

Balanço Social 2025

março 2026



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social 2025 / 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 2025

Documento aprovado em sede de Reunião de Câmara Municipal, realizada em 02.04.2026.

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	5
REGULAMENTO DA ESTRUTURA ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE ODEMIRA	7
ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO	8
I - RECURSOS HUMANOS.....	9
Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo a modalidade de vinculação e género ...	9
Quadro 1.1 - Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género	9
Quadro 1.2 – Total de Trabalhadores segundo o sexo	10
Gráfico 1 - Total de trabalhadores segundo o sexo	10
Gráfico 2 - Percentagem de trabalhadores segundo o sexo	10
Quadro 1.3 – Trabalhadores segundo o Grupo/Cargo/Carreira	11
Gráfico 3 - Total de trabalhadores segundo o grupo profissional.....	11
Gráfico 4 - Percentagens segundo o grupo profissional	11
Quadro 1.4 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	12
Gráfico 5 - Total de efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	12
Gráfico 6 - Percentagens segundo a relação jurídica de emprego.....	12
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS NOS ÚLTIMOS 6 ANOS	14
Quadro 1.5 – Dados comparativos de recursos humanos nos últimos 6 anos	14
Gráfico 7 – Evolução dos recursos humanos.....	14
Gráfico 7.1 – Evolução dos recursos humanos desde o ano 1994	15
Quadro 2 - Contagem dos Trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género.....	16
Quadro 2.1 – N.º de Trabalhadores segundo o escalão etário	16
Quadro 2.2 - Peso relativo entre 2 grupos etários	17
Gráfico 8 - Percentagens entre os dois grupos etários	17
Quadro 2.3 - Faixas etárias segundo o grupo profissional	18
Gráfico 9 - Gráfico das faixas etárias segundo o grupo profissional	18
Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género	19
Quadro 3.1 – Nível de antiguidade na função pública e percentagens	19
Quadro 3.2 – Médias de antiguidade por género	19
Gráfico 10 – Nível de antiguidade na função pública.....	20
Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género.....	21
Quadro 4.1 – N.º de trabalhadores por nível de escolaridade, segundo o motivo e género.....	21
Gráfico 11 - Habilitações segundo o género	22
Gráfico 12 - Percentagens da estrutura habilitacional.....	22
EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA HABILITACIONAL DE 2020 a 2025.....	24
Quadro 4.2 – Dados comparativos da estrutura habilitacional de 2020 a 2025.....	24
Gráfico 13 - Escolaridade mínima obrigatória.....	24
Gráfico 14 - 11º ano e 12º ano de escolaridade	25
Gráfico 15 – Graus Académicos – Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento.....	25
Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género	26
Quadro 6 - Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	26
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	27
Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género .	28

Quadro 10 - Contagem de postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	29
Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género	29
Quadro 12 - Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de horário de trabalho e género	30
Quadro 13 - Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo o período normal de trabalho (PNT) e género	30
Quadro 14.1. - Contagem de horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género	30
Quadro 14.2 - Contagem de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género	31
Quadro 14.3 - Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados segundo o género	31
Quadro 15 - Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	32
EVOLUÇÃO DOS VALORES DO ABSENTISMO DE 2020 a 2025	33
Quadro 15.1 - Comparativo do total de dias de ausência nos últimos 6 anos	33
Gráfico 16 - Evolução dos valores do absentismo	33
Gráfico 17 – Discriminação percentual das ausências ao trabalho no ano de 2025	34
Quadro 15.2 - Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, para o pessoal não docente ao serviço nos Agrupamentos de Escolas	35
Gráfico 18 – Apresentação percentual das ausências ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, para o pessoal não docente ao serviço nos Agrupamentos de Escolas	35
II - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	36
Estrutura Remuneratória, por género.	36
Quadro 17 A – Remunerações mensais ilíquidas (brutas)	36
Quadro 17 B - Remunerações máximas e mínimas, por género (período de referência: mês de dezembro)	36
Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano 2025	37
Quadro 18.1 - Suplementos remuneratórios	37
Quadro 18.2 - Encargos com prestações sociais	38
Quadro 18.2.1 – Outros benefícios sociais	38
TOTAL DE ENCARGOS COM O PESSOAL DE 2020 a 2025	39
Quadro 18.3 – Dados comparativos dos encargos com o pessoal	39
Gráfico 19 - Evolução dos encargos com o pessoal	39
TOTAL DE ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS DE 2020 a 2025	40
Quadro 18.4 – Dados comparativos de encargos com prestações sociais	40
Gráfico 20 - Evolução dos encargos com prestações sociais	40
Quadro 18.4.1 – Dados comparativos de encargos e participações da ADSE aos trabalhadores	41
Gráfico 20.1 - Evolução dos Encargos e participações da ADSE aos trabalhadores	41
III - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	42
Quadro 19.1 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género (no local de trabalho)	42
Quadro 19.2 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género (in itinere)	42
Quadro 20 - Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho	43
CONTAGEM DOS ACIDENTES OCORRIDOS EM SERVIÇO E NÚMERO DE DIAS PERDIDOS COM BAIXA DE 2020 a 2025	43
Quadro 20.1 – Dados comparativos de acidentes ocorridos em serviço	43
Gráfico 21 - Evolução dos acidentes ocorridos com baixa	44
Quadro 21 - Contagem das situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos	44

Quadro 22 - Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos	45
Quadro 23 - Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo.....	45
Quadro 24 - Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante	46
Quadro 25 - Contagem de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	46
Quadro 26 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	46
IV - FORMAÇÃO PROFISSIONAL	47
Quadro 27 - Contagem das ações de formação profissional por tipo, segundo a duração da ação.....	47
Quadro 28 - Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação.....	47
Quadro 29 - Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação.....	47
Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional	48
CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO REALIZADAS DE 2020 a 2025.....	49
Quadro 30.1 – Dados comparativos do n.º de ações de formação realizadas.....	49
Gráfico 22 - Evolução das ações de formação de 2020 a 2025	49
Quadro 30.2 – Dados comparativos de participações em ações de formação por grupos profissionais	49
Quadro 30.3 – Dados comparativos de participação em ações de formação por grupos profissionais – Tempo despendido em horas	50
Gráfico 23 - Evolução do n.º de horas despendidas em ações de formação	50
V - RELAÇÕES PROFISSIONAIS	51
Quadro 31 - Relações Profissionais	51
Quadro 32 - Disciplina	51
VI - OUTROS ELEMENTOS INFORMATIVOS	52
Quadro 33 - Eleitos.....	52
Quadro 34 - Gabinetes de Apoio Pessoal.....	52
Quadro 35 - Dirigentes e Equiparados	52
VII - INDICADORES.....	53
VIII - CONSIDERAÇÕES FINAIS	56

APRESENTAÇÃO

O *Balço Social* é um instrumento essencial de planeamento e gestão de recursos humanos, destinada a proporcionar uma visão transparente da situação dos recursos humanos de uma organização num dado momento.

Este instrumento de gestão é obrigatório para os serviços da administração pública central, regional e local, regulamentado pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro. Elaborado anualmente, o *Balço Social* tem como referência o dia 31 de dezembro do ano anterior àquele a que respeita e remetido para as entidades competentes até dia 31 de março.

Em conformidade com a alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, que institui o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), o *Balço Social* deverá articular o ciclo de gestão e integrar o Relatório de Atividades. Este documento é fundamental para a informação e apoio ao planeamento e gestão nas áreas social e de recursos humanos, com o objetivo principal de descrever a realidade existente nos aspetos mais relevantes relativos aos trabalhadores da organização, permitindo identificar os pontos fortes e fracos da gestão de recursos humanos.

A gestão de recursos humanos no Município de Odemira procura ser orientada por princípios de eficiência, transparência e desenvolvimento contínuo. O *Balço Social* reflete o compromisso do Município em promover um ambiente de trabalho produtivo, focando-se principalmente no recrutamento de novos trabalhadores para substituir aqueles que saíram, promovendo também a formação e desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores na procura de garantir a continuidade e eficiência dos serviços prestados.

O *Balço Social* do Município de Odemira relativo ao ano de 2025 foi elaborado seguindo a estrutura do formulário anexo ao Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, as orientações fornecidas pela Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) e pela Direção-Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP). Este documento não só cumpre os requisitos legais, mas também contribui como uma ferramenta estratégica de desenvolvimento e melhoria contínua da gestão de recursos humanos dos serviços do Município.

NOTA – Os valores foram retirados da *Aplicação 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 referência.

Os dados informáticos reportam-se à data de 31 de dezembro de 2025, 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 2025.

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

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 10.º, e nas competências previstas na alínea a) do artigo 7.º, bem como, o n.º 3 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23.10, na sua atual redação, foi aprovada na reunião ordinária de 11 de dezembro de 2025, a **Terceira Alteração à Estrutura Orgânica do Município de Odemira** e publicada em Aviso n.º 616/2026/2, nº 7 do DR de 12 de janeiro.

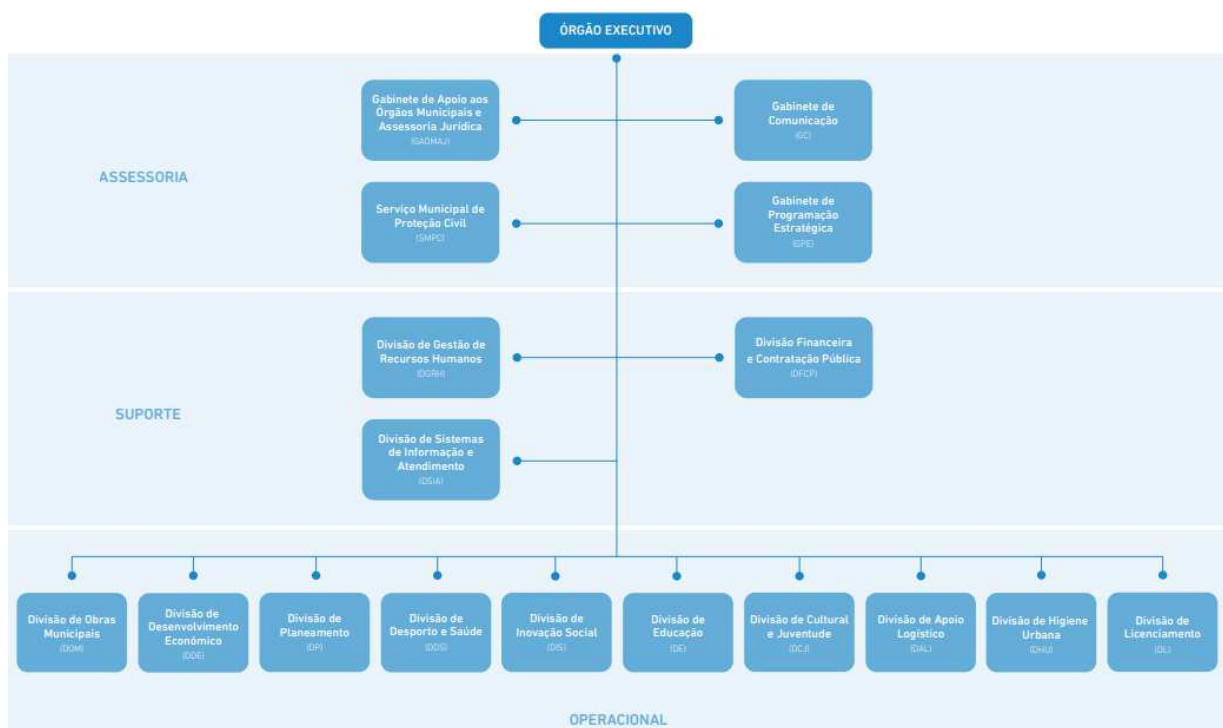
Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de Odemira – Modelo da Estrutura Orgânica:

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 Higiene Urbana (**DHU**) e A Divisão de Licenciamento (**DL**).

Organograma da Estrutura Orgânica do Município de Odemira:

ORGANOGRAMA

ESTRUTURA ORGÂNICA • 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, devidamente atualizado;
- ✓ **Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro** – Estabelece o Regime Jurídico das **Autarquias Locais**, devidamente atualizado;
- ✓ **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, devidamente atualizado;
- ✓ **Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro** - Adapta o regime de **formação profissional** à Administração Local;
- ✓ **Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro** - Define o regime da **formação profissional** na Administração Pública;
- ✓ **Aviso n.º 616/2026/2, nº 7 do DR de 12 de janeiro** - Terceira 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: 8	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 4	H: 12
	M: 13	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 13
	T: 21	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4	T: 25
CTFP por tempo indeterminado	H: 0	H: 39	H: 39	H: 195	H: 7	H: 6	H: 286
	M: 0	M: 81	M: 141	M: 174	M: 2	M: 0	M: 398
	T: 0	T: 120	T: 180	T: 369	T: 9	T: 6	T: 684
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: 1	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 1
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: 8	H: 39	H: 39	H: 195	H: 7	H: 10	H: 298
	M: 13	M: 81	M: 141	M: 175	M: 2	M: 0	M: 412
	T: 21	T: 120	T: 180	T: 370	T: 9	T: 10	T: 710

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 Serviço e Carreira de “Outros”;
- Estão incluídos ainda trabalhadores temporariamente ausentes, exceto aqueles que estejam ausentes há mais de 6 meses;
- A carreira especial de Fiscal, 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 Operacional 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
298	412	710
42%	58%	

Gráfico 1 - Total de trabalhadores segundo o sexo

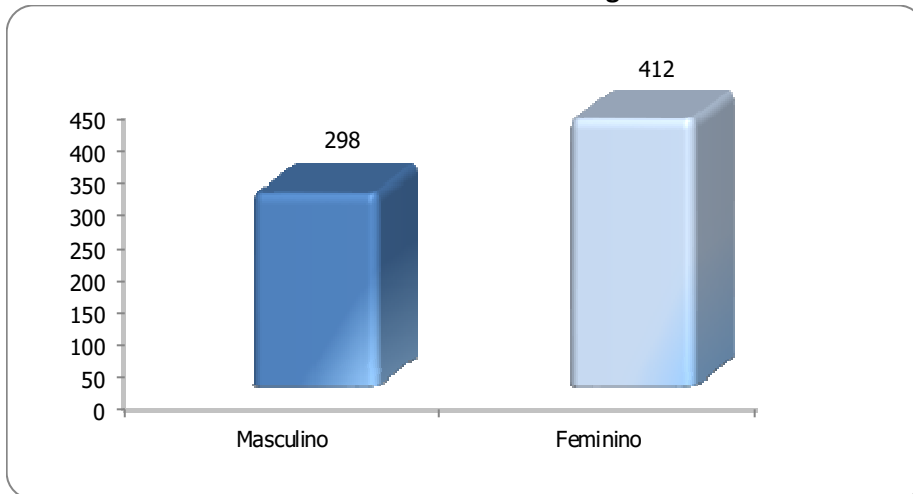
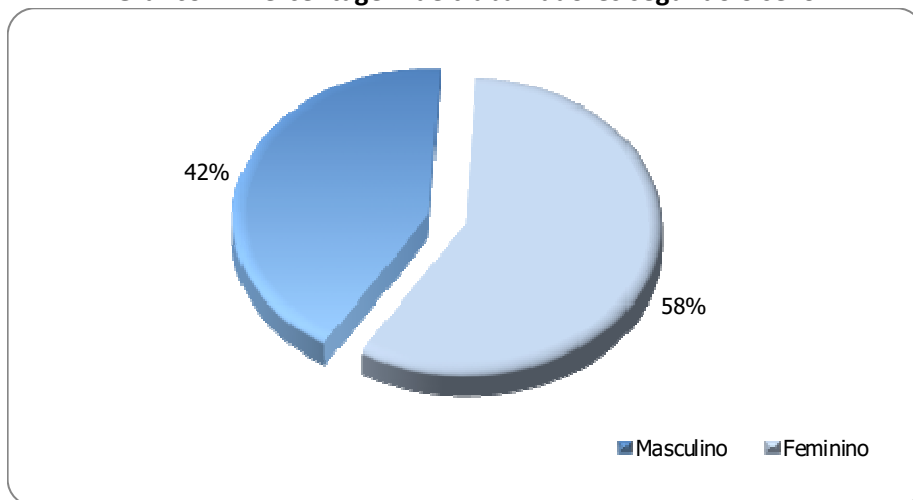


Gráfico 2 - Percentagem de trabalhadores segundo o sexo



O Município apresenta um número de efetivos do sexo feminino superior, com 58%, pela observação dos valores nos quadros e gráficos.

Esta superioridade numérica é manifestada nos valores do Balço Social dos últimos anos, podendo estar relacionado com a transferência de competências na área da educação e a tendência da evolução do número de trabalhadoras ao serviço desta Autarquia.

Quadro 1.3 – Trabalhadores segundo o Grupo/Cargo/Carreira

DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICA	OUTROS GRUPOS	TOTAL
21	120	180	370	9	10	710
3,0%	16,9%	25,4%	52,1%	1,3%	1,4%	100%

Gráfico 3 - Total de trabalhadores segundo o grupo profissional

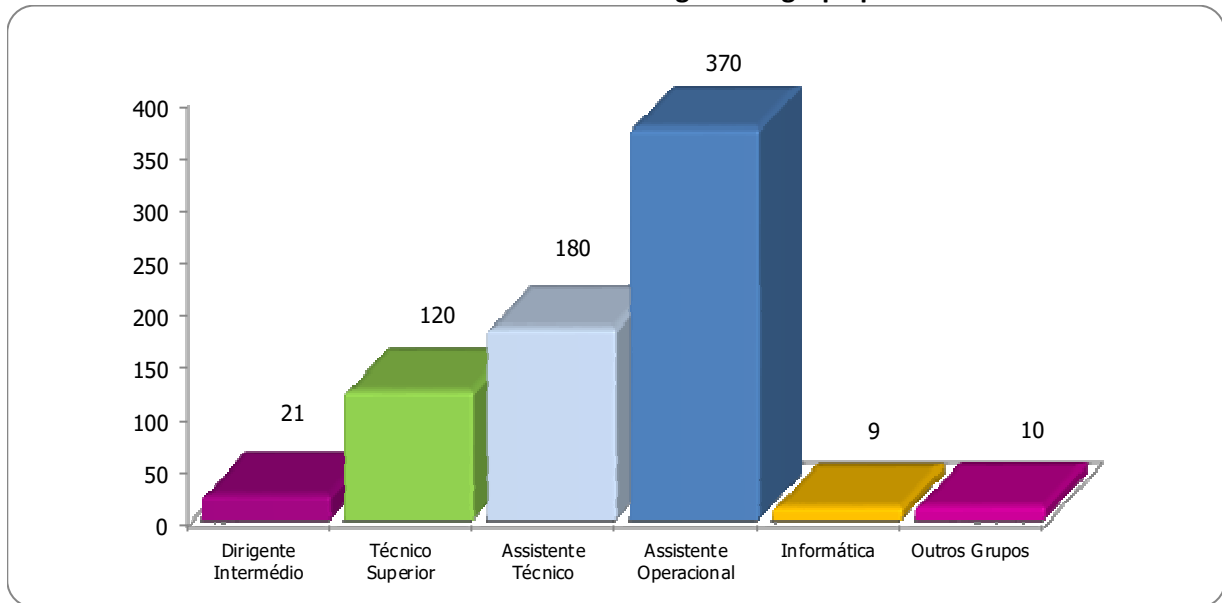
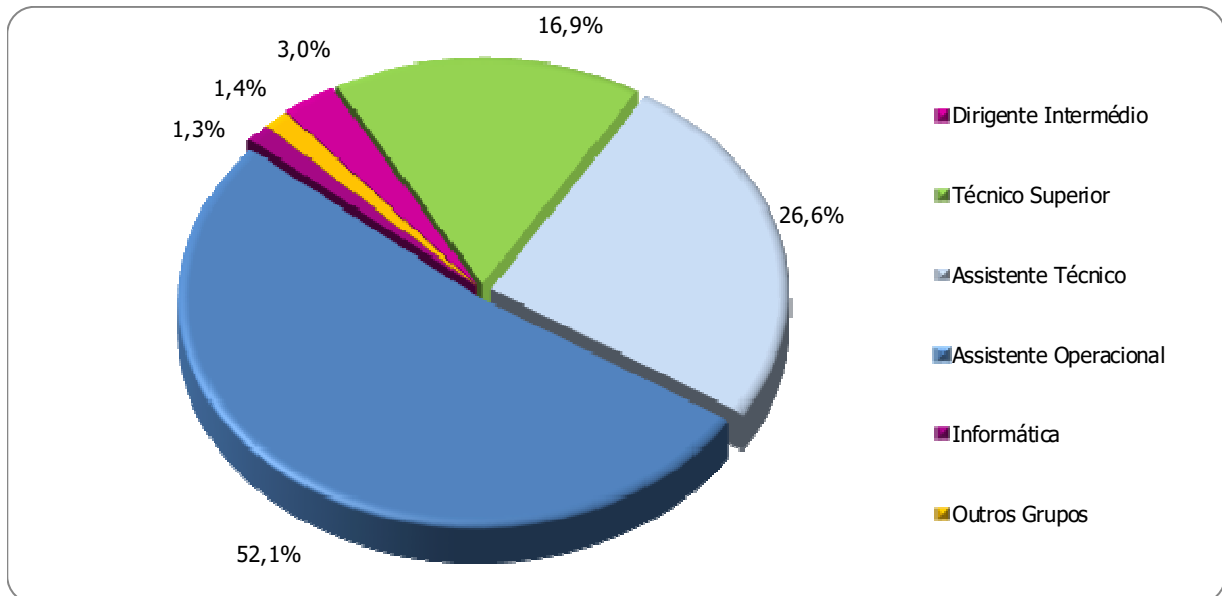


Gráfico 4 - Percentagens segundo o grupo profissional



Verifica-se um predomínio do grupo/cargo/carreira dos Assistentes Operacionais que se apresentam com 52,1%, seguido pelo grupo/cargo/carreira dos Assistentes Técnicos. Estes dois grupos destacam-se no todo, com valores próximos dos 80%, determinando quase a totalidade dos efetivos.

No registo do grupo/cargo/carreira, que se caracteriza por exigir habilitaões superiores, destaca-se com 43,60% relativamente ao n.º total de recursos humanos, percentagem que se tem revelado cada vez mais expressiva comparativamente a anos anteriores, sendo um reflexo das opões do recrutamento.

Quadro 1.4 – Efetivos segundo a relaão jurídica de emprego

COMISSÃO DE SERVIÇO	CTFP POR TEMPO INDETERMINADO	CTFP A TERMO RESOLUTIVO CERTO	CTFP A TERMO RESOLUTIVO INCERTO	OUTRAS SITUAÇÕES	TOTAL
25	684	1	0	0	710
4%	96%	0%	0%	0%	100%

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

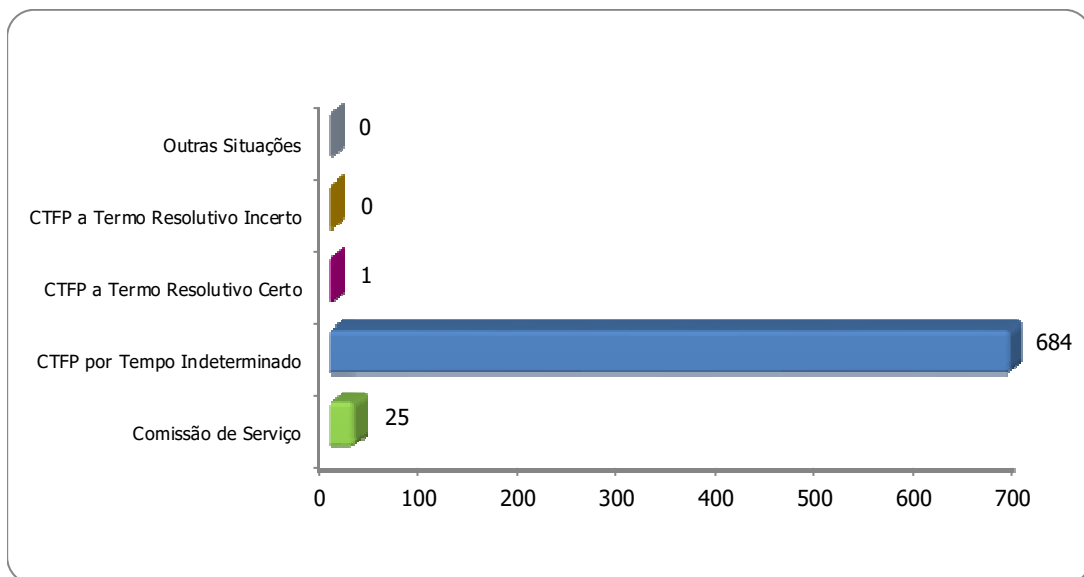
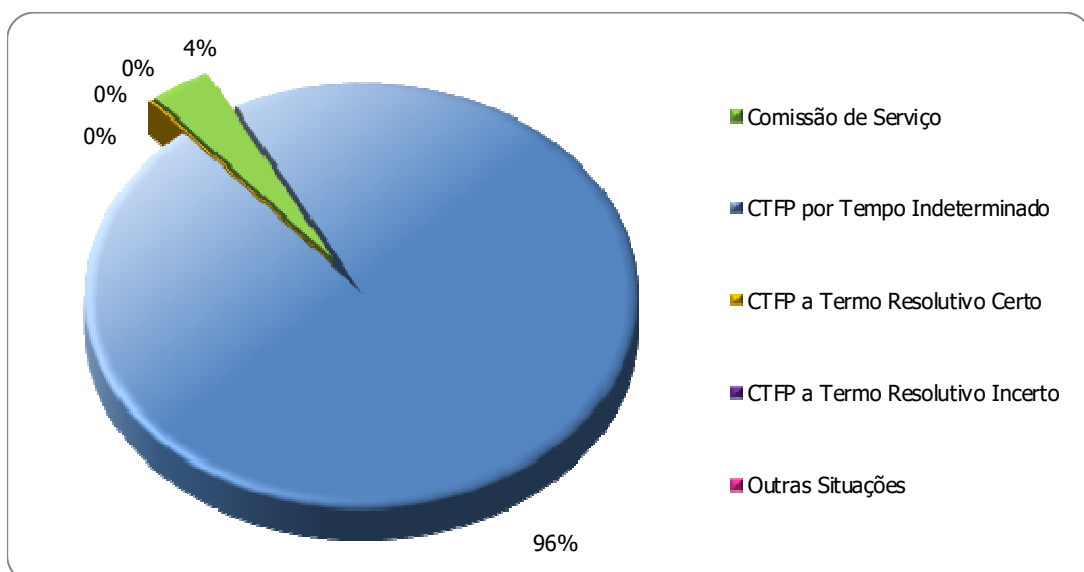


Gráfico 6 - Percentagens segundo a relaão jurídica de emprego



Quanto ao total de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação no ano 2025, 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%.

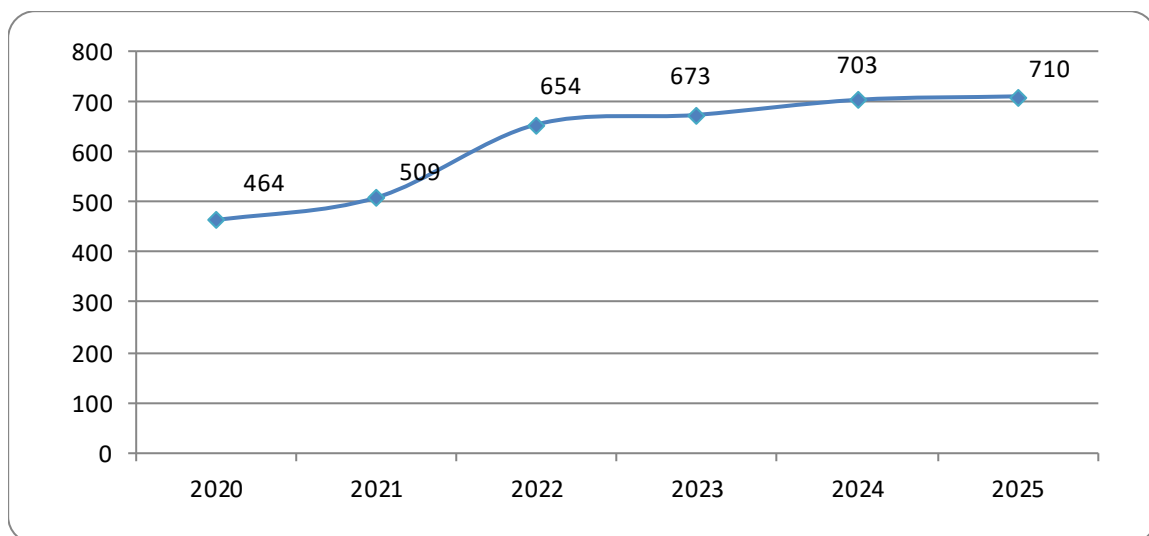
De referir os três tipos de relação jurídica de emprego, com percentagens sem expressão (0%), onde surgem os CTFP a Termo Resolutivo Certo e Incerto ou Outras Situações.

TOTAL DE RECURSOS HUMANOS NOS ÚLTIMOS 6 ANOS

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

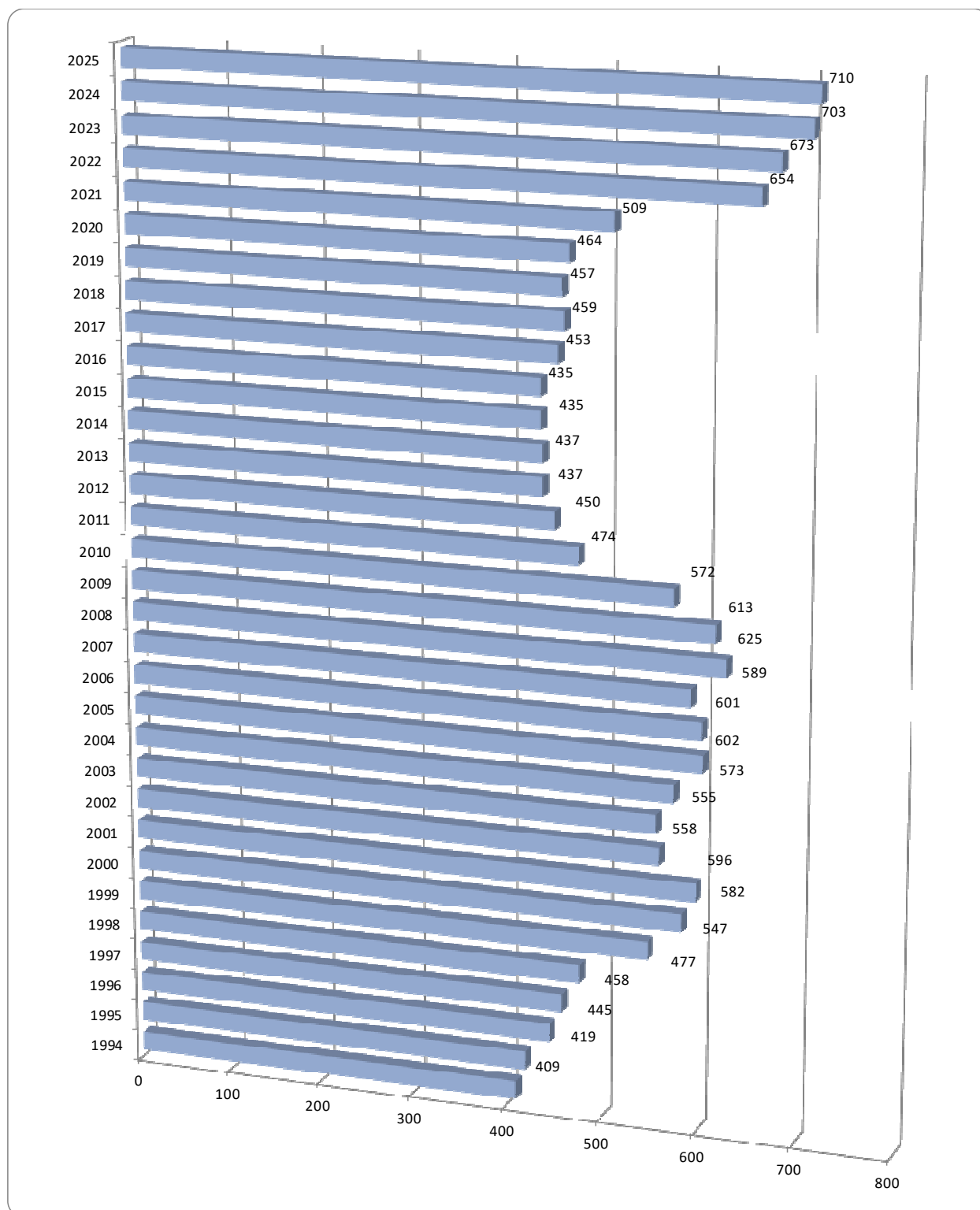
2020	2021	2022	2023	2024	2025
464	509	654	673	703	710

Gráfico 7 – Evolução dos recursos humanos



Nos últimos anos, o número de recursos humanos do Município tem apresentado valores equilibrados e com ligeira evolução, destaque para os últimos quatro anos onde os valores são ascendentes quanto ao número total de trabalhadores ao serviço deste Município, sendo que dos anos 2012 a 2020 se apresentam números bastante mais baixos, conforme demonstra o Gráfico 7.1. Constatamos no 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 87 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 80 saídas. (n.º total de trabalhadores no ano 2024 (703) + n.º de entradas (87) (Quadro 7) - n.º de saídas (80) (Quadros 8) = n.º total de trabalhadores no ano 2025 (710)).

Gráfico 7.1 – Evoluão 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	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
20 - 24	0	0	0	1	1	2	3	0	0	0	0	0	4	3
	0	0	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0	3	3
	0	0	1	1	3	3	3	0	0	0	0	0	7	7
25 - 29	0	0	1	5	2	2	4	3	0	0	0	0	7	10
	0	0	5	5	2	2	3	3	0	0	0	0	10	10
	0	0	6	6	4	4	7	7	0	0	0	0	17	17
30-34	0	0	6	8	2	5	9	9	0	0	1	0	18	22
	0	0	8	8	5	5	9	9	0	0	0	0	22	22
	0	0	14	14	7	7	18	18	0	0	1	1	40	40
35-39	0	0	4	18	2	11	11	7	0	0	0	1	18	36
	0	0	18	18	11	11	7	7	0	0	0	0	36	36
	0	0	22	22	13	13	18	18	0	0	1	1	54	54
40-44	1	3	4	16	2	33	22	14	0	0	1	0	30	66
	3	3	16	16	33	33	14	14	0	0	0	0	66	66
	4	4	20	20	35	35	36	36	0	0	1	1	96	96
45-48	4	4	6	11	9	33	21	30	3	2	3	0	46	80
	4	4	11	11	33	33	30	30	2	2	0	0	80	80
	8	8	17	17	42	42	51	51	5	5	3	3	126	126
50-54	1	5	13	9	8	24	29	32	2	0	1	0	54	70
	5	5	9	9	24	24	32	32	0	0	0	0	70	70
	6	6	22	22	32	32	61	61	2	2	1	1	124	124
55-59	0	0	2	8	6	15	35	33	1	0	1	0	45	56
	0	0	8	8	15	15	33	33	0	0	0	0	56	56
	0	0	10	10	21	21	68	68	1	1	1	1	101	101
60-64	1	1	3	5	7	12	47	39	1	0	2	0	61	57
	1	1	5	5	12	12	39	39	0	0	0	0	57	57
	2	2	8	8	19	19	86	86	1	1	2	2	118	118
65-69	1	0	0	0	0	4	13	8	0	0	0	0	14	12
	0	0	0	0	4	4	8	8	0	0	0	0	12	12
	1	1	0	0	4	4	21	21	0	0	0	0	26	26
70 ou mais anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	8	13	39	81	39	141	195	175	7	2	10	0	298	412
	13	13	81	81	141	141	175	175	2	2	0	0	412	412
	21	21	120	120	180	180	370	370	9	9	10	10	710	710

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

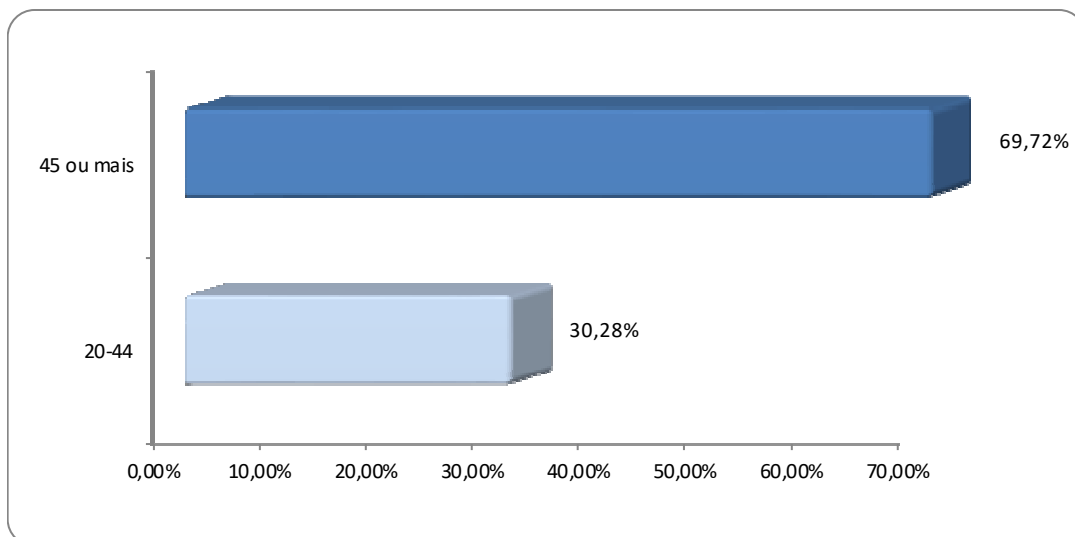
FAIXAS ETÁRIAS	N.º TRABALHADORES	%
20-24	8	1,13%
25-29	17	2,39%
30-34	40	5,63%
35-39	54	7,61%
40-44	96	13,52%
45-49	126	17,75%
50-54	124	17,46%
55-59	101	14,23%
60-64	118	16,62%
65 ou mais	26	3,66%
TOTAL	710	100%

A faixa etária que apresenta maior percentagem de trabalhadores situa-se entre os 45 e os 49 anos com 17,75%, valor equilibrado com o do ano anterior com 19,20%, seguido do escalão etário entre os 50 e os 54 anos com 17,46%. As faixas etárias entre os 60-64 anos também se apresentam bastante expressivas (16,62%). No ano em análise, os números apresentam-se com alguma expressão pelo aumento percentual nas faixas etárias mais jovens, encontrando explicação nas admissões/ingressos de novos trabalhadores 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
215	495	710
30,28%	69,72%	100%

Gráfico 8 - Percentagens entre os dois grupos etários



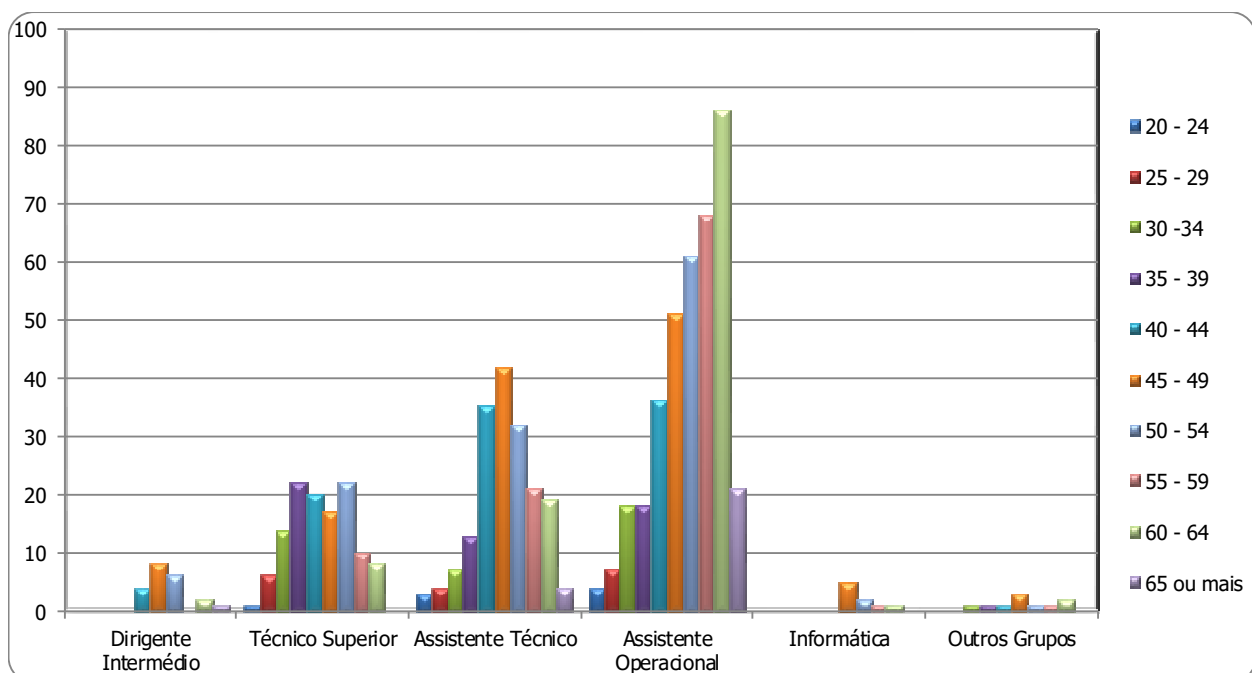
O Quadro 2.2 e o Gráfico 8, apresentam a percentagem de recursos humanos dos 20 aos 44 anos de idade com menos expressão em 2025, mantendo os valores dos anos anteriores, entre os 30%. A faixa etária dos 45 ou mais anos de idade apresenta um valor relativo representativo de 495 trabalhadores, tendo aumentado 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 as novas admissões de trabalhadores 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%	1	1%	3	2%	4	1%		0%		0%	8	1%
25-29		0%	6	5%	4	2%	7	2%		0%		0%	17	2%
30-34		0%	14	12%	7	4%	18	5%		0%	1	10%	40	6%
35-39		0%	22	18%	13	7%	18	5%	0	0%	1	10%	54	8%
40-44	4	19%	20	17%	35	19%	36	10%		0%	1	10%	96	14%
45-49	8	38%	17	14%	42	23%	51	14%	5	56%	3	30%	126	18%
50-54	6	29%	22	18%	32	18%	61	16%	2	22%	1	10%	124	17%
55-59		0%	10	8%	21	12%	68	18%	1	11%	1	10%	101	14%
60-64	2	10%	8	7%	19	11%	86	23%	1	11%	2	20%	118	17%
65 ou mais	1	5%		0%	4	2%	21	6%		0%		0%	26	4%
Total	21	100%	120	100%	180	100%	370	100%	9	100%	10	100%	710	100%

Gráfico 9 - Gráfico das faixas etárias segundo o grupo profissional



O Quadro 2.3 e Gráfico 9 apresentam as faixas etárias separadas percentualmente pelos diferentes grupos profissionais onde, 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 anos.

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 35 e os 39 anos e os 50 e os 54, com 18% (22 trabalhadores).

Os Assistentes Técnicos evidenciam maior expressão percentual na faixa etária entre os 45 e os 49 anos, com 23%, no entanto destaca-se o crescente número de ativos jovens 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: 14	H: 8	H: 48	H: 1	H: 3	H: 74
	M: 0	M: 40	M: 53	M: 62	M: 0	M: 0	M: 155
	T: 0	T: 54	T: 61	T: 110	T: 1	T: 3	T: 229
5 a 9	H: 1	H: 7	H: 3	H: 25	H: 0	H: 0	H: 36
	M: 1	M: 12	M: 18	M: 23	M: 0	M: 0	M: 54
	T: 2	T: 19	T: 21	T: 48	T: 0	T: 0	T: 90
10 a 14	H: 2	H: 0	H: 3	H: 20	H: 0	H: 3	H: 28
	M: 3	M: 5	M: 6	M: 4	M: 0	M: 0	M: 18
	T: 5	T: 5	T: 9	T: 24	T: 0	T: 3	T: 46
15 - 19	H: 1	H: 2	H: 1	H: 4	H: 0	H: 0	H: 8
	M: 0	M: 1	M: 6	M: 7	M: 0	M: 0	M: 14
	T: 1	T: 3	T: 7	T: 11	T: 0	T: 0	T: 22
20 - 24	H: 3	H: 8	H: 11	H: 26	H: 2	H: 2	H: 52
	M: 6	M: 13	M: 30	M: 23	M: 1	M: 0	M: 73
	T: 9	T: 21	T: 41	T: 49	T: 3	T: 2	T: 125
25 - 29	H: 1	H: 6	H: 2	H: 24	H: 2	H: 1	H: 36
	M: 1	M: 3	M: 5	M: 35	M: 1	M: 0	M: 45
	T: 2	T: 9	T: 7	T: 59	T: 3	T: 1	T: 81
30 - 34	H: 0	H: 1	H: 4	H: 22	H: 1	H: 0	H: 28
	M: 2	M: 2	M: 10	M: 12	M: 0	M: 0	M: 26
	T: 2	T: 3	T: 14	T: 34	T: 1	T: 0	T: 54
35 - 39	H: 0	H: 1	H: 5	H: 16	H: 1	H: 1	H: 24
	M: 0	M: 4	M: 11	M: 6	M: 0	M: 0	M: 21
	T: 0	T: 5	T: 16	T: 22	T: 1	T: 1	T: 45
40 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 2	H: 10	H: 0	H: 0	H: 12
	M: 0	M: 1	M: 2	M: 3	M: 0	M: 0	M: 6
	T: 0	T: 1	T: 4	T: 13	T: 0	T: 0	T: 18
Total	H: 8	H: 39	H: 39	H: 195	H: 7	H: 10	H: 298
	M: 13	M: 81	M: 141	M: 175	M: 2	M: 0	M: 412
	T: 21	T: 120	T: 180	T: 370	T: 9	T: 10	T: 710

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

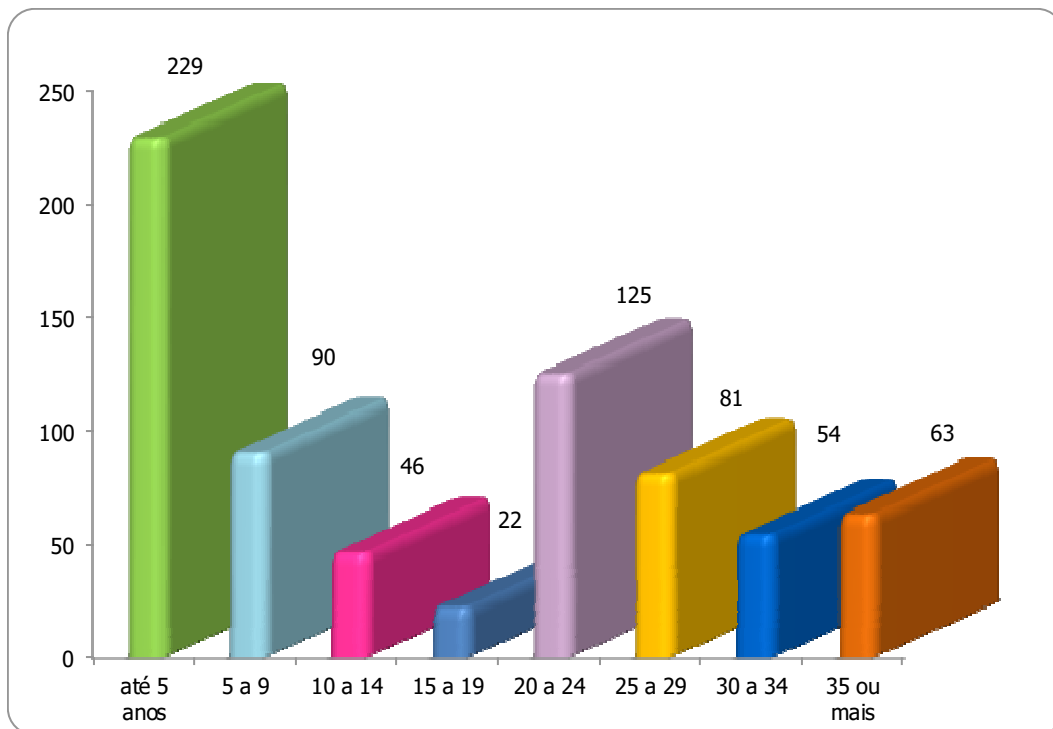
Quadro 3.1 – Nível de antiguidade na função pública e percentagens

ANTIGUIDADE	TOTAL DE TRABALHADORES	%
Até 5 anos	229	32,25%
5 a 9	90	12,68%
10 a 14	46	6,48%
15 a 19	22	3,10%
20 a 24	125	17,61%
25 a 29	81	11,41%
30 a 34	54	7,61%
35 ou mais	63	8,87%
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	17,63	13,67	20,41	18,35	24,43	15,40	18,03
	F	20,46	11,19	14,72	15,45	24,50		14,56
	T	19,38	11,64	15,49	16,64	24,44	15,40	15,66

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 21% (Quadro 2.3) dos trabalhadores têm mais de 60 anos e 8,85% detêm 35 anos ou mais de antiguidade, considerando os valores apresentados em 31 de dezembro de 2025.

Efetivamente destaca-se o grupo profissional dos assistentes operacionais, como sendo o grupo profissional com maior n.º de trabalhadores (370) que, em média, desempenham funções na autarquia há cerca de 16/17 anos. No entanto, as médias de antiguidade mais altas encontram-se nos grupos profissionais na área de informática, seguidos dos dirigentes.

O grupo referente aos assistentes técnicos, masculino e feminino, apresenta uma percentagem média de antiguidade que se destaca superior a 20 anos para os homens e superior a 14 anos para as mulheres, diminuindo este último ano a média de antiguidade devido à admissão de novas trabalhadoras nesta carreira.

O grupo profissional dos técnicos superiores e assistentes técnicos, apresentam médias de antiguidade mais reduzidas, que se deve ao facto do aumento da percentagem das admissões neste ano em análise. Pelos números apresentados, verifica-se que mais de 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	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	2
4 anos de escolaridade	H:	0	H:	0	H:	0	H:	39	H:	0	H:	0	H:	39
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	12	M:	0	M:	0	M:	12
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	51	T:	0	T:	0	T:	51
6 anos de escolaridade	H:	0	H:	0	H:	0	H:	51	H:	0	H:	1	H:	52
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	21	M:	0	M:	0	M:	21
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	72	T:	0	T:	1	T:	73
9.º ano ou equivalente	H:	0	H:	0	H:	4	H:	47	H:	0	H:	0	H:	51
	M:	0	M:	0	M:	2	M:	57	M:	0	M:	0	M:	59
	T:	0	T:	0	T:	6	T:	104	T:	0	T:	0	T:	110
11.º ano	H:	0	H:	0	H:	2	H:	3	H:	0	H:	0	H:	5
	M:	0	M:	0	M:	7	M:	6	M:	0	M:	0	M:	13
	T:	0	T:	0	T:	9	T:	9	T:	0	T:	0	T:	18
12.º ano ou equivalente	H:	0	H:	0	H:	28	H:	52	H:	5	H:	6	H:	91
	M:	0	M:	0	M:	115	M:	74	M:	0	M:	0	M:	189
	T:	0	T:	0	T:	143	T:	126	T:	5	T:	6	T:	280
Bacharelato	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	3	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3
Licenciatura	H:	7	H:	34	H:	5	H:	3	H:	2	H:	3	H:	54
	M:	12	M:	62	M:	16	M:	2	M:	2	M:	0	M:	94
	T:	19	T:	96	T:	21	T:	5	T:	4	T:	3	T:	148
Mestrado	H:	1	H:	3	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	4
	M:	1	M:	16	M:	1	M:	1	M:	0	M:	0	M:	19
	T:	2	T:	19	T:	1	T:	1	T:	0	T:	0	T:	23
Doutoramento	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
Total	H:	8	H:	39	H:	39	H:	195	H:	7	H:	10	H:	298
	M:	13	M:	81	M:	141	M:	175	M:	2	M:	0	M:	412
	T:	21	T:	120	T:	180	T:	370	T:	9	T:	10	T:	710

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	2	2	0,28%
4ª CLASSE	39	12	51	7,18%
6 ANOS	52	21	73	10,28%
9 ANOS	51	59	110	15,49%
11 ANOS	5	13	18	2,54%
12 ANOS	91	189	280	39,44%
BACHARELATO	1	2	3	0,42%
LICENCIATURA	54	94	148	20,85%
MESTRADO	4	19	23	3,24%
DOCTORAMENTO	1	1	2	0,28%
TOTAL	298	412	710	100%

Gráfico 11 - Habilitações segundo o género

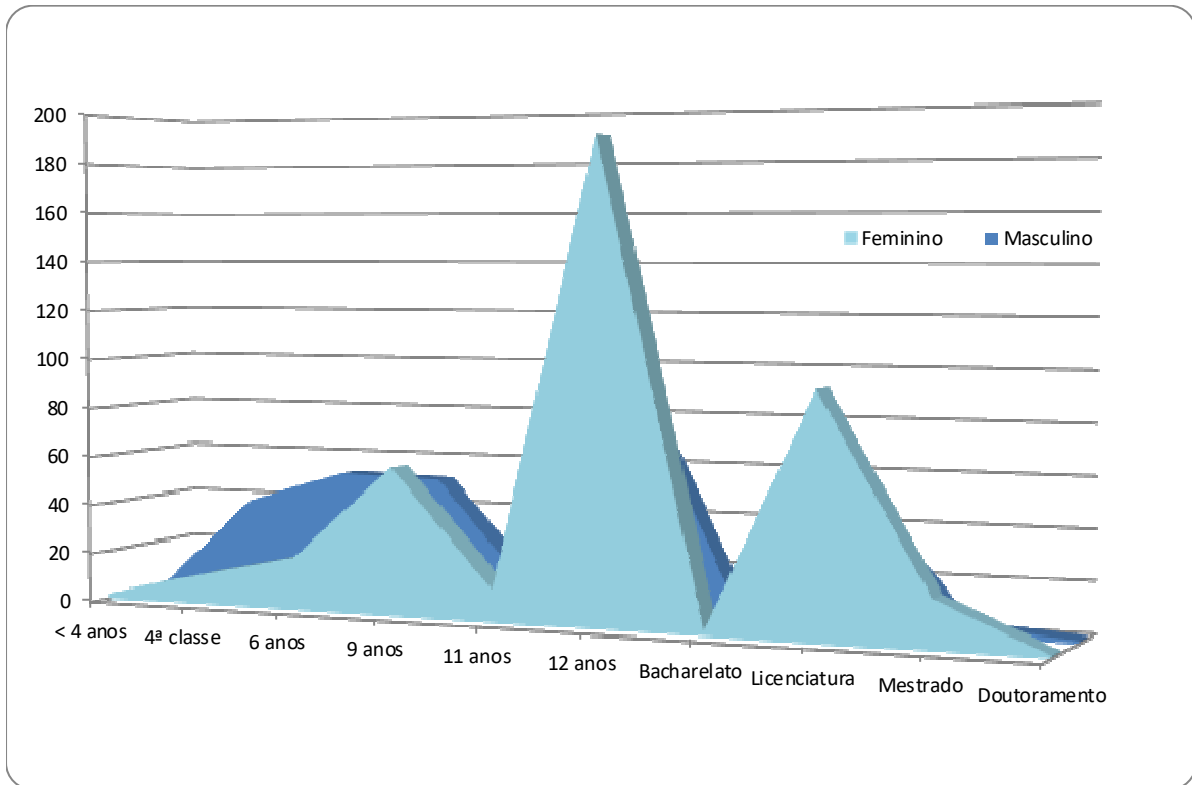
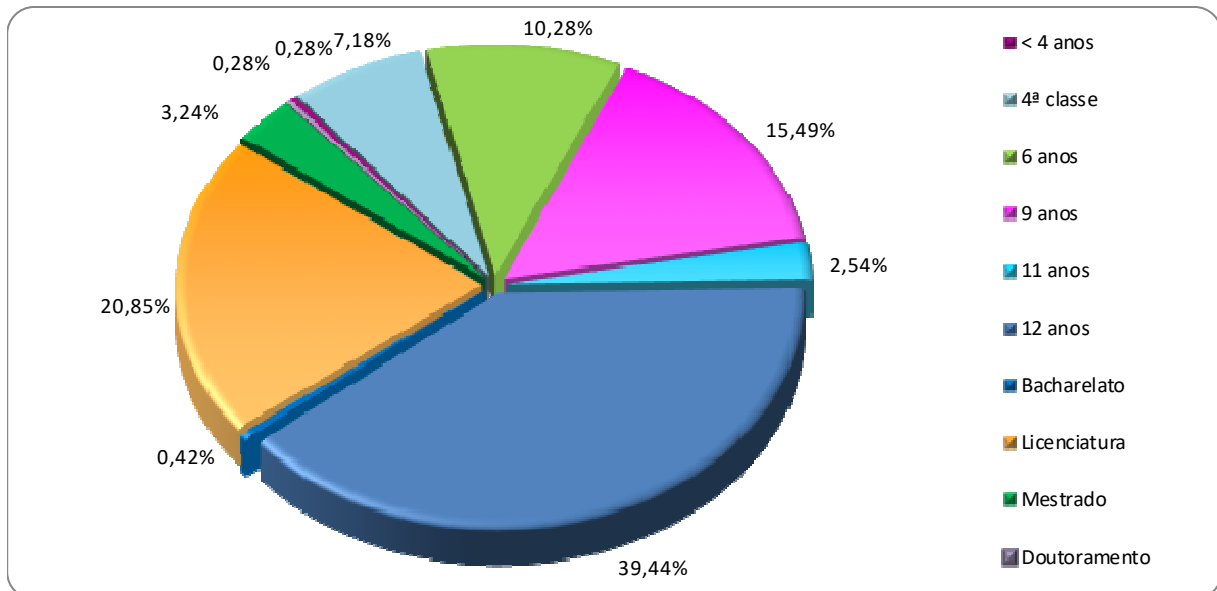


Gráfico 12 - Percentagens da estrutura habilitacional



Pela análise do Quadro 4, 4.1, Gráfico 11 e 12, constata-se que 33,23% dos efetivos têm habilitações inferiores ao 9.º ano de escolaridade, havendo inclusive 0,28% dos trabalhadores que registam habilitações inferiores à antiga 4ª classe.

No quadro do nível de escolaridade destaca-se uma percentagem evidente de 7,18% 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.

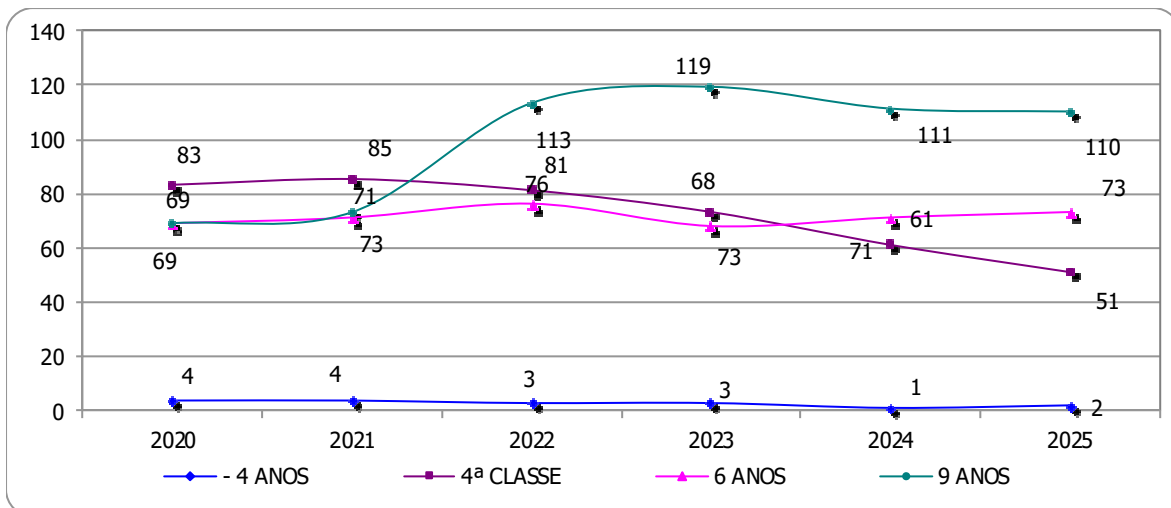
No grupo de trabalhadores com habilitações superiores ao 12.º ano de escolaridade, destacam-se com alguma expressão os efetivos do sexo feminino e um total de 39,44%, com tendência crescente nestes últimos anos.

EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA HABILITACIONAL DE 2020 a 2025

Quadro 4.2 – Dados comparativos da estrutura habilitacional de 2020 a 2025

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
< 4 ANOS	4	1%	4	1%	3	0%	3	0%	1	0%	2	0%
4ª CLASSE	83	18%	85	17%	81	12%	73	11%	61	9%	51	7%
6 ANOS	69	15%	71	14%	76	12%	68	10%	71	10%	73	10%
9 ANOS	69	15%	73	14%	113	17%	119	18%	111	16%	110	15%
11 ANOS	14	3%	14	3%	15	2%	17	3%	17	2%	18	3%
12 ANOS	131	28%	154	30%	238	36%	239	36%	271	39%	280	39%
BACHARELATO	3	1%	3	1%	2	0%	2	0%	2	0%	3	0%
LICENCIATURA	82	18%	90	18%	109	17%	129	19%	143	20%	148	21%
MESTRADO	7	2%	13	3%	15	2%	21	3%	23	3%	23	3%
DOCTORAMENTO	2	0%	2	0%	2	0%	2	0%	3	0%	2	0%
TOTAL	464		509		654		673		703		710	

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 anos uma redução significativa, de 1% para menos de 1%, e de 18%, para 7% respetivamente.

A estrutura habilitacional, concretamente ao nível da escolaridade correspondente ao 9.º ano, apresenta um valor percentual relativo de 15,49%. Verifica-se a admissão de um número crescente de trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade ou habilitações académicas superiores.

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

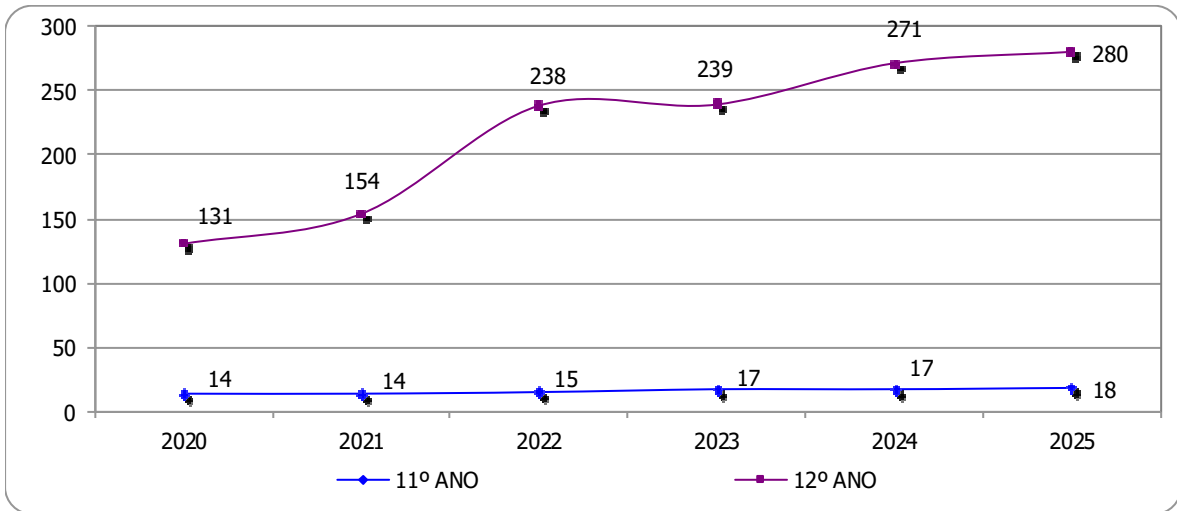
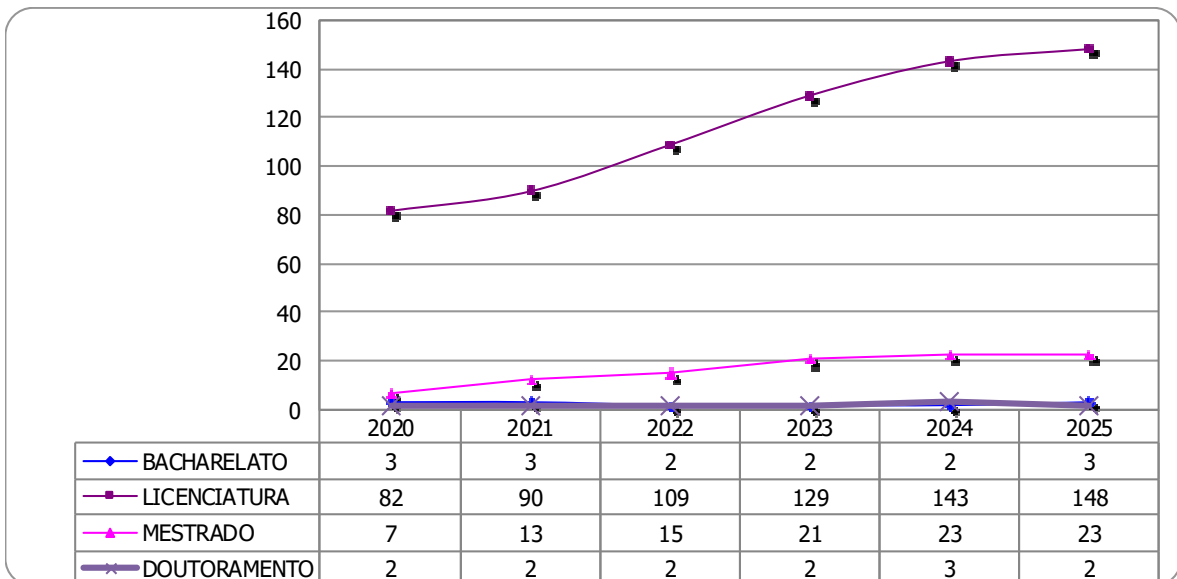


Gráfico 15 – Graus Académicos – Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento



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: 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: 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

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: 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
40 - 44	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
45 - 49	H: 1	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 1	M: 3	M: 2	M: 0	M: 0	M: 6
	T: 1	T: 1	T: 4	T: 2	T: 0	T: 0	T: 8
50 - 54	H: 0	H: 1	H: 0	H: 1	H: 1	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 1	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 2	T: 0	T: 3	T: 1	T: 0	T: 6
55 - 59	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 2	M: 0	M: 3	M: 0	M: 0	M: 5
	T: 0	T: 2	T: 0	T: 3	T: 0	T: 0	T: 5
60 - 64	H: 0	H: 1	H: 1	H: 3	H: 0	H: 0	H: 5
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 2	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 1	T: 2	T: 5	T: 0	T: 0	T: 8
65 - 69	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
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: 1	H: 2	H: 2	H: 7	H: 1	H: 0	H: 13
	M: 0	M: 4	M: 4	M: 11	M: 0	M: 0	M: 19
	T: 1	T: 6	T: 6	T: 18	T: 1	T: 0	T: 32

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 ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género

	Dirigente - Intermediário		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Procedimento concursal	H:	0	H:	2	H:	0	H:	14	H:	0	H:	0	H:	16
	M:	0	M:	6	M:	1	M:	21	M:	1	M:	0	M:	29
	T:	0	T:	8	T:	1	T:	35	T:	1	T:	0	T:	45
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
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	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:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
Regresso de licença	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
Comissão de serviço	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
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 situações	H:	0	H:	6	H:	6	H:	4	H:	0	H:	4	H:	20
	M:	0	M:	7	M:	6	M:	5	M:	0	M:	0	M:	18
	T:	0	T:	13	T:	12	T:	9	T:	0	T:	4	T:	38
Total	H:	1	H:	8	H:	7	H:	18	H:	0	H:	4	H:	38
	M:	1	M:	13	M:	8	M:	26	M:	1	M:	0	M:	49
	T:	2	T:	21	T:	15	T:	44	T:	1	T:	4	T:	87

Nota:

Considerado o total de trabalhadores integrados no Município por transferência de competências no domínio da Educação e todas as situações resultantes, os admitidos ou regressados ao serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

No quadro apresentado estão contempladas todas as situações de admitidos por via dos procedimentos concursais, mobilidade interna a órgãos e serviços, regresso por motivo de licença e, em outras situações, as situações de doença prolongada ou acidente de trabalho, mobilidade interna entre carreiras e categorias ou entre órgãos e serviços.

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	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Caducidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Revogação (mútuo acordo)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	0	0	5	3	0	1	2	1	0	0	0	0	7	5
	0	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	5	0
	0	0	8	0	1	0	3	0	0	0	0	0	12	0
Sanção disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conclusão sem sucesso do período experimental	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Fim da situação de mobilidade interna	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Fim da situação de cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
Reforma/aposentação	0	0	0	0	5	4	7	5	0	0	0	0	12	10
	0	0	1	0	4	0	5	0	0	0	0	0	10	0
	0	0	1	0	9	0	12	0	0	0	0	0	22	0
Limite de idade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessação da comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	0	0	1	1	2	3	6	6	9	10	4	0	22	20
	0	0	1	1	3	3	6	6	10	10	0	0	20	0
	0	0	2	2	5	3	12	12	19	19	4	0	42	0
Total	0	0	7	5	7	8	16	14	9	10	4	0	43	37
	0	0	5	0	8	0	14	0	10	0	0	0	37	0
	0	0	12	5	15	8	30	14	19	10	4	0	80	37

No quadro apresentado em outras situações estão contempladas as saídas verificadas de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025, por motivos devidamente apresentados e justificados, conforme valores apresentados no SIAL – DGAL. Foram observadas situações de resolução, denúncia ou exoneração por iniciativa do trabalhador, situações de conclusão sem sucesso do período experimental, situações de fim de mobilidade interna, situações de mobilidade para outras entidades ou entre carreiras, situações de cessação da comissão de serviço, situações 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:	4	T:	1	T:	8	T:	0	T:	0	T:	13
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:	0	T:	5	T:	8	T:	2	T:	0	T:	0	T:	15
Total	T:	0	T:	9	T:	9	T:	10	T:	0	T:	0	T:	28

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:	0	H:	2	H:	0	H:	7	H:	0	H:	0	H:	9
	M:	0	M:	4	M:	1	M:	9	M:	0	M:	0	M:	14
	T:	0	T:	6	T:	1	T:	16	T:	0	T:	0	T:	23
Consolidação da mobilidade na categoria	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
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H:	0	H:	11	H:	9	H:	54	H:	1	H:	4	H:	79
	M:	0	M:	18	M:	34	M:	35	M:	1	M:	0	M:	88
	T:	0	T:	29	T:	43	T:	89	T:	2	T:	4	T:	167
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (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 gestionária (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:	0	H:	13	H:	9	H:	61	H:	1	H:	4	H:	88
	M:	0	M:	23	M:	35	M:	44	M:	1	M:	0	M:	103
	T:	0	T:	36	T:	44	T:	105	T:	2	T:	4	T:	191

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 2025 (com efeitos reportados a 01.01.2025), em conformidade com o SIADAP, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, com as alterações e adaptações à AL, com efeitos retroativos a 01.01.2025. Nos termos do art.º 17.º do LOE para 2020, aprovado pela Lei n.º 2/2020, de 31.03, “a partir do ano de 2020 é retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, passando o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito a ser feito na sua totalidade” e as alterações de posicionamento remuneratório nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 75/2023 de 29.08, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, com as alterações e adaptações à AL, com efeitos a 01.01.2025.

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: 38	H: 36	H: 181	H: 6	H: 6	H: 267
	M: 0	M: 64	M: 133	M: 161	M: 2	M: 0	M: 360
	T: 0	T: 102	T: 169	T: 342	T: 8	T: 6	T: 627
Flexível	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 3	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 4
	T: 0	T: 3	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 4
Desfasado	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 2	M: 2	M: 3	M: 0	M: 0	M: 7
	T: 0	T: 2	T: 2	T: 3	T: 0	T: 0	T: 7
Jornada Contínua	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 2	M: 2	M: 3	M: 0	M: 0	M: 7
	T: 0	T: 2	T: 2	T: 3	T: 0	T: 0	T: 7
Trabalho por Turnos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 11	H: 0	H: 0	H: 11
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 13	T: 0	T: 0	T: 13
Específico	H: 0	H: 1	H: 2	H: 3	H: 1	H: 0	H: 7
	M: 0	M: 10	M: 4	M: 5	M: 0	M: 0	M: 19
	T: 0	T: 11	T: 6	T: 8	T: 1	T: 0	T: 26
Isenção de Horário	H: 8	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 4	H: 13
	M: 13	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 13
	T: 21	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 4	T: 26
Total	H: 8	H: 39	H: 39	H: 195	H: 7	H: 10	H: 298
	M: 13	M: 81	M: 141	M: 175	M: 2	M: 0	M: 412
	T: 21	T: 120	T: 180	T: 370	T: 9	T: 10	T: 710

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: 8	H: 39	H: 39	H: 195	H: 7	H: 10	H: 298
	M: 13	M: 80	M: 141	M: 175	M: 2	M: 0	M: 411
	T: 21	T: 119	T: 180	T: 370	T: 9	T: 10	T: 709
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: 8	H: 39	H: 39	H: 195	H: 7	H: 10	H: 298
	M: 13	M: 81	M: 141	M: 175	M: 2	M: 0	M: 412
	T: 21	T: 120	T: 180	T: 370	T: 9	T: 10	T: 710

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: Sem qualquer registo de horas de trabalho noturno, normal ou extraordinário no ano 2025.

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:	55 420,00	
	M:	11 201,20	
	T:	66 621,20	
Total	H:	55 420,00	
	M:	11 201,20	
	T:	66 621,20	

Nota: Foi considerado o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025. 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:	10 874,00	
	M:	2 584,50	
	T:	13 458,50	
Descanso semanal complementar	H:	26 802,00	
	M:	5 862,50	
	T:	32 664,50	
Total	H:	37 676,00	
	M:	8 447,00	
	T:	46 123,00	

Nota: Foi considerado o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025. 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	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Casamento	0,0	0,0	15,0	0,0	15,0	0,0	16,0	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	45,0	16,0
	0,0	15,0	0,0	15,0	0,0	16,0	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	61,0	16,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Protecção na parentalidade	0,0	0,0	0,5	762,0	81,5	530,0	131,0	836,5	1,0	1,0	37,0	0,0	251,0	2 129,5
	0,0	762,0	0,5	762,5	81,5	611,5	131,0	967,5	1,0	2,0	37,0	0,0	2 380,5	2 129,5
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Falecimento de familiar	2,0	6,0	21,0	67,0	23,0	129,5	96,0	72,0	2,0	0,0	3,0	0,0	147,0	274,5
	2,0	6,0	21,0	67,0	23,0	129,5	96,0	72,0	2,0	0,0	3,0	0,0	147,0	274,5
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Doença	11,0	21,5	264,5	947,0	1 123,5	2 542,0	4 096,5	5 617,0	20,5	4,0	175,0	0,0	5 691,0	9 131,5
	11,0	21,5	264,5	947,0	1 123,5	2 542,0	4 096,5	5 617,0	20,5	4,0	175,0	0,0	5 691,0	9 131,5
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Por acidente em serviço ou doença profissional	0,0	0,0	7,0	67,0	0,0	34,0	1 063,0	841,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1 070,0	942,0
	0,0	0,0	7,0	67,0	0,0	34,0	1 063,0	841,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1 070,0	942,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Assistência a familiares	0,0	5,0	23,0	136,0	9,0	201,0	49,0	153,0	0,0	0,0	15,0	0,0	96,0	495,0
	0,0	5,0	23,0	136,0	9,0	201,0	49,0	153,0	0,0	0,0	15,0	0,0	96,0	495,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Trabalhador-estudante	0,0	0,0	2,0	18,5	5,0	35,5	1,0	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	94,0
	0,0	0,0	2,0	18,5	5,0	35,5	1,0	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	94,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Por conta do período de férias	5,5	14,0	78,5	176,0	74,5	264,0	142,5	149,5	18,5	4,5	8,0	0,0	327,5	608,0
	5,5	14,0	78,5	176,0	74,5	264,0	142,5	149,5	18,5	4,5	8,0	0,0	327,5	608,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Com perda de vencimento	0,0	0,0	0,0	0,0	153,0	212,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	153,0	212,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	153,0	212,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	153,0	212,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Cumprimento de pena disciplinar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Greve	0,0	1,0	26,0	43,0	24,0	114,0	80,0	295,0	2,0	0,0	5,0	0,0	137,0	453,0
	0,0	1,0	26,0	43,0	24,0	114,0	80,0	295,0	2,0	0,0	5,0	0,0	137,0	453,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Injustificadas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Outros	13,0	31,5	239,5	370,5	245,0	461,5	426,0	496,0	80,0	3,5	157,0	0,0	1 160,5	1 363,0
	13,0	31,5	239,5	370,5	245,0	461,5	426,0	496,0	80,0	3,5	157,0	0,0	1 160,5	1 363,0
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Total	31,5	79,0	677,0	2 587,0	1 753,5	4 523,5	6 085,0	8 516,0	139,0	13,0	400,0	0,0	9 086,0	15 718,5
	31,5	79,0	677,0	2 587,0	1 753,5	4 523,5	6 085,0	8 516,0	139,0	13,0	400,0	0,0	9 086,0	15 718,5
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:

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

EVOLUÇÃO DOS VALORES DO ABSENTISMO DE 2020 a 2025

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

Motivo de Ausência	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Casamento	15	0,22%	0	0,00%	15	0,11%	30	0,17%	30	0,13%	61	0,25%
Maternidade/Paternidade	464	6,83%	1031	13,77%	590,5	4,25%	1255,5	7,02%	2459,5	10,33%	2380,5	9,60%
Falecimento de familiar	151	2,22%	232,5	3,11%	238,5	1,72%	335	1,87%	273	1,15%	421,5	1,70%
Doença	4387,5	64,55%	4600,5	61,45%	9313	67,08%	12263,5	68,60%	14245	59,81%	14822,5	59,76%
Acidente em Serviço/Doença Profissional	294	4,33%	87	1,16%	564	4,06%	998	5,58%	1874	7,87%	2012	8,11%
Assistência a familiares	140	2,06%	157	2,10%	459	3,31%	316	1,77%	651	2,73%	591	2,38%
Trabalhador estudante	33	0,49%	49,5	0,66%	65,5	0,47%	86	0,48%	104	0,44%	102	0,41%
Por conta período de férias	266	3,91%	295,5	3,95%	589	4,24%	605	3,38%	705	2,96%	935,5	3,77%
Com perda de vencimento	647	9,52%	488	6,52%	1025	7,38%	518	2,90%	657	2,76%	365	1,47%
Cumprimento de pena disciplinar	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Greve	74	1,09%	78	1,04%	240	1,73%	549	3,07%	537	2,25%	590	2,38%
Injustificadas	0	0,00%	1	0,01%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,00%		0,00%
Outras	326	4,80%	467	6,24%	784	5,65%	920,5	5,15%	2279	9,57%	2523,5	10,17%
TOTAL	6798	100,00%	7487	100,00%	13884	100,00%	17878	100,00%	23816	100,00%	24805	100,00%

Gráfico 16 - Evolução dos valores do absentismo

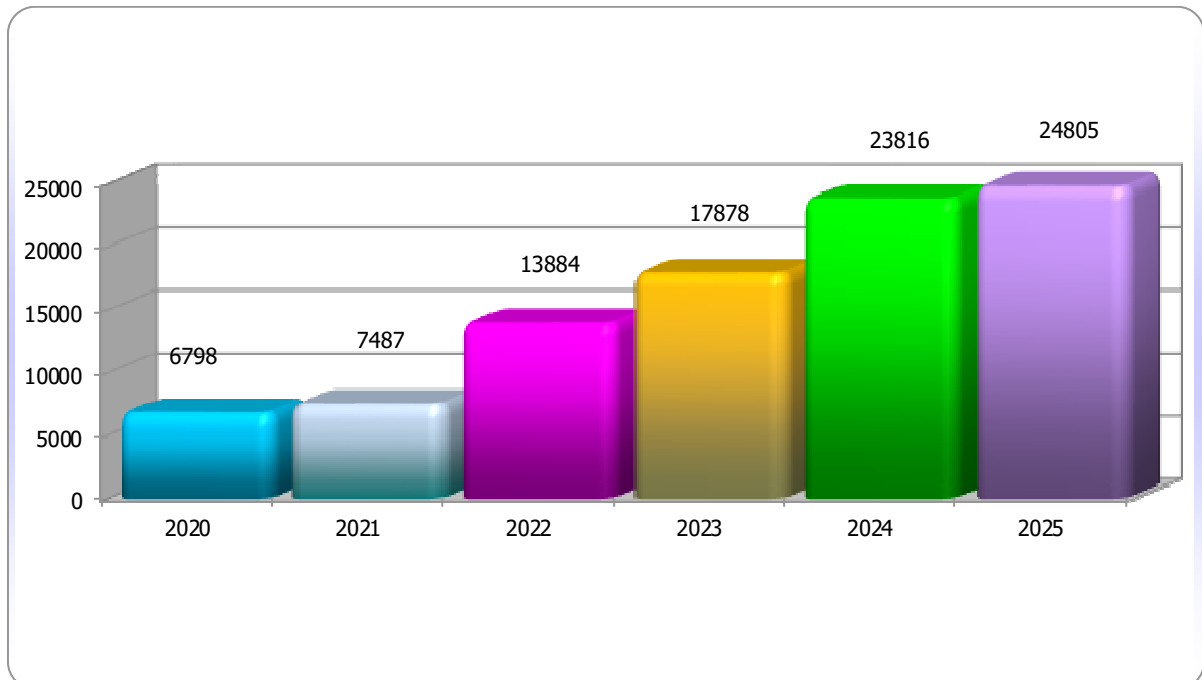
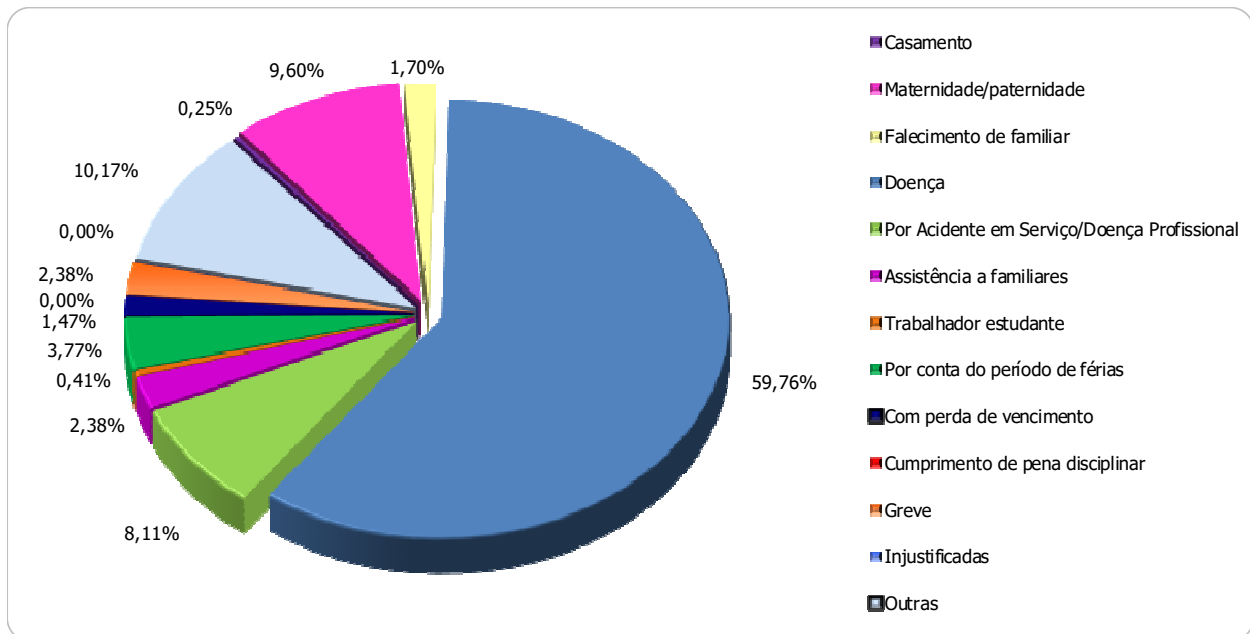


Gráfico 17 – Discriminação percentual das ausências ao trabalho no ano de 2025



Da análise dos dados contidos no Quadro 15.1 e Gráficos relativos ao Absentismo nos últimos anos, podemos observar que as ausências ao trabalho apresentam valores de destaque, nomeadamente no que diz respeito aos dois últimos anos, sendo que a sua percentagem subiu consideravelmente.

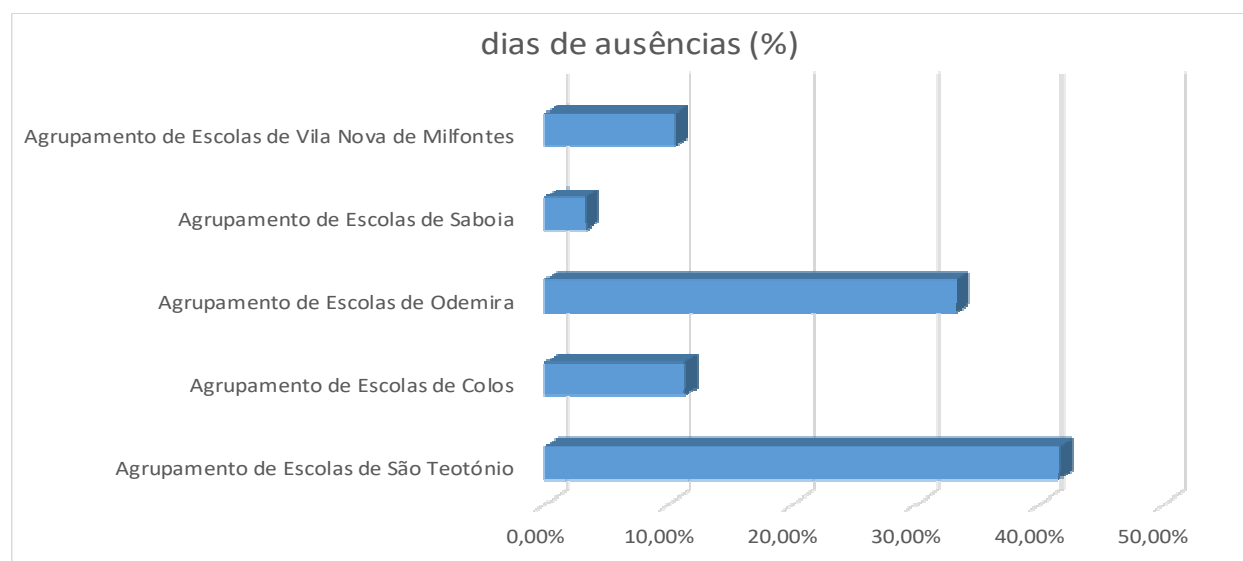
O Absentismo pode ter origem em diferentes motivos de ausência, definidos por lei, alguns dos motivos apresentam valores relativos com pouca expressão, sendo que neste Município, as faltas injustificadas, por cumprimento de pena disciplinar ou por casamento, apresentam valores percentuais sem expressão. 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 os verdadeiros motivos do absentismo no município.

Quadro 15.2 - Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, para o pessoal não docente ao serviço nos Agrupamentos de Escolas

			Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Totais:
Agrupamento de Escolas de São Teotónio	Agrup. 100	Assistente Técnico	0	21	2	1	2,5	12	1	0	1	6	19	9	74,5
		Assistente Operacional	10	20	69	72	55	36	46	32	50	98	57	87,5	632,5
		Totais:	10	41	71	73	57,5	48	47	32	51	104	76	96,5	707
	Agrup. 02ESC	Assistente Técnico	3	5,5	20	32,5	17,5	4	0,5	1	1	22,5	3,5	4,5	115,5
		Assistente Operacional	183	193	192	205	296,5	254	206	106,5	111,5	122	104,5	100,5	2074,5
		Totais:	186	198,5	212	237,5	314	258	206,5	107,5	112,5	144,5	108	105	2190
Agrupamento de Escolas de Colos	Agrup. 101	Assistente Técnico	2	0	2	1	5	0	1	0	0	0	0	1	12
		Assistente Operacional	4	6,5	6	2	5	12	6	36	31,5	9	4	9	131
		Totais:	6	6,5	8	3	10	12	7	36	31,5	9	4	10	143
	Agrup. 05ESC	Assistente Técnico	44,5	32,5	33	32	43	32	33	32	33	11	5	8,5	339,5
		Assistente Operacional	26	30	38	48	39,5	36	9	0	25,5	25	11,5	17	305,5
		Totais:	70,5	62,5	71	80	82,5	68	42	32	58,5	36	16,5	25,5	645
Agrupamento de Escolas de Odemira	Agrup. 102	Assistente Técnico	2	2	1	0	0	0	0	0	1	3	1	4	14
		Assistente Operacional	38	23	44	9	14	39	31	35	61	38	22	27	381
		Totais:	40	25	45	9	14	39	31	35	62	41	23	31	395
	Agrup. 04ESC	Assistente Técnico	35	46	34,5	34	34	33,5	39,5	60	31	36	33	32	448,5
		Assistente Operacional	128	108,5	138	154	111	131	184	90	50,5	111,5	155	111	1472,5
		Totais:	163	154,5	172,5	188	145	164,5	223,5	150	81,5	147,5	188	143	1921
Agrupamento de Escolas de Saboia	Agrup. 103	Assistente Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Assistente Operacional	10,5	12,5	13	2	3,5	1	2,5	0	9,5	9	5	10	78,5
		Totais:	10,5	12,5	13	2	3,5	1	2,5	0	9,5	9	5	10	78,5
	Agrup. 03ESC	Assistente Técnico	5	3,5	5,5	7	5,5	7	13,5	0,5	3	11,5	2,5	4,5	69
		Assistente Operacional	9,5	17,5	4	7,5	12	5	4	1	1,5	6,5	6	10	84,5
		Totais:	14,5	21	9,5	14,5	17,5	12	17,5	1,5	4,5	18	8,5	14,5	153,5
Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Milfontes	Agrup. 104	Assistente Técnico	0	9	3	0	2	2	0	0	1	7	4	5	33
		Assistente Operacional	9	10	33	31	43,5	44,5	60	11	1	29	13	15	300
		Totais:	9	19	36	31	45,5	46,5	60	11	2	36	17	20	333
	Agrup. 01ESC	Assistente Técnico	27	30	22	7	22	14	2	1	1	6	22	39	193
		Assistente Operacional	25	12	3	3	16	17	15	51	11	19	15	23	210
		Totais:	52	42	25	10	38	31	17	52	12	25	37	62	403
Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, para o pessoal não docente	Assistente Técnico	118,5	149,5	123	114,5	131,5	104,5	90,5	94,5	72	103	90	107,5	1299	
	Assistente Operacional	443	433	540	533,5	596	575,5	563,5	362,5	353	467	393	410	5670	
	Totais:	561,5	582,5	663	648	727,5	680	654	457	425	570	483	517,5	6969	

Agrupamentos de Escolas	dias de ausências (n.º)	dias de ausências (%)
Agrupamento de Escolas de São Teotónio	2897	41,57%
Agrupamento de Escolas de Colos	788	11,31%
Agrupamento de Escolas de Odemira	2316	33,23%
Agrupamento de Escolas de Saboia	232	3,33%
Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Milfontes	736	10,56%
Totais	6969	100,00%

Gráfico 18 – Apresentação percentual das ausências ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, para o pessoal não docente ao serviço nos Agrupamentos de Escolas



II - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Estrutura Remuneratória, por género.

Quadro 17 A – Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

	Número de Trabalhadores	
	H:	M:
800€ - 1000€	128	249
	T: 377	
1001€ - 1250€	98	50
	T: 148	
1251€ - 1500€	40	62
	T: 102	
1501€ - 1750€	4	11
	T: 15	
1751€ - 2000€	9	8
	T: 17	
2001€ - 2250€	4	7
	T: 11	
2251€ - 2500€	4	6
	T: 10	
2501€ - 2750€	3	4
	T: 7	
2751€ - 3000€	6	12
	T: 18	
3001€ - 3500€	2	3
	T: 5	
Total	298	412
	T: 710	

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 (€)	878,41 €	878,41 €
Máxima (€)	3.181,95 €	3.294,93 €

Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano 2025

	Valor (euros)	
Remunerações base (1)	T:	12 115 863,56 €
Suplementos remuneratórios (2)	T:	1 620 934,75 €
Prémios de desempenho	T:	0,00 €
Prestações sociais (3)	T:	903 189,98 €
Outros encargos com pessoal	T:	2 808 507,77 €
Total	T:	17 448 496,06 €

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 remuneratórios

	Valor (euros)	
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	T:	717 027,09 €
Trabalho normal nocturno	T:	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	530 674,02 €
Disponibilidade permanente	T:	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T:	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	T:	76 522,25 €
Fixação na periferia	T:	0,00 €
Trabalho por turnos	T:	102 001,45 €
Abono para falhas	T:	16 498,15 €
Participação em reuniões	T:	0,00 €
Ajudas de custo	T:	99 264,41 €
Representação	T:	78 947,38 €
Secretariado	T:	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	T:	0,00 €
Total	T:	1 620 934,75 €

Nota: O valor dos suplementos remuneratórios no quadro 18 e o total do quadro 18.1 não podem ser diferentes.

Quadro 18.2 - Encargos com prestações sociais

	Valor (euros)	
Abono de família	T:	6 780,60 €
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	T:	6 438,65 €
Subsídio de educação especial	T:	1 546,08 €
Subsídio mensal vitalício	T:	0,00 €
Subsídio de refeição	T:	888 318,00 €
Subsídio de funeral	T:	106,65 €
Subsídio por morte	T:	0,00 €
Benefícios sociais (1)	T:	0,00 €
Outras prestações sociais	T:	0,00 €
Total	T:	903 189,98 €

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

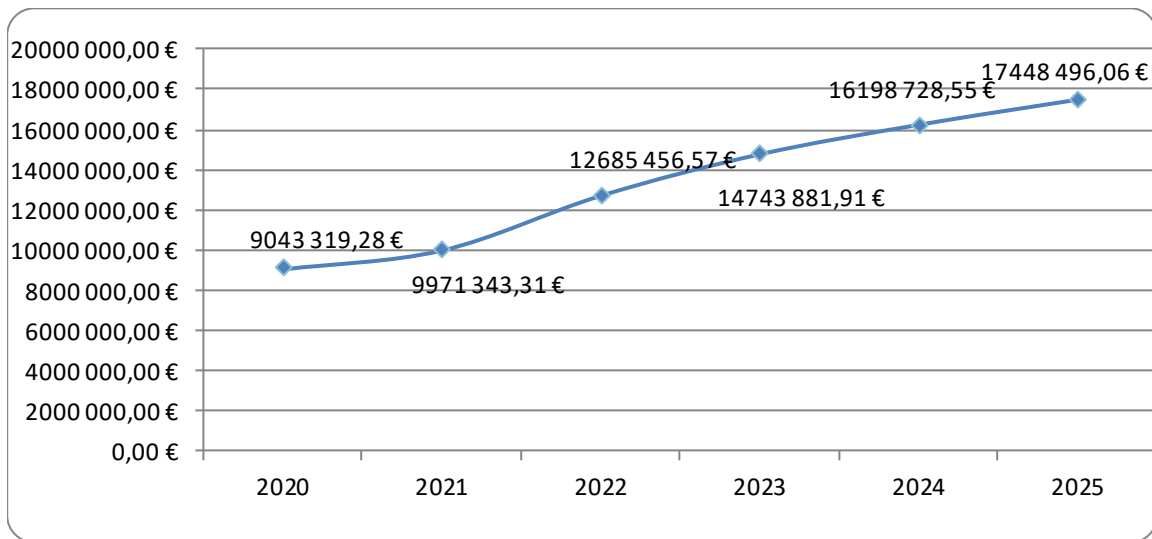
	Valor (euros)	
Grupos desportivos/ casa de pessoal	T:	493 092,24 €
Refeitórios	T:	0,00 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	T:	0,00 €
Colónias de férias	T:	0,00 €
Subsídio de estudos	T:	0,00 €
Apoio socioeconómico	T:	0,00 €
Outros benefícios sociais	T:	0,00 €
Total	T:	493 092,24 €

TOTAL DE ENCARGOS COM O PESSOAL DE 2020 a 2025

Quadro 18.3 – Dados comparativos dos encargos com o pessoal

ANOS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
€	9 043 319,28 €	9 971 343,31 €	12 685 456,57 €	14 743 881,91 €	16 198 728,55 €	17 448 496,06 €

Gráfico 19 - Evolução dos encargos com o pessoal



NOTA: Para apuramento de encargos com o pessoal foram considerados: 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.

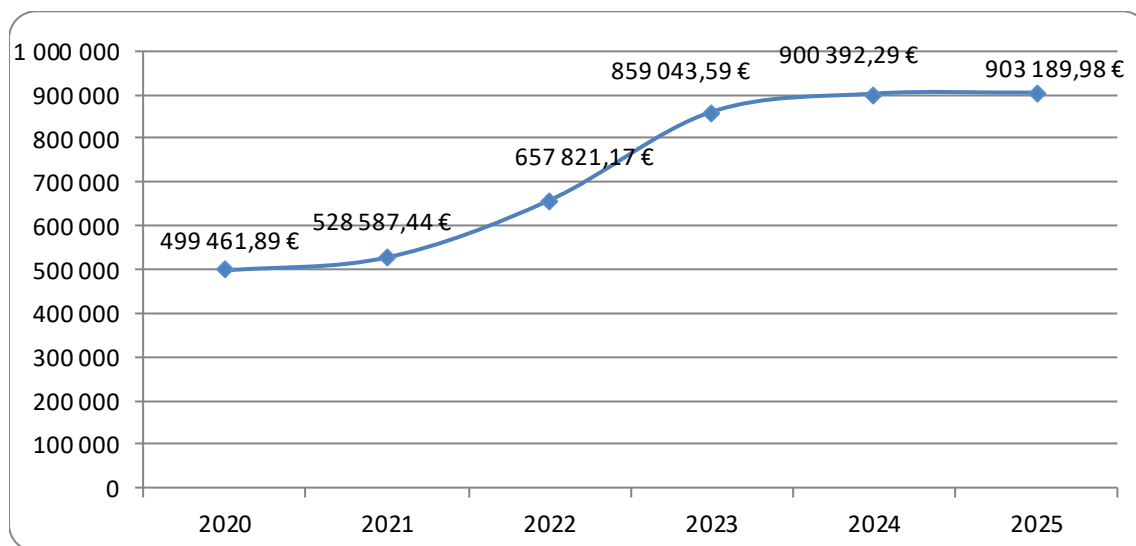
A evolução dos encargos com pessoal tem sido crescente, destacando-se a evolução dos encargos com o pessoal neste último ano em análise (+1.249.767,51€), fator diretamente ligado com o aumento do número de admissões e regressos registados.

TOTAL DE ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS DE 2020 a 2025

Quadro 18.4 – Dados comparativos de encargos com prestações sociais

ANOS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
€	499 461,89 €	528 587,44 €	657 821,17 €	859 043,59 €	900 392,29 €	903 189,98 €

Gráfico 20 - Evolução dos encargos com prestações sociais



NOTA: Para apuramento de encargos com prestações sociais foram considerados: Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção), abono 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.

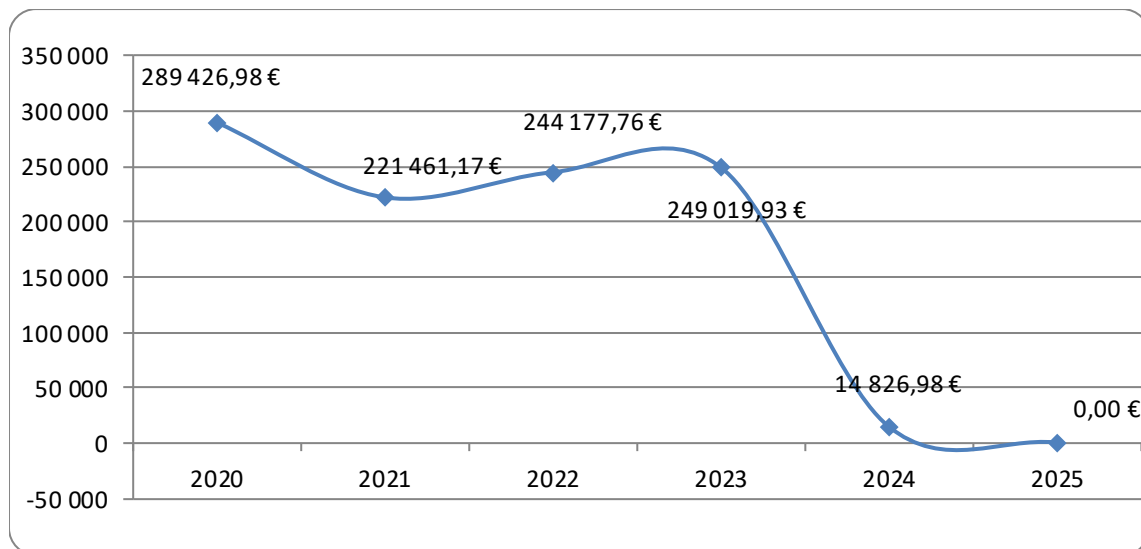
O equilíbrio do número de trabalhadores originou uma estabilidade dos encargos com o pessoal, bem como das suas prestações sociais, destacando-se o expressivo aumento dos valores apresentados em 2021 e 2023.

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

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

Encargos e comparticipações da ADSE aos trabalhadores						
ANOS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
€	289 426,98 €	221 461,17 €	244 177,76 €	249 019,93 €	14 826,98 €	0,00 €

Gráfico 20.1 - 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 equilibrados nestes anos, com uma anulação por completo no ano 2025, 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. Constatou-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: 15				H: 0
	M: 17				M: 0
	T: 32				T: 0
N.º de acidentes com baixa		H: 0	H: 5	H: 6	
		M: 2	M: 9	M: 3	
		T: 2	T: 14	T: 9	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		H: 0	H: 56	H: 569	
		M: 2	M: 210	M: 216	
		T: 2	T: 266	T: 785	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores		H: 0	H: 0	H: 83	
		M: 0	M: 29	M: 658	
		T: 0	T: 29	T: 741	

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 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: 1				H: 0
	M: 4				M: 0
	T: 5				T: 0
N.º de acidentes com baixa		H: 0	H: 1	H: 0	
		M: 0	M: 2	M: 1	
		T: 0	T: 3	T: 1	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		H: 0	H: 32	H: 0	
		M: 0	M: 31	M: 65	
		T: 0	T: 63	T: 65	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores		H: 0	H: 0	H: 124	
		M: 1	M: 0	M: 0	
		T: 1	T: 0	T: 124	

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:	3
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	T:	29
Casos de incapacidade temporária e parcial	T:	4
Total	T:	36

CONTAGEM DOS ACIDENTES OCORRIDOS EM SERVIÇO E NÚMERO DE DIAS PERDIDOS COM BAIXA DE 2020 a 2025

Quadro 20.1 – Dados comparativos de acidentes ocorridos em serviço

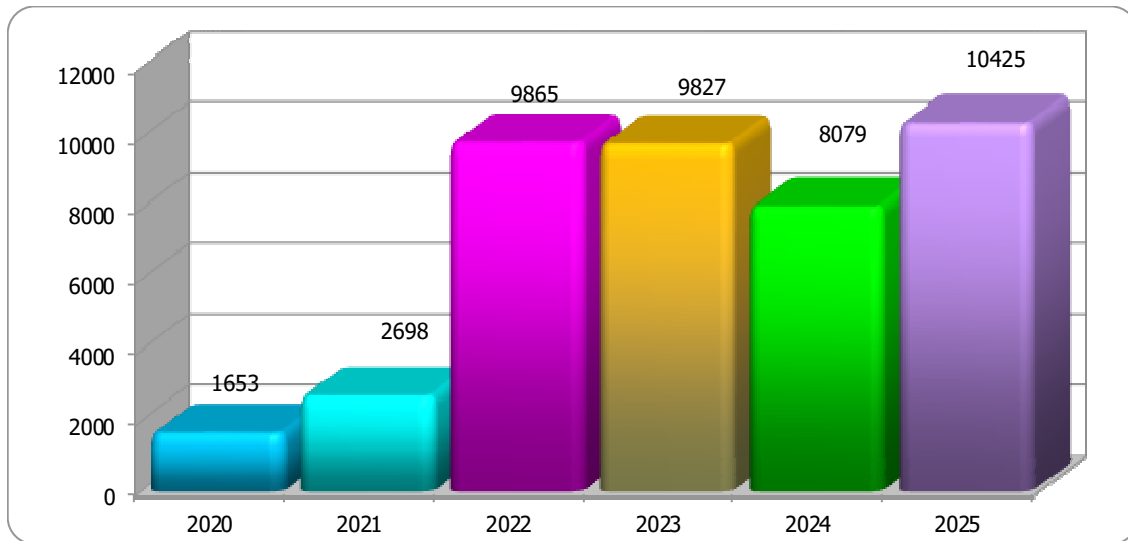
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Acidentes ocorridos c/ baixa	4	6	10	15	25	28
N.º dias perdidos com baixa	423	191	980	1251	1659	2076
ITA	4	6	11	10	19	29
ITP	0	1	2	1	8	4
IPP	1	0	13	0	1	3

ITA – Incapacidade Temporária Absoluta

ITP – Incapacidade Temporária Parcial

IPP – Incapacidade Permanente Parcial

Gráfico 21 - Evolução dos acidentes ocorridos com baixa



Da análise do Quadro 20.1 e do Gráfico 21, referente à evolução dos acidentes em serviço, nestes anos, constata-se que, no geral, tem ocorrido uma considerável evolução no número de participação de sinistros e, conseqüentemente, no número de dias perdidos com baixa, verificando-se um acentuado aumento do número de acidentes ocorridos e do número de dias de ausência com baixa nestes últimos anos.

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
0	0	0	0

Nota:

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

Não constam situações participadas ou confirmadas de doença profissional ou dias de trabalho perdidos.

A aplicação permite a selecção da doença e do respectivo código

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

	Número		Total (euros)	
Total dos exames médicos efetuados (a)	T:	362	T:	13 020,00 €
Exames de admissão (b)	T:	42	T:	1 260,00 €
Exames periódicos (c)	T:	272	T:	10 176,00 €
Exames ocasionais e complementares (d)	T:	48	T:	1 584,00 €
Exames de cessação de funções (e)	T:	0	T:	0,00 €
Despesas com medicina no trabalho		0	T:	13 020,00 €
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:

No ano 2025 o Município não teve qualquer parceria com empresa externa no âmbito dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.

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:	5
Formação profissional	T:	0
Adaptação ao posto de trabalho	T:	0
Alteração do regime de horário de trabalho	T:	0
Mobilidade interna	T:	2
Total	T:	7

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:	2
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	T:	22

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

	Valor (euros)	
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	T:	49 765,50 €
Equipamentos de proteção (b)	T:	67 333,99 €
Formação em prevenção de riscos (c)	T:	273,92 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	T:	0,00 €

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.

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:	15	T:	0	T:	0	T:	0
Externas	T:	126	T:	17	T:		T:	1
Total	T:	141	T:	17	T:	0	T:	1

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:	6	T:	110	T:	108	T:	23	T:	0	T:	0	T:	247
Externas	T:	21	T:	225	T:	268	T:	474	T:	8	T:	6	T:	1002
Total	T:	27	T:	335	T:	376	T:	497	T:	8	T:	6	T:	1249

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:	34	T:	494	T:	445	T:	105	T:	0	T:	0	T:	1078
Externas	T:	872	T:	2448	T:	2182	T:	3649	T:	119	T:	77	T:	9347
Total	T:	906	T:	2942	T:	2627	T:	3754	T:	119	T:	77	T:	10425

Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional

	Valor (euros)	
Acções internas	T:	0,00 €
Acções externas	T:	38 828,47 €
Total	T:	38 828,47 €

Nota:

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

Cabimentos transitados para 2025 – 8.027,24 €

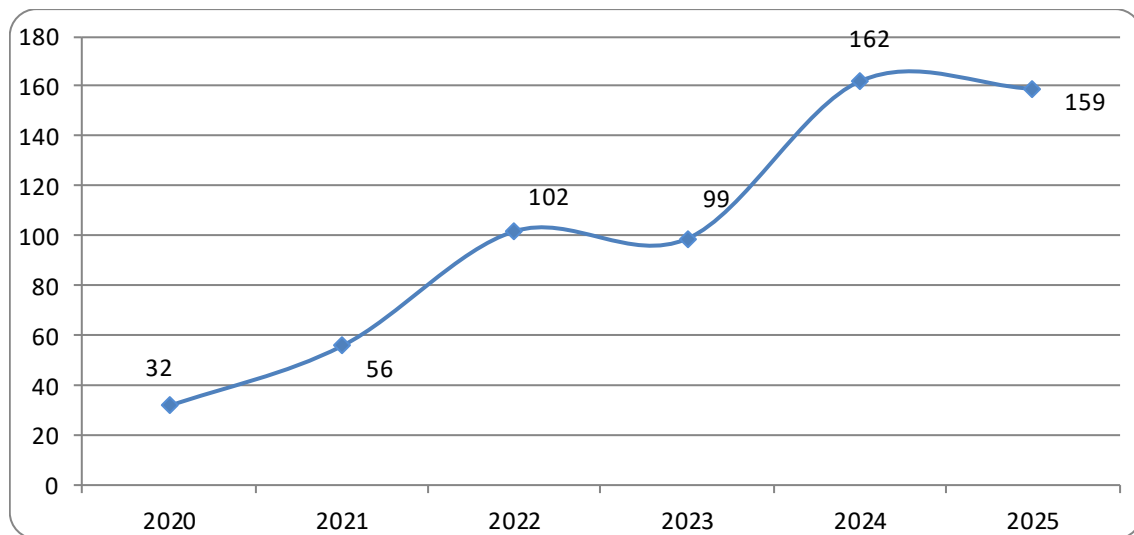
Total da despesa cabimentada em 2025 – 42.133,87 €

Cabimentos transitados para 2026 – 2.305,00 €

Despesa anual em 2025 – **38.828,47 €**

CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO REALIZADAS DE 2020 a 2025
Quadro 30.1 – Dados comparativos do n.º de ações de formação realizadas

2020	2021	2022	2023	2024	2025
32	56	102	99	162	159

Gráfico 22 - Evolução das ações de formação de 2020 a 2025

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
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
2025	27	335	376	497	8	6	1249

O número total de ações de formação realizadas tem apresentado uma evolução ao longo destes últimos anos, destacando-se o ano 2025, com um aumento significativo, em todas as carreiras ao serviço do Município, designadamente pela participação nas ações ReCAP.

O ReCAP (Referencial de Competências para a Administração Pública), aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, é um quadro comum de competências comportamentais aplicável a todos os trabalhadores da administração direta e indireta do Estado, incluindo os municípios (autarquias locais). ReCAP e SIADAP (aplicado também aos Municípios)

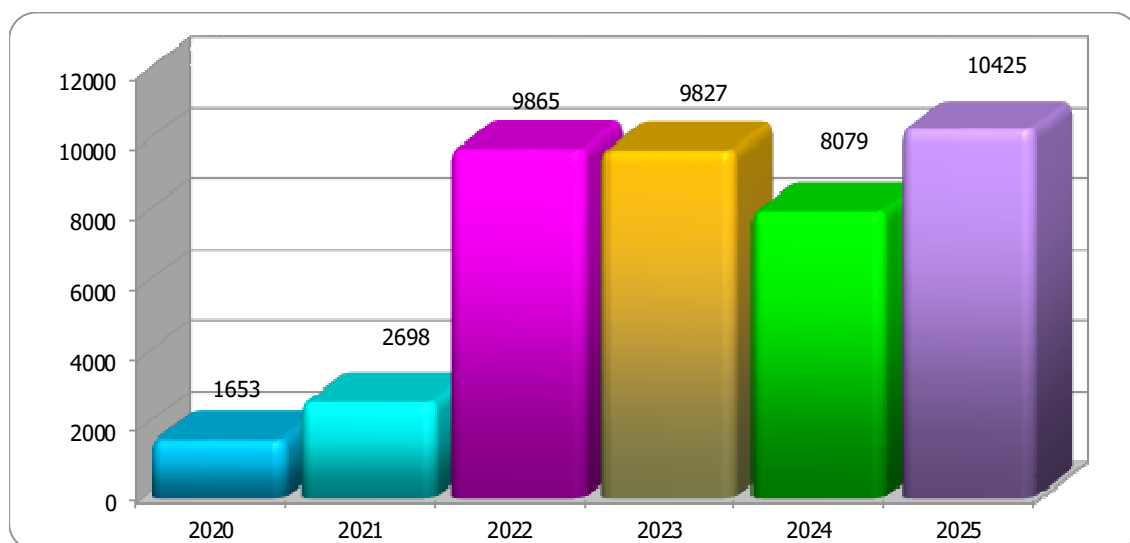
A certificação com aproveitamento nos cursos ReCAP possibilita a majoração da classificação na avaliação de desempenho (SIADAP).

A lei (Lei n.º 66-B/2007, art.º 48) exige que uma das competências definidas seja objeto de ação formativa, sendo a formação obrigatória, gratuita e disponibilizada pelo INA (Instituto Nacional de Administração) na Plataforma NAU, com cursos gerais de 7 horas de formações específicas para todas as carreiras e desenvolvidas para a valorização das competências associadas à avaliação de desempenho.

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
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
2025	906	2942	2627	3754	119	77	10425

Gráfico 23 - Evolução do n.º de horas despendidas em ações de formação



Da análise do Quadro e Gráfico constata-se uma evolução acentuada quanto ao número de horas despendidas em formação, ou seja, a participação em ações de formação tem apresentado valores significativos em todos os grupos profissionais nestes últimos anos.

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:	203
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:	1
Processos instaurados durante o ano	T:	0
Processos transitados para o ano seguinte	T:	0
Processos decididos - arquivados	T:	1
Processos decididos - repreensão escrita	T:	0
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

N.º de 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	
	T:		T:		T:		T:	
		4		0		3		35

Notas:

Não estão incluídos os eleitos locais nos restantes quadros do Balanço Social.

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	
	T:		T:		T:		T:	
Chefe do Gabinete		0		0		1		1
Adjuntos		0		0		1		1
Secretários		0		0		2		2
Total		0		0		4		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

N.º de cargos previstos em regulamento municipal	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	
	T:		T:		T:		T:		T:		T:		T:	
		0		0		18		7		0		3		28
N.º de cargos providos em 31/12		0		0		17		4		0		0		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 (*)	2023	2024	2025
------------------------	------	------	------

VARIAÇÃO DE EFETIVOS

(RH DO ANO 2025 – RH DO ANO 2024) (710-703=7)	X 100 =	2,90%	4,45%	0,99%
RECURSOS HUMANOS DO ANO 2024 (703)				

TAXA DE ENQUADRAMENTO GERAL

SOMA DOS DIRIGENTES (21)	X 100 =	2,97%	2,99%	2,95%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

TAXA DE ENQUADRAMENTO FEMININA

SOMA DOS DIRIGENTES DO SEXO FEMININO (13)	X 100 =	2,14%	2,08%	1,83%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

TAXA DE TECNICIDADE

EM SENTIDO RESTRITO

PESSOAL TÉCNICO SUPERIOR (120)	X 100 =	57,47%	60,96%	66,66%
PESSOAL ASSISTENTE TÉCNICO (180)				

EM SENTIDO LATO

PESSOAL TÉCNICO SUP. + ASSISTENTE TÉCNICO + INFORMÁTICA (309)	X 100 =	41,75%	43,95%	43,52%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

TAXA DE FEMINIZAÇÃO

SOMA DOS EFETIVOS DO SEXO FEMININO (412)	X 100 =	56,61%	56,61%	58,02%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

LEQUE ETÁRIO

IDADE DO TRABALHADOR MAIS VELHO (70)		3,33%	3,33%	3,68%
IDADE DO TRABALHADOR MAIS NOVO (19)				

Referente aos anos	2023	2024	2025
--------------------	------	------	------

TAXA DE EMPREGO JOVEM

SOMA DOS EFETIVOS ATÉ 25 ANOS (7)	X 100 =	0,89%	0,85%	0,98%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

TAXA DE FORMAÇÃO SUPERIOR

SOMA DOS EFETIVOS COM BACH. + LICENCIATURA + MESTRADO + DOUTORAMENTO (177)	X 100 =	22,88%	24,32%	24,92%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

TAXA DE ESCOLARIDADE < 4 ANOS

SOMA DOS EFETIVOS COM ESCOLARIDADE <4 ANOS (2)	X 100 =	0,44%	0,14%	0,28%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

TAXA DE ADMISSÕES

SOMA DAS ADMISSÕES (87)	X 100 =	10,54%	14,36%	12,25%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

TAXA DE SAÍDAS

SOMA DAS SAÍDAS (80)	X 100 =	7,72%	10,10%	11,26%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

TAXA DE PROMOÇÕES

SOMA DAS PROMOÇÕES (0)	X 100 =	0%	0%	0%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO

MAIOR REMUNERAÇÃO BASE ILÍQUIDA (3.294,93€)		3,81	3,79	3,75
MENOR REMUNERAÇÃO BASE ILÍQUIDA (878,41€)				

TAXA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

N.º DE PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (1249)	X 100 =	117,83%	141,10%	175,91%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (710)				

Referente aos anos	2023	2024	2025
--------------------	------	------	------

% HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

N.º DE HORAS DE AÇÕES DE FORMAÇÃO (10425)				
POTENCIAL MÁXIMO DIAS TRABALHADOS (DIAS ÚTEIS DO ANO*TOTAL DE EFETIVOS) (621*710=185310)	X 100 =	5,84%	4,42%	5,62%

TAXA DE ABSENTISMO TOTAL

N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA (ANO) (24804.50)				
POTENCIAL MÁXIMO DIAS TRABALHADOS (DIAS ÚTEIS DO ANO*TOTAL DE EFETIVOS) (261*710=185310)	X 100 =	10,62%	13,03%	13,38%

VARIAÇÃO DO ABSENTISMO

N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA ANO 2025 – N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA ANO 2024 (24804,5-23816)=988,5	X 100 =	28,76%	33,21%	4,15%
N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA ANO 2024 (23816)				

(*) 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 2025, 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 2025, o efetivo global da Autarquia foi de 710 trabalhadores, o que representa uma variação de efetivos de (0,99%), ou seja, representa um equilíbrio quanto ao número de efetivos relativamente ao ano anterior, pois o número de trabalhadores apresenta-se ligeiramente superior, e no ano anterior a sua variação foi (4,45%). 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 2025, apresenta uma percentagem de admissões de 12,25%, e no ano anterior foi de 14,36%. Efetivamente, também a **Taxa de Saída de Trabalhadores** nestes 2 últimos anos, apresenta valores relevantes de 11,26% 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 66,66%, verificando-se uma evolução dos valores em relação ao ano anterior (60,96%), sendo que, em sentido lato, a taxa do pessoal Técnico Superior, Assistente Técnico e Informático é próximo dos 40%, valor que se destaca em relação aos anos anteriores.

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.

A Formação Profissional é entendida como um importante instrumento em matéria de gestão de Recursos Humanos, a qual consiste num fator relevante de valorização pessoal e profissional dos trabalhadores, com um impacto significativo nos índices de eficácia e qualidade, associado ao aumento dos inputs de motivação e de produtividade dos trabalhadores.

Tendo em conta os anos anteriores podemos inferir que tem havido uma tendência para a valorização da formação profissional, por parte do Município, dos serviços e colaboradores. Nesse sentido, deve o Município continuar a apostar no aumento dos níveis de execução das formações em todas as carreiras e categorias profissionais, através da promoção da frequência de ações quer externas, quer internas.

Quanto ao indicador referente à **Taxa de Participação dos Trabalhadores em Ações de Formação**, verifica-se que apresenta valores significativos, aumentando os seus valores em comparação com os números do ano anterior. 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 13,38% em 2025, apresentando um aumento relativamente ao ano anterior. Destaque ainda para o **Indicador de Variação do Absentismo** em que a sua taxa apresenta valores de 4,15%, uma variação inferior relativamente ao ano anterior.

A análise do *Balço Social 2025*, 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.

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 16 de março de 2026.

Divisão de Gestão de Recursos Humanos