



Balanço Social 2023



Índice

1. Introdução
2. Recursos Humanos
3. Prestadores de Serviços
4. Estrutura Remuneratória e Encargos
5. Segurança e Higiene
6. Formação Profissional
7. Poder Disciplinar
8. Considerações finais
9. Anexos

Índice de tabelas

Tabela 1 – Eleitos locais no ano de 2023

Tabela 2 – Dirigentes no ano de 2023

Tabela 3 – Gabinetes de Apoio Pessoal

Tabela 4 – Colaboradores estrangeiros

Tabela 5 – Mudança de situação dos trabalhadores

Tabela 6 – Tipos de Relação Profissional

Tabela 7 – Contagem de horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

Tabela 8 – Contabilização de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno

Tabela 9 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

Tabela 10 – Suplementos remuneratórios do ano de 2023

Tabela 11 - Prestações sociais de 2023

Tabela 12 – Benefícios de apoio social

Tabela 13 – Acidentes de trabalho

Tabela 14 – Intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho

Tabela 15 - Participação em Formação Profissional segundo Cargo/Carreira

Tabela 16 - Contagem das horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira

Introdução

Como medida de modernização da Administração Pública, o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, consagrou, a obrigatoriedade de elaboração deste importante documento de planeamento estratégico para a generalidade dos serviços públicos.

Inserido no ciclo de gestão anual, o Balanço Social constitui um instrumento privilegiado de planeamento e gestão de recursos humanos, devendo ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

Trata-se de um instrumento com estrutura própria, definida pela DGAL – Direção Geral das Autarquias Locais, onde se insere e faz constar um conjunto de indicadores, objetivos e concretos, referentes aos recursos humanos de cada organização, tendo em vista, a obtenção da informação necessária à caracterização dos recursos humanos da administração pública e assim conduzir a definição de políticas e medidas de reforma legislativa nas áreas sociais e de gestão de pessoas.

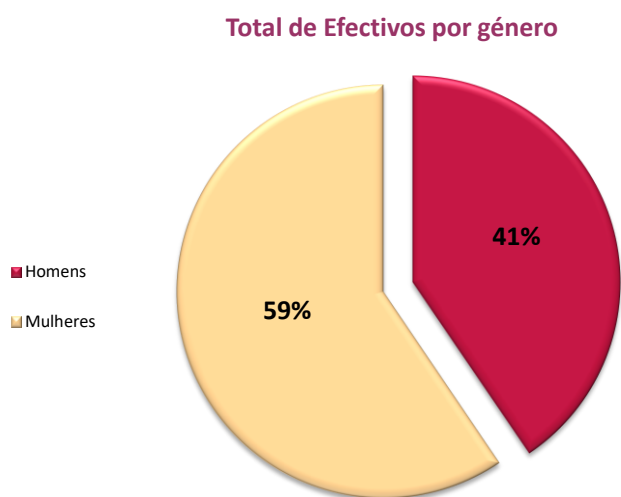
O Balanço Social engloba um conjunto de informações que permite, não só, a observação da política de gestão dos recursos humanos do Município, mas também a forma como se procurou alcançar os seus objetivos estratégicos. Designadamente através do recurso aos principais indicadores sobre esta matéria, determinados pela DGAEP – Direção Geral da Administração e do Emprego Público, para uma melhor interpretação dos dados.

Recursos Humanos

1. Distribuição dos Recursos Humanos por modalidade e Cargo/Carreira

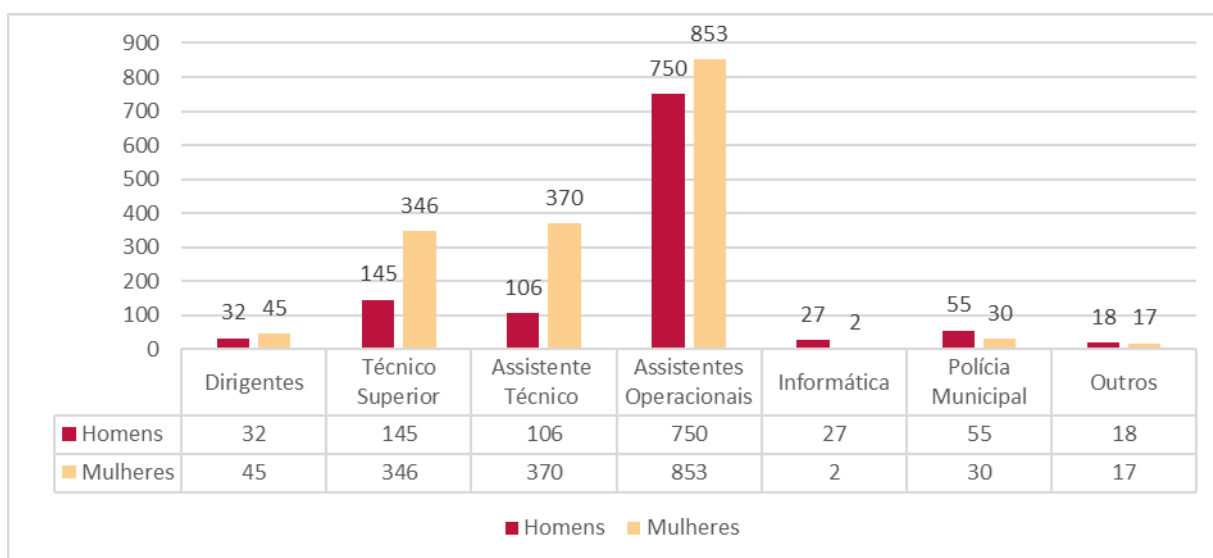
O Município de Oeiras contabilizava, a 31 de dezembro de 2023, um efetivo total de 2.796 trabalhadores representando um ligeiro aumento (4 trabalhadores) face ao ano anterior.

No gráfico abaixo pode verificar que, o número total de trabalhadores, é inferior aos valores registados no ano de 2021.



No que se refere à distribuição do número de trabalhadores por género, observou-se que as mulheres continuam a estar em maioria (59% do total do efetivo), tal como se verificou nos anos anteriores. Esta realidade é notória na maioria das carreiras/categorias.

No género masculino, em termos percentuais manteve-se face ao ano anterior, apesar de se ter verificado uma diminuição do número de efetivos.



Analisando a distribuição dos trabalhadores por carreira¹, verifica-se uma maior representação da carreira de Assistente Operacional, com 1.603 trabalhadores, ou seja, cerca de 57% do total, traduzindo um decréscimo de 20 trabalhadores em relação a 2022.

O universo dos 77 Dirigentes, corresponde a 2,75% do efetivo global, tendo sido contabilizados, relativamente ao ano transato, um aumento de 12 cargos ocupados de Dirigente Intermédio, bem como mais 2 cargos vagos de Dirigente Superior.

As carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico estão equiparadas ambas com 17% do total, representando 491 e 476 trabalhadores respetivamente, o que significa um aumento de 11 técnicos superiores e de 4 assistentes técnicos.

2. Eleitos Locais

No final do ano 2023, o Município de Oeiras contabilizava 49 eleitos locais, o mesmo número de eleitos do ano anterior, verificando-se que a maioria se encontrava, em regime de não permanência. A assembleia Municipal com 77,5% do total que corresponde a 38 eleitos locais.

¹ Na carreira “Outros” estão contempladas carreiras não revistas (Fiscais de Obras, Fiscais, Chefe de Serviços de Administração Escolar) e pessoal dos Gabinetes de Apoio à Presidência e à Vereação.

Tabela 1 – Eleitos locais no ano de 2023

	Regime de permanência - tempo inteiro - câmara municipal - presidente e vereadores	Regime de permanência - meio tempo - câmara municipal - vereadores	Regime não permanência - câmara municipal	Regime não permanência - assembleia municipal
N.º de Eleitos	10	0	1	38

3. Dirigentes

Os Dirigentes e equiparados representam um total de 2,75% relativamente ao total de efetivos.

É na carreira de Dirigente Intermédio de 2º grau que se encontram a maioria dos efetivos, com 41 trabalhadores, representando 53,25% do total de Dirigentes ou Equiparados, tendência que se manteve nos últimos dois anos.

Tabela 2 – Dirigentes no ano de 2023

	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	Total
N.º de cargos previstos em regulamento municipal	4	18	44	21	87
N.º de cargos providos em 31/12	1	18	41	17	77

4. Gabinetes de Apoio

Em 2023 verificou-se a afetação de 14 trabalhadores do Município aos Gabinetes de Apoio, mantendo os valores constantes face ao ano anterior.

Tabela 3 – Gabinetes de Apoio Pessoal

	Do mapa de pessoal do município	De outra entidade pública, com vínculo à Administração Pública	Sem vínculo à Administração Pública	Total
Chefe do Gabinete	1	0	0	1
Adjuntos	5	0	2	7
Secretários	5	0	1	6
Total	11	0	3	14

5. Distribuição Etária dos Recursos Humanos

O nível médio etário dos trabalhadores do Município de Oeiras, em exercício efetivo de funções a 31 de dezembro de 2023, situou-se nos 49 anos de idade, mantendo-se os valores do ano anterior.

O maior número de trabalhadores do Município situa-se na faixa etária entre os 45 – 49 anos, correspondendo a 18,4%, seguindo-se a faixa etária dos 50- 54 anos (16,4%) e 55 – 59 anos (15,5%).

No que se refere aos Assistentes Operacionais, o grupo mais representativo do efetivo global, apurou-se que o nível médio etário 60 - 64 anos era onde se encontrava a maioria dos trabalhadores, correspondendo a 17,78%, enquanto que os Técnicos Superiores, o segundo grupo mais representativo do efetivo global, apresentava um nível médio etário de 45-49 anos.

Relativamente aos Assistentes Técnicos, com a terceira maior representatividade, o nível etário médio também era de 45-49 anos tendo-se verificado um decréscimo de 3 trabalhadores em relação ao ano passado.

No que respeita aos trabalhadores integrados nas carreiras de informática e na carreira não revista de Polícia Municipal verificou-se que o nível médio etário também se situa nos 45 - 49 anos.

Por sua vez, os Dirigentes Superiores evidenciaram os valores médios etários entre os 55-59 anos o que representou um decréscimo face ao ano anterior, enquanto que os Dirigentes Intermédios se mantiveram com os valores entre os 45-49 anos.

Após a análise à representatividade por géneros, tal como no ano transato, o género feminino continuou superior em quase todas as faixas etárias (com exceção da faixa etária com menos de 29 anos e 70 ou mais anos), tendência esta que se tem vindo a observar nos últimos anos.

Taxa de Envelhecimento	35,73%	Taxa de envelhecimento = Trabalhadores com mais de 55 anos de idade / total de trabalhadores
------------------------	--------	--

Taxa de Emprego Jovem	0,82%	Taxa de Emprego Jovem = Trabalhadores com menos de 25 anos de idade / total de trabalhadores
-----------------------	-------	--

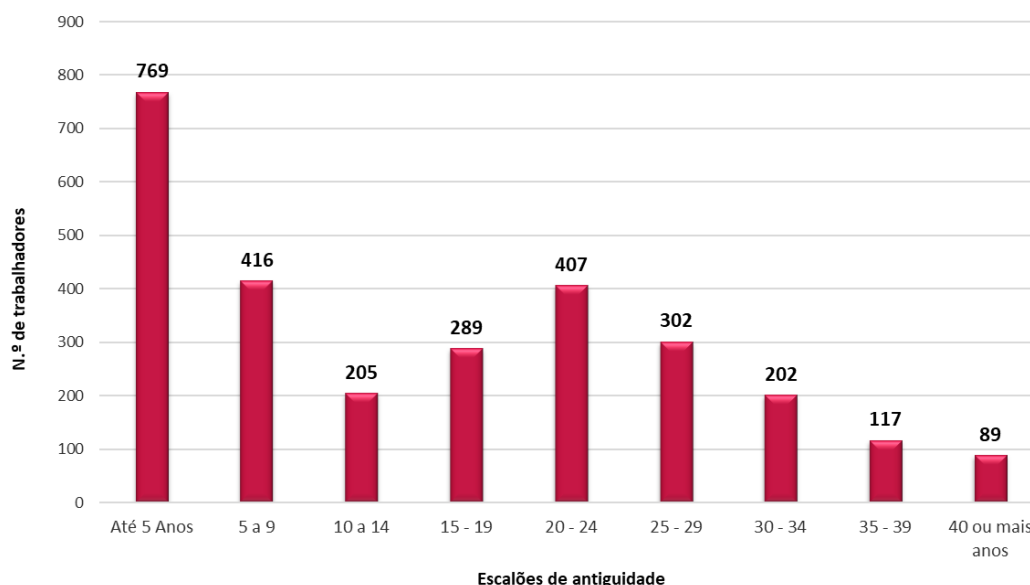
Leque Etário	3,33	Leque etário = Idade do trabalhador mais velho / Idade do trabalhador mais novo
--------------	------	---

A **Taxa de Envelhecimento Global** (de trabalhadores com 55 ou mais anos) era de 35,73%, sendo que a carreira/categoria onde se verificou uma taxa mais elevada era a de Assistente Operacional, na qual 40,17% dos trabalhadores tinha 55 ou mais anos, num total de 644 trabalhadores.

Comparativamente com o ano anterior, quer a Taxa de Envelhecimento quer a Taxa de Emprego Jovem mantiveram-se constantes.

No ano 2023, o Município de Oeiras apresentava um Leque Etário de 3,33, sendo que o trabalhador mais jovem tinha 21 anos e o trabalhador mais velho tinha 74 anos.

6. Antiguidade



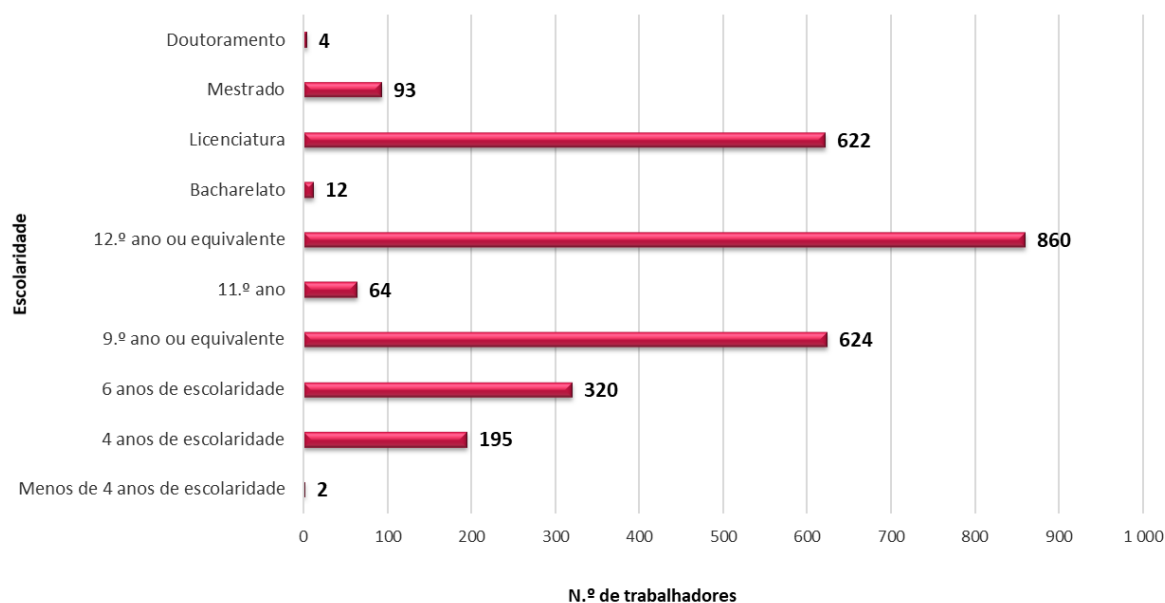
Da análise do gráfico acima foi possível aferir que o nível de antiguidade se situou em 15,33 anos, valor constante deste indicador comparativamente com o ano anterior. Verificou-se também que a maioria dos trabalhadores detinham uma antiguidade inferior a 5 anos, representando uma taxa de 27,8% do efetivo global, contudo em termos percentuais houve um ligeiro decréscimo, muito pouco significativo, de 0,02 relação ao ano anterior.

Nível médio de antiguidade	15,33	Nível médio de antiguidade = Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores / total de trabalhadores
----------------------------	-------	--

7. Habilitações Literárias

Em relação aos níveis de escolaridade dos trabalhadores do Município, conclui-se que 40,74% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, valor inferior em 1,42% relativamente ao ano anterior.

O grau de escolaridade 12º ano ou equivalente correspondia a 30,75% dos efetivos, seguindo-se do grau de escolaridade 9º ano ou equivalente com 22,31%.



Quando analisado o género, o número de mulheres com escolaridade igual ou superior ao 9.º ano era superior aos homens. Esta evidência inverte-se quando analisada a escolaridade igual ou inferior ao 6.º ano, onde o número de homens era superior tal como se tem verificado em anos anteriores.

Taxa de Habilitação Superior	26,14%	Taxa de formação superior = Trabalhadores com Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / total de trabalhadores
-------------------------------------	---------------	---

Taxa de Habilitação Secundária	33,05%	Taxa de habilitação secundária = Trabalhadores com 10 a 12 anos de escolaridade / total de trabalhadores
---------------------------------------	---------------	--

Taxa de Habilitação Básica	40,74%	Taxa de habilitação básica= Trabalhadores com 4 a 9 anos de escolaridade / total de trabalhadores
-----------------------------------	---------------	---

No que se refere aos trabalhadores com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, observou-se uma representatividade de 0,07 % dos efetivos, mantendo-se os valores do ano anterior.

8. Nacionalidades

Tabela 4 – Colaboradores estrangeiros

	Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Total
União Europeia	H:	0	H:	0	H:	0	H: 0
	M:	0	M:	0	M:	1	M: 1
	T:	0	T:	0	T:	1	T: 1
CPLP	H:	0	H:	0	H:	12	H: 12
	M:	1	M:	2	M:	14	M: 17
	T:	1	T:	2	T:	26	T: 29
Total	H:	0	H:	0	H:	12	H: 12
	M:	1	M:	2	M:	15	M: 18
	T:	1	T:	2	T:	27	T: 30

Taxa de Colaboradores Estrangeiros	1,07%	Taxa de trabalhadores estrangeiros = N° de trabalhadores estrangeiros / total de trabalhadores
------------------------------------	-------	--

No final de 2023 existiam 30 trabalhadores de nacionalidade estrangeira a exercer funções no Município de Oeiras, observando-se a maioria na carreira de Assistente Operacional, com proveniência de países da Comunidade dos Países de Língua Oficial Portuguesa (CPLP).

No mesmo ano registou-se uma Taxa de trabalhadores estrangeiros na ordem dos 1,07% representando um aumento comparativamente com o ano anterior, sendo que destes 96,66% pertencem à CPLP.

9. Trabalhadores portadores de deficiência

Em 2023, foi na faixa etária dos 60 - 64 anos que se verificou a maior incidência de número de trabalhadores portadores de deficiência, tendo o Município registado uma taxa de 4,23% o que representa um total de 118 trabalhadores (mantendo o valor registado no ano anterior).

Em relação aos valores percentuais por género, 61% eram mulheres (72 trabalhadoras) e 39% eram homens (46 trabalhadores).

De um total de 118 trabalhadores portadores de deficiência a carreira de Assistente Operacional é apresenta a maior representatividade, com cerca de 49,15% sendo que o número de mulheres é igual ao número de homens.

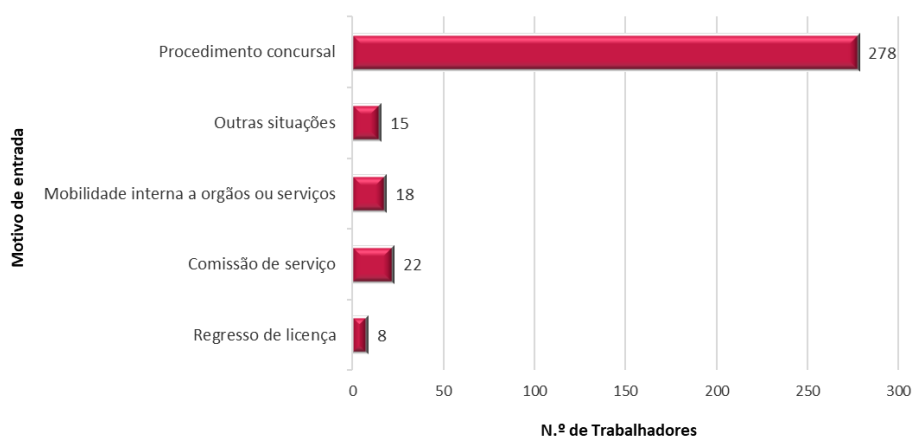
10. Rotatividade

10.1. Admissões

Durante o ano de 2023 verificou-se um total de 341 trabalhadores admitidos/regressados, com destaque para as entradas através de Procedimento Concursal, com uma representatividade de 81,52%. Verificou-se também, que a maioria destes se encontrava na carreira de Assistente Operacional, num total de 162 trabalhadores.

Por recurso ao instrumento de mobilidade de trabalhadores em funções públicas externos ao Município, registou-se a entrada de 18 novos trabalhadores, representando 5,28% do total de entradas.

As novas entradas em Comissão de serviço, corresponderam a 6,45% do total das entradas, representando um aumento face ao ano anterior.



Taxa de admissões	12,20%	Taxa de admissões = N.º de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados) / total de trabalhadores
-------------------	--------	--

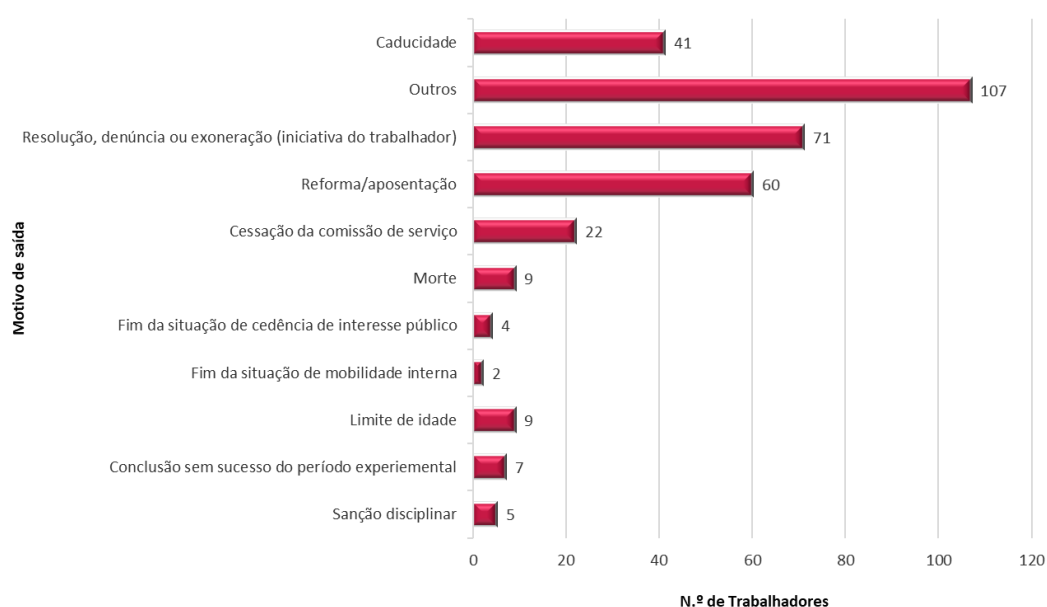
No geral houve um aumento de 19 admissões face ao ano anterior, consequentemente a Taxa de admissão aumentou para 12,20%.

Relativamente à distribuição das entradas por género, verificou-se a entrada de mais mulheres do que homens, tendo-se registado 236 mulheres e 105 homens. Comparativamente ao ano anterior, existiu uma redução de 24 homens e um aumento de 43 mulheres, perfazendo assim um aumento de 19 admissões.

10.2. Saídas

No ano de 2023 verificaram-se 337 saídas, ou seja, menos 25 do que o ano anterior. O decréscimo do número de saídas aliada com o aumento de admissão de trabalhadores, resultou num aumento do número de efetivos do Município.

Os principais motivos das saídas dos trabalhadores foram a as mobilidades, períodos experimentais e comissões de serviço para fora do Município que se encontram representados em “Outros” , Resolução e Reforma/Aposentação.



Taxa de saída	12,05%	Taxa de sa�das= N� de trabalhadores que saíram / total de trabalhadores
�ndice de rota�o	0,83	�ndice de rota�o= N� de trabalhadores em 31 de dezembro/N� de trabalhadores em 1 de janeiro+ entradas+ saídas
Taxa de reposi�o	101,19%	Taxa de reposi�o= N� de trabalhadores que entraram/ Número de trabalhadores que saíram

Relativamente à distribui o por g nero, verificou-se mais saídas do g nero feminino (205 no total, menos 20 do que no ano anterior). No g nero masculino verificou-se o inverso, ou seja, menos saídas (132 no total, menos 5 do que no ano de 2022).

No ano de 2023, ao contrário do que ocorreu em 2022, a taxa de saídas foi de 12,05%, o que representa um decréscimo de 0,92%.

Por outro lado, comparativamente com o ano anterior, quer o Índice de Rotação quer as Taxas de Reposição tiveram um aumento para 0,83% e 101,19% respetivamente.

11. Mudanças de situação dos trabalhadores

Tabela 5 – Mudança de situação dos trabalhadores

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Total
Procedimento concursal	H: 0	H: 13	H: 5	H: 11	H: 29
	M: 0	M: 19	M: 29	M: 52	M: 100
	T: 0	T: 32	T: 34	T: 63	T: 129
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	H: 0	H: 15	H: 16	H: 79	H: 110
	M: 0	M: 40	M: 51	M: 106	M: 197
	T: 0	T: 55	T: 67	T: 185	T: 307
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção) (2)	H: 1	H: 9	H: 2	H: 0	H: 12
	M: 0	M: 20	M: 17	M: 0	M: 37
	T: 1	T: 29	T: 19	T: 0	T: 49
Total	H: 1	H: 37	H: 23	H: 90	H: 151
	M: 0	M: 79	M: 97	M: 158	M: 334
	T: 1	T: 116	T: 120	T: 248	T: 485

Da análise da tabela acima, verificou-se um total de 485 mudanças de situação dos trabalhadores, maioritariamente devido a Alteração Obrigatória do Posicionamento Remuneratório, correspondendo a 63,29% do total de mudanças.

Comparativamente com o ano anterior, houve um aumento de ocorrências (269 mudanças), justificadas pelas alterações de posicionamento remuneratório que ocorreram em 2023, derivadas do ciclo de avaliação de 2021 – 2022.

12. Relações Profissionais

A 31 de dezembro do ano de 2023 observou-se um total de 1.043 trabalhadores sindicalizados, refletindo uma Taxa de sindicalização de 37,30%. Comparativamente com ao ano transato, houve um aumento do número de trabalhadores sindicalizados (+14 trabalhadores).

Tabela 6 – Tipos de Relação Profissional

Tipos de Relação Profissional	Total	
Número de trabalhadores sindicalizados	T:	1 043
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	T:	21
Total de votantes para comissões de trabalhadores	T:	2 796

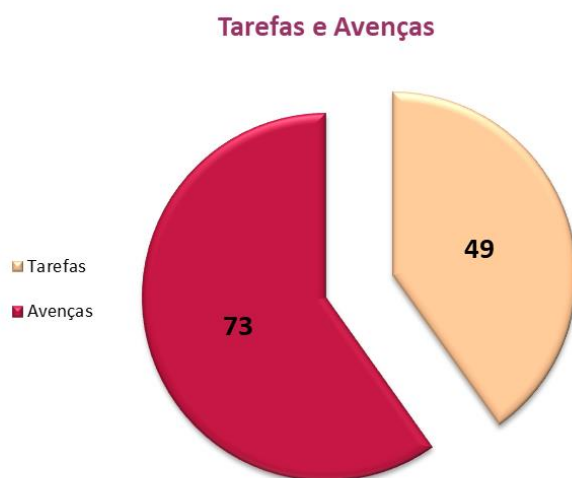
Taxa de sindicalização	37,30%	Taxa de sindicalização = Número de trabalhadores sindicalizados / total de trabalhadores
------------------------	--------	--

Prestadores de Serviço

1. Evolução do número de prestadores de serviços

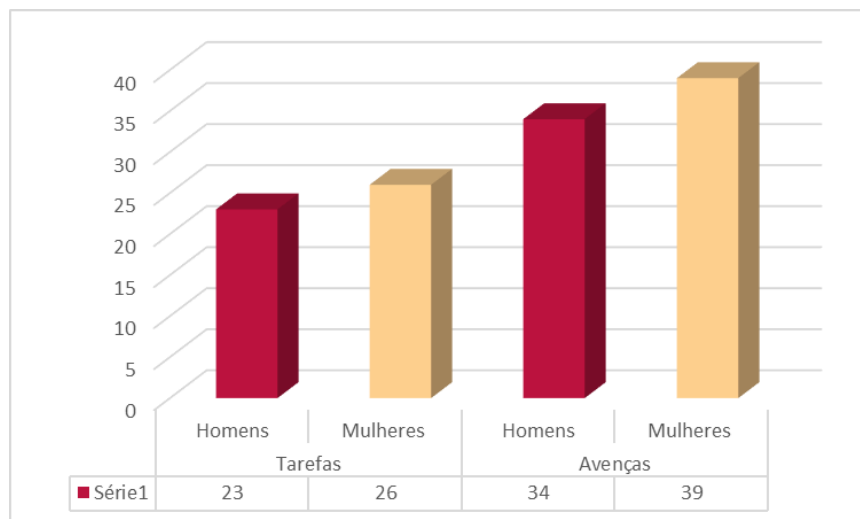
Em matéria de prestação de serviços com pessoas singulares, à data de 31 de dezembro de 2023, encontravam-se em vigor setenta e três (73) avenças e quarenta e nove (49) tarefas.

Comparativamente com o ano transato, registou-se um aumento do número de avenças (+28 avenças) e de tarefas (+21 tarefas).



2. Distribuição por género

Em termos de distribuição por género, destaca-se uma predominância do género feminino com 65 prestadores de serviços, face às 36 do ano de 2022, o que representa 53% do total.



Assiduidade

1. Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

No ano de 2023, o registo de trabalho noturno contabilizou-se em 92.613,87 horas, unicamente em regime normal. Comparativamente com o ano anterior houve um decréscimo de 28.074,13 horas.

Tabela 7 – Contagem de horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

Total		
Normal	H:	10 693,87
	M:	81 920,00
	T:	92 613,87
Extraordinário	H:	0,00
	M:	0,00
	T:	0,00
Total	H:	10 693,87
	M:	81 920,00
	T:	92 613,87

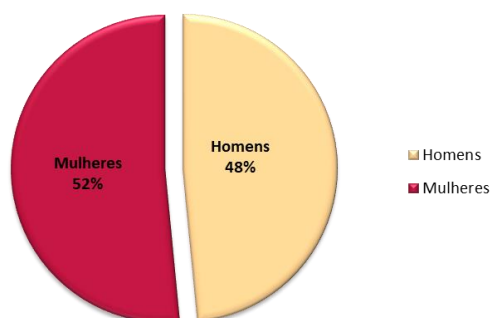
2. Horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno

Foi contabilizado um total de 21.203,91 horas de trabalho extraordinário, sendo que não existe uma grande diferença entre os homens e as mulheres.

Tabela 8 – Contabilização de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno

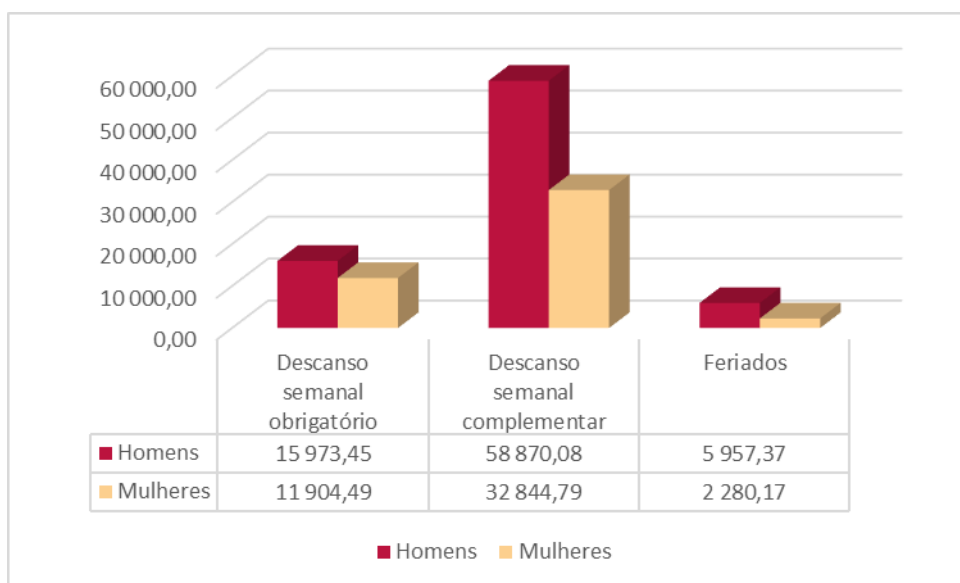
Total		
Extraordinário diurno	H:	10 278,99
	M:	10 924,92
	T:	21 203,91
Extraordinário noturno	H:	0,00
	M:	0,00
	T:	0,00
Total	H:	10 278,99
	M:	10 924,92
	T:	21 203,91

Horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o gênero



Em termos percentuais, podemos concluir que a maioria do trabalho extraordinário é realizado por mulheres com a 52% do total.

3. Horas em dias de descanso semanal e feriados



Relativamente à ocorrência do trabalho suplementar, o mesmo realizou-se maioritariamente em dias de descanso semanal complementar, contabilizando 91.714,87 horas, correspondendo a 71,74% do total de horas. Em segundo lugar surgiu o trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com 27.877,94 horas, valor que representou 21,81% do total, o que representa um aumento de 2% face ao ano anterior.

Comparativamente com o sucedido no ano transato, os dias de feriados continuam a registar o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 8.237,54 horas, correspondendo assim a 6,44% da totalidade de horas.

Também aqui a maioria das horas são realizadas pelo género masculino, contabilizando um total de 80.800,90 horas, representando 63,20% do número de horas realizadas no ano de 2023, tendência que se tem verificado em anos anteriores.

4. Absentismo

O motivo de ausência por doença mantém-se como a principal causa de absentismo, com 45,63% do somatório total das ausências apesar de, em termos percentuais, ter se mantido a mesma percentagem, verificou-se uma redução de cerca de 4.000 dias de doença.

Em segundo lugar, destacam-se as ausências por acidente em serviço ou doença profissional, com 17,04%, na sua grande maioria, na carreira de Assistente Operacional, representando 91,4% do somatório de ausências por este motivo mantendo, desta forma, a tendência verificada em 2022.

Os Assistentes Operacionais continuaram a representar a carreira que mais ausências contabilizou no ano de 2023, com um total de 60.028,50 dias, representando 66% do total de ausências, o que significa uma diminuição de cerca de 8.000 dias de ausência comparativamente com o ano transato.

Taxa de absentismo	12,87%	Taxa de absentismo = Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) / Total de dias trabalháveis X Total de trabalhadores
--------------------	--------	---

O resultado da análise do quadro permitiu aferir que a **Taxa de absentismo** estava situada nos 12,87%.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se que a maioria corresponde ao universo feminino com 14,30% o que corresponde a um total de 53.001,50 dias.

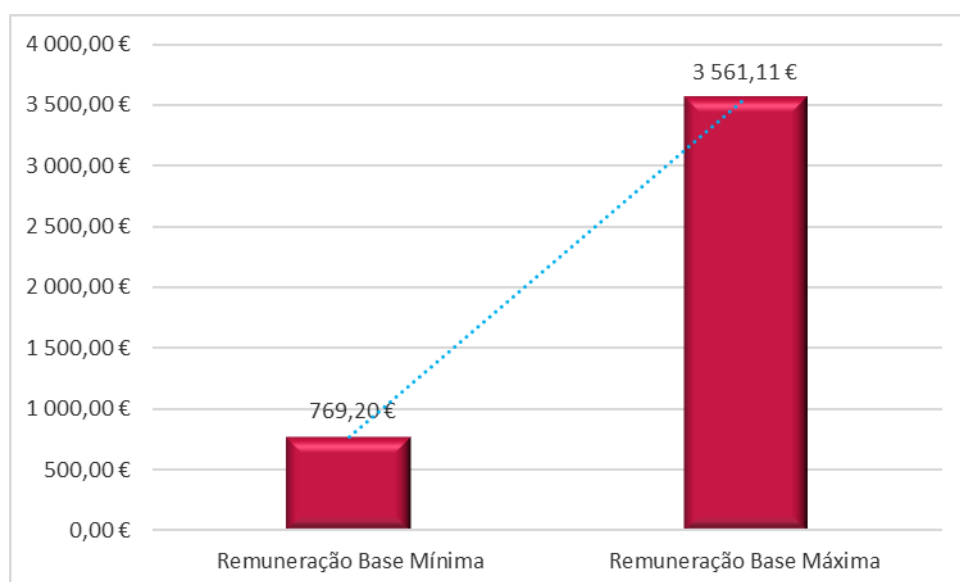
Estrutura Remuneratória e Encargos

1. Encargos com pessoal

Tabela 9 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	2021	2022	2023
Remunerações base	37.258.437,18€	38.185.519,71€	41.583.891,27€
Suplementos remuneratórios	4.537.475,06€	4.022.281,21€	4.296.937,39€
Prémios de desempenho	293.529,53€	68,86€	389.263,05€
Prestações sociais	3.754.271,78€	2.965.104,58€	3.696.645,38€
Outros encargos com pessoal	10.312.741,65€	10.271.469,46€	10.355.390,77€
Total	56.156.455,20€	55.444.443,82€	60.322.127,86€

Como se pode observar pela tabela acima, a despesa com pessoal durante o ano de 2023 apresenta o maior valor comparativamente com os últimos dois anos, contabilizando um total de 60.322.127,86€, sendo que a remuneração base representa 68,9% do total de encargos com pessoal, continuando a ser o indicador com maior representação em matéria de encargos com pessoal. Entre outros motivos, o aumento do salário mínimo teve impacto direto neste aumento de valor.



Leque salarial ilíquido	4,63	Leque salarial ilíquido = Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida
-------------------------	------	---

No ano de 2023, o leque salarial foi de 4,63 indicando que a remuneração máxima do Município era mais alta em 4,63 vezes em relação à remuneração mínima.

Face ao ano transato em que o leque salarial era de 4,83 registou-se um ligeiro decréscimo de 0,2.

2. Suplementos remuneratórios

No ano de 2023 verificou-se um total de 4.296.937,39€ despendidos em suplementos remuneratórios, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho por turnos, com um valor de 1.636.928,04€, continuando a apresentar a tendência de crescente verificada no ano anterior.

Tabela 10 – Suplementos remuneratórios do ano de 2023

Tipos de Suplementos Remuneratórios	2023
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	186.160,20€
Trabalho normal noturno	122.699,35€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	1.186.641,22€
Disponibilidade permanente	0€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	36.747,48€
Risco, penosidade e insalubridade	537.048,44€
Fixação na periferia	0€
Trabalho por turnos	1.636.928,04€
Abono para falhas	122.879,15€
Participação em reuniões	150.644,91€
Ajudas de custo	26.593,01€
Representação	276.530,27€
Secretariado	3.914,88€
Outros suplementos remuneratórios	10.150,44€
Total	56.156.455,20€

3. Prestações sociais

As prestações sociais pagas aos trabalhadores do Município de Oeiras totalizaram 3.693.762,80€, destacando-se o subsídio de refeição, no montante de 3.574.234,13€, com uma representatividade de 96,76% do total, seguindo-se as despesas com abonos de família que representaram 2,06%.

Comparativamente com o ano de 2022, houve um aumento de cerca de 728.658,22€ no pagamento de prestações sociais.

Tabela 11- Prestações sociais de 2023

Tipos de Prestações Sociais	2023
Abono de família	76.113,30€
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	11.604,79€
Subsídio de educação especial	29.435,06€
Subsídio mensal vitalício	2.375,52€
Subsídio de refeição	3.574.234,13€
Subsídio de funeral	0€
Subsídio por morte	0€
Benefícios sociais	0€
Outras prestações sociais	0€
Total	3.693.762,80€

4. Benefícios de apoio social

No que concerne aos benefícios de apoio social, e como se pode constatar no quadro abaixo, o Município de Oeiras atribuiu uma verba de 966.886,94€, tendo a principal despesa sido realizada com os pagamentos de apoio socioeconómico com um valor de 500.214,84€, valores idênticos aos do ano transato.

Tabela 12 – Benefícios de apoio social

Tipos de Prestações de Ações Sociais Complementares	2023
Grupos desportivos/ casa de pessoal	0€
Refeitórios	0€
Subsídios de frequência de creche e de educação pré-escolar	0€
Colónias de férias	27.500€
Subsídios de estudos	335.170,50€
Apoio socioeconómico	442.547,10€
Outros benefícios sociais	126.081,08€
Total	931.298,68€

Segurança e Higiene

1. Acidentes de trabalho

No ano de 2023 houve 174 trabalhadores que sofreram acidentes em serviço no local de trabalho o que originou 7.185 dias de trabalho perdidos.

Taxa de Incidência de Acidentes (no local de trabalho)	6,22%	Taxa de incidência de acidentes de trabalho = N° de acidentes de trabalho/total de trabalhadores
--	-------	--

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no percurso casa/trabalho ou *in itinere*, verificou-se um total de 17 acidentes no ano de 2023.

Taxa de Incidência de Acidentes (in Itinere)	0,61%	Taxa de incidência de acidentes de trabalho = N° de acidentes de trabalho/total de trabalhadores
--	-------	--

Comparativamente com o ano transato, verificou-se um ligeiro aumento de 4 acidentes em serviço no local de trabalho sendo que, em contrapartida, houve um decréscimo de 3 acidentes de trabalho *in itinere*.

Tabela 13 – Acidentes de trabalho

Acidentes de Trabalho no local de trabalho e in itinere	Masculino	Feminino
Nº total de acidentes de trabalho ocorridos no ano de referência	94	97
Nº total de acidentes de trabalho com baixa ocorridos no ano de referência	91	97
Total	185	194

Com base na tabela acima verificou-se que o género feminino é aquele que tem o maior número de acidentes de trabalho, sendo que 50% corresponde a acidentes de trabalho com baixa médica.

Em contrapartida, no género masculino, a percentagem de acidentes de trabalho com baixa médica corresponde a 49%.

2. Encargos com Medicina no trabalho

Em 2023, foram realizados um total de 2.433 exames médicos o que, em termos monetários, corresponde a 109.287,70€ representando, deste modo, um aumento do número de exames realizados comparativamente com o ano de 2022 que, por consequência patenteia um aumento das despesas com medicina no trabalho.

Taxa de Saúde Ocupacional	87,02%	Taxa de saúde ocupacional = Total de exames efetuados/ total de trabalhadores
---------------------------	--------	---

3. Intervenções das comissões de higiene e segurança

No decorrer do ano de 2023, foram realizadas 4 reuniões da Comissão e 4 visitas aos locais de trabalho o que representa um aumento significativo comparativamente com os últimos dois anos, conforme se pode observar na tabela abaixo.

Tabela 14 – Intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho

Tipos de Intervenção de Higiene e Segurança	2021	2022	2023	Variação
Reuniões da Comissão	0	2	4	+2
Visitas aos locais de trabalho	0	0	4	+4
Total	0	2	8	+6

4. Ações de formação e sensibilização em matéria de saúde e segurança no trabalho

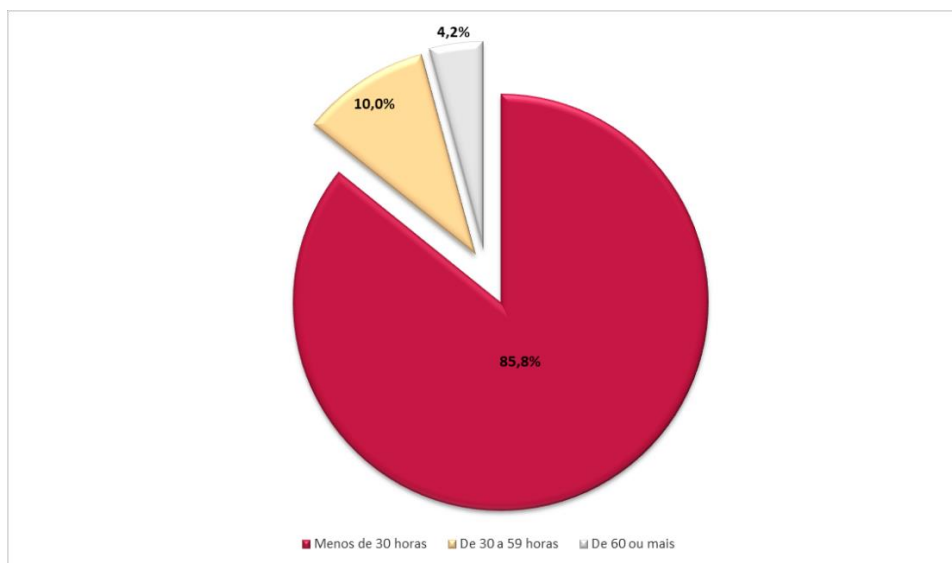
Realizaram-se 206 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, mais 195 que em 2022, sendo abrangidos 1326 trabalhadores, ou seja, mais 1.222 que no ano anterior.

Tendo em consideração o número total de trabalhadores do Município de Oeiras a 31 de dezembro de 2023 (2.792), 47,5% dos trabalhadores foram abrangidos pelas ações de formação realizadas.

Formação Profissional

1. Formações internas e externas

Relativamente à formação, no ano de 2023 registaram-se 239 ações de formação, 41,8% das quais realizadas internamente. A grande maioria das ações de formação realizadas tiveram uma duração inferior a 30 horas (85,8%).



2. Participantes

Em 2023, foram registadas 2.324 participações em formações, o que representa um decréscimo generalizado das participações de todas as carreiras/cargo (- 2956 participações). Este resultado assenta na realização de ações de sensibilização promovidas pelo DITIC para a globalidade dos trabalhadores do Município, em 2022, que apesar da curta duração, tiveram uma adesão significativa, extrapolando o número de participações em ações de formação nesse ano e que não se repetiu em 2023.

Da análise da tabela abaixo, conclui-se que a maioria das ações de formação foram frequentadas por Técnicos Superiores (34,3%), seguindo-se os Assistentes Operacional, com um total de 740 participações, ou seja, cerca de 32%.

Tabela 15 - Participação em Formação Profissional segundo Cargo/Carreira

	Interna	Externa	Total
Dirigentes	144	35	179
Técnico Superior	623	175	798
Assistente Técnico	407	22	429
Assistente Operacional	693	47	740
Informática	12	0	12
Polícia Municipal	80	82	162
Outros	2	2	4

Índice de Participação	83,12%	Taxa de participação em ações de formação = N° de participação de formação/total de trabalhadores
------------------------	--------	---

Tendo em conta que o Município contava, à data de 31 de dezembro de 2023, com um efetivo de 2.796 trabalhadores, o índice de participação em ações de formação situou-se nos 83,12%, o que comparativamente com 2022 traduz-se num decréscimo significativo dado que, nesse ano, o índice de participação foi de 189,11%.

3. Volume de horas de formação

Dos 2.324 participantes nas referidas 239 ações de formação profissional, apurou-se um total de 36.297 horas despendidas por parte dos diversos(as) cargos/carreiras profissionais que fazem parte do efetivo deste Município, o que corresponde um aumento de 12.245,60 horas quando comparado com o ano anterior.

Tabela 16 - Contagem das horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira

	Interna	Externa	Total
Dirigentes	2.277	1.361	3.638
Técnico Superior	8.344	2.768	11.112
Assistente Técnico	5.453	400	5.853
Assistente Operacional	11.670	1.361	13.031
Informática	67	0	67
Polícia Municipal	1.411	522	1.933
Outros	639	24	663

Da tabela acima pode concluir-se que o grupo profissional que registou maior número de horas despendidas em formação foi o de Assistente Operacional com 35,9%, seguindo-se a carreira de Técnico Superior com 30,6%, e os Assistentes Técnicos com 16,1%.

Duração média das ações de formação em horas	12,98	Duração média das ações de formação = Total de horas das ações de formação / total de trabalhadores
--	-------	---

Taxa de tempo investido em formação	0,82%	Taxa de tempo investido em formação = N.º de horas investidas em formação / Potencial anual de horas trabalháveis
-------------------------------------	-------	---

4. Despesas com a formação

O Município de Oeiras investiu, em 2023, 248.664,45€ em ações de formação, onde se destacam as ações de formação internas, com 159.249,83€, representando cerca de 64% do total. As ações externas tiveram um investimento de 89.414,62€, representando um aumento significativo face ao ano anterior.

Custo por ação de formação	1.040,44€	Custo por ação de formação = Custo com formação / N.º total de ações de formações
----------------------------	-----------	---

Custo por participante	107€	Custo por participante = Custo com formação / N.º de participantes
------------------------	------	--

Custo da formação por efetivo	89,94€	Custo da formação por trabalhador = Custo com formação / total de trabalhadores
-------------------------------	--------	---

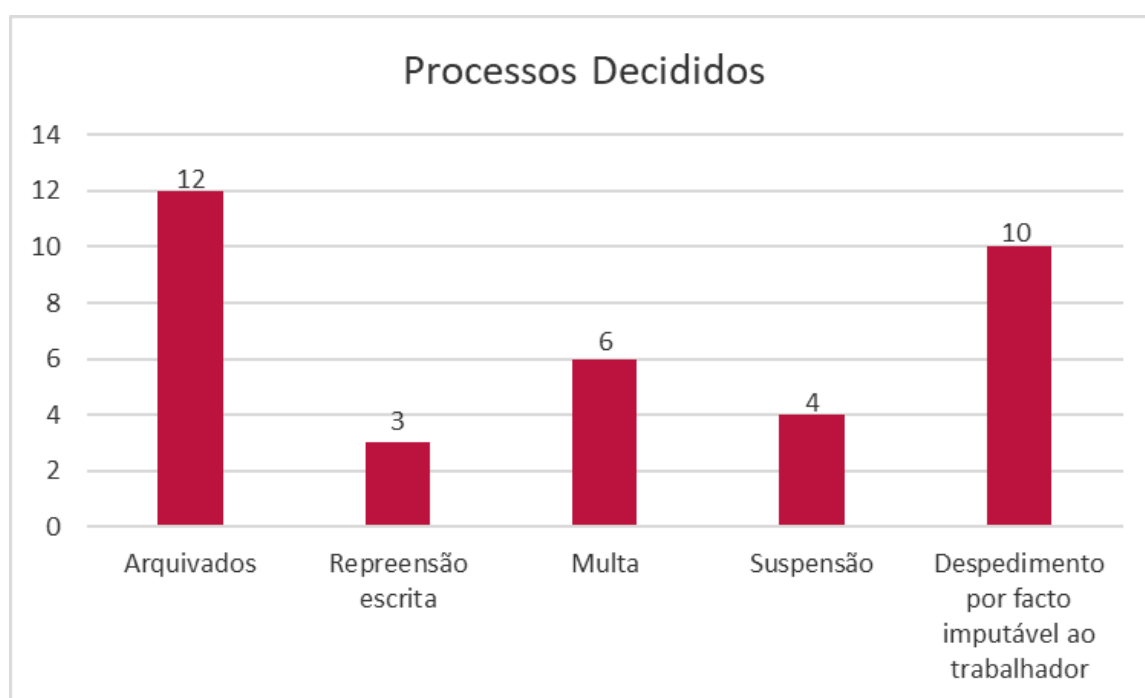
Taxa de investimento em formação	0,41%	Taxa de investimento em formação = Total de despesas anuais com formação / Total de encargos com pessoal
----------------------------------	-------	--

Poder Disciplinar

No que concerne à disciplina, foram instaurados 37 processos que representa um decréscimo face aos últimos dois anos.

A **Taxa de indisciplina** é de 0,82% que representa um aumento de cerca de 0,2% face ao ano transato.

Taxa de indisciplina	0,82%	Taxa de indisciplina = Total de ações disciplinares (não são contabilizados os processos arquivados) / Total de trabalhadores
----------------------	-------	---



Em relação aos processos decididos, registou-se um aumento significativo de despedimentos disciplinares mais 7 que o ano anterior e, por outro lado uma redução do número de suspensões e de multas.

Considerações Finais

Os indicadores apresentados, que caracterizam a população efetiva de trabalhadores do Município de Oeiras, permitem tecer algumas considerações sobre os resultados apurados ao longo do ano de 2023.

De 2017 a 2021, o Município de Oeiras registou um crescimento constante do número de trabalhadores, que foi interrompido em 2022 e que foi mantido em 2023 já que o número total de efetivos apenas aumentou em 4 face ao ano anterior (para 2.796 trabalhadores), reflexo da preocupação em fazer corresponder a cada entrada uma saída, salvo exceções devidamente fundamentadas de reforço de equipa.

O principal motivo para a entrada de trabalhadores continua a ser o *procedimento concursal* e o principal motivo de saída verificado foi genérico, ou seja, "*outros*" onde estão abrangidas saídas para outras entidades em regime de mobilidade interna, período experimental e comissão de serviço, bem como licenças sem remuneração superiores a 60 dias, entre outras.

Relativamente à caracterização dos trabalhadores, em matéria de género, permanece constante a tendência observada nos últimos anos, com 59% mulheres e 41% homens. O nível médio etário situou-se nos 49 anos de idade, à semelhança dos anos anteriores. Ao nível das habilitações literárias 30,75% dos trabalhadores são titulares do 12º ano ou equivalente, e cerca de 55% tem entre o 9º e o 12º ano.

No que concerne à estrutura de carreiras, conclui-se que os Assistentes Operacionais continuam a representar o maior número de efetivos, com 57% do efetivo global.

Os principais motivos de absentismo dos trabalhadores foram: doença (45,83%), acidentes em serviço ou doença profissional (17,04%) e outros motivos (13,84%). Em 2023, a Taxa de absentismo total foi de 12,87%, um decréscimo de cerca de 3% relativamente ao ano anterior. A diferença entre a Taxa de Absentismo Masculino e Feminino é mínima, inferior a 1%, mantendo-se a diferença entre géneros registado no ano anterior.

Em 2023, a Taxa de Incidência de Acidentes (no local de trabalho) foi de 6,22%, traduzindo-se num ligeiro aumento da Taxa apurada em 2022, que se situava nos 6,09%. Este aumento decorre quer do número de acidentes, quer do número de acidentes com baixa.

Existiu um acréscimo na Taxa de Indisciplina, com uma percentagem de 0,82%, tendo sido aplicadas um total de 23 sanções disciplinares.

Destaca-se a formação profissional como um mecanismo privilegiado para o desenvolvimento de competências dos trabalhadores, dotando-os de capacidades de ajustamento e adaptação aos desafios constantes que se colocam atualmente à Administração Pública Local. Em 2023, foram realizadas 36.297 horas de ações de formação, distribuídas por 239 ações de formação, sendo 100 internas e 139 externas. O índice de participação situou-se nos 83,12%, traduzindo-se num investimento médio por ação de formação de 248.664,45 €.

Ficou demonstrada a procura por parte do Município de Oeiras em responder adequadamente às necessidades formativas dos seus trabalhadores.

Em relação aos encargos com o pessoal, foram despendidos 60.322.127,86 €, sendo que a remuneração base representou 68,89% do total de encargos apurados durante o ano.