



BALANÇO SOCIAL 2023

Índice de gráficos	página 2
Introdução	página 4
1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	página 5
1.1. Evolução do efetivo entre 2022 e 2023	
1.2. Distribuição do efetivo por carreira, género e vínculo	
1.3. Distribuição do efetivo por estrutura etária e antiguidade	
1.4. Distribuição do efetivo por habilitações literárias	
2. MOVIMENTAÇÃO ANUAL	página 10
2.1. Admissões e regressos	
2.2. Saídas	
3. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	página 13
3.1. Prestação de trabalho extraordinário e suplementar	
4. ABSENTISMO	página 14
4.1. Dias de ausência (evolução 2022/2023)	
5. ENCARGOS	página 15
5.1. Encargos com pessoal durante o ano e evolução 2022/2023	
6. FORMAÇÃO	página 19
6.1. Atividade da formação profissional (evolução 2022/2023)	
7. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	página 20
7.1. Encargos com prevenção de acidentes e doenças profissionais (evolução 2022/2023)	
7.2. Atividade de medicina no trabalho e encargos associados (evolução 2022/2023)	
7.3. Casos de incapacidade declarados relativamente a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho (evolução 2022/2023)	
7.4. Acidentes de trabalho (evolução 2022/2023)	
8. DISCIPLINA	página 25
9. PESSOAL NÃO DOCENTE (PND)	página 26
10. CONCLUSÕES GLOBAIS	página 35
ANEXOS	página 37
Indicadores sociais Globais	página 38
Dashboards Balanço Social 2023	página 42
Total de Quadros Balanço Social 2023 – SIAL	página 45

Índice de Gráficos

1. Evolução do total de trabalhadores (2022/2023)	página 5
2. Evolução do total de trabalhadores por carreira (2022/2023)	página 6
3. Distribuição dos trabalhadores por carreira (2023)	página 7
4. Distribuição dos trabalhadores por género (2023)	página 7
5. Distribuição dos trabalhadores por vínculo (2023)	página 8
6. Distribuição dos trabalhadores por carreira e género (2023)	página 8
7. Distribuição dos trabalhadores por faixa etária (2023)	página 9
8. Distribuição dos trabalhadores por antiguidade (2023)	página 9
9. Distribuição dos trabalhadores por habilitações literárias (2023)	página 10
10. Admissões por motivo (2023)	página 11
11. Admissões por carreira e género (2023)	página 11
12. Saídas por motivo (2023)	página 12
13. Saídas por carreira e género (2023)	página 12
14. Evolução do número total de horas efetuadas por trabalho suplementar (2022/2023)	página 13
15. Evolução do número de horas efetuadas por tipo de trabalho suplementar (2022/2023)	página 13
16. Absentismo por motivo (2023)	página 14
17. Evolução da percentagem de absentismo por género (2022/2023)	página 14
18. Absentismo por carreira (2023)	página 15
19. Encargos anuais com pessoal (2023)	página 16
20. Evolução encargos anuais com pessoal (2022/2023)	página 16
21. Encargos anuais com prestações sociais (2023)	página 17
22. Encargos anuais com suplementos remuneratórios (2023)	página 18
23. Encargos com prestação de trabalho extraordinário e suplementar (2022/2023)	página 18
24. Encargos por tipo de prestação de trabalho extraordinário e suplementar (2022/2023)	página 18
25. Evolução do número de horas de formação frequentadas (2022/2023)	página 19
26. Evolução do número de participantes em ações de formação por cargo/carreira (2022/2023)	página 19
27. Despesas anuais com formação interna e externa (2023)	página 20
28. Evolução de encargos com a prevenção de doenças e acidentes profissionais (2022/2023)	página 21
29. Evolução de encargos associados à atividade de medicina no trabalho (2022/2023)	página 21
30. Evolução atividade de medicina no trabalho (2022/2023)	página 22

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

31. Evolução do número de acidentes de trabalho “ <i>in itinere</i> ” (2022/2023)	página 23
32. Evolução do número de dias não trabalhados com acidentes “ <i>in itinere</i> ” (2022/2023)	página 23
33. Evolução do número de acidentes no local de trabalho (2022/2023)	página 24
34. Evolução do número de dias não trabalhados com acidentes no local de trabalho (2022/2023)	página 24
35. Processos disciplinares e de inquérito (2023)	página 25
36. Evolução do total de trabalhadores PND (2022/2023)	página 26
37. Distribuição dos trabalhadores PND por género (2023)	página 26
38. Distribuição dos trabalhadores PND por carreira (2023)	página 27
39. Distribuição dos trabalhadores PND por carreira e género (2023)	página 27
40. Distribuição dos trabalhadores PND por vínculo (2023)	página 28
41. Distribuição dos trabalhadores PND por habilitações literárias (2023)	página 28
42. Distribuição dos trabalhadores PND por faixa etária (2023)	página 29
43. Distribuição dos trabalhadores PND por antiguidade (2023)	página 29
44. Representatividade do total de trabalhadores PND no universo da CMA (2023)	página 30
45. Evolução do n.º de trabalhadores PND e CMA no biénio 2022/2023	página 30
46. Distribuição dos trabalhadores PND e CMA por género (2023)	página 30
47. Distribuição dos trabalhadores PND e CMA por carreira (2023)	página 31
48. Representatividade do total de assistentes operacionais PND no universo da CMA (2023)	página 31
49. Representatividade do total de assistentes técnicos PND no universo da CMA (2023)	página 31
50. Distribuição dos trabalhadores PND e CMA por vínculo (2023)	página 32
51. Admissões PND por motivo de recrutamento (2023)	página 32
52. Admissões PND por carreira e género (2023)	página 33
53. Representatividade do total de admissões PND no universo da CMA (2023)	página 33
54. Representatividade do total de saídas PND no universo da CMA (2023)	página 33
55. Saídas PND por carreira e género (2023)	página 33
56. Saídas PND por motivo (2023)	página 34
57. Absentismo PND por motivo (2023)	página 34
58. Representatividade do absentismo PND no universo da CMA (2023)	página 34

Introdução

O Balanço Social constitui um instrumento importante de planeamento e suporte à tomada de decisão em matéria de recursos humanos. Trata-se de um documento único, onde, de forma sistematizada, e através da interpretação de dados referentes a um período específico, se pode caracterizar a atividade de uma organização e o seu efetivo. Pela sua característica anual, reflete uma realidade passada, mas pode, igualmente, constituir um ponto de partida para novas estratégias de Recursos Humanos.

Com a elaboração deste documento, cumpre-se o previsto no DL n.º 190/96, de 9 de outubro, tendo como data de referência o dia 31 de dezembro de 2023. Pretende-se, de forma simples, clara e objetiva, apresentar uma análise de algumas das áreas que consideramos ilustrativas daquela que foi a atividade de recursos humanos durante o ano de 2023.

A DGAL – Direção-Geral das Autarquias Locais, através do seu Sistema Integrado de Informação das Autarquias Locais (SIIAL), disponibiliza de forma online, um conjunto de 35 quadros que devem e são preenchidos para a concretização do Balanço Social. Para este efeito, são cumpridas as orientações estipuladas por esta entidade, considerando-se, para efeitos de preenchimento, o total de população efetiva em funções a 31 de dezembro, com exceção dos que se encontram ausentes temporariamente por motivos com duração superior a 6 meses (situações de licença sem remuneração, doença ou acidente de trabalho, mobilidade na categoria, e outros), e os eleitos locais.

Neste documento, analisaremos alguns desses quadros, de forma a apresentar uma análise global e em comparação com o biénio 2022-2023. O conjunto completo de 35 quadros, habitualmente submetidos on-line através do SIIAL, será apresentado em anexo.

Serão abordados indicadores relacionados com o efetivo do município de Almada, como por exemplo, a sua distribuição por carreira, por género e faixa etária, assim como indicadores relacionados com índices de tecnicidade e envelhecimento, antiguidade e absentismo. Áreas como a formação profissional, os encargos com o pessoal, a atividade relacionada com a saúde e segurança no trabalho, assim como a disciplina, também serão desenvolvidas.

Considerando o processo de transferência de competências da área da educação para o município, ocorrido em abril de 2022, destacar-se-ão alguns valores relativos o universo do Pessoal Não Docente – PND (Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais), a desempenhar funções nos Agrupamentos de Escola e Escolas não Agrupadas do concelho, integrados em termos orgânicos, no Departamento de Educação da Direção Municipal de Desenvolvimento Social.

Independentemente da eventual referência ao PND ao longo dos temas em análise neste documento, o seu universo e a sua representatividade na Câmara Municipal de Almada, será analisado num ponto exclusivamente dedicado a este grupo de trabalhadores, em específico na caracterização deste efetivo por carreira, género e faixa etária, assim como indicadores relacionados com habilitações literárias e envelhecimento, antiguidade e absentismo.

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Para efeitos de realização do Balanço Social, a 31 de dezembro de 2023, o número de trabalhadores em exercício de funções na Câmara Municipal de Almada (CMA), totalizava os 2679. Deste universo, 937 trabalhadores fazem parte do grupo do Pessoal não Docente.

Para o apuramento deste total, foram consideradas as orientações de preenchimento do Balanço Social (BS) divulgadas pela Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), excluindo-se deste universo os trabalhadores que à data, se encontravam ausentes temporariamente por motivos com duração superior a 6 meses (situações de licença sem remuneração, doença ou acidente de trabalho, mobilidade na categoria, e outros), e os eleitos locais.

Não obstante a presente análise de indicadores de balanço social ser efetuada com base nas orientações da DGAL, **importa referir que a 31/12/2023, efetivamente, o Mapa de Pessoal (MP) da Câmara Municipal de Almada totalizava 2742 trabalhadores, dos quais 969 integrados no grupo do Pessoal não Docente.**

O grupo do Pessoal Não Docente será objeto de análise no ponto 9 do presente documento.

1.1. Evolução do efetivo entre 2022 e 2023

No gráfico que se apresenta, é visível o acréscimo do número total de trabalhadores entre 2022 e 2023, observando-se um aumento de 133 trabalhadores, equivalente a uma percentagem de crescimento de 5%.

Ao lado do gráfico 1, evidenciam-se os totais dos trabalhadores neste biénio, com referência aos valores constantes em Balanço Social (BS) e no Mapa de Pessoal (MP). Nos totais do BS está incluído o pessoal afeto aos Gabinetes de Apoio Pessoal, ao contrário dos totais referentes ao Mapa de Pessoal.

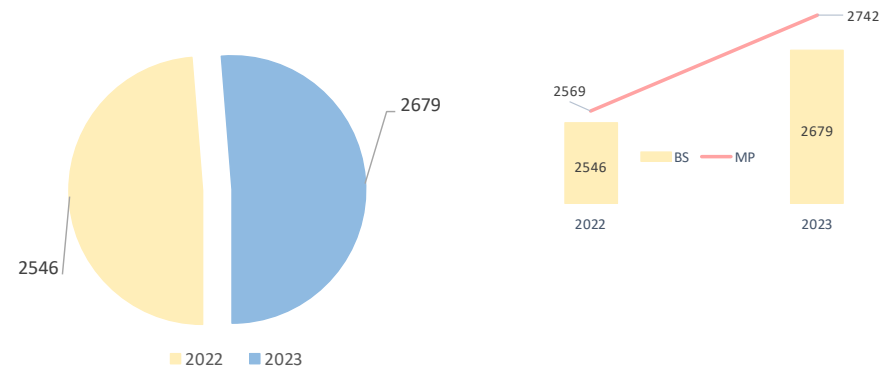


Gráfico 1 – Evolução total de trabalhadores (2022/2023)

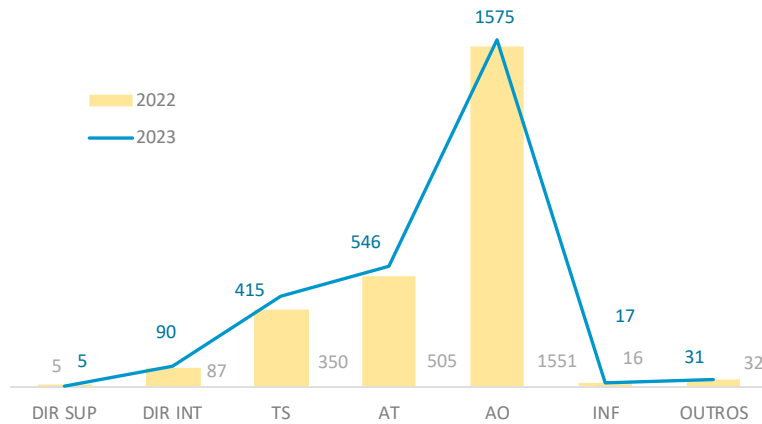


Gráfico 2 – Evolução total de trabalhadores por carreira (2022/2023)

As três carreiras habitualmente mais representadas, foram as que mais contribuíram para o crescimento do n.º de trabalhadores: **a carreira de Técnico Superior (TS) é a que evidencia um aumento mais significativo**, apresentando no final de 2023, **mais 65 trabalhadores**, representando um aumento de 19% relativamente a 2022.

De seguida, o grupo dos Assistentes Técnicos, com um aumento de 8% (mais 41 trabalhadores) e os Assistentes Operacionais a aumentar em 2% o seu total, terminando 2023 com mais 24 trabalhadores, dos quais 18 elementos fazem parte do grupo PND.

Apenas o grupo “*outros*” * sofre uma alteração pouco significativa no seu total, comparando com 2022, com apenas 1 trabalhador a menos.

***Nota:**

De acordo com as instruções de preenchimento do Balanço Social (BS) emanadas pela DGAL – Direção Geral das Autarquias Locais, quer a carreira de Fiscal Municipal (FM) existente no Mapa de Pessoal deste município, num total de 19 trabalhadores, quer o pessoal afeto aos Gabinetes de Apoio Pessoal (GAP) terminologia utilizada pela DGAL para identificar nomeadamente, Chefe de Gabinete, Adjuntos e Secretários da Presidência e Vereação, que totaliza 12 trabalhadores, encontram-se ambos integrados no grupo “Outros”.

1.2. Distribuição do efetivo por carreira, género e vínculo

Os gráficos seguintes caracterizam a distribuição dos trabalhadores por carreira e género em termos percentuais, tendo como referência a data de 31 de dezembro de 2023.

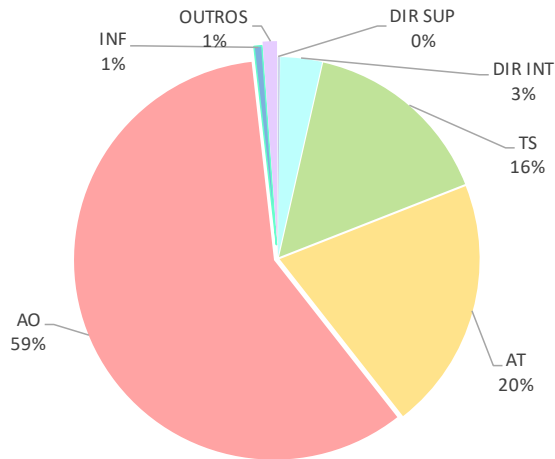


Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por carreira (2023)

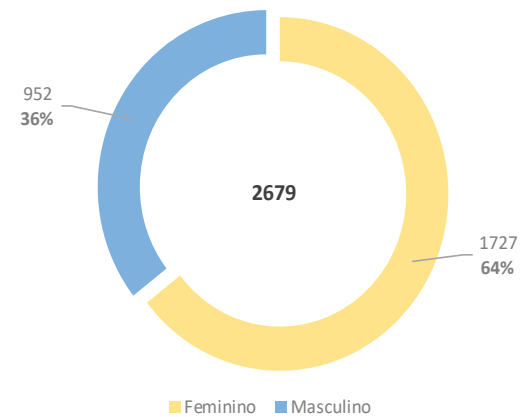


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por género (2023)

No que respeita à distribuição dos trabalhadores por carreira, o que se destaca é a percentagem da carreira de **Assistente Operacional (59%)**, que representa mais de metade do total dos trabalhadores da CMA a 31 de dezembro de 2023, e corresponde a 1575 trabalhadores. A carreira de Assistente Técnico representa 20% e os Técnicos Superiores 15%, respetivamente com 546 e 415 trabalhadores.

Quanto ao género, o universo de trabalhadores da CMA apresenta uma diferença significativa nas suas percentagens, com o grupo das mulheres a representar 64% do total de trabalhadores. No ponto dedicado ao Pessoal Não docente, destacaremos a sua representatividade na distribuição de carreiras e género, em termos globais.

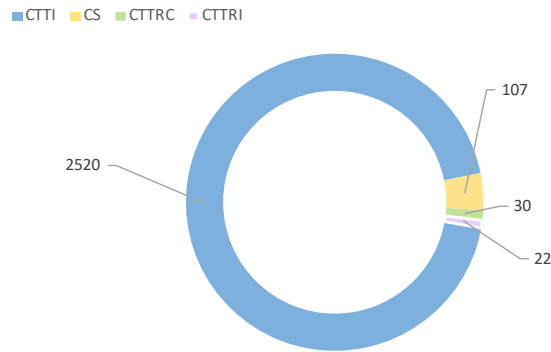


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por vínculo (2023)

Quanto à relação jurídica funcional, a 31 de dezembro de 2023, **94% dos trabalhadores exercia as suas funções em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado.**

Relativamente ao n.º de trabalhadores em Contrato de Trabalho a Termo Certo e Incerto (CTTRC e CTTRI), no final do ano de 2023 esta modalidade de contrato de trabalho representava 2% do universo da autarquia, com 30 trabalhadores em contrato de trabalho a termo certo – CTTRC, e 22 em contrato de trabalho a termo incerto - CTTRI.

Este grupo de 52 elementos é composto por 49 Assistentes Operacionais a desempenhar funções nos Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho, 2 em funções na Creche e Jardim de Infância 1.º de maio da Divisão de Formação, Segurança e Saúde no Trabalho do Departamento de Recursos Humanos e, por último, 1 trabalhador no apoio às atividades desenvolvidas na área dos pavilhões de desporto, sob responsabilidade da Divisão de Gestão de Equipamento Desportivos do Departamento de Desporto.

Como já foi referido, em 2023 o **género feminino é predominante**, destacando-se em quase todas as carreiras, como por exemplo, na carreira de Assistente Técnico com uma percentagem de 76 %, e na carreira de Técnico Superior com 70%. As mulheres também estão em maioria no grupo dos Dirigentes Intermédios, representado 61% da sua totalidade.

O sexo masculino lidera na carreira Informática e no grupo dos Dirigentes Superiores.

A carreira Assistente Operacional representa mais de 50% do universo total dos trabalhadores da CMA, sendo que o n.º de mulheres pertencente a esta carreira, corresponde 60% do seu total, e a 35% do total de trabalhadores da autarquia.

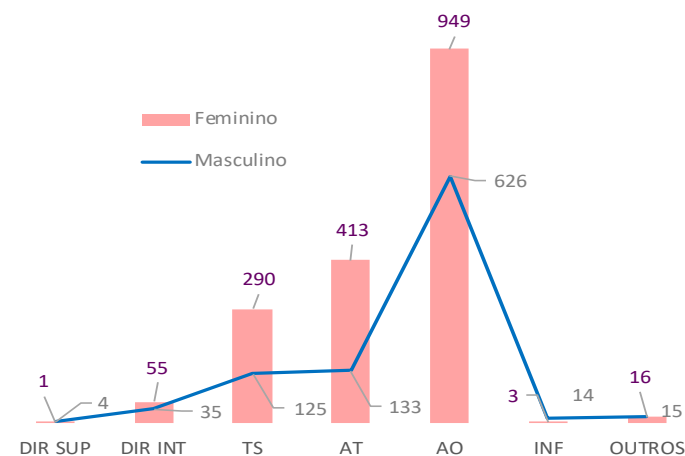


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por carreira e género (2023)

1.3. Distribuição de efetivo por estrutura etária e antiguidade

A 31 de dezembro de 2023, a maioria dos trabalhadores concentrava-se, de uma forma alargada, **acima dos 45 anos de idade, numa percentagem de 73%**, correspondente a 1947 trabalhadores do nosso universo de 2679.

Neste sentido, como se observa no gráfico ao lado, destacam-se os intervalos etários situados entre **os 55 e os 69 anos, com uma acentuada expressão**, traduzida em 39% do total de trabalhadores.

Destaca-se, também, a fraca expressão do intervalo entre os 20 e os 24 anos, bem como relativamente aos que se situam nos intervalos entre os 25 e os 34 anos, correspondendo as três faixas apenas a 9% do universo total.

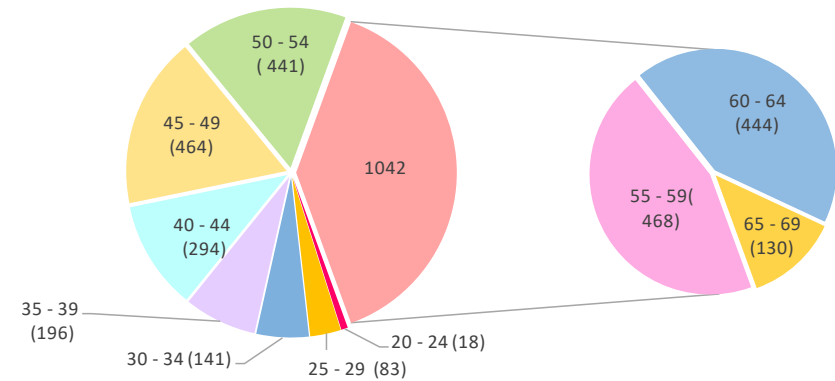


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por faixa etária (2023)

Relativamente à antiguidade, salientam-se alguns grupos com percentagens mais expressivas, como os situados até aos 9 anos de antiguidade (44%, com 1153 trabalhadores), entre os 20 e os 29 anos (24%, com 641 trabalhadores).

Acima dos 30 anos de antiguidade, identificam-se 445 trabalhadores, que representam 17% do universo total.

Atualmente, o intervalo etário que apresenta o maior número de trabalhadores é o grupo “até 5 anos”, enquanto que o menos representado é o intervalo acima dos 40 anos de antiguidade, com apenas 73 elementos.

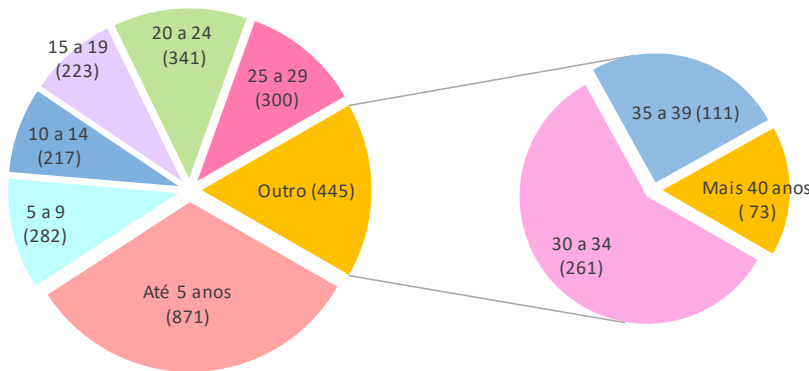


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade (2023)

1.4. Distribuição do efetivo por habilitações literárias

No respeitante às habilitações literárias, destacam-se três grandes grupos pelos quais se distribui a maioria dos trabalhadores da CMA, com 77% do total de 2679.

Em primeiro lugar, surge o grupo de trabalhadores com **12.º ano de escolaridade (34%)**, seguido do grupo do **9.º ano de escolaridade (24%)**, e o grupo dos que possuem habilitação superior com 19%.

Regista-se uma percentagem de 5% de trabalhadores apenas com 4 anos de escolaridade, e 11% de trabalhadores com o 6.º ano de escolaridade.

A taxa de habilitação superior aumentou 2% relativamente ao ano anterior, correspondendo a um incremento de 86 trabalhadores com nível habilitacional superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

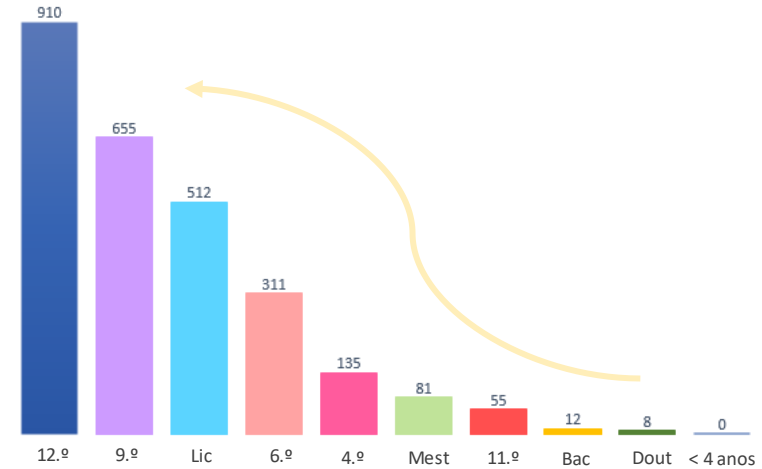


Gráfico 9 – Distribuição dos trabalhadores por habilitações literárias (2023)

2. MOVIMENTAÇÃO ANUAL

2.1. Admissões e regressos

Durante o ano de 2023, verificou-se um total de 580 trabalhadores admitidos/regressados, com uma taxa de admissões de 22 %. Destacam-se, por exemplo, as **admissões por procedimento concursal (PC) com 70% do número total de entradas**, assim como as entradas por mobilidade (na categoria), com 17%.

A carreira Assistente Operacional é a que tem mais expressão no que às admissões se refere, com 58% das entradas, em que 41% são mulheres e 17% são homens. Salienta-se que, cerca de 62% das admissões nesta carreira, estão associadas ao grupo do Pessoal Não Docente, como se poderá observar com mais análise, no ponto 9.

Os **Técnicos Superiores** representam **21%** das entradas ocorridas em **2023**, seguidos dos **Assistentes Técnicos** com **16%** do total das admissões. É nestas duas carreiras que se concentra a maior parte das admissões no âmbito do grupo de trabalhadores que fazem parte do mapa de pessoal CMA, sem contar com o grupo do Pessoal Não Docente.

Em 2023, 71% das admissões e regressos estão associadas ao género feminino, com o género masculino a representar 29%. O número de entradas referente ao grupo dos homens apenas é superior no caso da carreira Informática.

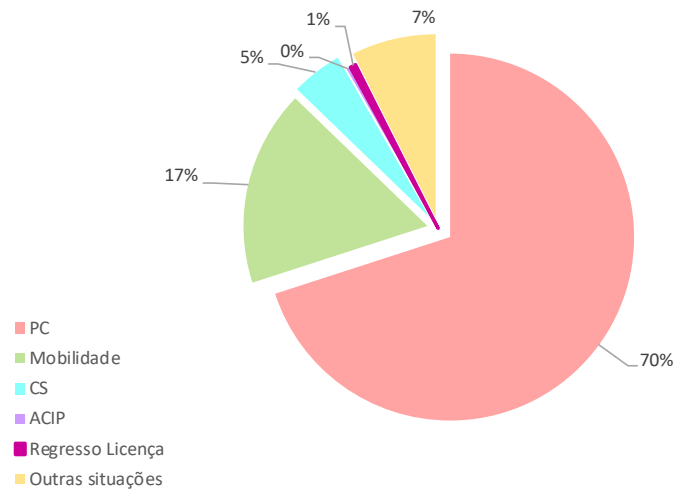


Gráfico 10 – Admissões por motivo (2023)

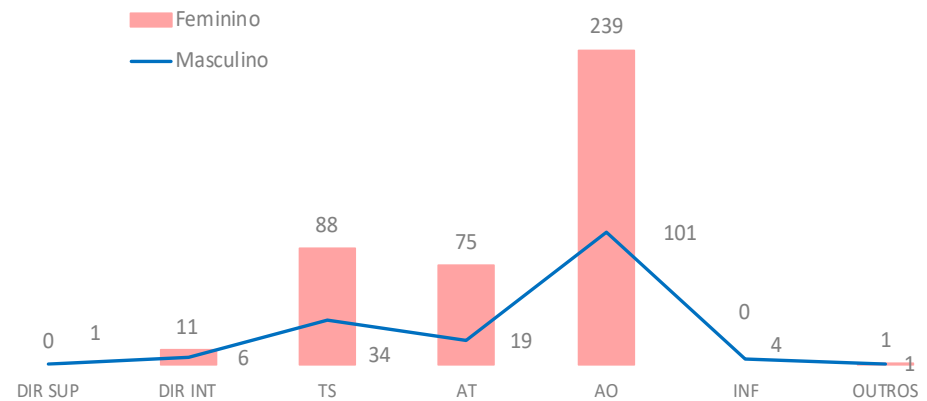


Gráfico 11 – Admissões por carreira e género (2023)

No motivo “*Outras situações*” encontram-se agrupados todos os regressos ao serviço de trabalhadores que se encontravam ausentes temporariamente por motivos com duração superior a 6 meses (situações de licença sem remuneração, doença ou acidente de trabalho, mobilidade na categoria, e outros).

2.2. Saídas

Durante o ano de 2023, verificou-se um total de 447 saídas.

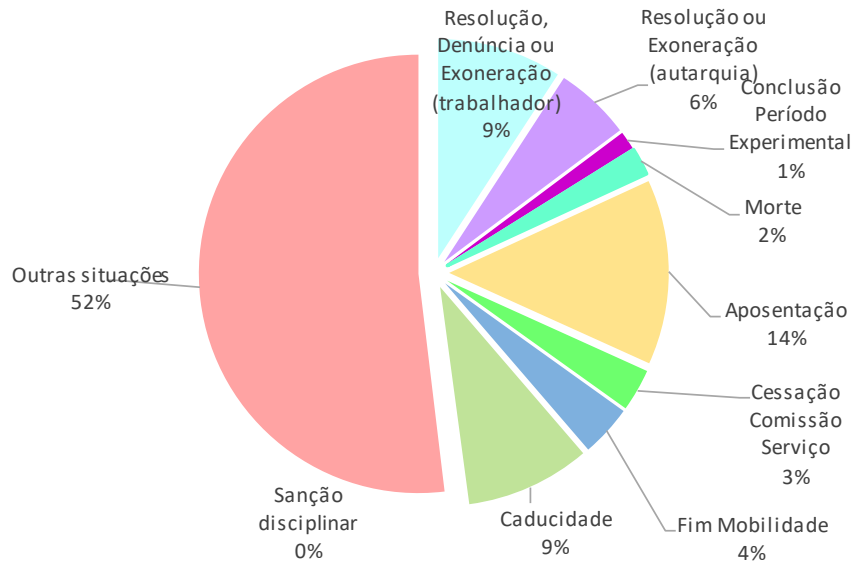


Gráfico 12 – Saídas por motivo (2023)

O género feminino é o que apresenta maior percentagem de saídas, com 64% do total, em comparação com o grupo dos homens, com 36%.

O maior número de saídas em ambos os géneros, verifica-se na carreira de Assistente Operacional, com 71% do total de saídas.

Destacam-se as saídas pelo motivo “Outras situações”, com 52% do seu total, estando aqui incluídas as saídas que resultam em ausências superiores a 6 meses, como por exemplo licenças sem remuneração, saídas por mobilidade e/ou cedência de interesse público para outras entidades, saídas por procedimento concursal, entre outras.

As saídas por aposentação representam 14%.

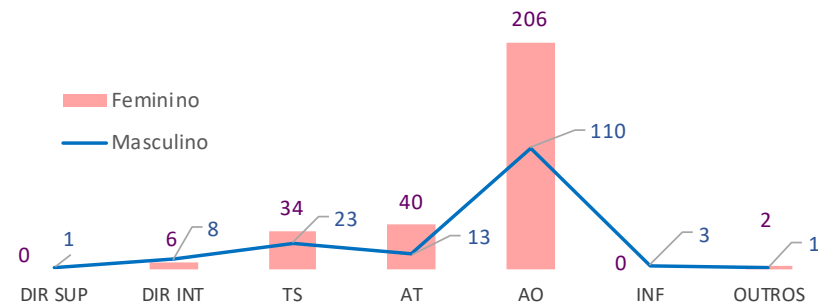


Gráfico 13 – Saídas por carreira e género (2023)

3. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

3.1. Prestação de trabalho extraordinário e suplementar

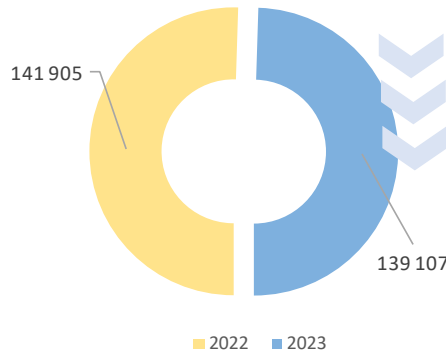


Gráfico 14 – Evolução número total horas efetuadas por trabalho suplementar (2022/2023)

Em 2023 o trabalho suplementar totalizou 139.107 horas. Neste valor incluem-se as horas de trabalho noturno, horas de trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal obrigatório e complementar, bem como aos feriados.

Constata-se um **decréscimo de 2% no número total de horas trabalho suplementar**, comparativamente com os valores registados em 2022, embora se tenha verificado um aumento dos encargos com a sua prestação em 2023, em cerca de 9%, conforme se poderá verificar no ponto 5 do presente documento (pág.ª 18).

Considerando o gráfico à direita, verifica-se alguma variação relativamente a 2022. Destaca-se o aumento do total de horas de trabalho noturno efetuadas em dias normais, com um 60% de acréscimo relativamente ao ano anterior.

Nos restantes valores, constata-se uma descida no número de horas de trabalho extraordinário diurno efetuadas (- 28%), e as realizadas em dias de descanso semanal obrigatório (- 6%), apesar do número de horas usadas para apoio às jornadas Mundiais da Juventude.

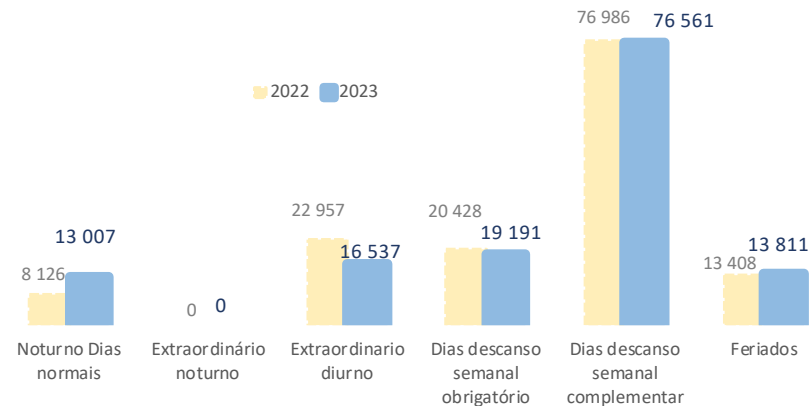


Gráfico 15 – Evolução número horas efetuadas por tipo de trabalho suplementar (2022/2023)

4. ABSENTISMO

4.1. Dias de ausência (evolução 2022/2023)

Em 2023, o total de dias não trabalhados por questões de absentismo foi de 105 351 dias. O género feminino contribui com 64% deste total, e os homens com 36%. As faltas por conta do período de férias são o motivo com maior percentagem, com 57% do valor total. São as mulheres que mais se destacam neste grupo com 64%.

As faltas por acidente de serviço e/ou doença profissional, representam 13% do total de absentismo, com o género feminino a liderar (56%), assim como as ausências por doença, que ilustram 12% do total de dias de ausências, igualmente com as mulheres em percentagem superior ao género masculino (76% e 24%, respetivamente).

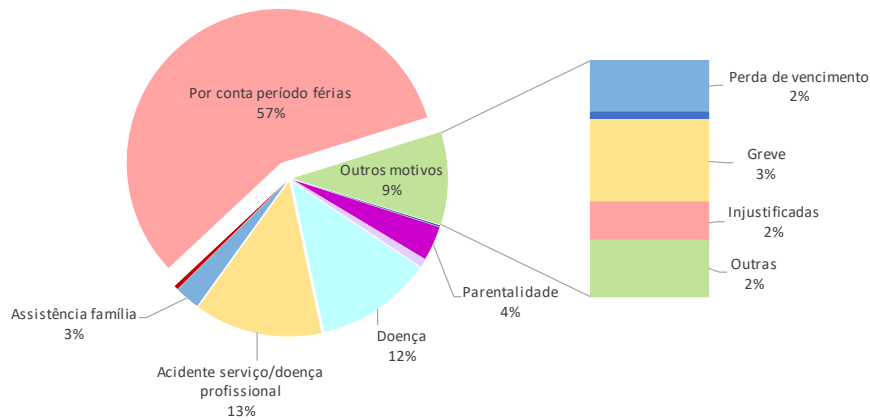


Gráfico 16 – Absentismo por motivo (2023)

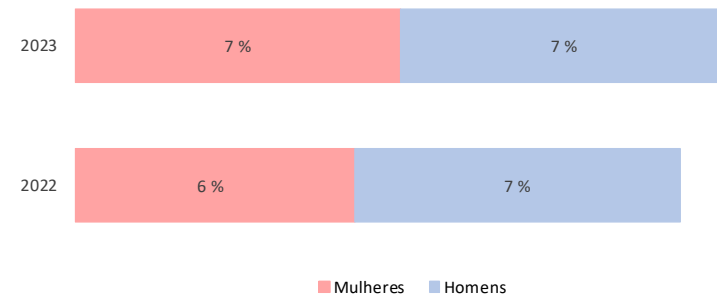


Gráfico 17 – Evolução da percentagem de absentismo por género (2022/2023)

Por último, embora representem apenas 2% do total de absentismo, as faltas injustificadas merecem alguma atenção, com os homens a representarem 71% deste total. Comparativamente com o ano anterior, embora se tenha verificado um aumento do número de dias de ausência, em 2023 a taxa anual de absentismo manteve-se nos 16%.

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

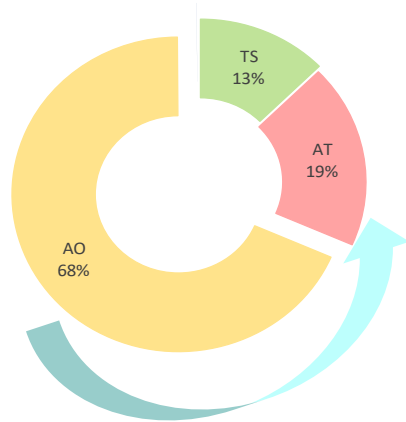


Gráfico 18 – Absentismo por carreira (2023)

A carreira de Assistente Operacional é a que regista maior percentagem de absentismo, com 68%, seguida dos Assistentes Técnicos com 19%, e por último os Técnicos Superiores com 13%.

5. ENCARGOS

5.1 Encargos com pessoal durante o ano e evolução 2022/2023

Tendo em conta os formulários do Balanço Social, importa prestar alguns esclarecimentos prévios. Encontram-se excluídos deste reporte, o pagamento de encargos em matéria de prestação de saúde, para o Serviço Nacional de Saúde, que corresponde a um mês de valor mensal de capitação com base no número de trabalhadores. Encontram-se igualmente excluídos os pagamentos a entregar pela Autarquia, referente às quotas e contribuições da ADSE, bem como os valores contratuais assumidos com as seguradoras pelo acesso aos seguros de acidentes e doenças profissionais. Os encargos e suplementos remuneratórios são analisados nos termos das regras definidas pela DGAL para efeitos de elaboração do Balanço Social.

Assim, no que se refere aos outros Encargos com Pessoal, foram pagos pela Autarquia à Caixa Geral de Aposentações o valor de 4.710.427€ e à Segurança Social o valor de 5.027.657€, perfazendo o valor global de 9.738.084€.

Em 2023, os encargos anuais com pessoal, ilustrados no gráfico abaixo, à esquerda, contabilizaram um total de 57.096.545,33€, dos quais 38.558.502€ correspondem a remunerações base, subsídios de férias e natal, traduzindo este grupo cerca de 68% daquele montante. Este valor tem vindo a aumentar gradualmente, conforme se demonstra no gráfico abaixo, à direita, comparativamente com o ano 2022.

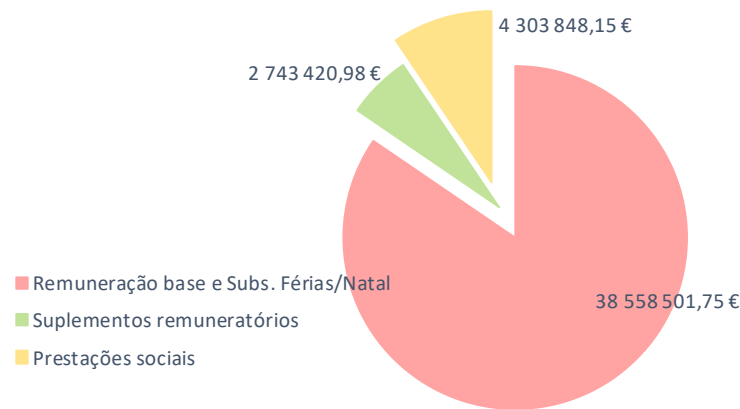


Gráfico 19 – Encargos anuais com pessoal (2023)

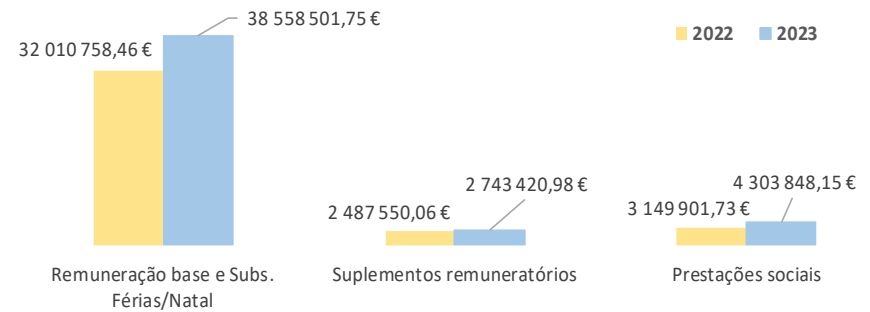
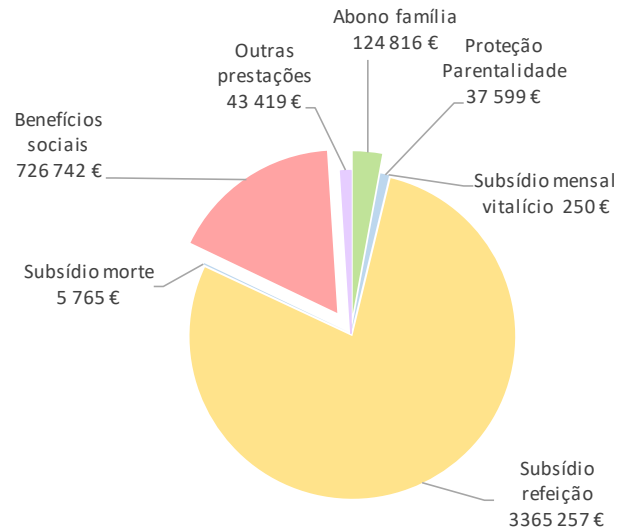


Gráfico 20 – Evolução dos encargos anuais com pessoal (2022/2023)

Da análise do total de encargos anuais com prestações sociais - 4.303.848€, ao qual corresponde 8% dos encargos anuais com o pessoal, decorre um acréscimo de 37% em relação ao valor registado no ano anterior.



Cerca de 78% do valor das percentagens das prestações sociais foi destinado ao pagamento de subsídios de refeição, e 17% está relacionado com os encargos com os benefícios sociais, onde estão incluídos os encargos com os refeitórios e com a associação de trabalhadores Casa do Pessoal da Câmara Municipal de Almada e dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada.

Gráfico 21 – Encargos anuais com prestações sociais (2023)

No que respeita aos suplementos remuneratórios, o total dos encargos foi de 2.743.420€ (gráfico na página seguinte), traduzindo-se numa despesa que apresenta igualmente, um acréscimo relativamente ao ano anterior na ordem dos 10%, explicada pelo aumento generalizado dos encargos com os suplementos aqui considerados, destacando-se, por exemplo, os encargos com as ajudas de custo, com o trabalho normal noturno, e a participação em reuniões (senhas de presença).

Como podemos observar no gráfico da página seguinte, os maiores encargos nesta matéria são despendidos com o trabalho suplementar em dias de descanso obrigatório, complementar e feriados (36%), com a atribuição de subsídios de turno (27%) e com o SPI - suplemento de penosidade e insalubridade (15%).

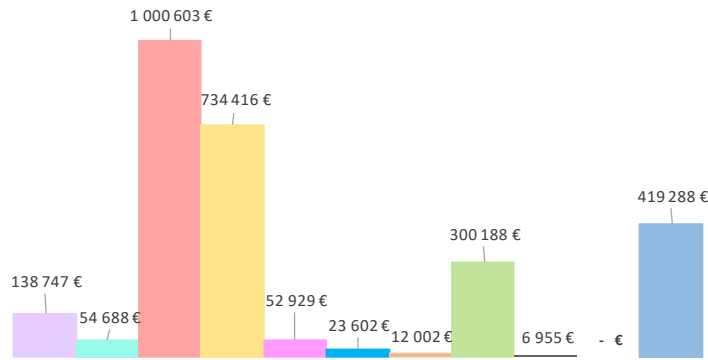


Gráfico 22 – Encargos anuais com suplementos remuneratórios (2023)

- Trab. suplementar (Diurno/ Noturno dias normais)
- Trab. normal Noturno
- Dias descanso semanal obrigatório, complementar e feriados
- Subs. Turno
- Abono Falhas
- Participação em reuniões
- Ajudas custo
- Representação
- Secretariado
- Outros suplementos (Emolumentos)
- SPI

Em termos de encargos associados, em particular, com a prestação de trabalho extraordinário e suplementar, verifica-se tal como referido anteriormente (ponto 3, pág. 13), um acréscimo de cerca 9%, relativamente a 2022. A 31 de dezembro de 2023, regista-se um investimento de 1.194.038€ na prestação de trabalho extraordinário e suplementar, que se reflete igualmente, no aumento do valor despendido em todas as suas vertentes, aqui representadas no gráfico abaixo, à direita.

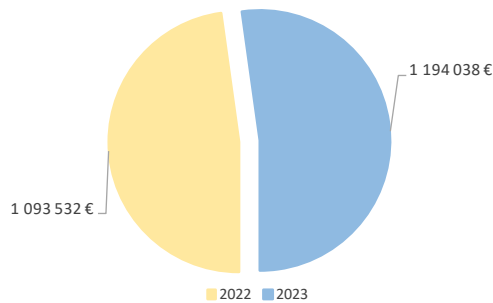


Gráfico 23 – Encargos com prestação de trabalho extraordinário e suplementar (2022/2023)

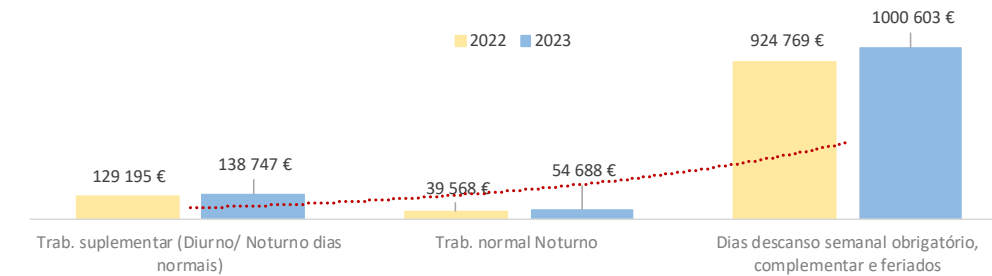


Gráfico 24 – Encargos por tipo de prestação de trabalho extraordinário e suplementar (2022/2023)

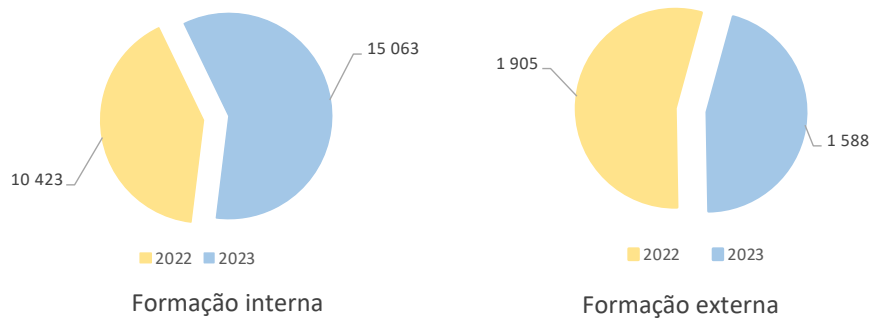
Além destes encargos, são também contabilizados nos suplementos remuneratórios o abono para falhas, despesas de representação, suplemento de secretariado, emolumentos e a participação em reuniões que inclui pagamentos de senhas de presença por cada reunião ordinária ou extraordinária do respetivo órgão e das comissões em que os eleitos locais, que não se encontrem em regime de permanência ou de meio tempo, compareçam e participem.

6. FORMAÇÃO

6.1. Atividade da formação profissional e evolução 2022/2023

Na área do investimento na formação profissional, manifesta-se um acentuado acréscimo no número total de horas dedicadas à formação, na ordem dos 35%, relativamente a 2022.

Gráficos 25 – Evolução número de horas de formação frequentadas (2022/2023)



Em 2023, a formação interna teve maior impacto no total de horas de formação realizadas, com um acréscimo de cerca de 44% relativamente a 2022, representando 90% desse total.

Embora a formação externa tenha diminuído cerca de 17% da sua presença relativamente a 2022, este facto não impediu que se verificasse um aumento do número total de horas investidas na formação profissional dos trabalhadores da CMA, conforme mencionado inicialmente e se pode observar na imagem abaixo.



Também no número de participantes que frequentaram ações de formação em 2023, regista-se um crescimento exponencial, com um aumento global acima dos 100% relativamente a 2022.

São as carreiras de Assistente Operacional e Assistente Técnico, que têm maior representatividade neste acréscimo.

Verifica-se apenas uma ligeira descida no número de participantes na carreira informática, e no grupo dos dirigentes intermédios.

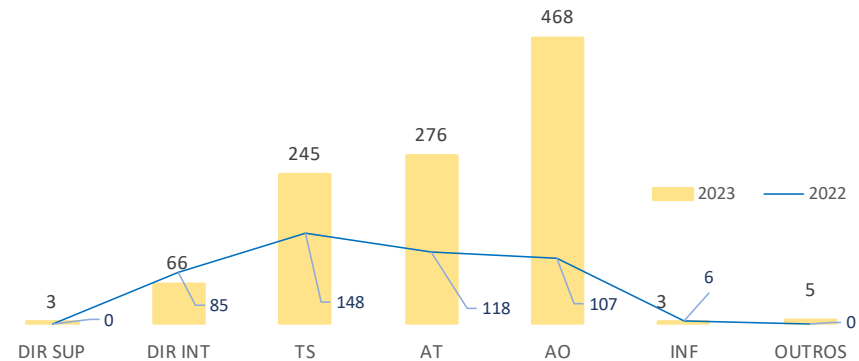


Gráfico 26 – Evolução nº participantes em ações formação por cargo/carreira (2022/2023)

Quanto às despesas anuais com formação profissional, o crescimento mantém-se, tendo-se verificado um aumento dos encargos tanto na frequência de ações de formação externas, como internas.

É nos encargos com a frequência de ações de formação interna que este acréscimo mais se destaca, como se pode observar pela tabela abaixo, representando 83% dos encargos associados a esta área no ano de 2023, num total de 79 748, 61€.

Relativamente ao ano anterior, as despesas com formação externa também aumentaram, mas com um impacto menos relevante em comparação com os encargos da formação interna: em 2023 registou-se um aumento de 17%, relativamente ao ano anterior.

	2022	2023
internas	15 938,05 €	79 748,61 €
externas	13 624,02 €	15 861,29 €
	29 562,07 €	95 609,90 €

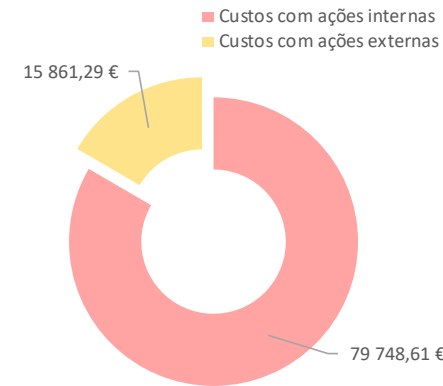


Gráfico 27 - Despesas anuais com formação interna e externa (2023)

7. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O investimento financeiro com a prevenção de acidentes e doenças profissionais apresenta valores superiores aos de 2022. Considerando os encargos do ano anterior, em 2023 o valor dedicado a este tipo de investimento aumentou 49%.

2022	2023
408 982,41 €	608 687,46 €

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

7.1. Encargos com prevenção de acidentes e doenças profissionais (evolução 2022/2023)

Tal como referido anteriormente, verificou-se um acréscimo generalizado nos encargos com a prevenção de doenças profissionais em 2023, sendo que foi o investimento em formação na área de prevenção de riscos que viu o seu total aumentar acima dos 100%, num total de 14.420€ investidos em 2023, comparando com 5.661,23€ em 2022.

Em contrapartida, relativamente ao ano anterior, no grupo de “outros custos” não se registam quaisquer tipos de encargos associados.

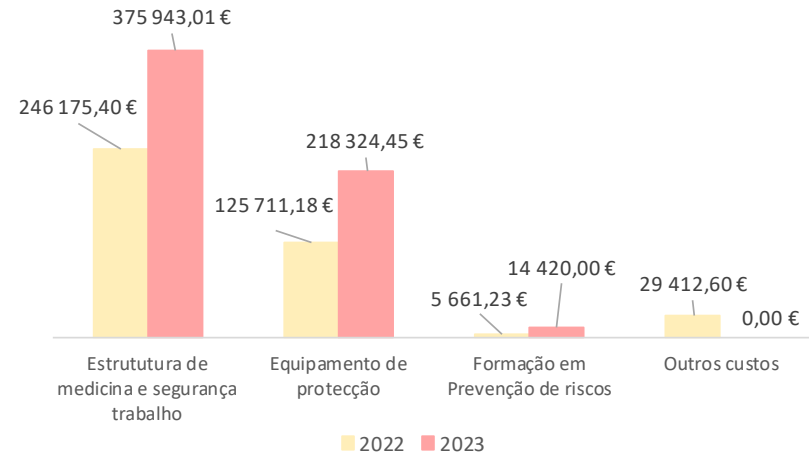
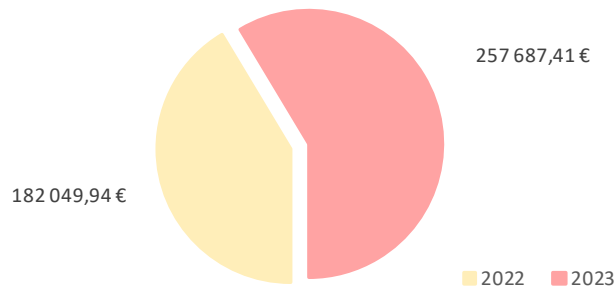


Gráfico 28 – Evolução de encargos com a prevenção de doenças e acidentes profissionais (2022/2023)

7.2. Atividade de medicina no trabalho e encargos associados (evolução 2022/2023)



Em 2023, verifica-se um aumento de cerca 41% no valor total dos encargos com a atividade de medicina no trabalho, relativamente ao ano anterior.

Gráfico 29 – Evolução encargos associados à atividade medicina no trabalho (2022/2023)

No que à realização de exames médicos se refere, em 2023 os valores parciais aumentam em todas as categorias, sendo os exames periódicos aqueles que sofrem um maior aumento, muito acima dos 100% relativamente a 2022.

Contudo, considerando apenas a atividade de 2023, são os exames ocasionais e complementares que representam 55% do total de exames realizados neste período.

No âmbito dos custos associados à realização destes exames, independentemente do aumento do número de exames realizados em todos os seus tipos, em 2023 os encargos com os exames de admissão e os exames ocasionais e complementares diminuíram, conforme se pode observar pela tabela abaixo.

	2022	2023
Exames de admissão	20 788,32 €	18 812,42 €
Exames periódicos	13 299,36 €	33 677,42 €
Exames ocasionais e complementares	74 825,04 €	63 408,62 €

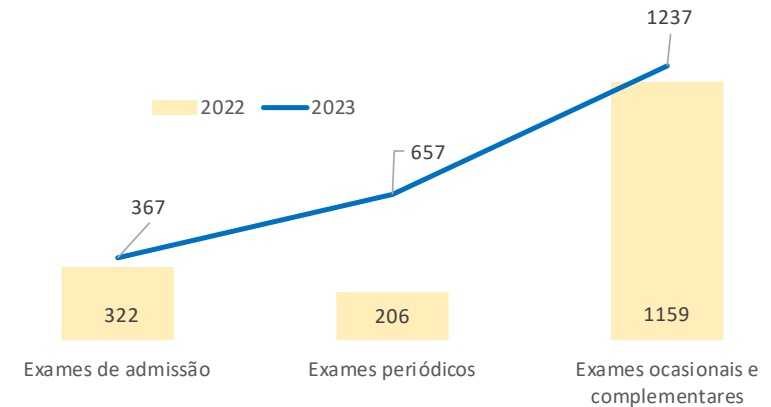


Gráfico 30 – Evolução atividade medicina no trabalho (2022/2023)

7.3. Casos de incapacidade declarados relativamente a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho (evolução 2022/2023)

Entre 2022 e 2023, o total de número de casos de incapacidade declarados aumentou cerca de 64%. É nos casos de incapacidade temporária e parcial e/ou absoluta que se evidencia este acréscimo. Os casos de incapacidade permanente parcial mantêm o mesmo total relativamente a 2022.

É na identificação de casos de incapacidade temporária e absoluta que se reflete 79% da atividade relacionada com esta área.

	2022	2023
Permanente absoluta	0	0
Permanente parcial	16	16
Temporária e absoluta	158	252
Temporária e parcial	20	50
total	194	318

7.4. Acidentes de trabalho (evolução 2022/2023)

Para finalizar a análise dos dados/indicadores referentes à saúde e segurança no trabalho, abordaremos a ocorrência de acidentes de trabalho *"in itinere"*, igualmente entendidos como acidentes de percurso (na ida para o local de trabalho ou de regresso a casa), e também acidentes no local de trabalho. Associado estará o número de dias não trabalhados pela sua ocorrência.

O número total de acidentes *"in itinere"* aumenta o seu total acima dos 100%, com 54 acidentes. O total de dias não trabalhados pela ocorrência deste tipo de acidentes na generalidade, também aumentou relativamente a 2022, nas suas duas vertentes, isto é, dias de ausência por acidentes *"in itinere"* ocorridos em anos anteriores e no próprio ano.

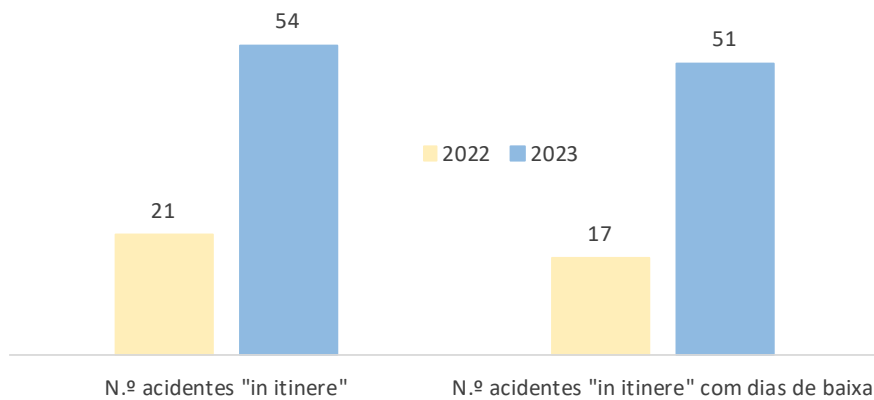


Gráfico 31 – Evolução número de acidentes de trabalho *"in itinere"* (2022/2023)

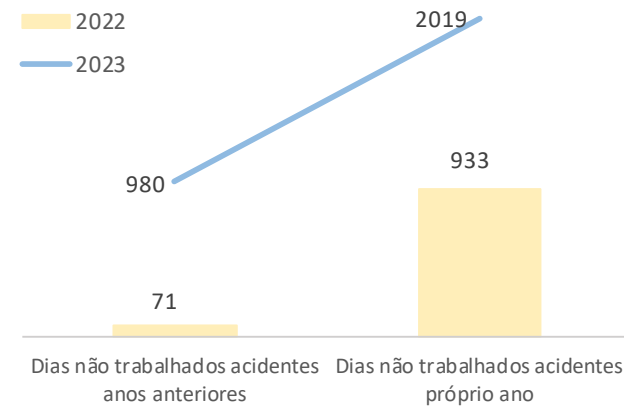


Gráfico 32 – Evolução número de dias não trabalhados com acidentes *"in itinere"* (2022/2023)

O número total de **acidentes no local de trabalho aumentou em 2023, registando-se mais 41% de acidentes** deste tipo, comparativamente com o ano anterior.

Tal como com os acidentes de trabalho *“in itinere”*, o total de dias não trabalhados por acidentes no local de trabalho acontecidos em anos anteriores e no próprio ano, também aumentou, em cerca de 28% relativamente ao ano anterior.

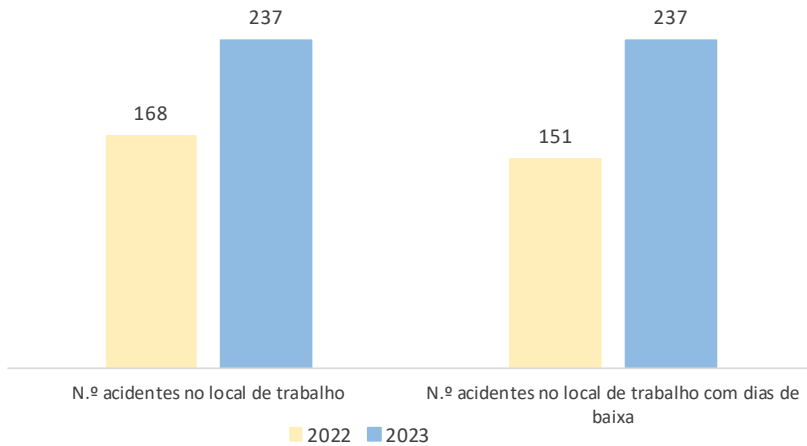


Gráfico 33 – Evolução número de acidentes no local de trabalho (2022/2023)

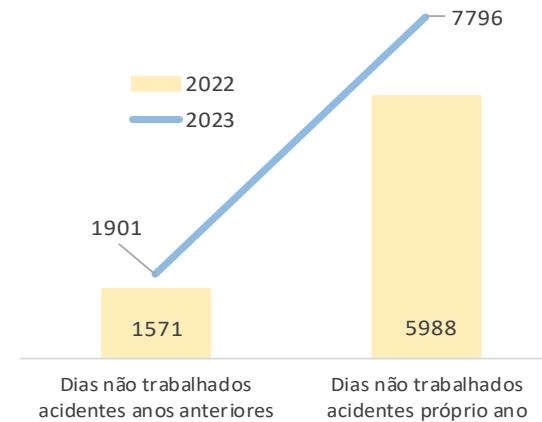


Gráfico 34 – Evolução número de dias não trabalhados com acidentes no local de trabalho (2022/2023)

O crescimento do número total de trabalhadores verificado neste biénio, nomeadamente com a integração no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Almada do grupo de trabalhadores afeto ao Pessoal Não Docente, resultado do processo de transferência de competências da área da Educação para a Autarquia ocorrido em abril de 2022, contribui para o aumento do número de acidentes de trabalho aqui analisado, em ambas as suas vertentes.

8. DISCIPLINA

Por último, abordaremos o tema da disciplina, em específico os processos disciplinares iniciados, transitados e/ou arquivados, assim como as suas consequências.

Na sua generalidade, entre 2022 e 2023 assinala-se uma descida no número total de processos, finalizando-se o ano em análise com um registo de 47 processos disciplinares e de inquérito, alvo de desenvolvimento e/ou conclusão. Neste caso, destaca-se o decréscimo do número de processos transitados para o ano seguinte.

Em 2023, decorrentes da instauração de processos disciplinares, registaram-se 4 despedimentos por facto(s) imputável(eis) ao trabalhador.

	2022	2023
TRANSITADOS ANO ANTERIOR	27	15
INSTAURADOS DURANTE O ANO	66	18
TRANSITADOS PARA ANO SEGUINTE	66	13
ARQUIVADOS	7	1
	166	47

	2022	2023
REPREENSÃO ESCRITA	0	0
MULTA	0	3
SUSPENSÃO	2	2
DESPEDIMENTO IMPUTAVEL TRABALHADOR	0	4
	2	9

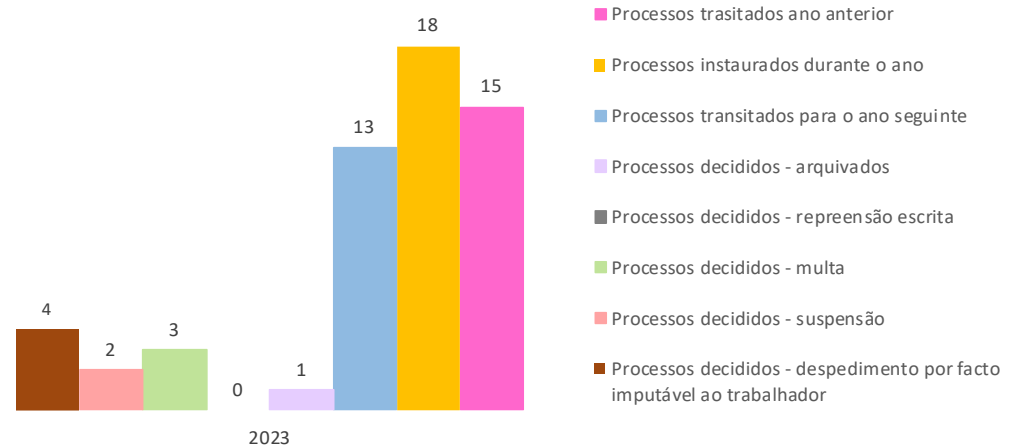


Gráfico 35 – Processos disciplinares e de inquérito (2023)

9. PESSOAL NÃO DOCENTE (PND) – Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas

No âmbito do processo de transferência de competências da área da Educação para a Câmara Municipal de Almada que ocorreu em abril de 2022, atualmente fazem parte do Mapa de Pessoal desta autarquia, um conjunto de trabalhadores (Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais), designados de Pessoal Não Docente.

Este grupo de profissionais desenvolve as suas atividades nos Agrupamentos de Escolas (13) e Escolas Não Agrupadas (2) do Concelho de Almada, integrados em termos de estrutura orgânica, no Departamento de Educação, em particular, na Divisão de Planeamento e Gestão da Rede Escolar.

De acordo com as regras definidas para a elaboração do Balanço Social, a 31 de dezembro de 2023, pertenciam a este grupo um total de 937 trabalhadores, distribuídos por duas carreiras, tal como mencionado acima – Assistente Técnico e Assistente Operacional. Mas efetivamente, em mapa de pessoal, este grupo contabilizava 969 trabalhadores.

Comparando com o período homólogo, e de acordo com o gráfico à direita, verifica-se um **crescimento de cerca de 1,5% relativamente a 2022**, com uma diferença total de mais 14 trabalhadores

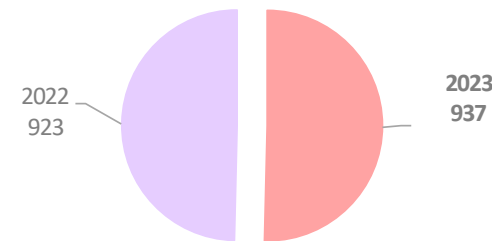


Gráfico 36 – Evolução do total de trabalhadores PND (2022/2023)

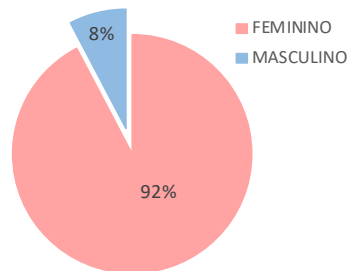


Gráfico 37 – Distribuição dos trabalhadores PND por género (2023)

Este universo de trabalhadores concentra-se na sua maioria, no género feminino, que representa 92% do total de 937 trabalhadores, enquanto que o grupo dos homens apenas reúne 8% dos elementos pertencentes ao grupo Pessoal Não Docente.

A 31 de dezembro de 2023, **84% do total de trabalhadores PND, pertencia à carreira de Assistente Operacional**, com um total de 791 elementos, e 16% à carreira de Assistente Técnico, com 146 trabalhadores.

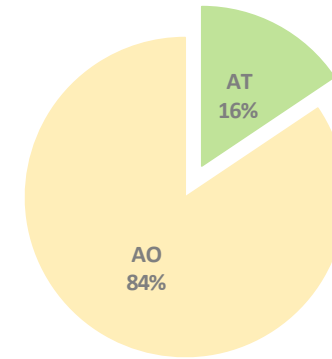


Gráfico 38 – Distribuição dos trabalhadores PND por carreira (2023)

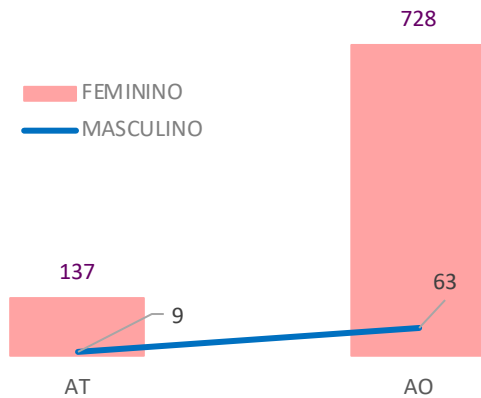


Gráfico 39 - Distribuição dos trabalhadores PND por carreira e género (2023)

No que à distribuição por género se refere, as mulheres estão em número superior nas duas carreiras representadas no PND, com 94% do total da carreira de assistente técnico, e 92% da carreira de assistente operacional.

No total, do grupo de Pessoal Não Docente, 865 trabalhadores pertencem ao género feminino, e 72 ao género masculino.

Em termos de relação jurídica de vínculo de emprego público, **cerca de 95% deste universo de trabalhadores, desenvolve as suas atividades em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado**, e os restantes 5% em contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto.

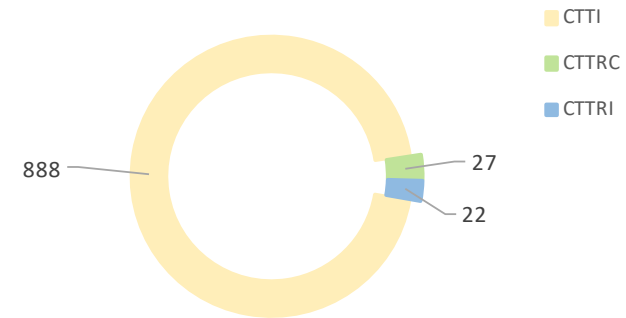


Gráfico 40 - Distribuição dos trabalhadores PND por vínculo (2023)

A maioria dos trabalhadores concentra-se, no que respeita às habilitações literárias, entre o 12.º ano de escolaridade (45%) e o 9.º ano de escolaridade (36%), num total de 763 trabalhadores.

De salientar a existência de cerca de 3% de trabalhadores que apenas têm 4 anos de escolaridade, mas também uma percentagem de cerca 6% com habilitações superiores, num total de 57 trabalhadores, dos quais 5 possuem mestrado.

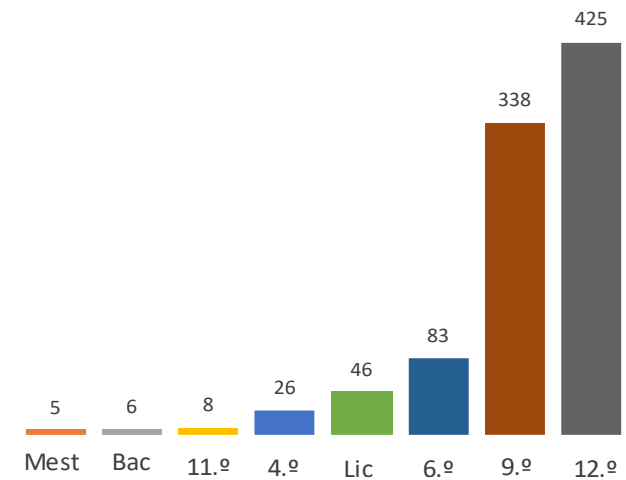
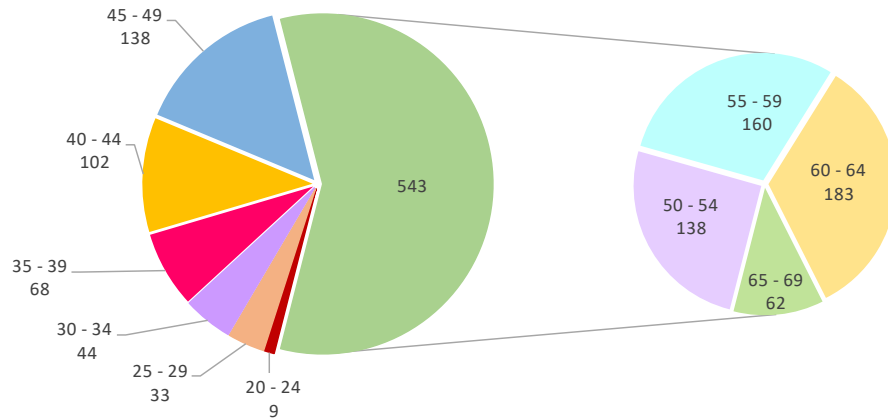


Gráfico 41 - Distribuição dos trabalhadores PND por habilitações literárias (2023)



A distribuição por faixa etária deste grupo permite verificar que se trata de um conjunto de trabalhadores que está mais concentrado nos intervalos de idade situados entre os **50 e os 69 anos, com uma representatividade de 58% do total PND (543 trabalhadores).**

Apenas 17% estão situados entre os 20 e os 39 anos de idade (154 trabalhadores), e 27% a marcar as idades a partir dos 60 anos (245 trabalhadores).

Gráfico 42 - Distribuição dos trabalhadores PND por faixa etária (2023)

Ao contrário do que foi referido anteriormente, no que se refere à antiguidade, e aqui considera-se a antiguidade relacionada com o número de ano de função pública (e não de pertença ao Mapa de Pessoal da autarquia), cerca de 78% do universo PND distribui-se pelos intervalos etários até aos 24 anos de antiguidade, e 22% desempenham funções à mais de 25 anos.

Só 8% destes trabalhadores apresentam uma antiguidade superior a 30 anos, e 47% estão situados no intervalo “até 5 anos”.

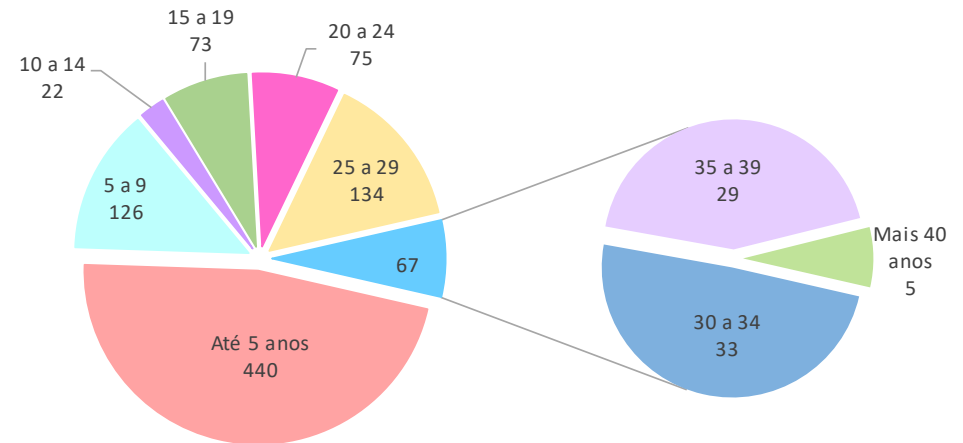


Gráfico 43 - Distribuição dos trabalhadores PND por antiguidade (2023)

No que se refere à representatividade do grupo do Pessoal Não Docente no universo total de trabalhadores da Câmara Municipal de Almada, a 31 de dezembro de 2023, os **937 trabalhadores aqui em análise, representam 35% do total de 2679 trabalhadores da Autarquia.**

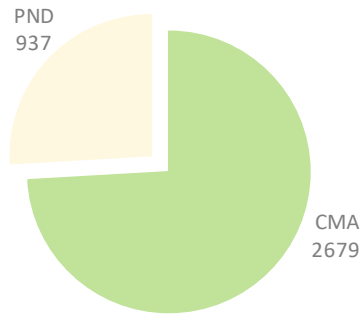


Gráfico 44 - Representatividade do total de trabalhadores PND no universo da CMA (2023)

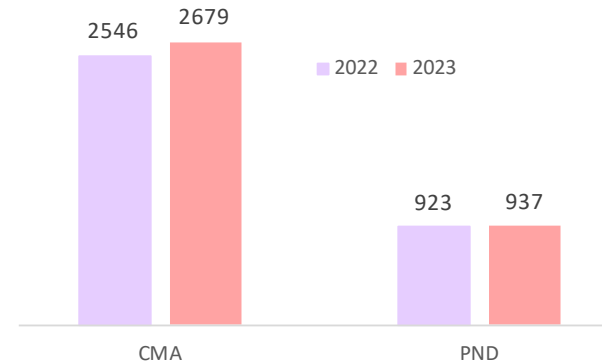


Gráfico 45 - Evolução do n.º de trabalhadores PND e CMA no biénio 2022/2023

Em termos de crescimento, ambos os grupos apresentam valores positivos, com o número total de trabalhadores da CMA a aumentar em 5% relativamente a 2022, e o grupo de Pessoal Não Docente, em específico, com mais 1,5%.

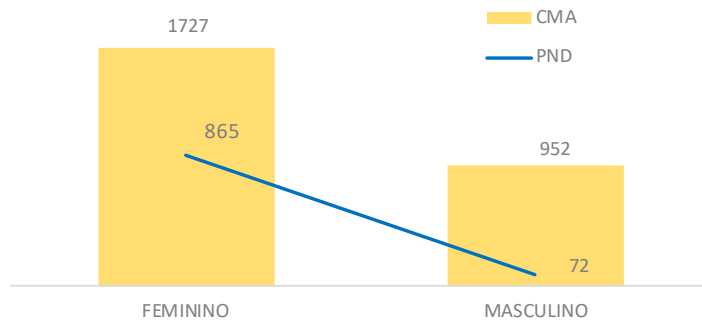


Gráfico 46 - Distribuição dos trabalhadores PND e CMA por género (2023)

No âmbito da distribuição de trabalhadores por género, as mulheres do grupo PND representam cerca de 50%, do total do género feminino na autarquia, em oposição ao sexo masculino que contribui com 8% do total de homens na Câmara Municipal de Almada.

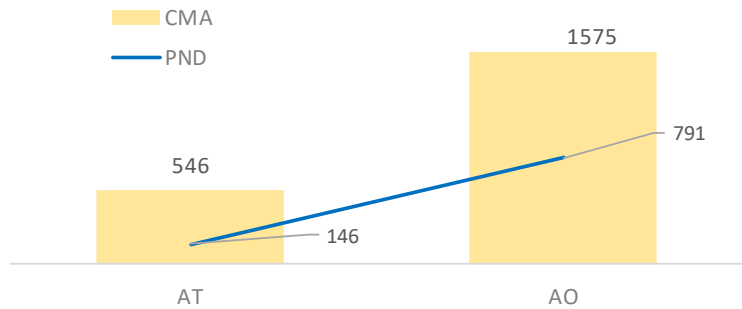


Gráfico 47 - Distribuição dos trabalhadores PND e CMA por carreira (2023)

Conforme já mencionado, os trabalhadores do grupo PND, distribuem-se por duas carreiras, sendo a carreira de assistente operacional aquela que maior número de elementos integra – 791.

Em termos globais da CMA, os assistentes operacionais PND representam 50% do total de trabalhadores pertencentes a esta carreira, enquanto que o conjunto de assistentes técnicos PND, atingem 30%, com 146 trabalhadores de um total de 546.

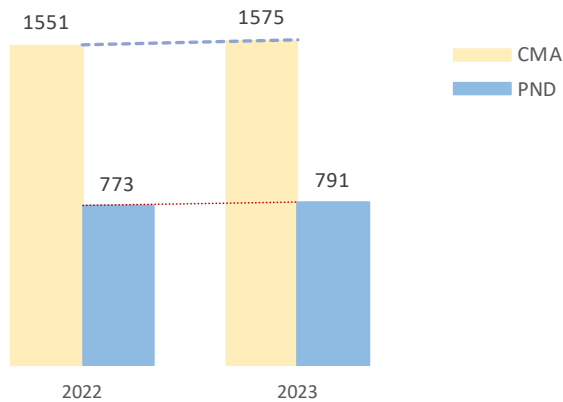


Gráfico 48 - Representatividade total assistentes operacionais PND no universo CMA (2022/2023)

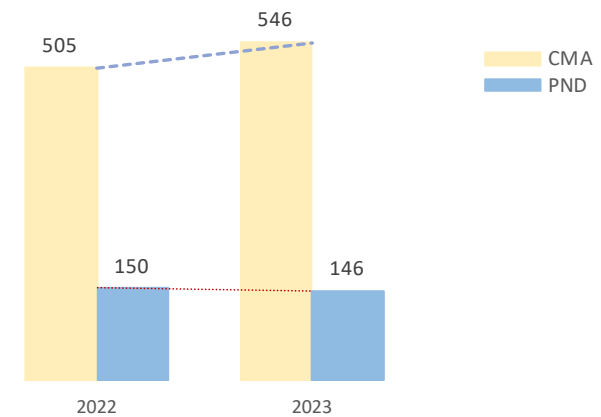


Gráfico 49 - Representatividade total assistentes técnicos PND no universo CMA (2022/2023)

No que se refere à comparação da representatividade do grupo PND no universo da CMA entre 2022 e 2023, no âmbito da carreira de assistente operacional em ambos os períodos, os seus totais representam 50% do total de assistentes operacionais na autarquia. Em contrapartida, verifica-se um decréscimo de três pontos percentuais na representatividade do grupo de assistentes técnicos PND na autarquia, uma vez que em 2022 representavam 30% desta carreira, e em 2023 ocupam cerca de 27% deste grupo.

Do total de 30 trabalhadores em contrato de trabalho a termo resolutivo certo, 90% fazem parte do grupo do Pessoal Não Docente, assim como a totalidade dos trabalhadores a termo resolutivo incerto.

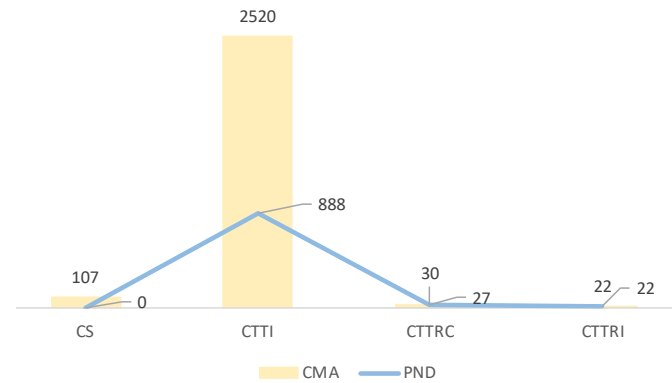


Gráfico 50 - Distribuição dos trabalhadores PND e CMA por vínculo (2023)

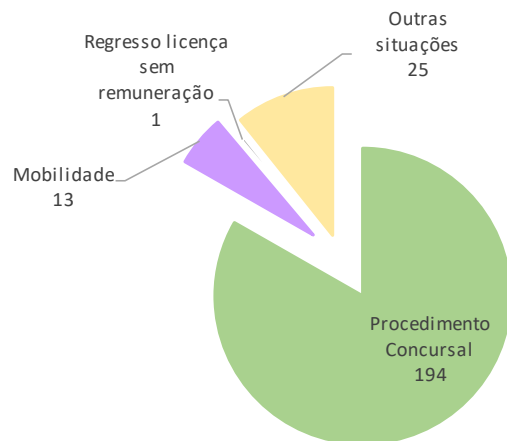


Gráfico 51 - Admissões PND por motivo de recrutamento (2023)

No âmbito da movimentação anual, cerca de 40% do total de trabalhadores admitidos e/ou regressados em 2023, pertenciam ao Pessoal Não Docente (233 trabalhadores PND para um total de 580 entradas).

A admissão por procedimento concursal foi o motivo com maior expressão no total de entradas nas admissões referentes ao Pessoal Não Docente (83%), seguido dos regressos de ausências superiores a 180 dias, com 11% (incluído no grupo das outras situações)

A carreira de assistente operacional é a que apresenta maior número de admissões (90%), sendo o género feminino aquele que mais se destaca. Dos 233 trabalhadores PND admitidos e/ou regressados em 2023, 88% eram mulheres.

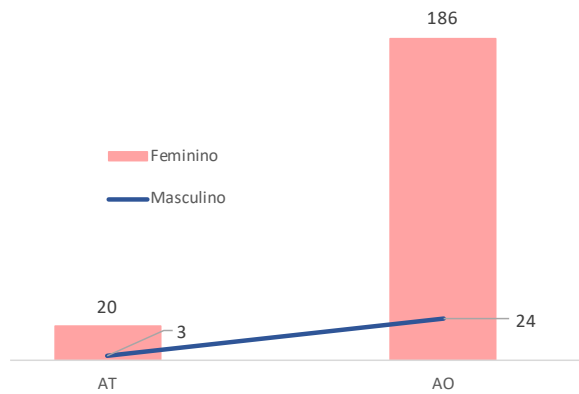


Gráfico 52 - Admissões PND por motivo de recrutamento (2023)

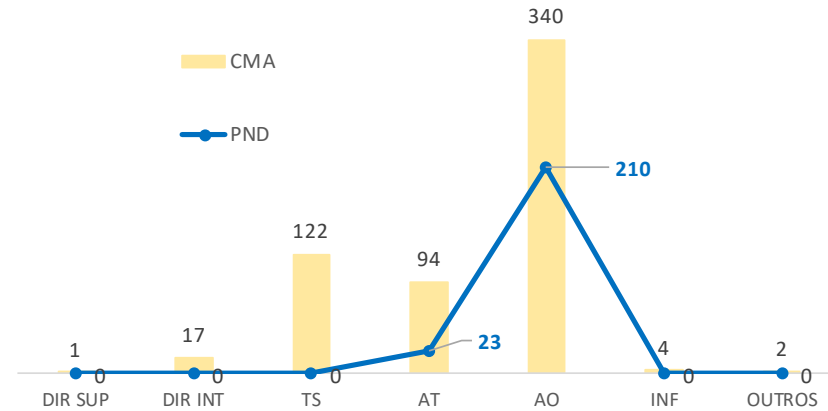


Gráfico 53 - Representatividade do total de admissões PND no universo da CMA (2023)

Relativamente às saídas, o grupo PND representa quase metade do seu total, com uma percentagem de 49% (219 trabalhadores PND para um total de 447 saídas). Também aqui a carreira de assistente operacional é a que apresenta maior número de saídas (88%), sendo o gênero feminino aquele que mais se destaca. Dos 219 trabalhadores PND que saíram em 2023, 82% eram mulheres.

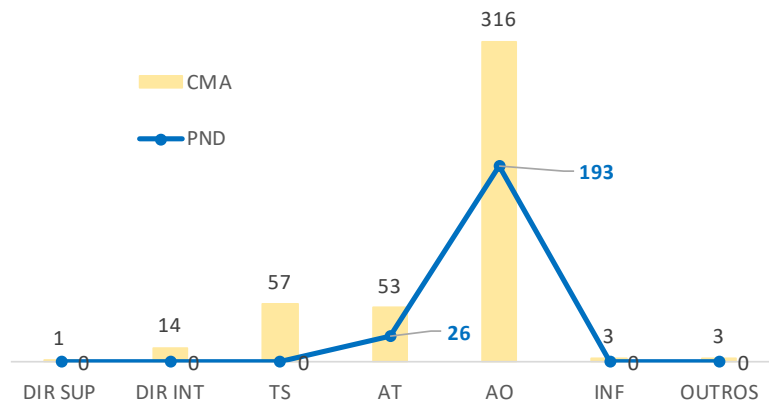


Gráfico 54 - Representatividade do total de saídas PND no universo da CMA (2023)

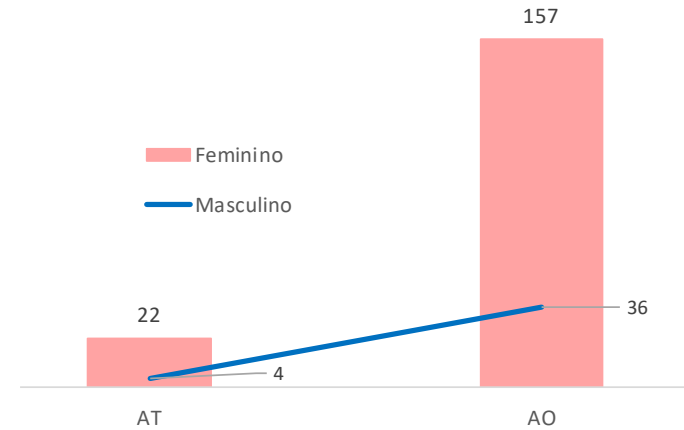
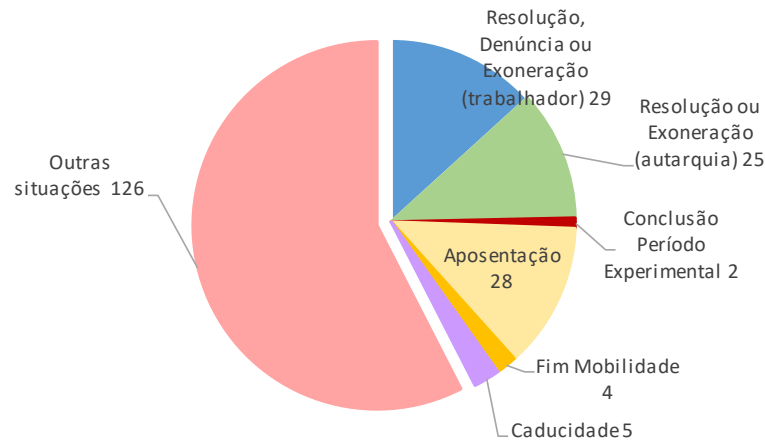


Gráfico 55 - Saídas PND por carreira e gênero (2023)

Gráfico 56 - Saídas PND por motivo (2023)



O total de saídas PND em 2023, distribui-se por vários dos motivos tipificados para o documento Balanço Social, sendo o grupo das “outras situações” aquele que maior percentagem apresenta, estando aqui incluídas, por exemplo, as saídas por ausências com duração superior a 6 meses, as saídas em mobilidade na categoria para entidades externas, as saídas por graduação em procedimento concursal, entre outros motivos.

A saída por aposentação, assim como a saída por resolução/denúncia ou exoneração por iniciativa do trabalhador, também contribuem para o número total de saídas PND, ambos os motivos com 13% desse valor.

Em 2023, registaram-se **2.707 dias de ausência ao trabalho no grupo do Pessoal Não Docente**, sendo que as faltas dadas pelas mulheres contribuíram em 92% para este total. As faltas com maior expressão são as faltas por doença, com 79% do total dos motivos registados, onde se incluem para além deste, as faltas ao abrigo da parentalidade, as provocadas por acidentes de serviço e/ou doença profissional, assistência à família, e por último, as injustificadas (1 dia de ausência). Do total de dias de ausência registados em 2023 para o universo da CMA, cerca de 3% resultam de faltas respeitantes ao grupo PND.

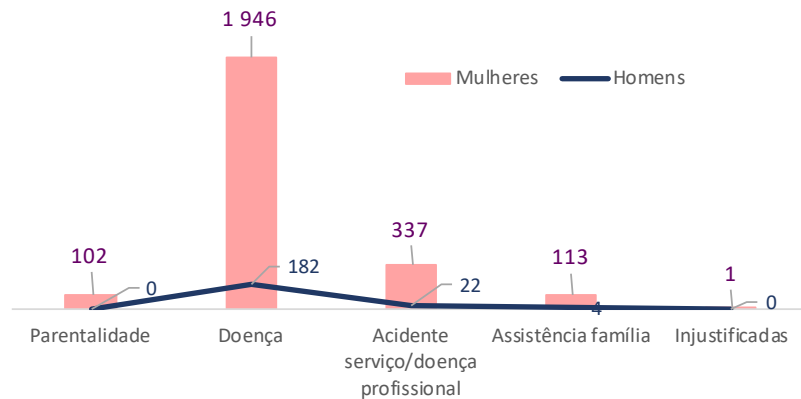


Gráfico 57 - Absentismo PND por motivo (2023)

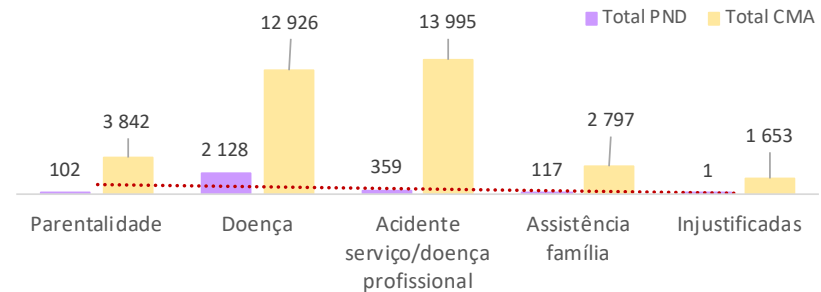


Gráfico 58 - Representatividade do absentismo PND no universo da CMA (2023)

10. CONCLUSÕES GLOBAIS

Do conjunto de indicadores que fazem parte do documento Balanço Social, apresentaram-se aqueles que consideramos poderem contribuir para uma visão global da atividade de recursos humanos durante o ano de 2023. Da sua análise, podemos enumerar algumas conclusões:

- a) A 31 de dezembro de 2023, o município de Almada contava com 2679 trabalhadores em exercício de funções, com 937 elementos pertencentes ao grupo do Pessoal Não Docente (PND). **O número total de trabalhadores aumentou relativamente a 2022, apresentando uma taxa de crescimento de 5% no total, e de 1,5% no grupo do PND;**
- b) Relativamente às três principais carreiras, verificou-se um crescimento em todas, **sendo que é a carreira com maior nível de tecnicidade, Técnicos Superiores, que apresenta percentagem de crescimento mais elevada - 19%**. A carreira de Assistente Técnico aumenta 8% e a carreira de Assistente Operacional 2%;
- c) No que se refere à distribuição de trabalhadores por género, **as mulheres representam 64% do universo global**. Quanto à repercussão dos valores associados aos géneros nas carreiras, os homens apenas representam percentagem superior na carreira Informática (82%) e no grupo dos Dirigentes Superiores (80%);
- d) Relativamente à distribuição por faixa etária, é possível concluir que **73% do efetivo está acima dos 45 anos**, e só 9% do total de 2679 trabalhadores se situa nas faixas etárias até aos 34 anos. No que se refere ao PND, **58% do seu total situam-se acima dos 50 anos de idade, com particular destaque para 27% de trabalhadores acima dos 60 anos;**
- e) Em termos de antiguidade, 44% do total de trabalhadores posicionam-se nos intervalos que vão até aos 9 anos. De salientar que 17% desempenham atividade há mais de 30 anos;
- f) Mais de metade dos trabalhadores **(60%) possuem habilitações entre o 9.º e o 12.º ano de escolaridade**. O grupo de habilitações literárias de nível superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento), totaliza 26% do universo total, independentemente da carreira a que pertençam. Do total de trabalhadores com habilitações a este nível, 70% pertence ao género feminino. Regista-se, ainda, uma percentagem de 5% de trabalhadores que apenas possuem escolaridade até ao 4.º ano, com os homens em maioria (64%);
- g) Os indicadores de movimentação (admissões e saídas), apontam para um maior número de entradas (580) relativamente às saídas ocorridas (447);
- h) No que se refere à realização de **horas de trabalho suplementar, verifica-se uma descida no seu total, na ordem dos 2%, apesar do aumento do encargo com as mesmas em função da atualização das remunerações;**

- i) A CMA apresenta uma **taxa de absentismo de 16%** a que corresponde um total de 105.351 dias de ausência. **Os trabalhadores PND contribuem com cerca de 3%** do total de dias de ausência em 2023;
- j) 64% do valor total de absentismo relaciona-se com ausências do grupo do sexo feminino. Os principais motivos de absentismo são as ausências por conta do período de férias, doença e por acidente e/ou doença profissional. Do total de dias de ausência apresentado, cerca de 2% representam as faltas injustificadas;
- k) No campo dos **encargos com pessoal, verificou-se um acréscimo em todos os grupos**: na remuneração base, subsídios de férias e de natal (20%), nos encargos com prestações sociais (37%) e com suplementos remuneratórios (10%), comparativamente ao ano anterior. **Este aumento está diretamente relacionado com o número de admissões verificadas, bem como com a atualização das remunerações;**
- l) O **investimento financeiro na formação profissional aumentou** notoriamente no biénio em análise, tanto na formação externa como interna. O número de horas de formação frequentadas, assim como o número de participantes aumentou, repercutindo-se, igualmente, termos de encargos associados;
- m) O **investimento com a prevenção de acidentes e doenças profissionais aumentou 49%** relativamente ao valor do ano anterior, particularmente no que diz respeito à formação na área de prevenção de riscos. A **medicina no trabalho regista, igualmente, um acréscimo de 34% na sua atividade;**
- n) Em 2023, **o número de casos de incapacidade declarados, aumentou 64% na sua totalidade**, com especial incidência para os casos de incapacidade temporária e absoluta e os casos de incapacidade temporária e parcial;
- o) Relativamente à ocorrência de acidentes de trabalho em 2023, **81% relacionam-se com acidentes no local de trabalho**. O número de dias não trabalhados com este tipo de acidentes, representam 76% do total de dias não trabalhados, tanto por acidentes *in itinere*, como no local de trabalho;
- p) Para finalizar, verificou-se uma descida no número total de processos disciplinares e de inquérito alvos de desenvolvimento e/ou conclusão, tendo-se registado a ocorrência de 4 despedimentos por factos imputáveis aos trabalhadores.

ANEXOS

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

INDICADORES SOCIAIS GLOBAIS

TAXAS	2022	2023
	%	%
Taxa de FEMINIZAÇÃO total de efetivos mulheres/total de efetivos	63	64
Taxa de MASCULINIZAÇÃO total de efetivos homens/total de efetivos	37	36
Total FEMINIZAÇÃO DIRIGENTE total efectivo dirigentes mulheres/total dirigentes	55	59
Total MASCULINIZAÇÃO DIRIGENTE total efectivo dirigentes homens/total dirigentes	45	41
Índice ENQUADRAMENTO TOTAL total dirigentes/total efetivos	4	4
Índice ENQUADRAMENTO FEMININO total dirigentes mulheres/total efetivos	2	2
Índice ENQUADRAMENTO MASCULINO total dirigentes homens/total efetivos	2	1
Taxa de TECNICIDADE TOTAL (sentido LATO) total dirigentes + total TS/total efetivos	17	19
Taxa de TECNICIDADE FEMININA (sentido LATO) total dirigentes mulheres + total TS mulheres/total efetivos	11	13
Taxa de TECNICIDADE MASCULINA (sentido LATO) total dirigentes homens + total TS homens/total efetivos	6	6
Taxa de TECNICIDADE TOTAL (sentido RESTRITO) total TS/total efetivos	14	15
Taxa de TECNICIDADE FEMININA (sentido RESTRITO) total TS mulheres/total efetivos	9	11
Taxa de TECNICIDADE MASCULINA (sentido RESTRITO) total TS homens/total efetivos	4	5

	2022	2023
TAXAS	%	%
Taxa de ASSISTENTES TÉCNICOS total total AT/total efetivos	20	20
Taxa de ASSISTENTES TÉCNICOS FEMININA total AT mulheres/total efetivos	15	15
Taxa de ASSISTENTES TÉCNICOS MASCULINA total AT homens/total efetivos	5	5
Taxa de ASSISTENTES OPERACIONAIS total total AO/total efetivos	61	59
Taxa de ASSISTENTES OPERACIONAIS FEMININA total AO mulheres/total efetivos	36	35
Taxa de ASSISTENTES OPERACIONAIS MASCULINA total AO homens/total efetivos	25	23
Taxa de HABILITAÇÃO SUPERIOR TOTAL total de níveis de habilitação superior /efectivos	21	23
Taxa de HABILITAÇÃO SUPERIOR FEMININA total de mulheres com habilitação superior /efectivos	14	16
Taxa de HABILITAÇÃO SUPERIOR MASCULINA total de homens com habilitação superior /efectivos	7	7
Taxa de 12.º TOTAL total 12.º ano /efectivos	33	34
Taxa de 12.º FEMININA total de mulheres com 12.º /efectivos	25	25
Taxa de 12.º MASCULINA total de homens com 12.º /efectivos	9	9
Taxa de 9.º TOTAL total 9.º ano /efectivos	25	24
Taxa de 9.º FEMININA total de mulheres com 9.º /efectivos	15	16
Taxa de 9.º MASCULINA total de homens com 9.º /efectivos	10	9

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

TAXAS	2022	2023
	%	%
Taxa de 6.º TOTAL total 6.º ano /efectivos	13	12
Taxa de 6.º FEMININA total de mulheres com 6.º /efectivos	5	5
Taxa de 6.º MASCULINA total de homens com 6.º /efectivos	7	7
Taxa de =<4.º TOTAL total =<4.º /efectivos	6	5
Taxa de =<4.º FEMININA total de mulheres com =<4.º /efectivos	2	2
Taxa de =<4.º MASCULINA total de homens com =<4.º/efectivos	4	3
Taxa de ENVELHECIMENTO TOTAL somatório de efetivos com idade =>55 anos/total efetivos	41	39
Taxa de ENVELHECIMENTO FEMININO somatório de mulheres com idade =>55 anos/total mulheres	26	25
Taxa de ENVELHECIMENTO MASCULINO somatório de homens com idade =>55 anos/total homens	15	14
Taxa de EMPREGO JOVEM TOTAL somatório de efetivos com idade <25 anos/total efetivos	0	1
Taxa de EMPREGO JOVEM FEMININA somatório de mulhers com idade <25 anos/total efetivos	0	0
Taxa de EMPREGO JOVEM MASCULINA somatório de homens com idade <25 anos/total efetivos	0	0
Índice de ADMISSÕES TOTAL total admissões /efectivos	45	22
Índice de ADMISSÕES FEMININA total admissões mulheres /efectivos mulheres	60	24
Índice de ADMISSÕES MASCULINA total admissões homens/efectivos homens	20	17

TAXAS	2022	2023
	%	%
Índice de ADMISSÕES - TAXA DE FEMINIZAÇÃO total admissões mulheres /efectivos	38	15
Índice de ADMISSÕES - TAXA DE MASCULINIZAÇÃO total admissões homens/efectivos	7	6
Índice de SAÍDAS TOTAL total saídas /efectivos	15	17
Índice de SAÍDAS FEMININA total saídas mulheres /efectivos mulheres	14	17
Índice de SAÍDAS MASCULINA total saídas homens/efectivos homens	15	17
Índice de SAÍDAS - TAXA DE FEMINIZAÇÃO total saídas mulheres /efectivos	9	11
Índice de SAÍDAS - TAXA DE MASCULINIZAÇÃO total saídas homens/efectivos	6	6
Taxa de COBERTURA TOTAL total admissões /total saídas	305	130
Taxa de COBERTURA FEMININA total admissões femininas/total saídas femininas	416	144
Taxa de COBERTURA MASCULINA total admissões masculinas/total saídas masculinas	123	104
Taxa de ROTAÇÃO ANUAL [(N.º admissões + n.º saídas)/2]/(total efetivos ano anterior*100)	75	32
Taxa de ROTAÇÃO FEMININA [(N.º admissões M + n.º saídas M)/2]/(total efetivos M ano anterior*100)	124	35
Taxa de ROTAÇÃO MASCULINA [(N.º admissões H + n.º saídas H)/2]/(total efetivos H ano anterior*100)	29	26
Taxa de ABSENTISMO ANUAL N.º dias ausência/[(n.º dias trabalháveis*total efectivos)]*100)	16	16
Taxa de ABSENTISMO FEMININA N.º dias ausência M/[(n.º dias trabalháveis*total M)]*100)	15	16
Taxa de ABSENTISMO MASCULINA N.º dias ausência H/[(n.º dias trabalháveis*total H)]*100)	17	16

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

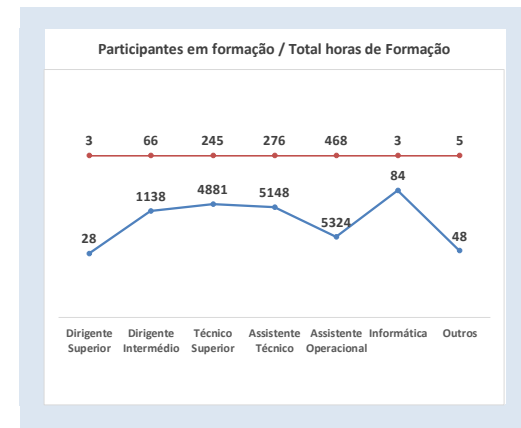
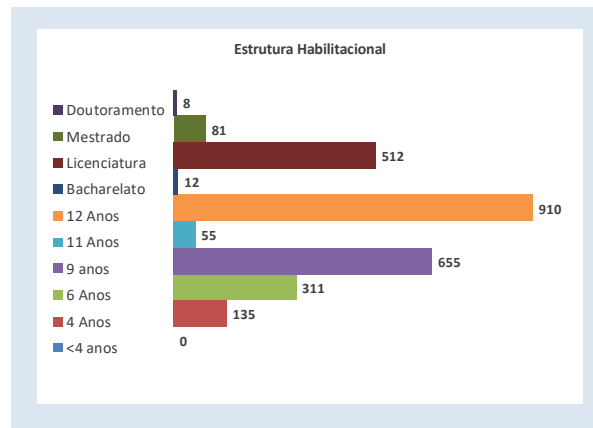
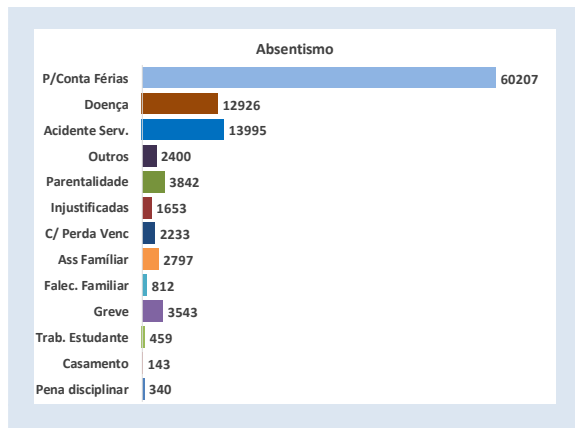
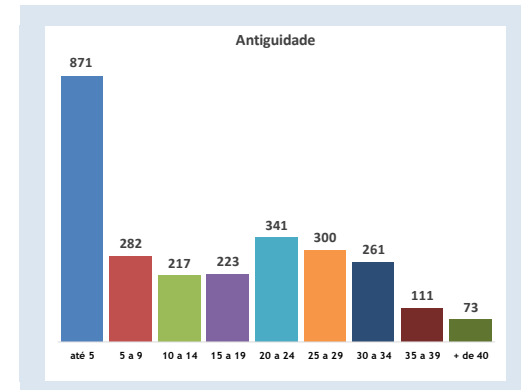
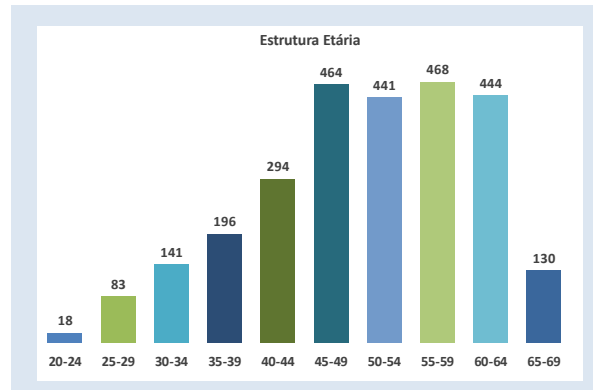
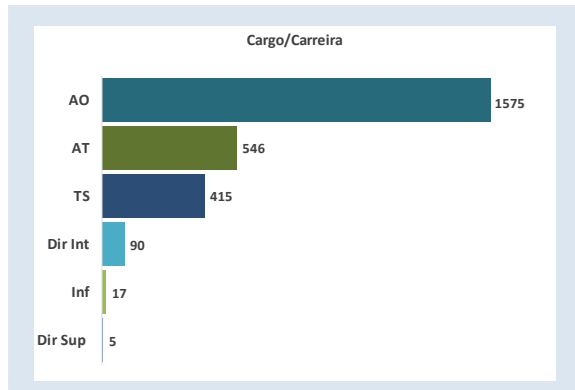
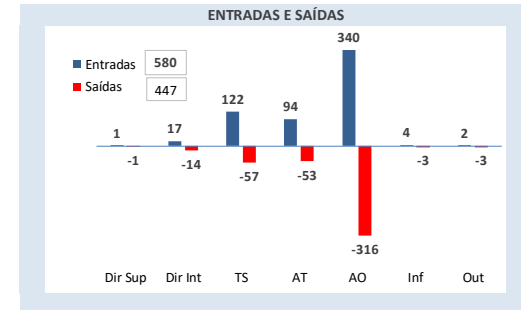
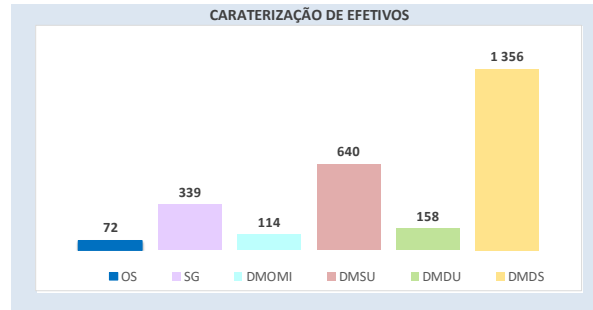
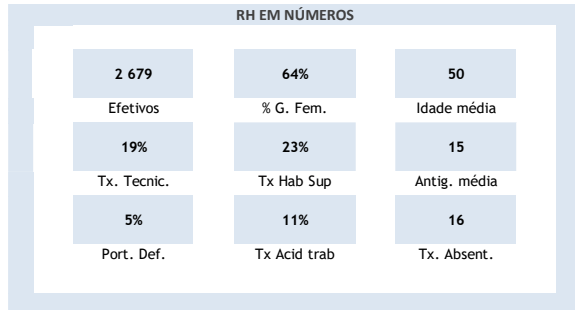
DASHBOARDS - SÍNTESE BALANÇO SOCIAL 2023

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

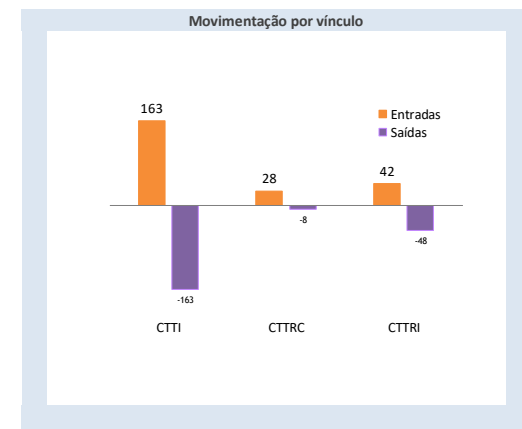
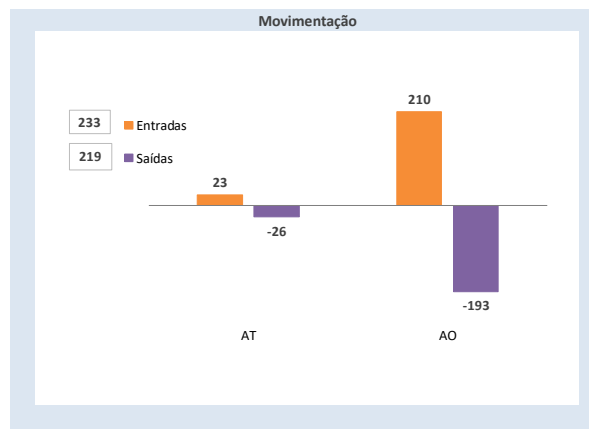
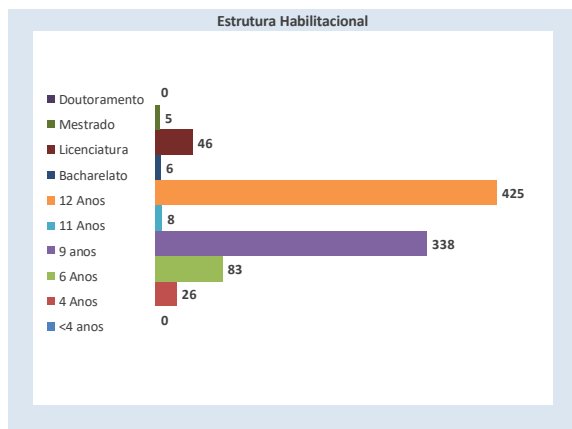
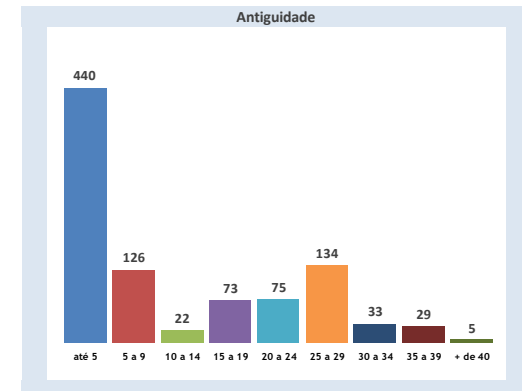
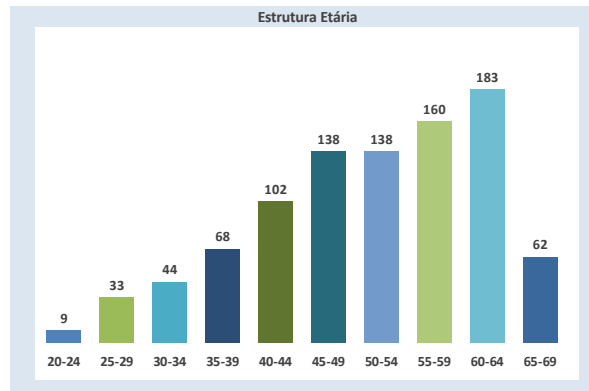
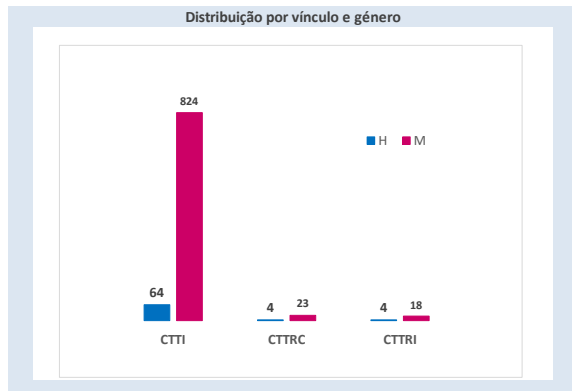
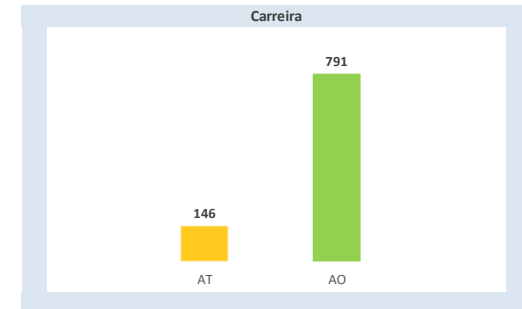
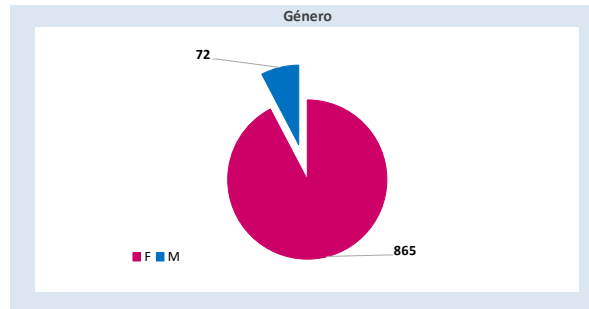
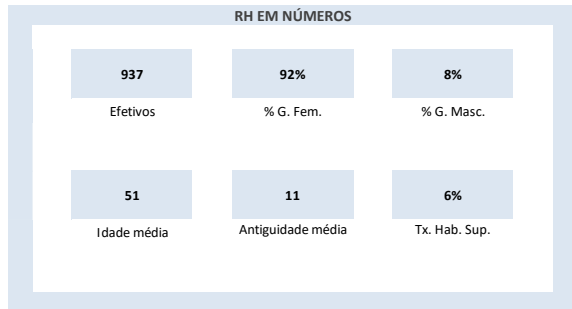
Dashboard
Síntese do Balanço Social 2023
Departamento de Recursos Humanos

31/12/2023



Dashboard Pessoal Não Docente
 Síntese do Balanço Social 2023
 Departamento de Recursos Humanos

31/12/2023



TOTAL QUADROS BALANÇO SOCIAL 2023 - SIAL

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

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

Relação Jurídica	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Total	M	4	35	125	133	626	14	15	952
	F	1	55	290	413	949	3	16	1727
	T	5	90	415	543	1575	17	31	2679
comissão de serviço	M	4	35					4	43
	F	1	55					8	64
	T	5	90					12	107
CTFP* por tempo indeterminado	M			125	133	618	14	11	901
	F			290	413	905	3	8	1619
	T			415	546	1523	17	19	2520
CTFP a termo resolutivo incerto	M					4			4
	F					18			8
	T					22			22
CTFP a termo resolutivo certo	M					4			4
	F					26			26
	T					30			30

Quadro 1.1 prestadores de serviços, por modalidade e género

	S	prestadores
tarefa	M	1
	F	1
	T	2
avença	M	29
	F	26
	T	55
total	M	30
	F	27
	T	57

Quadro 2 trabalhadores por cargo/carreira, escalão etário e género

escalão etário	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
menos de 20 anos	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 24	M			1	0	4	2		7
	F			2	1	8	0		11
	T	0	0	3	1	12	2	0	18
25 -29	M			4	1	20		2	27
	F			12	6	36		2	56
	T	0	0	16	7	56	0	4	83
30 -34	M		1	9	2	49	2	2	65
	F		1	15	8	50	0	2	76
	T	0	2	24	10	99	2	4	141
35 - 39	M			7	12	48	2	2	71
	F			19	30	76	0	0	125
	T	0	0	26	42	124	2	2	196
40 - 44	M		5	17	22	60	2	1	107
	F		6	46	39	96	0	0	187
	T	0	11	63	61	156	2	1	294
45 - 49	M	2	11	33	24	89	3	2	164
	F	1	19	75	75	126	1	3	300
	T	3	30	108	99	215	4	5	464
50 - 54	M	2	10	20	21	93	1	1	148
	F	0	18	43	87	142	0	3	293
	T	2	28	63	108	235	1	4	441
55 - 59	M		4	14	22	103	1	0	144
	F		8	44	84	183	1	4	324
	T	0	12	58	106	286	2	4	468
60 -64	M		4	14	23	130	1	4	176
	F		3	27	64	172	0	2	268
	T	0	7	41	87	302	1	6	444
65 - 69	M			6	6	30	0	1	43
	F			7	19	60	1	0	87
	T	0	0	13	25	90	1	1	130
superior a 70 anos	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
total	M	4	35	125	133	626	14	15	952
	F	1	55	290	413	949	3	16	1727
	T	5	90	415	546	1575	17	31	2679

Quadro 3 trabalhadores por cargo/carreira, nível antiguidade e género

escalão etário	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
até 5 anos	M	3	4	43	16	153	8	9	236
	F	1	4	94	95	429		12	635
	T	4	8	137	111	582	8	21	871
5 - 9	M		1	6	16	103			126
	F		3	13	16	124			156
	T	0	4	19	32	227	0	0	282
10 - 14	M		3	10	11	97	2	1	124
	F		5	34	16	38	0	0	93
	T	0	8	44	27	135	2	1	217
15 - 19	M		6	10	8	52	1	1	78
	F		13	31	27	73	1		145
	T	0	19	41	35	125	2	1	223
20 - 24	M		11	21	22	60	1	1	116
	F		14	52	73	85	0	1	225
	T	0	25	73	95	145	1	2	341
25 - 29	M	1	4	7	17	44			73
	F	0	10	19	64	134			227
	T	1	14	26	81	178	0	0	300
30 - 34	M		2	8	19	63	2	0	94
	F		5	31	76	51	2	2	167
	T	0	7	39	95	114	4	2	261
35 - 39	M		2	12	14	29		2	59
	F		0	11	29	11		1	52
	T	0	2	23	43	40	0	3	111
40 ou mais anos	M		2	8	10	25		1	46
	F		1	5	17	4			27
	T	0	3	13	27	29	0	1	73
total	M	4	35	125	133	626	14	15	952
	F	1	55	290	413	949	3	16	1727
	T	5	90	415	546	1575	17	31	2679

Quadro 4 trabalhadores por cargo/carreira, nível escolaridade e género

escalão etário	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
menos de 4 anos escolaridade	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos de escolaridade	M					87			87
	F					48			48
	T	0	0	0	0	135	0	0	135
6 anos de escolaridade	M				2	176			178
	F				0	133			133
	T	0	0	0	2	309	0	0	311
9.º ano ou equivalente	M		1		12	224		2	239
	F		0		47	368		1	416
	T	0	1	0	59	592	0	3	655
11.º ano	M				10	11	1	1	23
	F				21	10	0	1	32
	T	0	0	0	31	21	1	2	55
12.º ano ou equivalente	M		1		103	120	7	9	240
	F		0		300	358	2	10	670
	T	0	1	0	403	478	9	19	910
bacharelato	M			1	0	0	0		1
	F			2	6	2	1		11
	T	0	0	3	6	2	1	0	12
licenciatura	M	4	24	105	6	8	6	3	156
	F	1	45	245	34	27	0	4	356
	T	5	69	350	40	35	6	7	512
mestrado	M		9	14					23
	F		9	41	5	3			58
	T	0	18	55	5	3	0	0	81
doutoramento	M		0	5					5
	F		1	2					3
	T	0	1	7	0	0	0	0	8
total	M	4	35	125	133	626	14	15	952
	F	1	55	290	413	949	3	16	1727
	T	5	90	415	546	1575	17	31	2679

Quadro 5 trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira, nacionalidade e género

escalão etário	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
união europeia	M			28	13	90		2	133
	F			72	36	80		0	188
	T	0	0	100	49	170	0	2	321
CPLP	M			1		1			2
	F			4		1			5
	T	0	0	5	0	2	0	0	7
outros	M			0		1			1
	F			1		3			4
	T	0	0	1	0	4	0	0	5
total	M	0	0	29	13	92	0	2	136
	F	0	0	77	36	84	0	0	197
	T	0	0	106	49	176	0	2	333

Quadro 6 trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira, escalão etário e género

escalão etário	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
menos de 20 anos	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 24	M					1			1
	F					0			0
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
25 - 29	M				0	1			1
	F				1	0			1
	T	0	0	0	1	1	0	0	2
30 - 34	M					1			1
	F					0			0
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
35 - 39	M			0		2			2
	F			1		5			6
	T	0	0	1	0	7	0	0	8
40 - 44	M		0	0	1	2			3
	F		1	1	0	0			2
	T	0	1	1	1	2	0	0	5
45 - 49	M		0	0	1	5	1	1	8
	F		1	5	3	7	0	0	16
	T	0	1	5	4	12	1	1	24
50 - 54	M			1	1	1			3
	F			7	2	6			15
	T	0	0	8	3	7	0	0	18
55 - 59	M			0	3	3			6
	F			3	7	6			16
	T	0	0	3	10	9	0	0	22
60 - 64	M			2	1	4			7
	F			1	10	12			23
	T	0	0	3	11	16	0	0	30
65 - 69	M			2	0	2			4
	F			1	3	6			10
	T	0	0	3	3	8	0	0	14
superior a 70 anos	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
total	M	0	0	5	7	22	1	1	36
	F	0	2	19	26	42	0	0	89
	T	0	2	24	33	64	1	1	125

Quadro 7 trabalhadores admitidos e regressados por cargo/carreira, modo de ocupação do posto de trabalho ou vínculo e género

motivo	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
procedimento concursal	M			25	12	62	3		102
	F			63	46	195			304
	T	0	0	88	58	257	3	0	406
cedência de interesse público	M			1	0				1
	F			0	1				1
	T	0	0	1	1	0	0	0	2
mobilidade interna a órgãos ou serviços	M			4	6	35			45
	F			19	24	12			55
	T	0	0	23	30	47	0	0	100
regresso de licença	M			1	0	0			1
	F				1	1			2
	T	0	0	1	1	1	0	0	3
comissão de serviço	M	1	6	2				1	10
	F	0	11	5					16
	T	1	17	7	0	0	0	1	26
CEAGP/CEAGPA	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
outras situações	M			1	1	4	1		7
	F			1	3	31		1	36
	T	0	0	2	4	35	1	1	43
total	M	1	6	34	19	101	4	1	166
	F	0	11	88	75	239	0	1	414
	T	1	17	122	94	340	4	2	580

Quadro 8 saídas de trabalhadores por cargo/carreira, motivo e género

motivo	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
caducidade	M					23			23
	F					18			18
	T	0	0	0	0	41	0	0	41
revogação (mútuo acordo)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
resolução ou exoneração (iniciativa empregador)	M					6			6
	F					19			19
	T	0	0	0	0	25	0	0	25
resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa trabalhador)	M			1	2	8			11
	F			3	3	24			30
	T	0	0	4	5	32	0	0	41
sanção disciplinar	M					1			1
	F					0			0
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
conclusão sem sucesso período experimental	M			1		1			2
	F			0		4			4
	T	0	0	1	0	5	0	0	6
fim de situação mobilidade interna	M			3		2	1		6
	F			4	5	1	0		10
	T	0	0	7	5	3	1	0	16
fim de situação cedência de interesse público	M					0			0
	F				1				1
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
morte	M				1	8			9
	F				0	0			0
	T	0	0	0	1	8	0	0	9
reforma/aposentação	M		1	3	2	17			23
	F		0	6	3	29			38
	T	0	1	9	5	46	0	0	61
limite de idade	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
cessação comissão de serviço	M	1	6					1	8
	F	0	6					0	6
	T	1	12	0	0	0	0	1	14
outros	M		1	15	8	44	2	0	70
	F		0	21	28	111	0	2	162
	T	0	1	36	36	155	2	2	232
total	M	1	8	23	13	110	3	1	159
	F	0	6	34	40	206	0	2	288
	T	1	14	57	53	316	3	3	447

BALANÇO SOCIAL 2023

Secretaria - Geral | Departamento de Recursos Humanos

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

motivo	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
não abertura de procedimento concursal	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
inauguração de procedimento concursal	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
falta de aprovação do órgão executivo	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
procedimento concursal improcedente	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
procedimento concursal em desenvolvimento	M			2					2
	F								0
	T	0	0	2	0	0	0	0	2
total	M	0	0	3	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	3	0	0	0	0	3

Quadro 11 mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/carreira, por motivo e género

motivo	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
procedimento concursal	M			25	10	40	3		78
	F			64	33	39	0		136
	T	0	0	89	43	79	3	0	214
consolidação mobilidade na categoria	M			2	8	5			15
	F			16	16	1		1	34
	T	0	0	18	24	6	0	1	49
alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M			18	7	43	1	0	69
	F			37	29	16	0	1	83
	T	0	0	55	36	59	1	1	152
alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
total	M	0	0	45	25	88	4	0	162
	F	0	0	117	78	56	0	2	253
	T	0	0	162	103	144	4	2	415

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

	S	horas
normal	M	5 075
	F	7 931
	T	13 006
extarordinário	M	
	F	
	T	
total	M	5 075
	F	7 931
	T	13 006

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

	S	horas
extarordinário diurno	M	10 618
	F	5 919
	T	16 537
extarordinário noturno	M	0
	F	0
	T	0
total	M	10 618
	F	5 919
	T	16 537

Quadro 14.3 horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género

	S	horas
descanso semanal obrigatório	M	13 335
	F	5 856
	T	19 191
descanso semanal complementar	M	52 112
	F	24 449
	T	76 561
feriados	M	10 678
	F	3 133
	T	13 811
total	M	76 125
	F	33 438
	T	109 563

Quadro 15 dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, motivo de ausência e género

motivo	S	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
casamento	M	0	0	11	9	53	0	0	73,0
	F	0	0	21	44	5	0	0	70,0
	T	0	0	32	53	58	0	0	143,0
proteção na parentalidade	M	0	0	85	79	315	0	20	499,0
	F	0	0	390	459	2494	0	0	3343,0
	T	0	0	475	538	2809	0	20	3842,0
falecimento de familiar	M	0	0	16	31	261	0	0	308,0
	F	0	0	74,5	159,5	270	0	0	504,0
	T	0	0	90,5	190,5	531	0	0	812,0
doença	M	0	0	77	336	2680	3	0	3096,0
	F	0	0	622	1404	7804	0	0	9830,0
	T	0	0	699	1740	10484	3	0	12926,0
acidente em serviço ou doença profissional	M	0	0	37	244	5824	0	0	6105,0
	F	0	0	510	604	6776	0	0	7890,0
	T	0	0	547	848	12600	0	0	13995,0
assistência a familiares	M	0	0	40	73	291	1	0	405,0
	F	0	0	262	1036	1094	0	0	2392,0
	T	0	0	302	1109	1385	1	0	2797,0
trabalhador-estudante	M	0	0	20	78	20	0	0	118,0
	F	0	0	42	262	37	0	0	341,0
	T	0	0	62	340	57	0	0	459,0
por conta do período de férias	M	0	0	2890	3410	15475,5	2	42	21819,5
	F	0	0	6174	10218	21952		44	38388,0
	T	0	0	9064	13628	37427,5	2	86	60207,5
com perda de vencimento	M	0	0	719	111	491	0	0	1321,0
	F	0	0	422	358	132	0	0	912,0
	T	0	0	1141	469	623	0	0	2233,0
cumprimento de pena disciplinar	M	0	0	300	0	40	0	0	340,0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0,0
	T	0	0	300	0	40	0	0	340,0
greve	M	0	0	41	66	607	0	0	714,0
	F	0	0	102	353	2374	0	0	2829,0
	T	0	0	143	419	2981	0	0	3543,0
injustificadas	M	0	0	0	5	1171,5	0	0	1176,5
	F	0	0	0	2	474,5	0	0	476,5
	T	0	0	0	7	1646	0	0	1653,0
outros	M	0	0	210,5	265	1009,5	0	0	1485,0
	F	0	0	260	296	359,5	0	0	915,5
	T	0	0	470,5	561	1369	0	0	2400,5
total	M	0	0	4446,5	4707	28238,5	6	62	37460,0
	F	0	0	8879,5	15195,5	43772	0	44	67891,0
	T	0	0	13326	19902,5	72010,5	6	106	105351,0

Quadro 18 encargos com pessoal durante o ano

	€
remunerações base	38 558 501,75 €
suplementos remuneratórios	2 743 420,98 €
prémios de desempenho	- €
prestações sociais	4 303 848,15 €
outros encargos com pessoal	11 490 774,45 €
total	57 096 545,33 €

Quadro 18.1 suplementos remuneratórios

	€
trabalho extarordinário (diurno e noturno)	138 746,69 €
trabalho normal nocturno	54 688,53 €
trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	1 000 603,29 €
disponibilidade permanente	- €
outros regimes especiais de prestação de trabalho	- €
risco, penosidade e insalubridade	419 288,47 €
fixação na periferia	- €
trabalho por turnos	734 415,91 €
abono para falhas	52 929,86 €
participação em reuniões	23 602,72 €
ajudas de custo	12 002,22 €
representação	300 188,26 €
secretariado	6 955,03 €
outros suplementos remuneratórios	- €
total	2 743 420,98 €

Quadro 18.2 prestações sociais

	€
abono de família	124 815,94 €
subsídios proteção da parentalidade	37 599,13 €
subsídio educação especial	- €
subsídio mensal vitalício	250,00 €
subsídio de refeição	3 365 256,83 €
subsídio de funeral	- €
subsídio por morte	5 765,16 €
benefícios sociais	726 741,63 €
outras prestações sociais	43 419,46 €
total	4 303 848,15 €

Quadro 18.2.1 benefícios de apoio social

	€
grupos desportivos/casa de pessoal	600 000,00 €
refeitórios	126 741,63 €
subsídio frequência creche e educação pré-escolar	- €
colónias de férias	- €
subsídio de estudos	- €
apoio socioeconómico	- €
outros benefícios sociais	- €
total	726 741,63 €

Quadro 19.1 acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa por género - *no local de trabalho*

	S	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	superior a 30 dias de baixa	mortais	total
acidentes	M				0	111
	F				0	126
	T					237
acidentes com baixa	M	17	58	36		111
	F	20	61	45		126
	T	37	119	81		237
dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em 2023	M	14	791	3038		3843
	F	10	899	3044		3953
	T	24	1690	6082		7796
dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0	19	1050		1069
	F	0	69	763		832
	T	0	88	1813		1901

Quadro 19.2 acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa por género - *in itinere*

	S	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	superior a 30 dias de baixa	mortais	total
acidentes	M				0	14
	F				0	40
	T					54
acidentes com baixa	M	0	7	4		11
	F	12	12	16		40
	T	12	19	20		51
dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em 2023	M	0	86	471		557
	F	6	200	1256		1462
	T	6	286	1727		2019
dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	3	0	588		591
	F	0	24	365		389
	T	3	24	953		980

Quadro 20 casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho

	trabalhadores
incapacidade permanente absoluta	0
incapacidade permanente parcial	16
incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0
incapacidade temporária e absoluta	252
incapacidade temporária e parcial	50
total	318

Quadro 21 situações doença profissional registadas durante o ano

	casos
epicondilite	3
tendinite	4
síndrome do túnel cárpico	2
granuloma peringuinal	1
total	10

Quadro 22 atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

	T	€
exames de admissão	367	18 812,42 €
exames periódicos	657	33 677,82 €
exames ocasionais e complementares	1237	63 408,62 €
exames de cessação de funções	0	- €
total	2261	115 898,86 €
despesas com medicina do trabalho	0	257 687,41 €
visitas aos postos de trabalho	0	
total	0	257 687,41 €

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

	T
reuniões da comissão	0
visitas aos locais de trabalho	0
outras	0
total	0

Quadro 24

trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional por acidentes de trabalho ou doença incapacitante

	T
alteração das funções exercidas	6
formação profissional	1
adaptação ao posto de trabalho	28
alteração regime de horário de trabalho	0
movilidade interna	0
total	35

Quadro 25

ações de formação e sensibilização em matéria de segurança no trabalho

ações realizadas durante o ano	59
trabalhadores abrangidos	536

Quadro 26

custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais

	€
encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	375 943,01 €
equipamentos de proteção	218 324,45 €
formação em prevenção de riscos	14 420,00 €
outros custos	- €
total	608 687,46 €

Quadro 27

ações de formação profissional por tipo e duração

	inferior 30 horas	30 a 59 horas	60 a 119 horas	superior 120 horas	total
ações internas	108	4	0	0	112
ações externas	8	2	1	0	11
total horas	116	6	1	0	123

Quadro 28 participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira e tipo de ação

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	total
ações internas	2	64	233	275	428	3	5	1 010
ações externas	1	2	12	1	40	0	0	56
total horas	3	66	245	276	468	3	5	1 066

Quadro 29 horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira e tipo de ação

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	total
ações internas	14	1110	4740	5132	3935	84	48	15 063
ações externas	14	28	141	16	1389	0	0	1 588
total horas	28	1138	4881	5148	5324	84	48	16 651

Quadro 30 despesas anuais com formação profissional

	€
ações internas	79 748,61 €
ações externas	15 861,29 €
total	95 609,90 €

Quadro 31 relações profissionais

	trabalhadores
sindicalizados	196
comissão de trabalhadores	11
votantes para a comissão de trabalhadores	2679

Quadro 32 disciplina

		Processos
transitados	ano anterior	15
	transitados para o ano seguinte	18
atuais	instaurados durante o ano	13
decididos	arquivados	1
	repreensão escrita	0
	multa	3
	suspensão	2
	despedimento por fato imputável ao trabalhador	4
	cessação comissão de serviço	0
	total	56

Quadro 33 eleitos locais

regime permanência	tempo inteiro - presidente e vereadores
	6
regime não permanên	meio tempo - câmara municipal - vereadores
	1
regime não permanên	câmara municipal
	5
regime não permanên	assembleia municipal
	0

Quadro 34 gabinetes de apoio pessoal

	mapa de pessoal do município	outras entidades públicas com vínculo à administração pública	sem vínculo à administração pública	Total
chefe de gabinete			1	1
adjuntos		1	4	5
secretários	1	1	4	6
Total	1	2	9	12

Quadro 35 dirigentes e equiparados

	Dirigente superior	Dirigente Intermédio 1.º grau	Dirigente Intermédio 2.º grau	Dirigente Intermédio 3.º grau	Total
n.º cargos previstos em regulamento municipal	5	22	54	19	100
n.º cargos providos a 31/12	5	21	53	17	96