66%
60-64	107	15,22%
65 ou mais	34	4,84%
TOTAL	703	100%

A faixa etária que apresenta maior percentagem de trabalhadores situa-se entre os 45 e os 49 anos com 19,20%, valor equilibrado com o do ano anterior com 20,61%, seguido do escalão etário entre os 50 e os 54 anos com 16,07%. As faixas etárias entre os 55 – 59 anos também se apresentam bastante expressivas (13,66%), situação semelhante à do ano anterior, no entanto superior em termos percentuais. No ano em análise os números apresentam-se com alguma evidência pelo aumento percentual nas faixas etárias mais jovens, e por outro lado, uma ligeira redução das percentagens nas idades mais altas, comparativamente com anos anteriores, encontrando-se explicação nas admissões/ingressos de novos recursos e suas faixas etárias, no cômputo do total de trabalhadores.

Quadro 2.2 - Peso relativo entre 2 grupos etários

20-44	45 ou mais	TOTAL
218	485	703
31,01%	68,99%	100%

Gráfico 8 - Percentagens entre os dois grupos etários



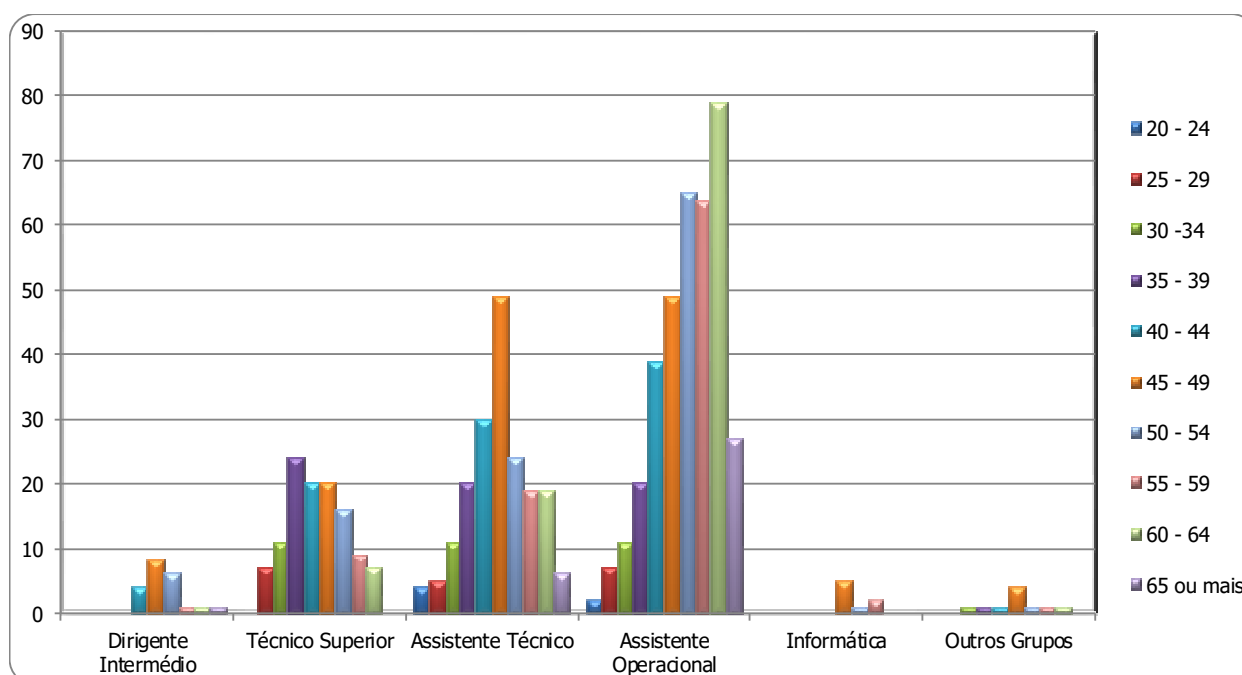
Através do Quadro 2.2 e do Gráfico 8, podemos verificar que a percentagem de recursos humanos dos 20 aos 44 anos de idade é mais expressiva em 2024, sendo no ano anterior de 28,53%, aumentando neste último ano para 31,01%. A faixa etária dos 45 ou mais anos de idade apresenta um valor relativo representativo de 481 trabalhadores, tendo aumentado relativamente ao ano anterior.

É a partir do grupo etário superior aos 45 anos que se encontra o maior número de trabalhadores com habilitações escolares inferiores, no entanto a tendência de ano para ano é a inversão, ou seja, cada vez mais se verificam novas admissões de recursos que apresentam um nível habilitacional superior que, consequentemente se destaca no grupo etário dos mais jovens, tendência verificada nos últimos anos.

Quadro 2.3 - Faixas etárias segundo o grupo profissional

FAIXAS ETÁRIAS	DIRIGENTE INTERMÉDIO		TÉCNICO. SUPERIOR		ASSISTENTE TÉCNICO		ASSISTENTE OPERACIONAL		INFORMÁTICA		OUTROS GRUPOS		TOTAL	
20-24	0	0%		0%	4	2%	2	1%		0%		0%	6	1%
25-29		0%	7	6%	5	3%	7	2%		0%		0%	19	3%
30-34		0%	11	10%	11	6%	11	3%		0%	1	10%	34	5%
35-39		0%	24	21%	20	11%	20	6%	0	0%	1	10%	65	9%
40-44	4	19%	20	18%	30	16%	39	11%		0%	1	10%	94	13%
45-49	8	38%	20	18%	49	26%	49	13%	5	63%	4	40%	135	19%
50-54	6	29%	16	14%	24	13%	65	18%	1	13%	1	10%	113	16%
55-59	1	5%	9	8%	19	10%	64	18%	2	25%	1	10%	96	14%
60-64	1	5%	7	6%	19	10%	79	22%		0%	1	10%	107	15%
65 ou mais	1	5%		0%	6	3%	27	7%		0%		0%	34	5%
Total	21	100%	114	100%	187	100%	363	100%	8	100%	10	100%	703	100%

Gráfico 9 - Gráfico das faixas etárias segundo o grupo profissional



Através da análise do Quadro 2.3 e do Gráfico 9 com as faixas etárias separadas percentualmente pelos diferentes grupos profissionais, podemos observar que são os Assistentes Operacionais que apresentam maior taxa percentual, caracterizando-se este grupo por abranger trabalhadores praticamente em todas as faixas etárias e com percentagens significativas entre os 50 e os 59 (129 trabalhadores com 36%).

No grupo dos Dirigentes Intermédios, a faixa etária predominante é entre os 45-49 anos (38%).

No grupo dos Técnicos Superiores encontra-se uma percentagem significativa de efetivos entre os 40 e os 49 anos, com 36% (40 trabalhadores).

Os Assistentes Técnicos evidenciam maior expressão percentual na faixa etária entre os 45 e os 49 anos, com 26% de trabalhadores, caracterizados essencialmente por um crescente número de ativos jovens e do sexo feminino.

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

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Até 5 Anos	H:	0	H:	19	H:	9	H:	40	H:	1	H:	3	H:	72
	M:	0	M:	31	M:	55	M:	58	M:	0	M:	0	M:	144
	T:	0	T:	50	T:	64	T:	98	T:	1	T:	3	T:	216
5 a 9	H:	1	H:	4	H:	4	H:	23	H:	0	H:	0	H:	32
	M:	1	M:	15	M:	17	M:	20	M:	0	M:	0	M:	53
	T:	2	T:	19	T:	21	T:	43	T:	0	T:	0	T:	85
10 a 14	H:	2	H:	0	H:	1	H:	23	H:	0	H:	3	H:	29
	M:	3	M:	3	M:	4	M:	1	M:	0	M:	0	M:	11
	T:	5	T:	3	T:	5	T:	24	T:	0	T:	3	T:	40
15 - 19	H:	1	H:	4	H:	2	H:	8	H:	0	H:	0	H:	15
	M:	1	M:	1	M:	6	M:	10	M:	0	M:	0	M:	18
	T:	2	T:	5	T:	8	T:	18	T:	0	T:	0	T:	33
20 - 24	H:	2	H:	12	H:	12	H:	34	H:	3	H:	2	H:	65
	M:	7	M:	13	M:	29	M:	41	M:	1	M:	0	M:	91
	T:	9	T:	25	T:	41	T:	75	T:	4	T:	2	T:	156
25 - 29	H:	1	H:	1	H:	1	H:	17	H:	1	H:	1	H:	22
	M:	0	M:	3	M:	7	M:	23	M:	0	M:	0	M:	33
	T:	1	T:	4	T:	8	T:	40	T:	1	T:	1	T:	55
30 - 34	H:	0	H:	1	H:	6	H:	15	H:	1	H:	0	H:	23
	M:	2	M:	1	M:	7	M:	8	M:	0	M:	0	M:	18
	T:	2	T:	2	T:	13	T:	23	T:	1	T:	0	T:	41
35 - 39	H:	0	H:	1	H:	6	H:	21	H:	1	H:	1	H:	30
	M:	0	M:	4	M:	12	M:	5	M:	0	M:	0	M:	21
	T:	0	T:	5	T:	18	T:	26	T:	1	T:	1	T:	51
40 ou mais anos	H:	0	H:	0	H:	5	H:	12	H:	0	H:	0	H:	17
	M:	0	M:	1	M:	4	M:	4	M:	0	M:	0	M:	9
	T:	0	T:	1	T:	9	T:	16	T:	0	T:	0	T:	26
Total	H:	7	H:	42	H:	46	H:	193	H:	7	H:	10	H:	305
	M:	14	M:	72	M:	141	M:	170	M:	1	M:	0	M:	398
	T:	21	T:	114	T:	187	T:	363	T:	8	T:	10	T:	703

Nota: A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

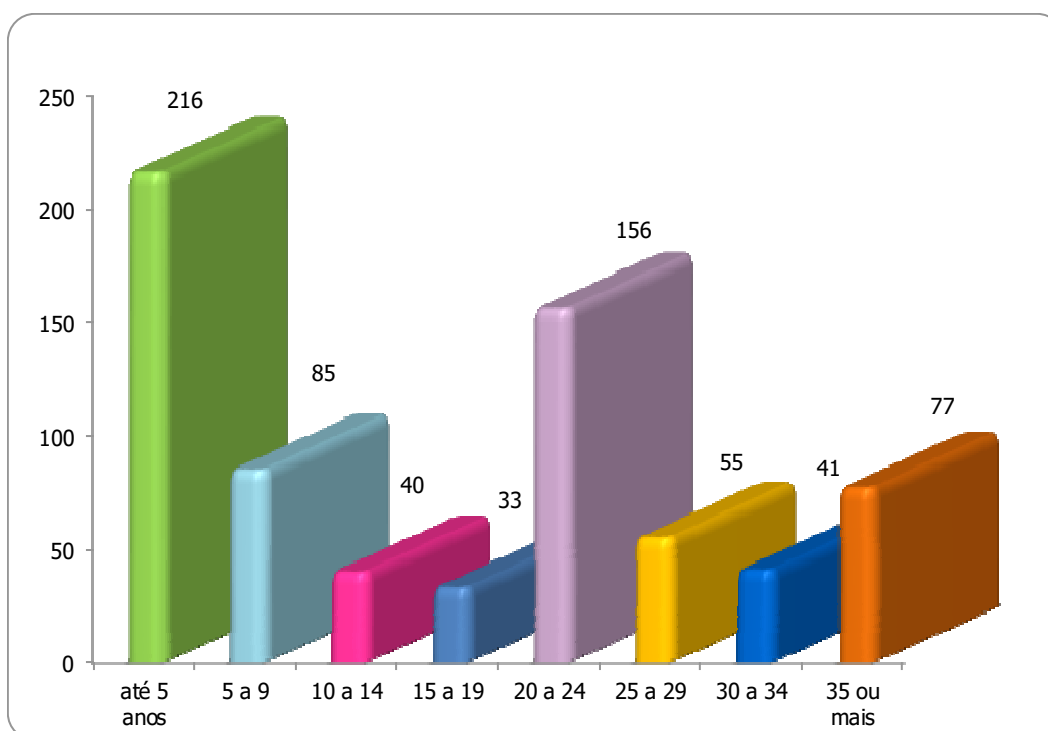
Quadro 3.1 – Nível de antiguidade na função pública e percentagens

ANTIGUIDADE	TOTAL DE TRABALHADORES	%
Até 5 anos	216	30,73%
5 a 9	85	12,09%
10 a 14	40	5,69%
15 a 19	33	4,69%
20 a 24	156	22,19%
25 a 29	55	7,82%
30 a 34	41	5,83%
35 ou mais	77	10,95%
TOTAL	703	100%

Quadro 3.2 – Médias de antiguidade por género

MÉDIAS DE ANTIGUIDADE	Sexo	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO. SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICA	OUTROS GRUPOS	TOTAL
	M	17,00	12,24	22,22	19,08	23,71	15,40	18,55
	F	19,86	11,72	14,96	15,49	22,00		14,79
	T	18,90	11,54	15,84	16,93	23,50	15,40	15,88

Gráfico 10 – Nível de antiguidade na função pública



Como se pode constatar pela análise da estrutura etária dos trabalhadores do Município, esta apresenta-se relativamente alta e, através do nível de antiguidade (Quadro 3 e 3.1), verifica-se não haver correspondência quanto à percentagem de aposentações nos próximos anos, pois apenas 20% (Quadro 2.3) dos trabalhadores têm mais de 60 anos e 10,95% detêm 35 anos ou mais de antiguidade, considerando os valores apresentados em 31 de dezembro de 2024.

Efetivamente destaca-se o grupo profissional dos assistentes operacionais, como sendo o maior grupo profissional, com o maior n.º de trabalhadores (363) que, em média, desempenham funções na autarquia há cerca de 17 anos. No entanto, as médias de antiguidade mais altas encontram-se nos grupos profissionais dos informáticos, seguidos dos dirigentes intermédios, com uma média de antiguidade superior a 23 e 18 anos, respetivamente.

O grupo referente aos assistentes técnicos, masculino e feminino, apresenta uma percentagem média de antiguidade que se destaca superior a 24 anos para os homens e superior a 15 anos para as mulheres, diminuindo este último ano a média de antiguidade devido à admissão de novos trabalhadores nesta carreira.

O grupo profissional dos técnicos superiores, assistentes técnicos e informáticos, apresentam médias de antiguidade mais reduzidas, que se deve ao facto do aumento da percentagem das admissões neste ano em análise.

Pelos números apresentados, constatamos que mais de 48,51% dos trabalhadores estão há menos de 14 anos ao serviço do Município, percentagem que tem aumentado nos últimos anos.

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

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: 1
4 anos de escolaridade	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 48 M: 13 T: 61	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 48 M: 13 T: 61
6 anos de escolaridade	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 50 M: 20 T: 70	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 0 T: 1	H: 51 M: 20 T: 71
9.º ano ou equivalente	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 7 M: 2 T: 9	H: 45 M: 57 T: 102	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 52 M: 59 T: 111
11.º ano	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 7 T: 9	H: 3 M: 5 T: 8	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 5 M: 12 T: 17
12.º ano ou equivalente	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 32 M: 112 T: 144	H: 45 M: 71 T: 116	H: 5 M: 0 T: 5	H: 6 M: 0 T: 6	H: 88 M: 183 T: 271
Bacharelato	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 1 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 1 T: 2
Licenciatura	H: 6 M: 13 T: 19	H: 35 M: 56 T: 91	H: 5 M: 18 T: 23	H: 2 M: 2 T: 4	H: 2 M: 1 T: 3	H: 3 M: 0 T: 3	H: 53 M: 90 T: 143
Mestrado	H: 1 M: 1 T: 2	H: 5 M: 13 T: 18	H: 0 M: 2 T: 2	H: 0 M: 1 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 6 M: 17 T: 23
Doutoramento	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 2 T: 3	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 2 T: 3
Total	H: 7 M: 14 T: 21	H: 42 M: 72 T: 114	H: 46 M: 141 T: 187	H: 193 M: 170 T: 363	H: 7 M: 1 T: 8	H: 10 M: 0 T: 10	H: 305 M: 398 T: 703

Quadro 4.1 – N.º de trabalhadores por nível de escolaridade, segundo o motivo e género

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	TRABALHADORES		TOTAL	%
	MASCULINO	FEMININO		
< 4 ANOS	0	1	1	0,14%
4ª CLASSE	48	13	61	8,68%
6 ANOS	51	20	71	10,10%
9 ANOS	52	59	111	15,79%
11 ANOS	5	12	17	2,42%
12 ANOS	88	183	271	38,55%
BACHARELATO	1	1	2	0,28%
LICENCIATURA	53	90	143	20,34%
MESTRADO	6	17	23	3,27%
DOCTORAMENTO	1	2	3	0,43%
TOTAL	305	398	703	100%

Gráfico 11 - Habilitações segundo o género

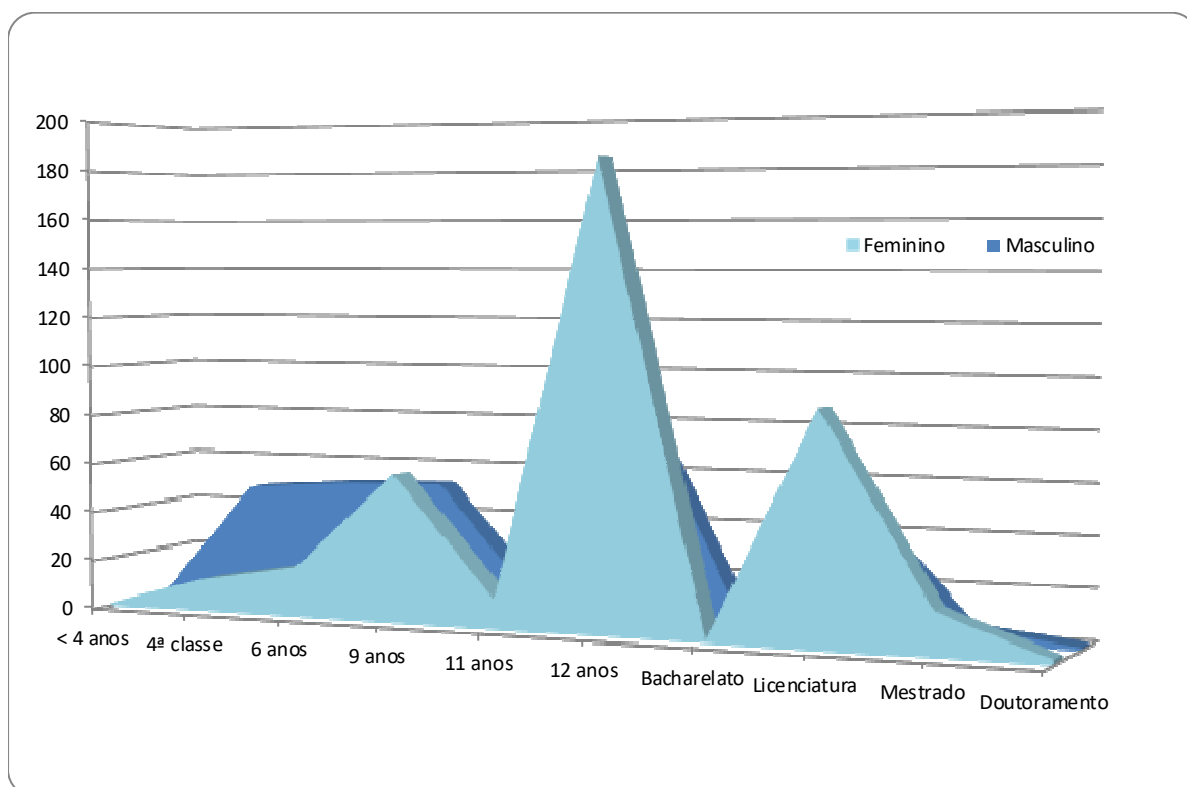
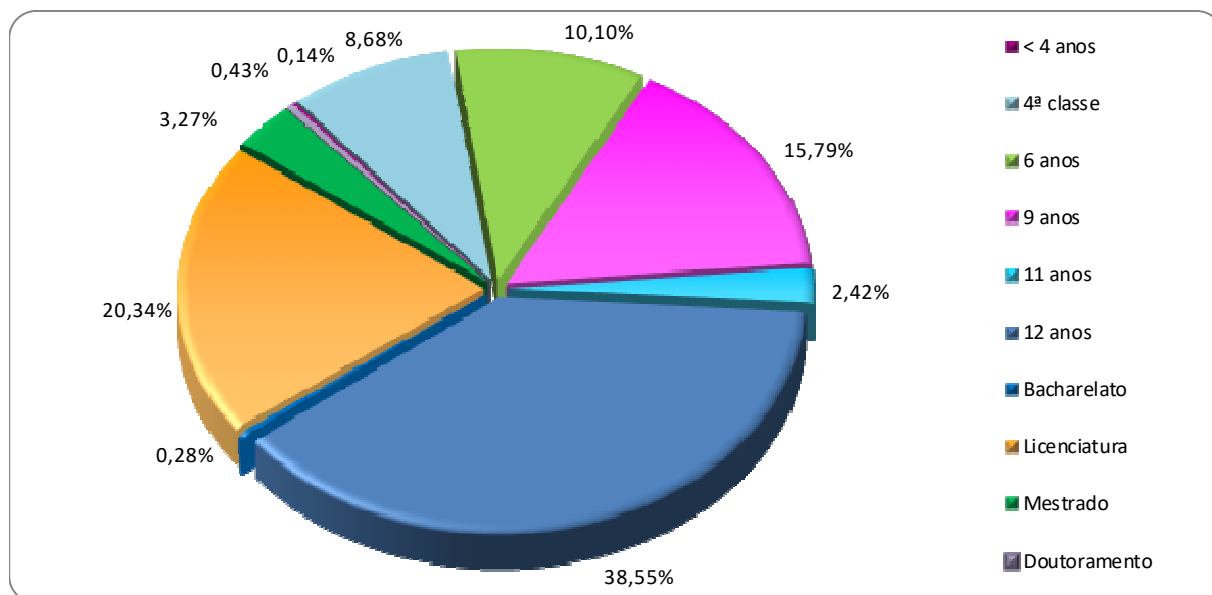


Gráfico 12 - Percentagens da estrutura habilitacional



Pela análise do Quadro 4, 4.1, Gráfico 11 e 12, constata-se que 34,71% dos efetivos têm habilitações inferiores ao 9.º ano de escolaridade, havendo inclusive 0,14% dos trabalhadores que registam habilitações inferiores à antiga 4ª classe, valor inferior ao registado no ano anterior.

No quadro do nível de escolaridade destaca-se uma percentagem evidente de 8,82% (em 2023 era de 11,30%) de efetivos que detêm habilitações até ao 4.º ano de escolaridade, valor com grande expressão numérica nos efetivos do sexo masculino, sendo notório que estes trabalhadores pertencem em maior

número ao grupo profissional dos Assistentes Operacionais. Esta tendência decrescente tem-se verificado nos últimos anos, devido ao facto de alguns trabalhadores terem entrado nos processos de revalidação e certificação de competências, e assim terem a oportunidade de adquirir o 9.º ano ou o 12.º ano de escolaridade, fator importante no desenvolvimento habilitacional e de revalidação de competências dos efetivos deste Município.

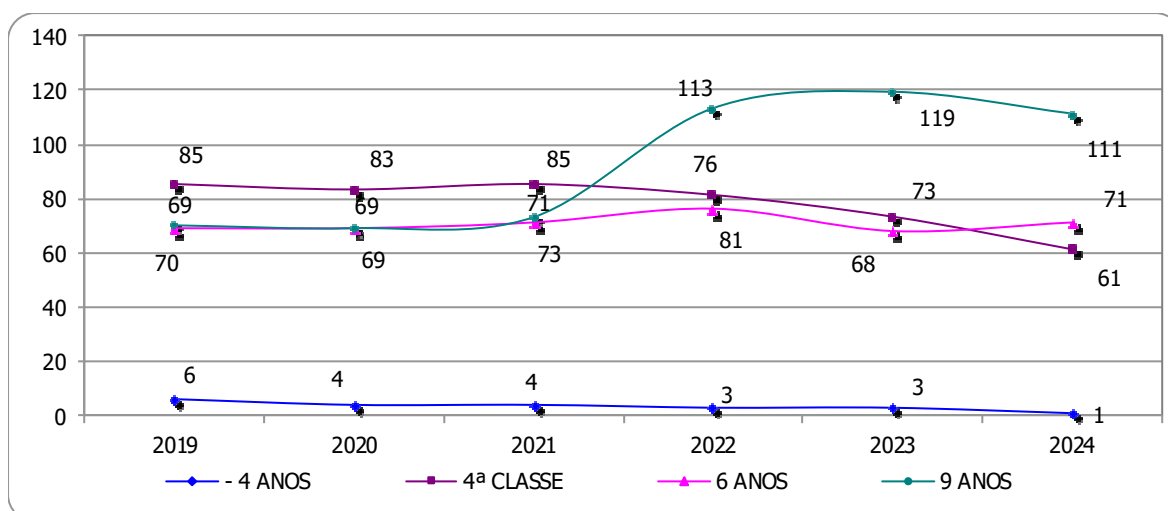
No grupo de trabalhadores com habilitações superiores ao 12.º ano de escolaridade, destacam-se com alguma expressão os efetivos do sexo feminino e um total de 24,32%, com tendência crescente nestes últimos anos.

EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA HABILITACIONAL DE 2019 a 2024

Quadro 4.2 – Dados comparativos da estrutura habilitacional de 2019 a 2024

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
< 4 ANOS	6	1%	4	1%	4	1%	3	0%	3	0%	1	0%
4ª CLASSE	85	19%	83	18%	85	17%	81	12%	73	11%	61	9%
6 ANOS	69	15%	69	15%	71	14%	76	12%	68	10%	71	10%
9 ANOS	70	15%	69	15%	73	14%	113	17%	119	18%	111	16%
11 ANOS	14	3%	14	3%	14	3%	15	2%	17	3%	17	2%
12 ANOS	122	27%	131	28%	154	30%	238	36%	239	36%	271	39%
BACHARELATO	3	1%	3	1%	3	1%	2	0%	2	0%	2	0%
LICENCIATURA	78	17%	82	18%	90	18%	109	17%	129	19%	143	20%
MESTRADO	9	2%	7	2%	13	3%	15	2%	21	3%	23	3%
DOUTORAMENTO	1	0%	2	0%	2	0%	2	0%	2	0%	3	0%
TOTAL	457		464		509		654		673		703	

Gráfico 13 - Escolaridade mínima obrigatória



Os valores relativos ao nível habilitacional inferior a 4 anos de escolaridade, bem como ao nível do 4.º ano de escolaridade, apresentam ao longo destes 6 anos uma redução significativa, de 1% para menos de 1%, e de 19%, para 9% respetivamente.

A estrutura habilitacional, concretamente ao nível da escolaridade correspondente ao 9.º ano, apresenta um valor percentual relativo de 15,79%. Por outro lado, verifica-se a admissão de um número significativo de trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade ou integrados nos processos de revalidação e certificação de competências, que lhes permitiu concluir o 12.º ano de escolaridade, com cerca de 39% (+12% que no ano 2019).

Gráfico 14 - 11º ano e 12º ano de escolaridade

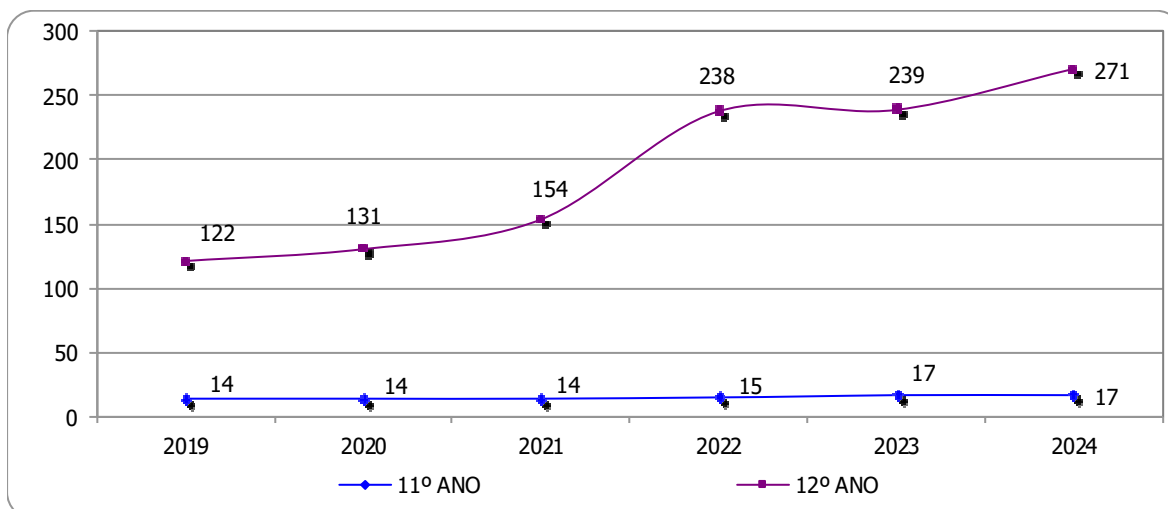
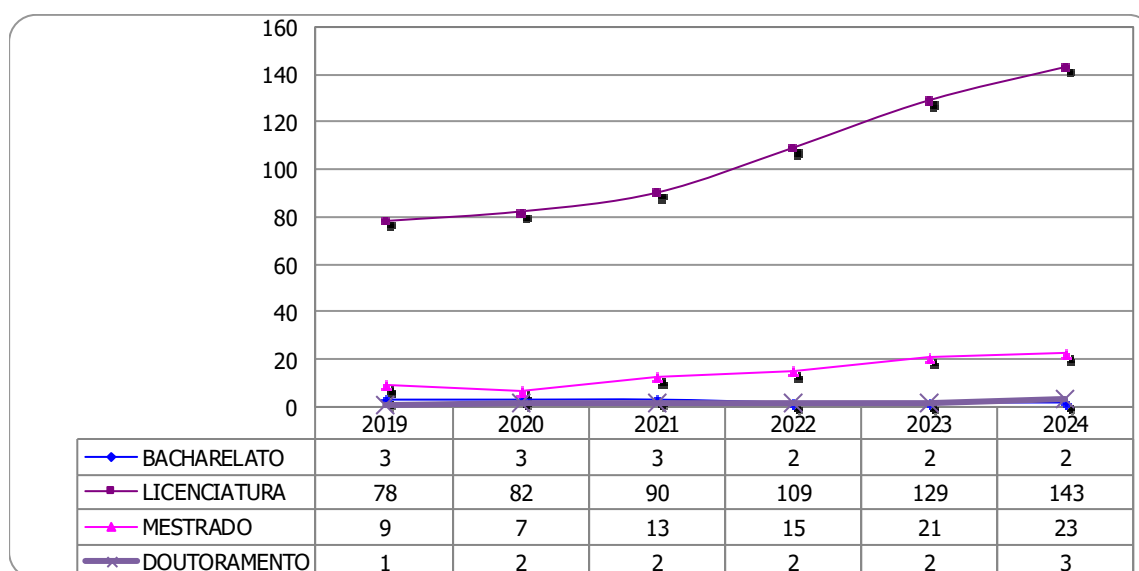


Gráfico 15 – Graus Académicos – Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento



Da análise dos valores comparativos da estrutura habilitacional, constata-se uma redução nos seus valores percentuais, relativamente ao nível do 11.º e detentores do antigo bacharelato.

Verifica-se que nos últimos anos é evidente a tendência de acréscimo de recursos qualificados pelo aumento percentual das qualificações habilitacionais, facto que tem relação explicativa no aumento da percentagem de admissões mesmo ao nível do grupo profissional dos Assistentes Operacionais, que embora não seja exigido nível habilitacional superior, encontra resposta nos efetivos com habilitações superiores ao exigido.

Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
União Europeia	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
CPLP	H: 1	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 1	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2
Outros	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 0	T: 2
Total	H: 1	H: 0	H: 1	H: 1	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 1	T: 0	T: 1	T: 2	T: 0	T: 0	T: 4

Nota: CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerado o total de trabalhadores estrangeiros, não naturalizados, em efetividade de funções no serviço em 31/12, de acordo com a nacionalidade

Quadro 6 - Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Menos de 20 anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
20 - 24	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
25 - 29	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
30 - 34	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
35 - 39	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
40 - 44	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 1	T: 0	T: 0	T: 2
45 - 49	H: 0	H: 2	H: 2	H: 0	H: 1	H: 0	H: 5
	M: 0	M: 0	M: 3	M: 2	M: 0	M: 0	M: 5
	T: 0	T: 2	T: 5	T: 2	T: 1	T: 0	T: 10
50 - 54	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3	T: 0	T: 0	T: 3
55 - 59	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 2	M: 0	M: 4	M: 0	M: 0	M: 6
	T: 0	T: 3	T: 0	T: 4	T: 0	T: 0	T: 7
60 - 64	H: 0	H: 0	H: 1	H: 3	H: 0	H: 0	H: 4
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 5	T: 0	T: 0	T: 6
65 - 69	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
70 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 4	H: 3	H: 5	H: 1	H: 0	H: 13
	M: 0	M: 2	M: 4	M: 10	M: 0	M: 0	M: 16
	T: 0	T: 6	T: 7	T: 15	T: 1	T: 0	T: 29

Nota: Considerado o total de trabalhadores incluídos no quadro 1 que apresentem uma incapacidade permanente igual ou superior a 60% (conceito idêntico ao do considerado para efeitos fiscais).

Quadro 7 - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por cargo/carreira segundo o modo de ocupaão do posto de trabalho ou modalidade de vinculaão e gnero

	Dirigente - Intermdio			Carreiras Gerais - Tcnico Superior			Carreiras Gerais - Assistente Tcnico			Carreiras Gerais - Assistente Operacional			Informtica			Outros			Total		
Procedimento concursal	H:	0		H:	9		H:	6		H:	14		H:	1		H:	0		H:	30	
	M:	0		M:	10		M:	14		M:	18		M:	0		M:	0		M:	42	
	T:	0		T:	19		T:	20		T:	32		T:	1		T:	0		T:	72	
Cedncia de interesse pblico	H:	0		H:	0		H:	0		H:	0		H:	0		H:	0		H:	0	
	M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0	
	T:	0		T:	0		T:	0		T:	0		T:	0		T:	0		T:	0	
Mobilidade interna a rgos ou servios	H:	0		H:	3		H:	1		H:	1		H:	0		H:	0		H:	5	
	M:	0		M:	3		M:	5		M:	1		M:	0		M:	0		M:	9	
	T:	0		T:	6		T:	6		T:	2		T:	0		T:	0		T:	14	
Regresso de licena	H:	0		H:	0		H:	1		H:	0		H:	0		H:	0		H:	1	
	M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0	
	T:	0		T:	0		T:	1		T:	0		T:	0		T:	0		T:	1	
Comisso de servio	H:	1		H:	0		H:	0		H:	0		H:	0		H:	0		H:	1	
	M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0	
	T:	1		T:	0		T:	0		T:	0		T:	0		T:	0		T:	1	
CEAGP/CEAGPA	H:	0		H:	0		H:	0		H:	0		H:	0		H:	0		H:	0	
	M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0		M:	0	
	T:	0		T:	0		T:	0		T:	0		T:	0		T:	0		T:	0	
Outras situaes	H:	0		H:	0		H:	1		H:	2		H:	0		H:	2		H:	5	
	M:	0		M:	1		M:	3		M:	4		M:	0		M:	0		M:	8	
	T:	0		T:	1		T:	4		T:	6		T:	0		T:	2		T:	13	
Total	H:	1		H:	12		H:	9		H:	17		H:	1		H:	2		H:	42	
	M:	0		M:	14		M:	22		M:	23		M:	0		M:	0		M:	59	
	T:	1		T:	26		T:	31		T:	40		T:	1		T:	2		T:	101	

Nota:

Considerado o total de trabalhadores integrados no Municpio por transferncia de competncias no domnio da Educao, os admitidos ou regressados ao servio entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

No quadro apresentado esto contempladas ainda todas as situaes de admitidos por via dos procedimentos concursais, mobilidade interna, regresso por motivo de licança, situao de doena prolongada ou acidente de trabalho, mobilidade interna entre carreiras ou entre rgos e servios.

Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

	Dirigente - Intermédio			Carreiras Gerais - Técnico Superior			Carreiras Gerais - Assistente Técnico			Carreiras Gerais - Assistente Operacional			Informática			Outros			Total		
Caducidade	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0
	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0
	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0
Revogação (mútuo acordo)	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0
	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0
	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		1	H:		1
	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0
	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		1	T:		1
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	H:		0	H:		1	H:		1	H:		0	H:		0	H:		0	H:		2
	M:		0	M:		0	M:		2	M:		5	M:		0	M:		0	M:		7
	T:		0	T:		1	T:		3	T:		5	T:		0	T:		0	T:		9
Sanção disciplinar	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0
	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0
	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0
Conclusão sem sucesso do período experimental	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0
	M:		0	M:		1	M:		0	M:		2	M:		0	M:		0	M:		3
	T:		0	T:		1	T:		0	T:		2	T:		0	T:		0	T:		3
Fim da situação de mobilidade interna	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0
	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0
	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0
Fim da situação de cedência de interesse público	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0
	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0
	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0
Morte	H:		0	H:		0	H:		0	H:		2	H:		0	H:		0	H:		2
	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0
	T:		0	T:		0	T:		0	T:		2	T:		0	T:		0	T:		2
Reforma/aposentação	H:		0	H:		0	H:		2	H:		11	H:		0	H:		0	H:		13
	M:		0	M:		0	M:		1	M:		5	M:		0	M:		0	M:		6
	T:		0	T:		0	T:		3	T:		16	T:		0	T:		0	T:		19
Limite de idade	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0
	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0
	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0
Cessaão da comissão de serviço	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0	H:		0
	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0	M:		0
	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0	T:		0
Outros	H:		0	H:		6	H:		4	H:		7	H:		0	H:		0	H:		17
	M:		0	M:		4	M:		11	M:		5	M:		0	M:		0	M:		20
	T:		0	T:		10	T:		15	T:		12	T:		0	T:		0	T:		37
Total	H:		0	H:		7	H:		7	H:		20	H:		0	H:		1	H:		35
	M:		0	M:		5	M:		14	M:		17	M:		0	M:		0	M:		36
	T:		0	T:		12	T:		21	T:		37	T:		0	T:		1	T:		71

No quadro apresentado em Outras Situaões estão contempladas as saídas verificadas de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, por motivos devidamente apresentados e justificados, conforme valores apresentados no SIAL – DGAL. Foram observadas situaões de resolução, denúncia ou exoneração por iniciativa do trabalhador, situaões de fim de mobilidade interna, situaões de mobilidade para outras entidades ou entre carreiras, situaões de cessaão da comissão de serviço, situaões de doença ou acidentes de trabalho superiores a 6 meses, aposentação, falecimento ou outras.

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

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total
Não abertura de procedimento concursal	T:	0	T:	8	T:	3	T:	9	T:	0	T:	0	T: 20
Impugnação do procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T: 0
Falta de aprovação do órgão executivo	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T: 0
Procedimento concursal improcedente	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T: 0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	1	T:	5	T:	4	T:	14	T:	2	T:	0	T: 26
Total	T:	1	T:	13	T:	7	T:	23	T:	2	T:	0	T: 46

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

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H: 0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M: 0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T: 0
Procedimento concursal	H:	1	H:	8	H:	5	H:	16	H:	1	H:	0	H: 31
	M:	0	M:	10	M:	16	M:	17	M:	0	M:	0	M: 43
	T:	1	T:	18	T:	21	T:	33	T:	1	T:	0	T: 74
Consolidação da mobilidade na categoria	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	0	H: 2
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M: 1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	2	T:	0	T:	0	T: 3
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H:	0	H:	6	H:	14	H:	62	H:	1	H:	0	H: 83
	M:	0	M:	8	M:	24	M:	35	M:	0	M:	0	M: 67
	T:	0	T:	14	T:	38	T:	97	T:	1	T:	0	T: 150
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (regra)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H: 0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M: 0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T: 0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (exceção)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H: 0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M: 0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T: 0
Total	H:	1	H:	14	H:	19	H:	80	H:	2	H:	0	H: 116
	M:	0	M:	18	M:	41	M:	52	M:	0	M:	0	M: 111
	T:	1	T:	32	T:	60	T:	132	T:	2	T:	0	T: 227

Notas: De acordo com a LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

- São registadas as mudanças de situação dos trabalhadores por via dos motivos decorrentes dos Procedimentos Concursais e Consolidações das Mobilidades na Categoria.

- No separador relativo à Alteração Obrigatória do Posicionamento Remuneratório, constam os trabalhadores que alteraram a sua posição remuneratória em 2024 (com efeitos reportados a 01.01.2024), em conformidade com o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações e adaptações à Administração Local, com efeitos retroativos a 01.01.2024.

A Lei de Orçamento de Estado para 2018 (LOE2018 – aprovada pela Lei nº114/2017 de 29 de dezembro) desbloqueou o processo de descongelamento das carreiras na administração pública, permitindo, a alteração de posicionamento remuneratório, as progressões e as mudanças de nível ou escalão.

Alterações de posicionamento remuneratório nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 75/2023 de 29 de agosto, que define a medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, de acordo com o SIADAP, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações e adaptações à Administração Local, com efeitos a 01.01.2024.

Quadro 12 - Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de horário de trabalho e género

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Rígido	H: 0	H: 41	H: 44	H: 156	H: 7	H: 5	H: 253
	M: 0	M: 63	M: 131	M: 162	M: 1	M: 0	M: 357
	T: 0	T: 104	T: 175	T: 318	T: 8	T: 5	T: 610
Flexível	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 2	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 2	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 3
Desfasado	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Jornada Contínua	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 1	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 1	T: 1	T: 1	T: 0	T: 0	T: 3
Trabalho por Turnos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 8	H: 0	H: 0	H: 8
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 8	T: 0	T: 0	T: 8
Específico	H: 0	H: 1	H: 1	H: 29	H: 0	H: 1	H: 32
	M: 0	M: 6	M: 9	M: 6	M: 0	M: 0	M: 21
	T: 0	T: 7	T: 10	T: 35	T: 0	T: 1	T: 53
Isenção de Horário	H: 7	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 4	H: 12
	M: 14	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 14
	T: 21	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 4	T: 26
Total	H: 7	H: 42	H: 46	H: 193	H: 7	H: 10	H: 305
	M: 14	M: 72	M: 141	M: 170	M: 1	M: 0	M: 398
	T: 21	T: 114	T: 187	T: 363	T: 8	T: 10	T: 703

Quadro 13 - Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Tempo Completo	H: 7	H: 42	H: 46	H: 193	H: 7	H: 10	H: 305
	M: 14	M: 71	M: 141	M: 170	M: 1	M: 0	M: 397
	T: 21	T: 113	T: 187	T: 363	T: 8	T: 10	T: 702
PNT inferior ao praticado a tempo completo - 28 horas	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
PNT inferior ao praticado a tempo completo - regime esp	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
Total	H: 7	H: 42	H: 46	H: 193	H: 7	H: 10	H: 305
	M: 14	M: 72	M: 141	M: 170	M: 1	M: 0	M: 398
	T: 21	T: 114	T: 187	T: 363	T: 8	T: 10	T: 703

Nota: Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver vários períodos normais de trabalho.

De acordo com a LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

Quadro 14.1. - Contagem de horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género

	Total
Normal	H: 0,00
	M: 0,00
	T: 0,00
Extraordinário	H: 0,00
	M: 0,00
	T: 0,00
Total	H: 0,00
	M: 0,00
	T: 0,00

Nota: Considerado o total de horas efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024. Este quadro refere-se apenas a trabalho noturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho noturno, normal e extraordinário", neste quadro, é considerado o trabalho extraordinário efetuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

Quadro 14.2 - Contagem de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género

	Total	
Extraordinário diurno	H:	0,00
	M:	0,00
	T:	0,00
Extraordinário noturno	H:	57 250,45
	M:	12 728,06
	T:	69 978,51
Total	H:	57 250,45
	M:	12 728,06
	T:	69 978,51

Nota: Foi considerado o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024. O trabalho extraordinário diurno e noturno só contempla o trabalho extraordinário efetuado em dias normais de trabalho.

Quadro 14.3 - Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados segundo o género

	Total	
Descanso semanal obrigatório	H:	0,00
	M:	0,00
	T:	0,00
Descanso semanal complementar	H:	38 668,09
	M:	8 427,00
	T:	47 095,09
Feriados	H:	0,00
	M:	0,00
	T:	0,00
Total	H:	38 668,09
	M:	8 427,00
	T:	47 095,09

Nota: Foi considerado o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024. Contempla apenas o trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

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

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Casamento	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0
	M:	0,0	M:	30,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	30,0
	T:	0,0	T:	30,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	30,0
Protecção na parentalidade	H:	0,0	H:	55,5	H:	16,5	H:	61,0	H:	0,5	H:	28,0	H:	161,5
	M:	0,0	M:	454,5	M:	760,0	M:	1 083,0	M:	0,5	M:	0,0	M:	2 298,0
	T:	0,0	T:	510,0	T:	776,5	T:	1 144,0	T:	1,0	T:	28,0	T:	2 459,5
Falecimento de familiar	H:	0,0	H:	11,0	H:	23,0	H:	67,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	101,0
	M:	0,0	M:	11,0	M:	58,0	M:	103,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	172,0
	T:	0,0	T:	22,0	T:	81,0	T:	170,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	273,0
Doença	H:	10,0	H:	270,5	H:	1 227,5	H:	3 556,0	H:	77,0	H:	40,0	H:	5 181,0
	M:	63,0	M:	1 477,5	M:	2 367,0	M:	5 155,5	M:	1,0	M:	0,0	M:	9 064,0
	T:	73,0	T:	1 748,0	T:	3 594,5	T:	8 711,5	T:	78,0	T:	40,0	T:	14 245,0
Por acidente em serviço ou doença profissional	H:	0,0	H:	138,0	H:	0,0	H:	676,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	814,0
	M:	0,0	M:	3,0	M:	25,0	M:	1 032,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	1 060,0
	T:	0,0	T:	141,0	T:	25,0	T:	1 708,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	1 874,0
Assistência a familiares	H:	0,0	H:	28,0	H:	15,0	H:	32,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	75,0
	M:	0,0	M:	130,0	M:	251,0	M:	195,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	576,0
	T:	0,0	T:	158,0	T:	266,0	T:	227,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	651,0
Trabalhador-estudante	H:	0,0	H:	0,0	H:	4,0	H:	29,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	33,0
	M:	0,0	M:	0,0	M:	48,0	M:	23,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	71,0
	T:	0,0	T:	0,0	T:	52,0	T:	52,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	104,0
Por conta do período de férias	H:	6,5	H:	73,5	H:	58,5	H:	64,0	H:	3,0	H:	2,0	H:	207,5
	M:	7,0	M:	158,5	M:	210,5	M:	110,5	M:	11,0	M:	0,0	M:	497,5
	T:	13,5	T:	232,0	T:	269,0	T:	174,5	T:	14,0	T:	2,0	T:	705,0
Com perda de vencimento	H:	0,0	H:	0,0	H:	357,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	357,0
	M:	0,0	M:	26,0	M:	274,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	300,0
	T:	0,0	T:	26,0	T:	631,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	657,0
Cumprimento de pena disciplinar	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0
	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0
	T:	0,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	0,0
Greve	H:	2,0	H:	22,0	H:	24,0	H:	35,0	H:	6,0	H:	0,0	H:	89,0
	M:	0,0	M:	39,0	M:	117,0	M:	292,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	448,0
	T:	2,0	T:	61,0	T:	141,0	T:	327,0	T:	6,0	T:	0,0	T:	537,0
Injustificadas	H:	0,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	1,0	H:	0,0	H:	0,0	H:	1,0
	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0	M:	0,0
	T:	0,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	1,0	T:	0,0	T:	0,0	T:	1,0
Outros	H:	17,0	H:	218,0	H:	202,5	H:	341,5	H:	59,5	H:	153,5	H:	992,0
	M:	18,0	M:	273,5	M:	449,5	M:	542,0	M:	4,0	M:	0,0	M:	1 287,0
	T:	35,0	T:	491,5	T:	652,0	T:	883,5	T:	63,5	T:	153,5	T:	2 279,0
Total	H:	35,5	H:	816,5	H:	1 928,0	H:	4 862,5	H:	146,0	H:	223,5	H:	8 012,0
	M:	88,0	M:	2 603,0	M:	4 560,0	M:	8 536,0	M:	16,5	M:	0,0	M:	15 803,5
	T:	123,5	T:	3 419,5	T:	6 488,0	T:	13 398,5	T:	162,5	T:	223,5	T:	23 815,5

Nota: São considerados os dias completos de trabalho, ou meios dias de ausência ao serviço.

EVOLUÇÃO DOS VALORES DO ABSENTISMO DE 2019 a 2024

Quadro 15.1 - Comparativo do total de dias de ausência nos últimos 6 anos

Motivo de Ausência	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Casamento	45	0,42%	15	0,22%	0	0,00%	15	0,11%	30	0,17%	30	0,13%
Maternidade/Paternidade	756	7,07%	464	6,83%	1031	13,77%	590,5	4,25%	1255,5	7,02%	2459,5	10,33%
Falecimento de familiar	154	1,44%	151	2,22%	232,5	3,11%	238,5	1,72%	335	1,87%	273	1,15%
Doença	6743	63,10%	4387,5	64,55%	4600,5	61,45%	9313	67,08%	12263,5	68,60%	14245	59,81%
Acidente em Serviço/Doença Profissional	112	1,05%	294	4,33%	87	1,16%	564	4,06%	998	5,58%	1874	7,87%
Assistência a familiares	199	1,86%	140	2,06%	157	2,10%	459	3,31%	316	1,77%	651	2,73%
Trabalhador estudante	48	0,45%	33	0,49%	49,5	0,66%	65,5	0,47%	86	0,48%	104	0,44%
Por conta período de férias	490,5	4,59%	266	3,91%	295,5	3,95%	589	4,24%	605	3,38%	705	2,96%
Com perda de vencimento	1286	12,03%	647	9,52%	488	6,52%	1025	7,38%	518	2,90%	657	2,76%
Cumprimento de pena disciplinar	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Greve	150	1,40%	74	1,09%	78	1,04%	240	1,73%	549	3,07%	537	2,25%
Injustificadas	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%
Outras	703,5	6,58%	326	4,80%	467	6,24%	784	5,65%	920,5	5,15%	2279	9,57%
TOTAL	10687	100,00%	6798	100,00%	7487	100,00%	13884	100,00%	17878	100,00%	23816	100,00%

Gráfico 16 - Evolução dos valores do absentismo

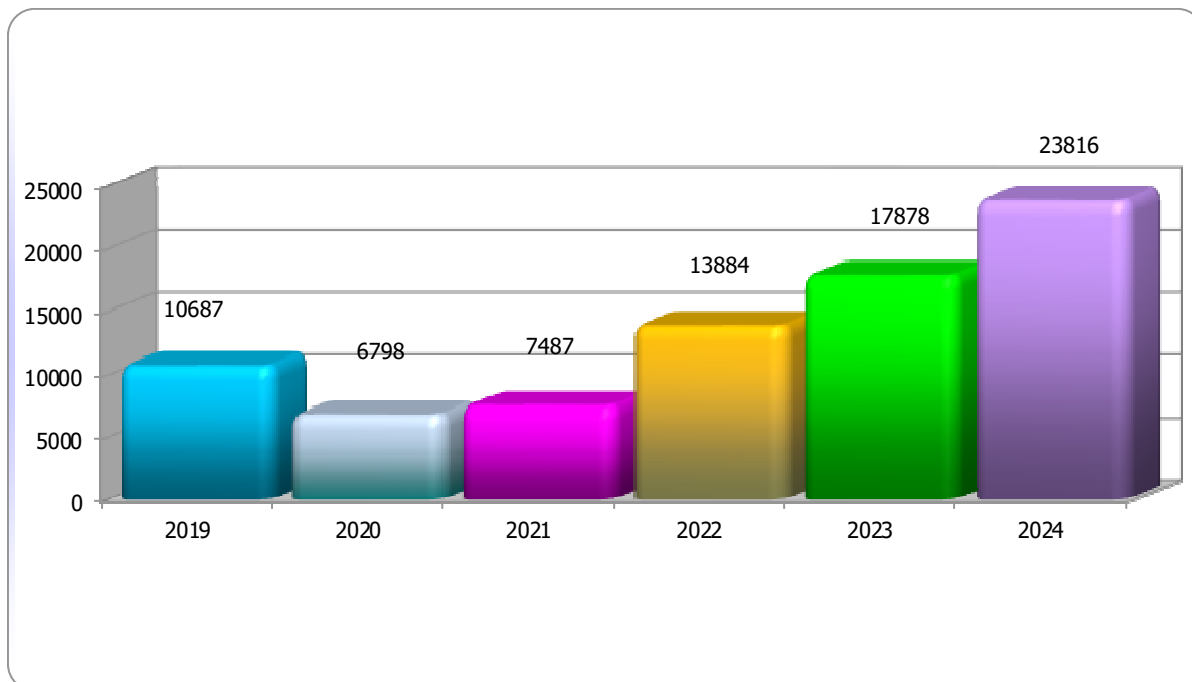
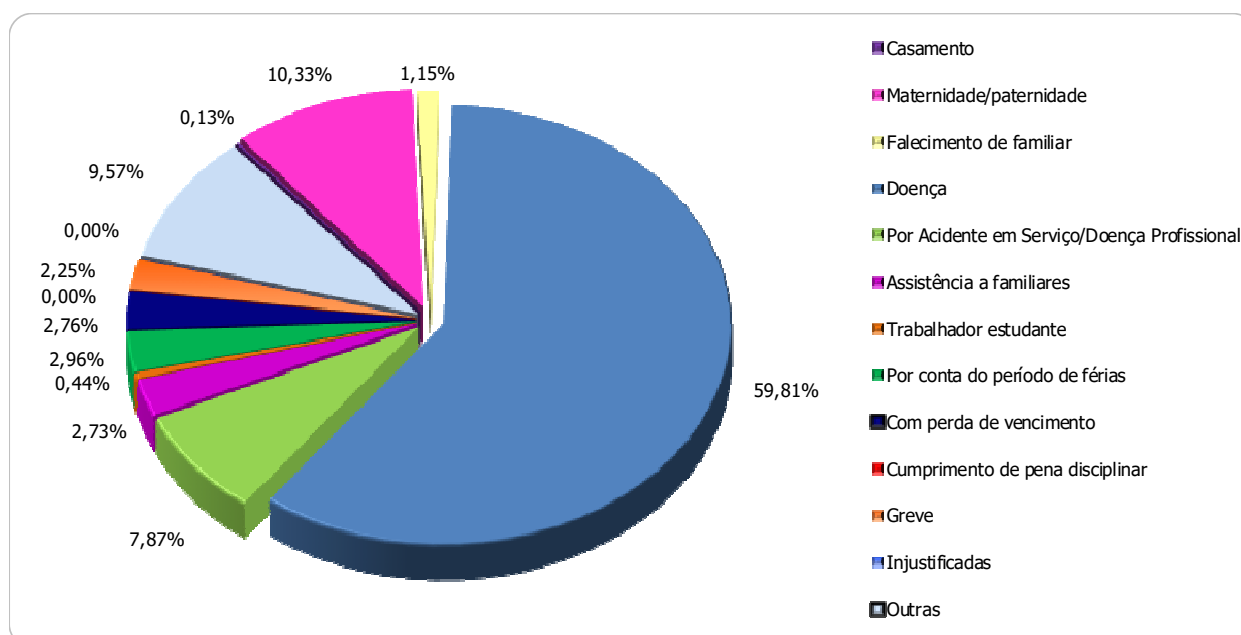


Gráfico 17 – Discriminação percentual das ausências ao trabalho no ano de 2024



Da análise dos dados contidos no Quadro 15.1 e Gráfico 16 relativo ao Absentismo nos últimos 6 anos, podemos constatar que as ausências ao trabalho apresentam valores relativamente altos, nomeadamente no que diz respeito aos dois últimos anos, sendo que a sua percentagem subiu consideravelmente no último ano em análise. Constata-se que a expressiva evolução no número de efetivos nestes últimos anos, tem relação direta com os valores relativos apresentados, como se pode constatar pela demonstração dos números percentuais apresentados nos vários motivos de ausência.

O Absentismo pode ter origem em diferentes motivos de ausência, definidos por lei, alguns dos motivos apresentam valores relativos com pouca expressão, sendo que neste Município, as faltas injustificadas, por cumprimento de pena disciplinar, casamento ou pelo estatuto trabalhador estudante, apresentam valores percentuais sem expressão. No entanto, há ausências registadas pelo motivo de doença ou doença prolongada que apresentam valores próximos dos 60%, evidenciando nestes últimos anos percentagens consideráveis, revelando que é de facto pelo motivo de doença ou doença prolongada que os nossos efetivos mais faltaram, sempre com valores a rondar os 60% ou 70% do total do Absentismo.

Destacam-se um conjunto de medidas municipais que foram adequadas à realidade da pandemia que decorreu nos anos 2020 e 2021, por forma a seguir as obrigações legais, as orientações das autoridades e salvaguardar a saúde de todos como sejam o encerramento temporário de serviços ao público, suspensão de atividades ou iniciativas municipais direcionadas para a população. Também internamente na gestão dos recursos humanos foram adotadas modalidades e regimes de trabalho, como o teletrabalho, as equipas espelho, o desfasamento de horários que justificam a considerável diminuição nos valores apresentados no absentismo e a normalização dos anos seguintes.

II - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Estrutura Remuneratória, por género.

Quadro 17 A – Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

	Número de Trabalhadores	
Até 500€	H:	0
	M:	0
	T:	0
501€ - 1000€	H:	186
	M:	243
	T:	429
1001€ - 1250€	H:	47
	M:	45
	T:	92
1251€ - 1500€	H:	43
	M:	61
	T:	104
1501€ - 1750€	H:	5
	M:	11
	T:	16
1751€ - 2000€	H:	8
	M:	5
	T:	13
2001€ - 2250€	H:	4
	M:	10
	T:	14
2251€ - 2500€	H:	3
	M:	2
	T:	5
2501€ - 2750€	H:	3
	M:	4
	T:	7
2751€ - 3000€	H:	4
	M:	14
	T:	18
3001€ - 3250€	H:	2
	M:	3
	T:	5
Total	H:	305
	M:	398
	T:	703

Nota: Número de trabalhadores de acordo com a respetiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro. São consideradas as remunerações mensais base ilíquidas mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente. Não são incluídas prestações sociais, subsídios de refeição e outros benefícios sociais.

Quadro 17 B - Remunerações máximas e mínimas, por género (período de referência: mês de dezembro)

Remunerações (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	821,83 €	821,83 €
Máxima (€)	3.114,98 €	3.004,40 €

Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano 2021

	Valor (euros)	
Remunerações base (1)	T:	11 113 614,48 €
Suplementos remuneratórios (2)	T:	1 548 287,15 €
Prémios de desempenho	T:	0,00 €
Prestações sociais (3)	T:	900 392,29 €
Outros encargos com pessoal	T:	2 636 434,63 €
Total	T:	16 198 728,55 €

Notas:

- (1) A remuneração base não inclui os subsídios de férias e de Natal.
- (2) O valor dos suplementos remuneratórios no quadro 18 e o total do quadro 18.1 são iguais.
- (3) O valor das prestações sociais no quadro 18 e o total do quadro 18.2 são iguais.

Quadro 18.1 - Suplementos remunerat3rios

	Valor (euros)	
Trabalho extraordin3rio (diurno e nocturno)	T:	681 422,81 €
Trabalho normal nocturno	T:	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (n3o inclu3do em trabalho extraordin3rio)	T:	508 640,86 €
Disponibilidade permanente	T:	0,00 €
Outros regimes especiais de presta33o de trabalho	T:	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	T:	79 366,08 €
Fixa33o na periferia	T:	0,00 €
Trabalho por turnos	T:	96 871,76 €
Abono para falhas	T:	14 534,64 €
Participa33o em reuni33es	T:	0,00 €
Ajudas de custo	T:	85 811,99 €
Representa33o	T:	81 639,01 €
Secretariado	T:	0,00 €
Outros suplementos remunerat3rios	T:	0,00 €
Total	T:	1 548 287,15 €

Nota: O valor das presta33es sociais no quadro 18 e o total do quadro 18.2 n3o podem ser diferentes.

Quadro 18.2 - Encargos com prestações sociais

	Valor (euros)	
Abono de família	T:	7 508,79 €
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	T:	5 492,80 €
Subsídio de educação especial	T:	2 580,90 €
Subsídio mensal vitalício	T:	0,00 €
Subsídio de refeição	T:	883 530,00 €
Subsídio de funeral	T:	1 279,80 €
Subsídio por morte	T:	0,00 €
Benefícios sociais (1)	T:	0,00 €
Outras prestações sociais	T:	0,00 €
Total	T:	900 392,29 €

Nota: O valor das prestações sociais no quadro 18 e o total do quadro 18.2 são iguais.

Quadro 18.2.1 – Outros benefícios sociais

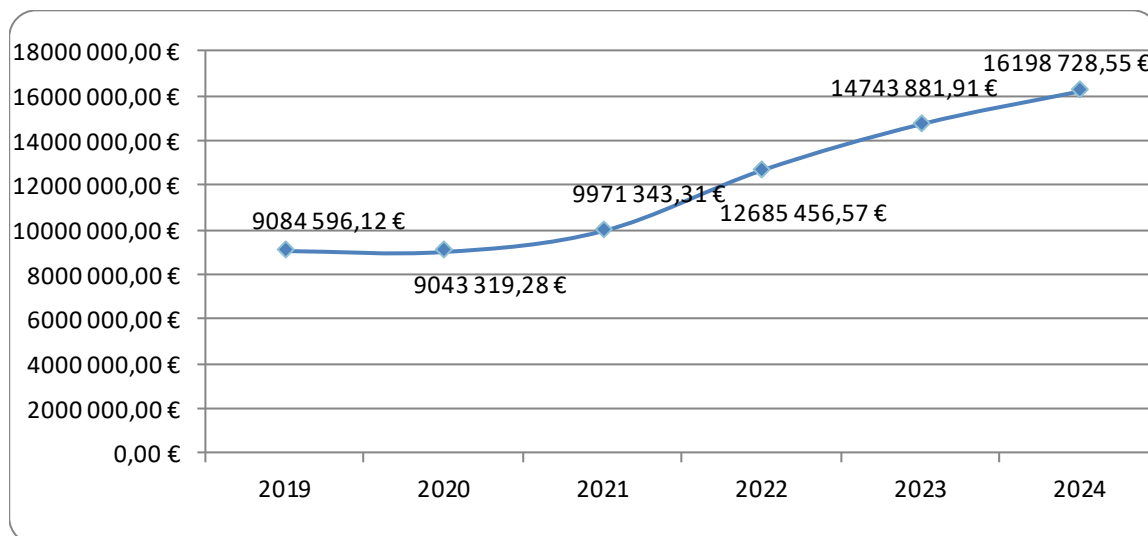
	Valor (euros)	
Grupos desportivos/ casa de pessoal	T:	190 245,77 €
Refeitórios	T:	0,00 €
Subsídio de frequência de cresce e de educação pré-escolar	T:	0,00 €
Colónias de férias	T:	0,00 €
Subsídio de estudos	T:	0,00 €
Apoio socioeconómico	T:	0,00 €
Outros benefícios sociais	T:	0,00 €
Total	T:	190 245,77 €

TOTAL DE ENCARGOS COM O PESSOAL DE 2019 a 2024

Quadro 18.3 – Dados comparativos dos encargos com o pessoal

ANOS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
€	9 084 596,12 €	9 043 319,28 €	9 971 343,31 €	12 685 456,57 €	14 743 881,91 €	16 198 728,55 €

Gráfico 18 - Evolução dos encargos com o pessoal



NOTA: Para apuramento de encargos com o pessoal teve-se em consideração: A remuneração base, sem incluir o subsídio de férias e o subsídio de Natal, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com o pessoal que inclui o pagamento da compensação devida por fim de contrato, colaboração técnica especializada, as contribuições da entidade para a Caixa Geral de Aposentações e as prestações da entidade para a Segurança Social.

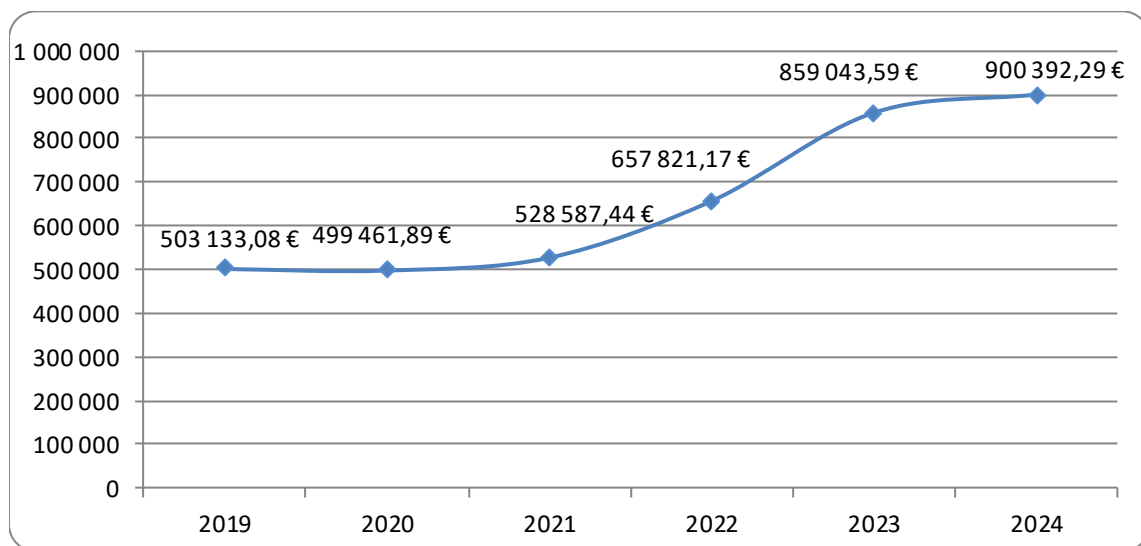
Os valores apresentados nos anos em análise, designadamente desde 2019 até 2020 apresentam-se bastante equilibrados, evidenciando uma boa gestão no que diz respeito aos encargos com os recursos humanos ao serviço do Município. De destacar a apresentação da evolução dos encargos com o pessoal neste último ano em análise (+1.454.846,64€), fator diretamente ligado com o aumento do número de admissões e regressos registados.

TOTAL DE ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS DE 2019 a 2024

Quadro 18.4 – Dados comparativos de encargos com prestações sociais

ANOS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
€	503 133,08 €	499 461,89 €	528 587,44 €	657 821,17 €	859 043,59 €	900 392,29 €

Gráfico 19 - Evolução dos encargos com prestações sociais



NOTA: Para apuramento de encargos com prestações sociais teve-se em consideração: Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção), abonos de família, abono complementar a crianças e jovens deficientes, subsídio de educação especial, subsídio de funeral, subsídio de refeição, subsídio de ação social complementar, subsídio por morte, subsídio de compensação e comparticipação da ADSE.

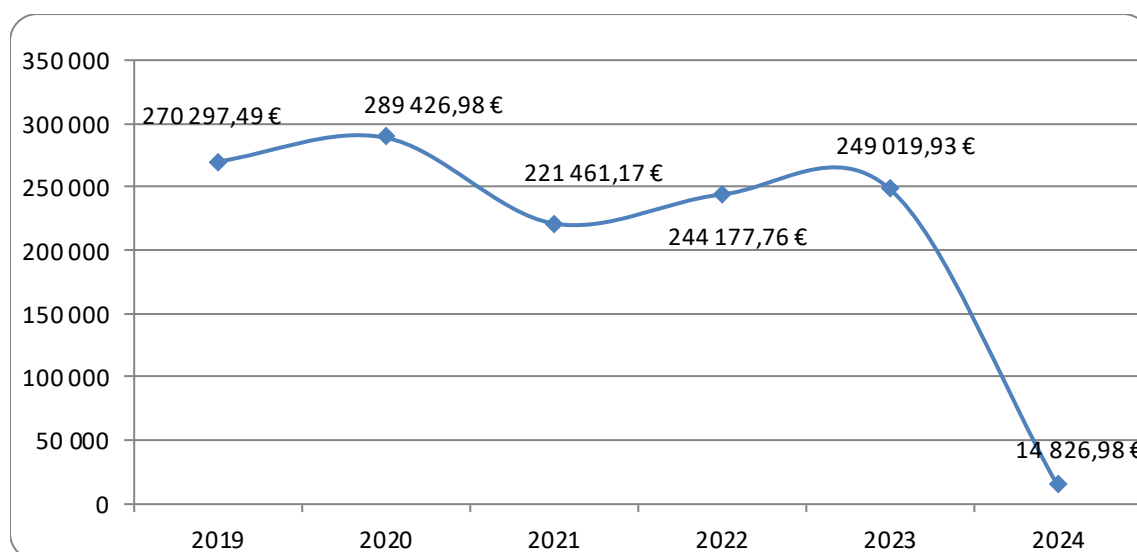
O equilíbrio do número de trabalhadores originou uma estabilidade dos encargos com o pessoal, bem como das suas prestações sociais, destacando-se o expressivo aumento dos valores apresentados em 2023 e 2024.

Podemos concluir que estes valores, embora com oscilações, se apresentam bastante equilibrados e diretamente relacionados com o número de admissões e regressos verificados.

Quadro 18.4.1 – Dados comparativos de encargos e comparticipações da ADSE aos trabalhadores

Encargos e comparticipações da ADSE aos trabalhadores						
ANOS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
€	270 297,49 €	289 426,98 €	221 461,17 €	244 177,76 €	249 019,93 €	14 826,98 €

Gráfico 19.1 - Evolução dos Encargos e comparticipações da ADSE aos trabalhadores



Nota: Valores de encargos e comparticipações aos trabalhadores (despesa paga). Informação fornecida pela DFCP/Contabilidade. Os encargos e comparticipações da ADSE aos trabalhadores do Município, apresentam valores bastante equilibrados nestes anos em análise, com uma efetiva redução no ano 2024, considerando que o Município deixou de ser a entidade responsável pelo reembolso dessas despesas.

Conforme o Orçamento de Estado para 2024, a ADSE passou a assumir, desde 01.01.2024, a responsabilidade financeira pelos cuidados de saúde prestados aos trabalhadores das Autarquias Locais que sejam beneficiários da ADSE. Constata-se que o Município ainda suportou no início do ano algumas despesas que já tinham sido entregues pelos trabalhadores no ano anterior e procedeu aos respetivos reembolsos.

III - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

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

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
N.º total de acidentes	H: 13 M: 12 T: 25				H: 0 M: 0 T: 0
N.º de acidentes com baixa		H: 1 M: 0 T: 1	H: 4 M: 8 T: 12	H: 3 M: 2 T: 5	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		H: 3 M: 0 T: 3	H: 69 M: 143 T: 212	H: 254 M: 95 T: 349	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores		H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 365 M: 730 T: 1095	

Notas:

Foram considerados os acidentes de trabalho registados.

O N.º total de acidentes refere-se ao total de ocorrências, com baixa ou sem baixa.

Foram ainda registados no n.º total de acidentes um total de 8 acidentes sem registo em número de dias com baixa, sendo registados 4 acidentes de homens e 4 acidentes de mulheres.

Quadro 19.2 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género (in itinere)

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
N.º total de acidentes	H: 0 M: 2 T: 2				H: 0 M: 0 T: 0
N.º de acidentes com baixa		H: 0 M: 1 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		H: 0 M: 3 T: 3	H: 0 M: 0 T: 0	H: 124 M: 0 T: 124	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores		H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 365 T: 365	

Notas:

Foram considerados os acidentes de trabalho registados.

O N.º total de acidentes refere-se ao total de ocorrências, com baixa ou sem baixa.

Quadro 20 - Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho

	Total	
Casos de incapacidade permanente absoluta	T:	0
Casos de incapacidade permanente parcial	T:	1
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	T:	19
Casos de incapacidade temporária e parcial	T:	8
Total	T:	28

Notas:

Registou-se a passagem de seis trabalhadores da situação de caso de incapacidade temporária e absoluta para caso de incapacidade temporária e parcial.

CONTAGEM DOS ACIDENTES OCORRIDOS EM SERVIÇO E NÚMERO DE DIAS PERDIDOS COM BAIXA DE 2019 a 2024

Quadro 20.1 – Dados comparativos de acidentes ocorridos em serviço

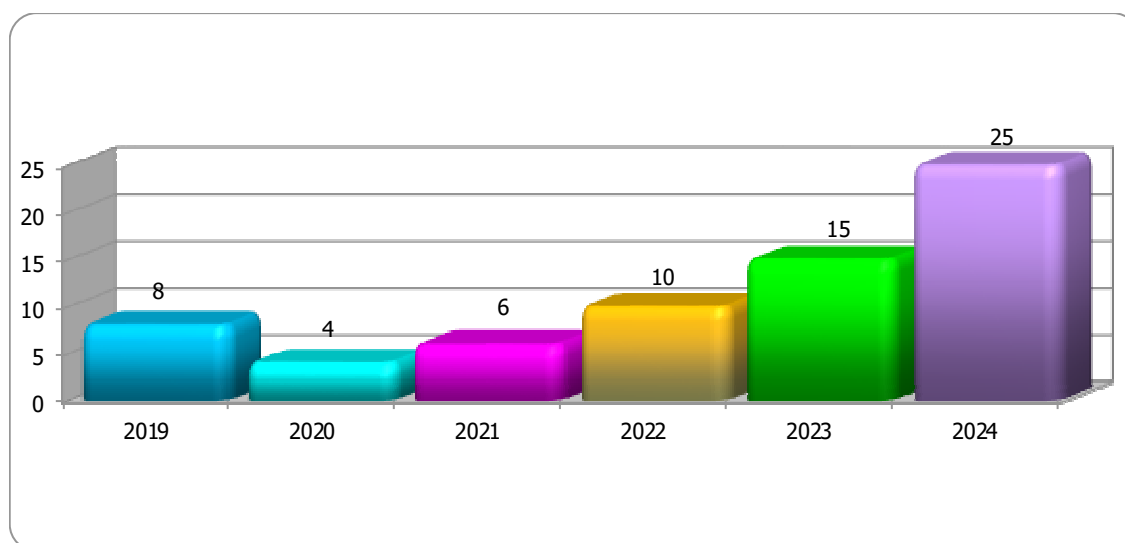
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Acidentes ocorridos c/ baixa	8	4	6	10	15	25
N.º dias perdidos com baixa	663	423	191	980	1251	1659
ITA	7	4	6	11	10	19
ITP	1	0	1	2	1	8
IPP	1	1	0	13	0	1

ITA – Incapacidade Temporária Absoluta

ITP – Incapacidade Temporária Parcial

IPP – Incapacidade Permanente Parcial

Gráfico 20 - Evolução dos acidentes ocorridos com baixa



Da análise do Quadro 20.1 e do Gráfico 20, referente à evolução dos acidentes em serviço, desde 2019 a 2024, constata-se que, no geral, têm ocorrido oscilações no número de participação de sinistros e, consequentemente, no número de dias perdidos com baixa, verificando-se uma acentuada redução para metade do número de acidentes ocorridos e do número de dias de ausência com baixa em 2020 e 2021, evidenciado pelo conjunto de medidas municipais que foram adequadas à realidade da pandemia que decorreu nesses anos, por forma a seguir as obrigações legais, as orientações das autoridades e salvaguarda da saúde da população em geral. Destaca-se, no entanto, o aumento considerável do número de acidentes ocorridos com baixa.

Todos os sinistros registados resultam em ITA – Incapacidade Temporária Absoluta ou ITP - Incapacidade Temporária Parcial.

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

Doença profissional	Códigos	N.º de casos	Número de dias de ausência
2 situações participadas 0 situações confirmadas	45.02 tendinites (Lumbago-Lombalgia ou dor na região lombar é um sintoma comum que pode resultar de várias causas distintas, podendo ser conhecidas ou desconhecidas.) (sacroileite-A sacroileite é uma lesão inflamatória das articulações sacroilíacas, que correspondem à ligação da parte inferior da coluna com a bacia.)	2	0

Nota:

Conforme lista constante do DR 6/2001, de 3/5, atualizado pelo DR 76/2007, de 17/7.

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

	Número		Total (euros)	
Total dos exames médicos efetuados (a)	T:	679	T:	20 433,00 €
Exames de admissão (b)	T:	67	T:	2 010,00 €
Exames periódicos (c)	T:	591	T:	17 730,00 €
Exames ocasionais e complementares (d)	T:	21	T:	693,00 €
Exames de cessação de funções (e)	T:	0	T:	0,00 €
Despesas com medicina no trabalho			T:	20 433,00 €
Visitas aos postos de trabalho	T:	0	* No âmbito da SST.	

Nota:

Incluídas nas despesas com Medicina no Trabalho

(a) - É igual à soma de (b) + (c) + (d) + (e)

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

	Total	
Reuniões da comissão	T:	0
Visitas aos locais de trabalho	T:	0
Outras	T:	0
Total	T:	0

Nota: Quanto ao serviço de Segurança e Saúde no Trabalho e no cumprimento da Lei, o Município dispõe de uma parceria com uma empresa externa, a qual efetua reuniões, auditorias, visitas e relatórios dos diversos níveis de avaliação de risco a toda a estrutura municipal, que neste ano não regista intervenções.

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

	Total	
Alteração das funções exercidas	T:	4
Formação profissional	T:	0
Adaptação ao posto de trabalho	T:	8
Alteração do regime de horário de trabalho	T:	1
Mobilidade interna	T:	1
Total	T:	14

Nota: Artigo 23.º do DL n.º 503/99, de 20.11, devidamente atualizado.

Quadro 25 - Contagem de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

	Total	
Ações realizadas durante o ano	T:	14
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	T:	175

Quadro 26 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

	Valor (euros)	
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	T:	20 433,00 €
Equipamentos de proteção (b)	T:	68 672,88 €
Formação em prevenção de riscos (c)	T:	7 472,61 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	T:	4 218,90 €

Notas:

- Encargos na organização dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho e encargos na organização/modificação dos espaços de trabalho.
- Encargos na aquisição de bens ou equipamentos.
- Encargos na formação, informação e consulta.
- Inclui os custos com a identificação, avaliação e controlo dos fatores de risco. Este valor diz respeito à avaliação da qualidade da água.

IV - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 27 - Contagem das ações de formação profissional por tipo, segundo a duração da ação

	Menos de 30 horas		De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas		120 horas ou mais	
Internas	T:	24	T:	0	T:	0	T:	0
Externas	T:	121	T:	12	T:	3	T:	2
Total	T:	145	T:	12	T:	3	T:	2

Nota:

Relativamente às ações de formação realizadas durante o ano e em que tenham participado os trabalhadores do serviço, considera-se como:

Ação interna - organizada pela entidade

Ação externa - organizada por outras entidades

N.º de participações = n.º de trabalhadores na ação 1 + n.º de trabalhadores na ação 2 + ... + n.º de trabalhadores na ação n; (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como duas participações).

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

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Internas	T:	13	T:	224	T:	246	T:	82	T:	4	T:	0	T:	569
Externas	T:	47	T:	146	T:	87	T:	136	T:	5	T:	2	T:	423
Total	T:	60	T:	370	T:	333	T:	218	T:	9	T:	2	T:	992

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

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Internas	T:	25	T:	754	T:	807	T:	391	T:	17	T:	0	T:	1994
Externas	T:	991	T:	1950	T:	1072	T:	1988	T:	56	T:	28	T:	6085
Total	T:	1016	T:	2704	T:	1879	T:	2379	T:	73	T:	28	T:	8079

Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional

	Valor (euros)	
Acções internas	T:	0,00 €
Acções externas	T:	48 335,94 €
Total	T:	48 335,94 €

Nota:

Foram consideradas as despesas efetuadas durante o ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento do Município.

Cabimentos transitados para 2024 – 12.646,00 €

Total da despesa cabimentada em 2024 – 56.363,18 €

Cabimentos transitados para 2025 – 8.027,24 €

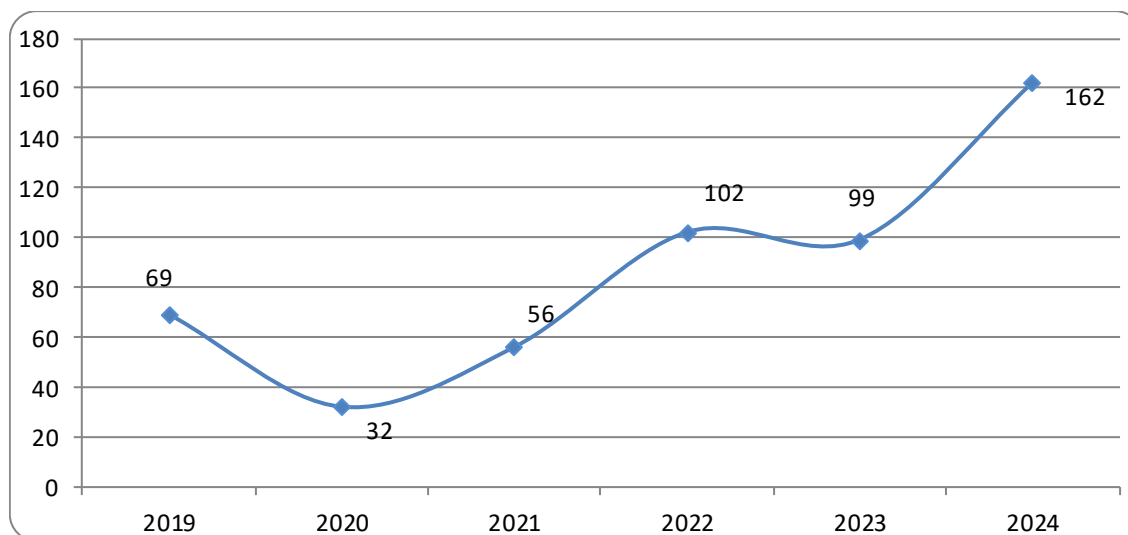
Despesa anual em 2024 – **48.335,94 €**

CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO REALIZADAS DE 2019 a 2024

Quadro 30.1 – Dados comparativos do n.º de ações de formação realizadas

2019	2020	2021	2022	2023	2024
69	32	56	102	99	162

Gráfico 21 - Evolução das ações de formação de 2019 a 2024



Quadro 30.2 – Dados comparativos de participações em ações de formação por grupos profissionais

	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICA	OUTROS GRUPOS	TOTAL
2019	16	137	64	120	1	14	352
2020	7	72	76	56	1	0	212
2021	14	83	39	49	0	2	187
2022	45	124	195	231	3	4	602
2023	36	263	367	120	1	6	793
2024	60	370	333	218	9	2	992

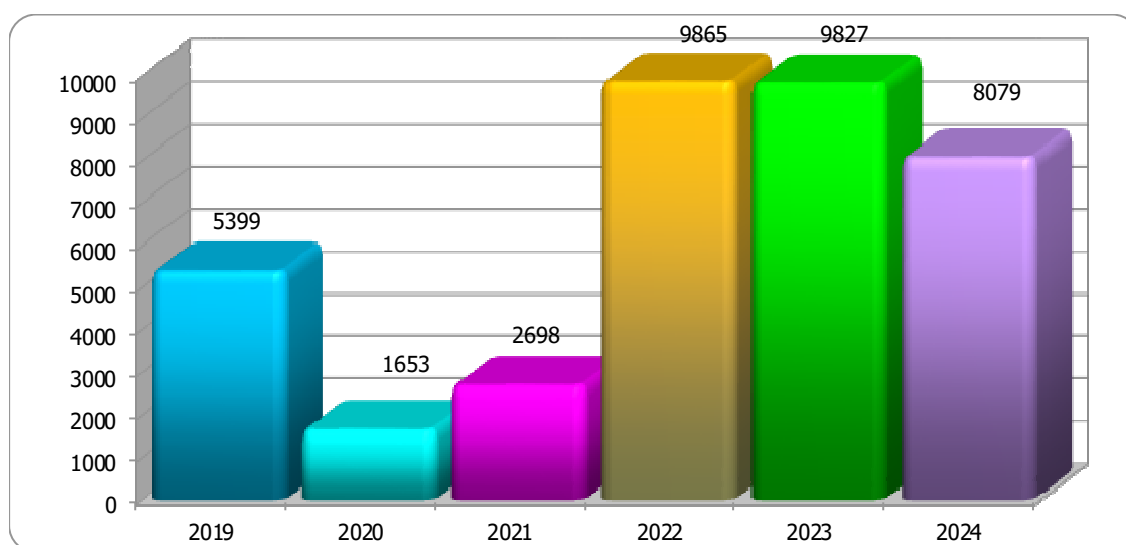
O número total de ações de formação realizadas tem apresentado oscilações ao longo destes últimos anos, destacando-se o ano 2024, com aumento significativo. Verifica-se, não obstante, que a formação profissional no ano 2023 apresenta uma ligeira descida nos seus valores quanto ao n.º de ações de formação realizadas contrastando com o número de participações que apresenta uma evolução nos seus números. Destacam-se as reduzidas participações em formação nos anos 2020/2021, com o impacto da pandemia Covid-19 mas, ainda assim, com valores equiparados de frequência a anos anteriores e envolvendo percentagens expressivas do universo dos trabalhadores.

Os Grupos Profissionais com maior registo de valores, ao longo dos anos, é o dos Técnicos Superiores, seguido pelo grupo dos Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais. Destaque para o último ano em que os vários Grupos Profissionais apresentam números bastante mais expressivos de participações e em tempo despendido em horas com ações de formação, comparativamente com anos anteriores. Efetivamente é de salientar a significativa promoção na qualificação e desenvolvimento das competências dos nossos trabalhadores.

Quadro 30.3 – Dados comparativos de participação em ações de formação por grupos profissionais –
Tempo despendido em horas

	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICA	OUTROS GRUPOS	TOTAL
2019	174	1373	330	3307	2	213	5399
2020	32	611	536	470	4	0	1653
2021	152	1502	406	603	0	35	2698
2022	2676	2150	2324	2617	29	69	9865
2023	467	2926	4157	2191	7	79	9827
2024	1016	2704	1879	2379	73	28	8079

Gráfico 22 - Evolução do n.º de horas despendidas em ações de formação



Da análise do Quadro 30.3 e do Gráfico 22, constata-se uma oscilação acentuada quanto ao número de horas despendidas em formação, ou seja, a participação em ações de formação tem apresentado valores significativos, no entanto com uma redução nos anos 2020 e 2021 pelos motivos já referidos. Destaque considerável para o número de participações do grupo profissional dos Assistentes Operacionais em 2022 e dos Assistentes Técnicos no último ano, sendo de salientar ainda os valores relevantes em 2022 e 2023 que apresentam maiores percentagens de participações em ações de formação e tempo despendido em horas na formação.

A formação no Município tem apresentado registos muito significativos e de destaque devido, essencialmente, a uma efetiva gestão dos procedimentos da formação profissional enquadrando um eficaz diagnóstico de necessidades de formação e um dinâmico Plano de Formação que tem como objetivo implementar processos de melhoria nos serviços, aumentar o nível de qualificação e competências dos seus recursos humanos e dotar esta autarquia de maior capacidade para responder eficazmente aos novos desafios de descentralização e desenvolvimento técnico/administrativo.

Destaque para todos os processos inerentes a esta matéria emergentes das constantes auditorias e de todo o processo de Certificação da Qualidade a decorrer no Município de Odemira.

V - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Quadro 31 - Relações Profissionais

	Total	
Número de trabalhadores sindicalizados	T:	178
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	T:	9
Total de votantes para comissões sindicais	T:	120

Quadro 32 - Disciplina

	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	0
Processos instaurados durante o ano	T:	2
Processos transitados para o ano seguinte	T:	0
Processos decididos - arquivados	T:	1
Processos decididos - repreensão escrita	T:	1
Processos decididos - multa	T:	0
Processos decididos - suspensão	T:	0
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao trabalhador	T:	0
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0

VI - OUTROS ELEMENTOS INFORMATIVOS

Quadro 33 - Eleitos

	Regime de permanência - tempo inteiro - câmara municipal - presidente e vereadores		Regime de permanência - meio tempo - câmara municipal - vereadores		Regime não permanência - câmara municipal		Regime não permanência - assembleia municipal	
N.º de Eleitos	T:	5	T:	0	T:	2	T:	34

Notas:

Não estão incluídos os eleitos locais nos restantes quadros.

Quadro 34 - Gabinetes de Apoio Pessoal

	Do mapa de pessoal do município		De outra entidade pública, com vínculo à Administração Pública		Sem vínculo à Administração Pública		Total
Chefe do Gabinete	T:	0	T:	0	T:	1	T: 1
Adjuntos	T:	0	T:	0	T:	1	T: 1
Secretários	T:	0	T:	0	T:	2	T: 2
Total	T:	0	T:	0	T:	4	T: 4

Notas:

Nos termos e limites previstos na Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro.

Os elementos do Gabinete de Apoio à Presidência são também incluídos nos quadros 1 a 4.

Quadro 35 - Dirigentes e Equiparados

	Dirigente superior (diretor municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédio de 2.º grau (chefe de divisão municipal)		Dirigente intermédio de 3.º grau ou inferior		Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a diretor de departamento municipal)		Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a chefe de divisão municipal)		Total
N.º de cargos previstos em regulamento municipal	T:	0	T:	0	T:	18	T:	7	T:	0	T:	3	T: 28
N.º de cargos providos em 31/12	T:	0	T:	0	T:	17	T:	4	T:	0	T:	0	T: 21

Notas:

Informação incluída nos restantes quadros

Não estão incluídos os eleitos locais, coordenadores técnicos e encarregado geral operacional.

São considerados como providos os cargos cujos dirigentes se encontrem designados em comissão de serviço, em regime de substituição ou gestão corrente.

VII - INDICADORES

Referente aos anos (*)	2022	2023	2024
------------------------	------	------	------

VARIAÇÃO DE EFETIVOS

(RH DO ANO 2024 – RH DO ANO 2023) (703-673=30)	X 100 =	28,48%	2,90%	4,45%
RECURSOS HUMANOS DO ANO 2023 (673)				

TAXA DE ENQUADRAMENTO GERAL

SOMA DOS DIRIGENTES (21)	X 100 =	3,05%	2,97%	2,99%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

TAXA DE ENQUADRAMENTO FEMININA

SOMA DOS DIRIGENTES DO SEXO FEMININO (14)	X 100 =	2,14%	2,08%	1,99%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

TAXA DE TECNICIDADE

EM SENTIDO RESTRITO

PESSOAL TÉCNICO SUPERIOR (114)	X 100 =	47,87%	57,47%	60,96%
PESSOAL ASSISTENTE TÉCNICO (187)				

EM SENTIDO LATO

PESSOAL TÉCNICO SUP. + ASSISTENTE TÉCNICO + INFORMÁTICA (309)	X 100 =	36,85%	41,75%	43,95%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

TAXA DE FEMINIZAÇÃO

SOMA DOS EFETIVOS DO SEXO FEMININO (398)	X 100 =	55,35%	56,01%	56,61%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

LEQUE ETÁRIO

IDADE DO TRABALHADOR MAIS VELHO (70)		3,18%	3,33%	3,33%
IDADE DO TRABALHADOR MAIS NOVO (21)				

Referente aos anos	2022	2023	2024
--------------------	------	------	------

TAXA DE EMPREGO JOVEM

SOMA DOS EFETIVOS ATÉ 25 ANOS (6)	X 100 =	0,61%	0,89%	0,85%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

TAXA DE FORMAÇÃO SUPERIOR

SOMA DOS EFETIVOS COM BACH. + LICENCIATURA + MESTRADO + DOUTORAMENTO (171)	X 100 =	19,57%	22,88%	24,32%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

TAXA DE ESCOLARIDADE < 4 ANOS

SOMA DOS EFETIVOS COM ESCOLARIDADE <4 ANOS (1)	X 100 =	0,45%	0,44%	0,14%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

TAXA DE ADMISSÕES

SOMA DAS ADMISSÕES (101)	X 100 =	34,55%	10,54%	14,36%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

TAXA DE SAÍDAS

SOMA DAS SAÍDAS (71)	X 100 =	12,38%	7,72%	10,10%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

TAXA DE PROMOÇÕES

SOMA DAS PROMOÇÕES (0)	X 100 =	0,76%	0%	0%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO

MAIOR REMUNERAÇÃO BASE ILÍQUIDA (3.114,98€)		4,04	3,81	3,79
MENOR REMUNERAÇÃO BASE ILÍQUIDA (821,83€)				

TAXA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

N.º DE PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (992)	X 100 =	92,04%	117,83%	141,10%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (703)				

Referente aos anos	2022	2023	2024
--------------------	------	------	------

% HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

N.º DE HORAS DE AÇÕES DE FORMAÇÃO (8079)	X 100 =	5,98%	5,84%	4,42%
POTENCIAL MÁXIMO DIAS TRABALHADOS (DIAS ÚTEIS DO ANO*TOTAL DE EFETIVOS) (260*703=182780)				

TAXA DE ABSENTISMO TOTAL

N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA (ANO) (23816)	X 100 =	8,42%	10,62%	13,03%
POTENCIAL MÁXIMO DIAS TRABALHADOS (DIAS ÚTEIS DO ANO*TOTAL DE EFETIVOS) (260*703=182780)				

VARIAÇÃO DO ABSENTISMO

N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA ANO 2024 – N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA ANO 2023 ((23816-17878)=5938)	X 100 =	85,44%	28,76%	33,21%
N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA ANO 2023 (17878)				

(*) Apresentação numérica das variações e taxas apenas referentes ao último ano em análise, e com apresentação dos indicadores nos últimos três anos.

VIII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *Balço Social*, à semelhança de outros documentos estratégicos, é como uma fotografia da situação atual do Município. No entanto, tendo em conta que, por muito boa que seja a objetiva que a captou, nunca traduz, nem poderá traduzir a dimensão global da dinâmica social dos recursos humanos, assumindo-se como um contributo para uma visão parcial da evolução do ano 2024, em função dos critérios de análise escolhidos.

Efetivamente, o *Balço Social* serve como base e privilegia o planeamento estratégico que permite ao Executivo Municipal proceder a análises e equacionar decisões. Decisões que visam a simplificação, a modernização, a diversificação e a otimização dos serviços prestados, com vista a uma maior eficiência, produtividade e qualidade da gestão.

Em 31 de dezembro de 2024, o efetivo global da Autarquia foi de 703 trabalhadores, o que representa uma variação de efetivos de (4,45%), ou seja, uma evolução quanto ao número de efetivos relativamente ao ano anterior, pois o número de trabalhadores apresenta-se superior, e no ano anterior a sua variação foi (2,90%). Efetivamente, nos anos anteriores, as variações apresentam-se com valores estáveis entre os valores positivos, sendo um fator de estabilidade e equilíbrio quanto ao número total de efetivos.

O Mapa de Pessoal do Município de Odemira reflete a ponderação das necessidades de recursos pelo Executivo Municipal nos diversos serviços camarários, bem como a política municipal em matéria de recursos humanos em planeamento, traduzida em ajustes indispensáveis ao funcionamento de várias unidades orgânicas.

Pretende dar continuidade, no seguimento das propostas de orçamentos municipais anteriores, a uma gestão sustentável dos serviços dotando-os, por um lado, de recursos com maior qualificação e especialidade em áreas identificadas de intervenção municipal para o desempenho e implementação de novas estruturas e dinâmicas internas e, por outro lado, pretende-se também colmatar lacunas existentes ao nível do pessoal que nas unidades orgânicas mais operacionais se revela deficitário por força do número de saídas verificadas. Através do recrutamento nas várias formas e no cumprimento dos requisitos legais, fundamentado no interesse público e por razões de economia, eficácia e eficiência dos serviços, procede à regularização de diversos vínculos de trabalhadores integrados no Mapa de Pessoal.

O Município, no planeamento dos seus recursos aposta no preenchimento dos postos de trabalho por via do recurso, maioritariamente, ao vínculo de emprego público por tempo indeterminado, atribuindo-se assim prioridade aos vínculos de natureza permanente, em detrimento dos vínculos laborais de natureza precária.

Pela observação dos indicadores constata-se que a **Taxa de Admissões de Trabalhadores** apresenta valores ascendentes comparativamente com o ano 2009 (ano de transição no âmbito da LVCR) que rondava os 15%. Relativamente ao ano 2024, apresenta uma percentagem de admissões de 14,36%, superior ao ano anterior que foi de 10,54%. Efetivamente, também a **Taxa de Saída de Trabalhadores** nestes 2 últimos anos, apresenta valores relevantes de 7,72% e 10,10%, respetivamente. Considerando os valores de admissões e saídas, verifica-se que o número de efetivos demonstra um ligeiro aumento, destacando-se, no entanto, um equilíbrio na variação de indicadores. Quanto ao indicador das promoções, verifica-se uma variação percentual a rondar os 0%, tendo em conta a alteração do enquadramento das carreiras. Apenas em 2018, foram previstas valorizações remuneratórias com a entrada em vigor da LOE, aprovado pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro no seu art.º 18.º e também por força do n.º 1 e 2 do artigo 16.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019), conjugado com o artigo 156.º do n.º 7 da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Considerando o processo de **Transferência de Competências no Domínio da Educação para o Município de Odemira**, nos termos e para os efeitos do artigo 43.º do Decreto -Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da educação, dele fazendo parte integrante os trabalhadores com vínculo de emprego público da carreira subsistente de chefe de serviços de administração escolar e das carreiras gerais de assistente técnico e de assistente operacional que transitaram para o Mapa de Pessoal do Município a 01.04.2022.

Os postos de trabalho foram automaticamente aditados ao Mapa de Pessoal nos termos do art.º 43.º do Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro do Ministério da Educação para a Autarquia através do Despacho n.º 3599/2022, publicado no DR, 2.ª Série, n.º 60, de 25 de março de 2022.

A Taxa de Tecnicidade em sentido restrito, constante na Parte VII do presente documento, é de 60,96%, verificando-se uma evolução dos valores em relação ao ano anterior (57,47%), sendo que, em sentido lato, a taxa do pessoal Técnico Superior, Assistente Técnico e Informático é próximo dos 44%, valor que se destaca em relação aos anos anteriores que rondavam os 42%.

A **Formação Profissional** nestes últimos anos tem privilegiado ações com conhecimentos específicos de conteúdos ligados aos novos procedimentos técnico/administrativos e alterações normativas, aos novos sistemas tecnológicos e de qualidade, processos, metodologias e qualificação dos serviços, procedimentos no âmbito da saúde e segurança nos métodos de trabalho, com o intuito de se poder dar continuidade ao processo de simplificação, reengenharia, modernização e reorganização de serviços da Autarquia. De uma forma geral, as taxas relativas à formação profissional apresentam valores expressivos e equilibrados, com cerca de 4,42%, quanto à percentagem de horas dispendidas em ações de formação, neste último ano.

Quanto ao indicador referente à **Taxa de Participação dos Trabalhadores em Ações de Formação**, verifica-se que apresenta valores de 141,10%, aumentando os seus valores em comparação com os números do ano anterior que obteve 117,83%. De destacar que, a valorização profissional é um fator determinante para o desenvolvimento e aquisição de novas competências em todos os grupos profissionais e em todos os serviços da organização.

Importa salientar o **Indicador do Absentismo Total**, em que o número de dias de ausência por ano em relação ao potencial máximo de dias trabalhados é de 13,03% em 2024, apresentando um aumento relativamente ao ano anterior, em que a variação do absentismo apresentou um indicador positivo de 10,62%. Destaque ainda para o **Indicador de Variação do Absentismo** em que a sua taxa apresenta valores de 33,21%, uma variação superior em 4,45% relativamente ao ano anterior.

A análise do *Balço Social 2024*, reflete a política de gestão de recursos humanos definida pelo Município de Odemira, numa perspetiva de avaliação dos impactos das entradas e saídas registadas, resultantes das alterações introduzidos pelas sucessivas leis do Orçamento de Estado, em articulação com o cumprimento das regras orçamentais impostas pela legislação em vigor em matéria de gestão de pessoal, considerando ainda a manifesta necessidade de reposição e reforço de recursos humanos em áreas determinantes da estrutura orgânica municipal.

Na verdade, a gestão dos recursos humanos e, em particular, na administração local e durante os últimos exercícios orçamentais, debateu-se com fortes restrições emergentes das diferentes LOE, secundadas pela publicação de outras medidas avulsas, impostas aos decisores públicos, um pouco menos exigentes no decurso dos últimos anos.

Efetivamente, os municípios por via das novas normas, transferências de competências e procedimentos introduzidos são sucessivamente solicitados a intervir em determinadas áreas cada vez mais específicas

e exigentes, o que significa maiores desafios na tarefa de gestão dos seus recursos humanos, bem como na qualificação das competências dos mesmos.

Importa dar continuidade às boas práticas técnico/administrativas e de gestão de pessoal que equilibram com as necessidades sentidas e permitam o desenvolvimento de uma política de gestão de recursos humanos integrada, sustentável e de reforço, com capacidade de resposta às necessidades emergentes identificadas, necessárias ao funcionamento dos serviços, de modo a não colocar em causa a prestação de serviços essenciais junto das populações, no respeito integral pelas regras orçamentais que se impõem.

Odemira, em 19 de março de 2025.

Divisão de Gestão de Recursos Humanos

