



BALANÇO SOCIAL

2022



NÓS OEIRAS.

ÍNDICE

Introdução.....	3
Caraterização do Efetivo Total.....	4
Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género	4
Quadro 1.1 - Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género	8
Quadro 2 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género.....	9
Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade e género.....	12
Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género	13
Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/ carreira segundo a nacionalidade e género	14
Quadro 6 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/ carreira segundo o escalão etário e género.....	15
Quadro 7 - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/ carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género.....	16
Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/ carreira segundo o motivo de saída e género.....	17
Quadro 10 - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/ carreira segundo a dificuldade de recrutamento.....	19
Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o motivo e género	19
Quadro 14.1 - Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género	20
Quadro 14.2 - Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género	21
Quadro 14.3 - Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados segundo o género	22
Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/ carreira segundo o motivo de ausência e género	23
Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano	25
Quadro 18.1 – Encargos com Suplementos remuneratórios.....	27

Quadro 18.2 - Prestações sociais.....	28
Quadro 18.2.1 - Benefícios de apoio social	29
Quadro 19.1 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (no local de trabalho)	30
Quadro 19.2 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (in itinere)	31
Quadro 20 - Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho	32
Quadro 21 - Contagem das situações de doença profissional registadas durante o ano	33
Quadro 22 - Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos	34
Quadro 23 - Contagem das intervenções das comissões de higiene e segurança ocorridas durante o ano, por tipo	35
Quadro 24 - Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante	36
Quadro 25 - Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	37
Quadro 26 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	38
Quadro 27 - Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação	39
Quadro 28 - Contagem relativa às participações em ações de formação durante ano por cargo/ carreira segundo o tipo de ação e género.....	40
Quadro 29 - Contagem relativa às horas dispendidas em ações de formação durante ano por cargo/ carreira segundo o tipo de ação e género.....	41
Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional.....	42
Quadro 31 - Relações profissionais.....	43
Quadro 32 – Disciplina.....	44
Quadro 33 – Eleitos	45
Quadro 34 - Gabinetes de Apoio Pessoal.....	46
Quadro 35 - Dirigentes e equiparados	46
Considerações Finais	47

Introdução

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.

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

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.

Em cumprimento do diploma acima citado, procedeu-se à elaboração do Balanço Social do ano de 2022, no qual se inclui a generalidade da informação constante do formulário anexo àquele diploma, com as necessárias adaptações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Caraterização do Efetivo Total

No quadro de uma política de recursos humanos orientada para assegurar elevados níveis de desempenho, adequados à estratégia municipal, verificou-se que, a 31 de dezembro de 2022, o Município de Oeiras contabilizava um efetivo total de 2.792 trabalhadores/as distribuídos/as pelos seguintes cargos/carreiras e segundo as várias modalidades de vínculo e género:

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

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
Comissão de Serviço	H:	2	H:	28	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	6	H:	36
	M:	1	M:	36	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	8	M:	45
	T:	3	T:	64	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	14	T:	81
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	H:	0	H:	140	H:	112	H:	744	H:	0	H:	28	H:	56	H:	10	H:	1 090
	M:	0	M:	0	M:	339	M:	351	M:	797	M:	0	M:	2	M:	32	M:	8	M:	1 529
	T:	0	T:	0	T:	479	T:	463	T:	1 541	T:	0	T:	30	T:	88	T:	18	T:	2 619
CTFP a termo resolutivo certo	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	32	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	33
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	8	M:	32	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	41
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	9	T:	64	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	74
CTFP a termo resolutivo incerto	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	17	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	17
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	18	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	18
Outra	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	H:	2	H:	28	H:	140	H:	113	H:	777	H:	0	H:	28	H:	56	H:	16	H:	1 160
	M:	1	M:	36	M:	340	M:	359	M:	846	M:	0	M:	2	M:	32	M:	16	M:	1 632
	T:	3	T:	64	T:	480	T:	472	T:	1 623	T:	0	T:	30	T:	88	T:	32	T:	2 792
Representação Percentual	H:	0,07%	H:	1,00%	H:	5,01%	H:	4,05%	H:	27,83%	H:	0,00%	H:	1,00%	H:	2,01%	H:	0,57%	H:	41,55%
	M:	0,04%	M:	1,29%	M:	12,18%	M:	12,86%	M:	30,30%	M:	0,00%	M:	0,07%	M:	1,15%	M:	0,57%	M:	58,45%
	T:	0,11%	T:	2,29%	T:	17,19%	T:	16,91%	T:	58,13%	T:	0,00%	T:	1,07%	T:	3,15%	T:	1,15%	T:	100,00%

Rácio de trabalhadores por dirigente 2,40%

A análise do quadro apresentado permite concluir que a modalidade de **Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado (CTTI)** teve uma representatividade de 93,8% do efetivo, com 2.619 trabalhadores, dos quais 1.529 mulheres e 1.090 homens, traduzindo um aumento de 41 trabalhadores em relação a 2021.

A modalidade de **Contrato de Trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo certo (CTRC)** foi o segundo mais representativo, com uma percentagem de 2,65%, sendo que, dos 74 trabalhadores em questão, 41 são mulheres e 33 homens. Neste tipo de vínculo registou-se um decréscimo de 71 trabalhadores face ao ano anterior.

O vínculo constituído por **Comissão de Serviço e Regime de Substituição**, com uma percentagem de 2,90%, contabiliza um total de 81 trabalhadores, dos quais 45 são

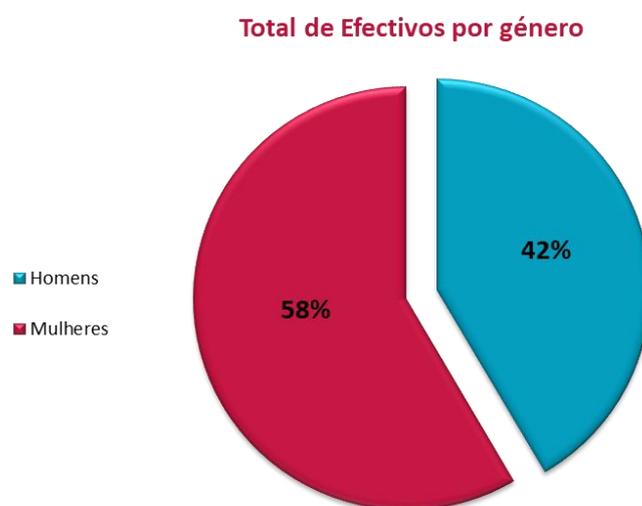
mulheres e 36 são homens, existindo assim um decréscimo de 1 trabalhador face ao ano de 2021.

Por último, surge a modalidade de vínculo constituído por **Contrato de Trabalho a termo resolutivo Incerto** (CTRI), com uma percentagem de 0,64%, que correspondia a 18 trabalhadores, dos quais 17 eram mulheres e 1 homem, refletindo um decréscimo de 9 trabalhadores face ao ano de 2021.

Salienta-se que em “Outras Situações” apurou-se a inexistência de valores, tal como no ano transato.

No cômputo geral, observou-se uma redução do número total de efetivos em 40 trabalhadores.

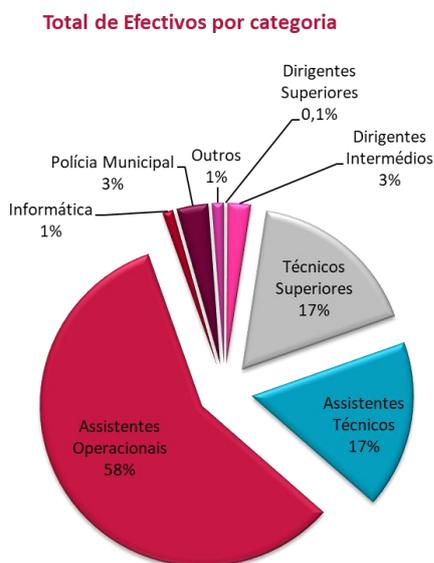
Distribuição dos trabalhadores por Grupo Profissional e Género



No que toca à distribuição do número de trabalhadores por género, observou-se que as mulheres continuam a estar em maioria (58% do total do efetivo), tal como se verificou no último relatório. Esta realidade é notória na maioria das carreiras/categorias, embora o número total de trabalhadores do género feminino tenha tido uma redução de 32 efetivos.

No género masculino, apesar de um ligeiro aumento percentual (1%) face ao ano anterior, sem correspondência com o número de efetivos, que diminui.

Distribuição dos trabalhadores/as por Cargo/Carreira e Género



Analisando a distribuição dos trabalhadores por carreira¹, verifica-se uma maior representação da carreira de Assistente Operacional, com 1.623 trabalhadores, ou seja, cerca de 58% do total, traduzindo um decréscimo de 38 trabalhadores/as em relação a 2021.

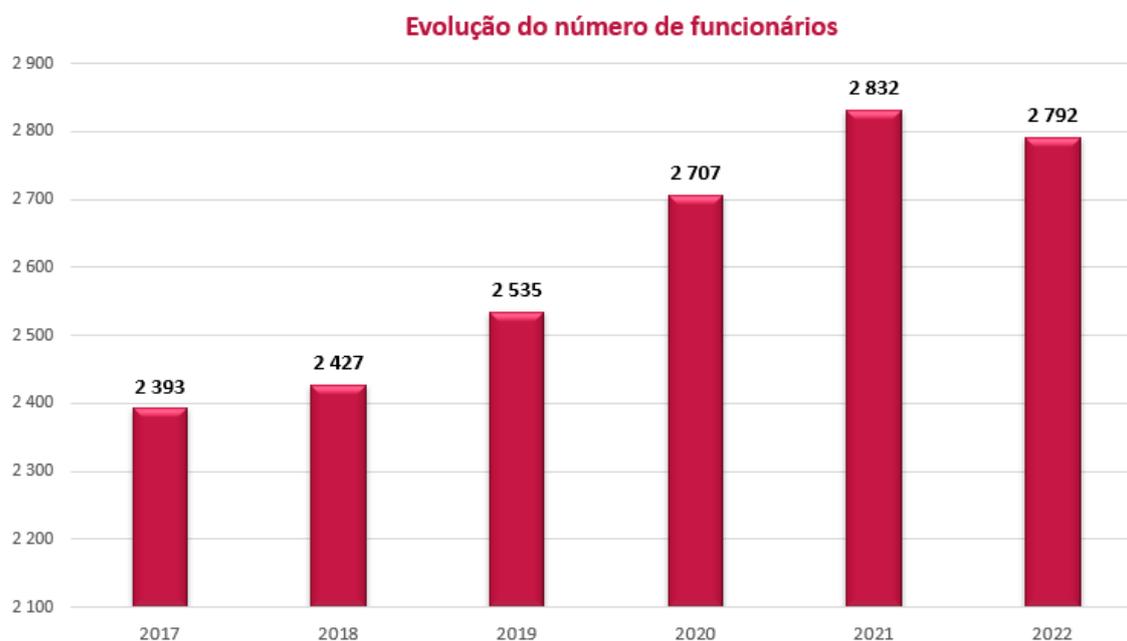
A 31 de dezembro de 2023 verificou-se a ocupação de 3 cargos de dirigente superior, correspondente a 0,11% do efetivo, o que representou um decréscimo face ao ano anterior.

O universo dos Dirigentes Intermédios, com um total de 64 trabalhadores, teve uma representatividade de 2,29% do efetivo global, mantendo-se constante relativamente ao ano transato.

As carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico estão equiparadas a nível percentual, ambas com 17% do total, ou seja, representando 480 e 472 trabalhadores respetivamente, o que significa um aumento de 4 técnicos superiores e uma diminuição de 3 assistentes técnicos.

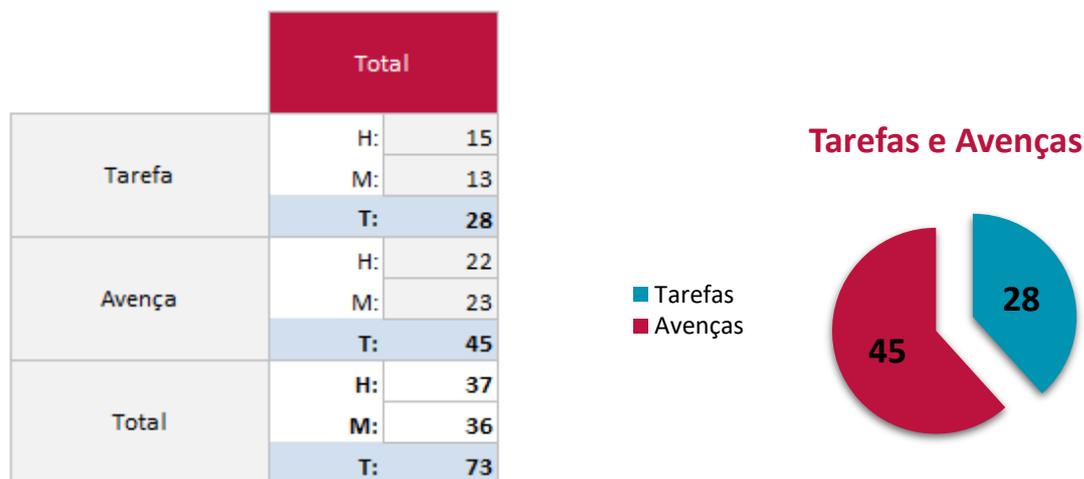
¹ Na carreira “Outros” estão contempladas carreiras não revistas (Fiscais de Obras, Fiscais, Chefe de Serviços de Administração Escolar) e pessoal dos Gabinetes de Apoio à Presidência e à Vereação.

Evolução do número de efetivos



No gráfico acima verifica-se uma tendência de decréscimo do número de trabalhadores, contrária ao crescimento gradual que se verificou ao longo dos últimos anos, e que se deve ao aumento do número de saídas e diminuição do número de entradas.

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

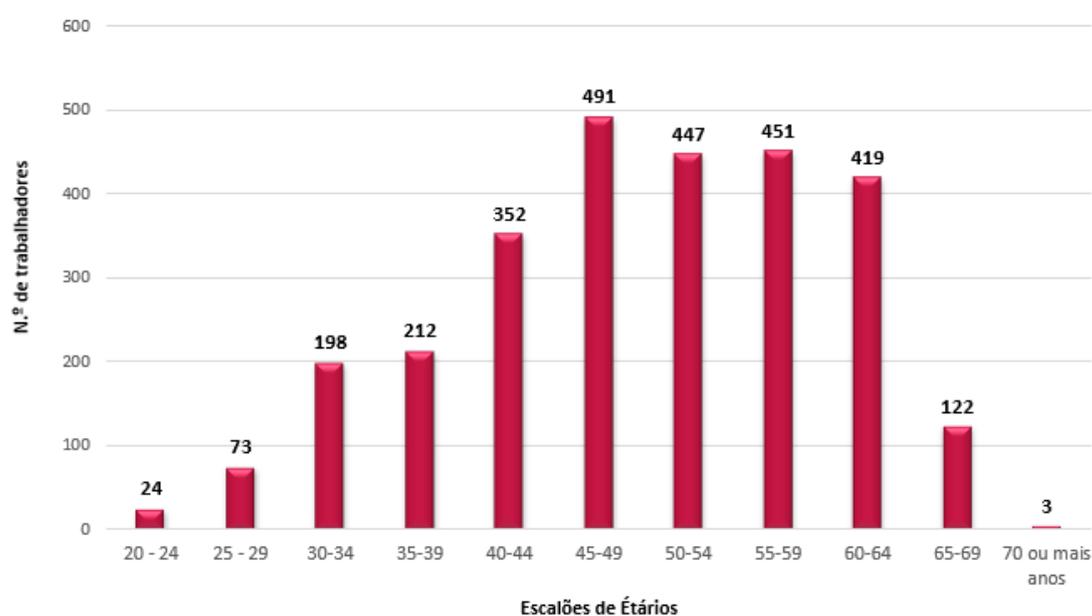


Em matéria de prestação de serviços com pessoas singulares, à data de 31 de dezembro de 2022, encontravam-se em vigor quarenta e cinco (45) avenças, e vinte e oito (28) tarefeiros.

Em comparação com o ano anterior registou-se um aumento de 6 tarefeiros e uma diminuição de 23 avençados. No global houve um decréscimo de 17 prestadores de serviços.

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

O nível médio etário dos trabalhadores do Município de Oeiras, em exercício efetivo de funções em 2022, situou-se nos 49,54 anos de idade, situação semelhante à do ano anterior.



Leque Etário	3,33	Leque etário = Idade do trabalhador mais velho / Idade do trabalhador mais novo
Nível etário médio	49,54	Nível etário médio (anos) = Somatório das idades de todos os trabalhadores / total de trabalhadores

No ano 2022, 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 73 anos, sendo a **idade média dos trabalhadores** de 49,54 anos, consubstanciando um ligeiro aumento face ao ano anterior.

A faixa etária entre os 45 – 49 anos é aquela onde se encontrava o maior número de trabalhadores do Município e que correspondia a 17,6%, seguindo-se a faixa etária dos 55- 59 anos (16,2%) e 50 – 54 anos (16%).

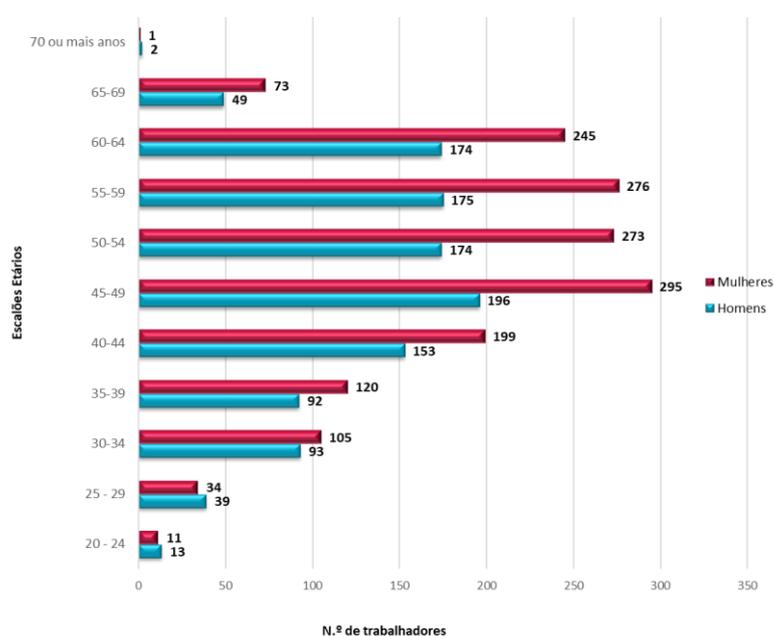
No que se refere aos Assistentes Operacionais, o grupo mais representativo do efetivo global, apurou-se que o nível médio etário de 45 - 49 anos é onde se encontrava a maioria dos trabalhadores, correspondendo a 30,25%, enquanto que nos Assistentes Técnicos, com a terceira maior representatividade, o nível médio é de 45-49 anos tendo tido um decréscimo em relação ao ano passado.

Relativamente aos Técnicos Superiores, o segundo grupo mais representativo do efetivo global, apresenta um nível médio etário de 45-49 anos. No que respeita aos trabalhadores integrados nas carreiras de informática verificamos que o nível médio etário também se situa nos 45 - 49 anos.

É na carreira não revista de Polícia Municipal que se registou o nível médio etário mais baixo (40 anos). Comparativamente ao ano anterior mantinha-se na faixa etária entre os 40 – 44 anos.

Por sua vez, os Dirigentes Superiores evidenciaram os valores médios etários mais elevados, com 60 anos, o que representou um decréscimo face ao ano anterior, enquanto que os Dirigentes Intermédios registaram os valores médios etários de cerca de 50 anos.

Num âmbito geral, e comparativamente com o ano de 2021, verificou-se que a maior concentração de trabalhadores continuava na faixa etária compreendida 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), tendência esta que se tem vindo a observar nos últimos anos.

Taxa de Envelhecimento	35,64%	Taxa de envelhecimento = Trabalhadores com mais de 55 anos de idade / total de trabalhadores
Taxa de Emprego Jovem	0,86%	Taxa de Emprego Jovem = Trabalhadores com menos de 25 anos de idade / total de trabalhadores

A **Taxa de Envelhecimento Global** (de trabalhadores com 55 ou mais anos) era de 35,64%, sendo que a carreira/categoria com maior Taxa de Envelhecimento era a de Assistente Operacional, na qual 40,17% dos trabalhadores tinha 55 ou mais anos, num total de 1.623 trabalhadores.

Comparativamente com o ano anterior, houve um aumento quer da **Taxa de Envelhecimento** quer da **Taxa de Emprego Jovem** que corresponde a 0,86% (+4 trabalhadores).

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

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermediário		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Até 5 Anos	H:	1	H:	0	H:	38	H:	29	H:	265	H:	0	H:	11	H:	14	H:	2	H:	360
	M:	0	M:	0	M:	67	M:	82	M:	257	M:	0	M:	0	M:	8	M:	2	M:	416
	T:	1	T:	0	T:	105	T:	111	T:	522	T:	0	T:	11	T:	22	T:	4	T:	776
5 a 9	H:	0	H:	2	H:	6	H:	10	H:	116	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	135
	M:	0	M:	0	M:	12	M:	36	M:	147	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	196
	T:	0	T:	2	T:	18	T:	46	T:	263	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	331
10 a 14	H:	0	H:	1	H:	15	H:	6	H:	106	H:	0	H:	3	H:	8	H:	2	H:	141
	M:	0	M:	5	M:	36	M:	29	M:	67	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	138
	T:	0	T:	6	T:	51	T:	35	T:	173	T:	0	T:	3	T:	9	T:	2	T:	279
15 - 19	H:	1	H:	9	H:	21	H:	7	H:	66	H:	0	H:	8	H:	20	H:	0	H:	132
	M:	0	M:	7	M:	60	M:	24	M:	75	M:	0	M:	0	M:	11	M:	2	M:	179
	T:	1	T:	16	T:	81	T:	31	T:	141	T:	0	T:	8	T:	31	T:	2	T:	311
20 - 24	H:	0	H:	8	H:	26	H:	13	H:	74	H:	0	H:	2	H:	9	H:	3	H:	135
	M:	0	M:	16	M:	82	M:	42	M:	122	M:	0	M:	1	M:	11	M:	1	M:	275
	T:	0	T:	24	T:	108	T:	55	T:	196	T:	0	T:	3	T:	20	T:	4	T:	410
25 - 29	H:	0	H:	4	H:	13	H:	11	H:	59	H:	0	H:	1	H:	2	H:	1	H:	91
	M:	1	M:	6	M:	35	M:	46	M:	103	M:	0	M:	0	M:	1	M:	3	M:	195
	T:	1	T:	10	T:	48	T:	57	T:	162	T:	0	T:	1	T:	3	T:	4	T:	286
30 - 34	H:	0	H:	1	H:	12	H:	17	H:	34	H:	0	H:	1	H:	2	H:	2	H:	69
	M:	0	M:	1	M:	34	M:	52	M:	58	M:	0	M:	1	M:	0	M:	1	M:	147
	T:	0	T:	2	T:	46	T:	69	T:	92	T:	0	T:	2	T:	2	T:	3	T:	216
35 - 39	H:	0	H:	1	H:	6	H:	8	H:	28	H:	0	H:	2	H:	1	H:	2	H:	48
	M:	0	M:	0	M:	7	M:	24	M:	10	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5	M:	46
	T:	0	T:	1	T:	13	T:	32	T:	38	T:	0	T:	2	T:	1	T:	7	T:	94
40 ou mais anos	H:	0	H:	2	H:	3	H:	12	H:	29	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3	H:	49
	M:	0	M:	1	M:	7	M:	24	M:	7	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	40
	T:	0	T:	3	T:	10	T:	36	T:	36	T:	0	T:	0	T:	0	T:	4	T:	89
Total	H:	2	H:	28	H:	140	H:	113	H:	777	H:	0	H:	28	H:	56	H:	16	H:	1160
	M:	1	M:	36	M:	340	M:	359	M:	846	M:	0	M:	2	M:	32	M:	16	M:	1632
	T:	3	T:	64	T:	480	T:	472	T:	1623	T:	0	T:	30	T:	88	T:	32	T:	2792

O quadro acima permite-nos aferir que o nível de antiguidade se situou em 15,35 anos, acima do nível aferido em 2021, o que representa um crescimento constante deste indicador. Verificou-se também que a maioria dos trabalhadores detinham uma antiguidade inferior a 5 anos, representando uma taxa de 27,7% do efetivo global, contudo em termos percentuais houve um decréscimo de 1,1% em relação ao ano anterior.

Nível médio de antiguidade

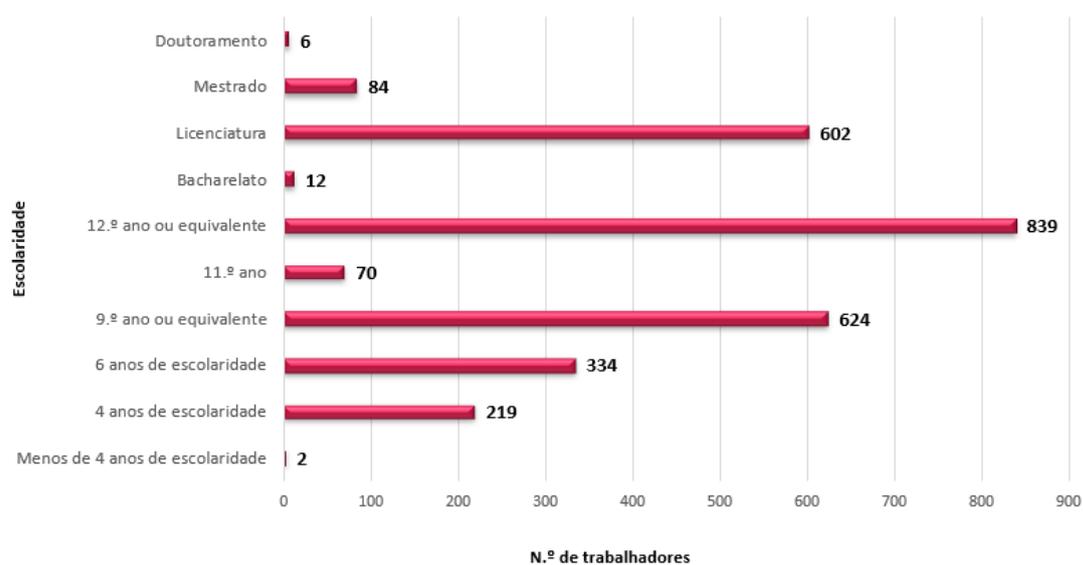
15,35

Nível médio de antiguidade = Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores / total de trabalhadores

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

Em relação aos níveis de escolaridade dos trabalhadores do Município, conclui-se que 42,23% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, valor inferior em 1,17% relativamente ao ano anterior. Isto permite-nos concluir que cada vez há mais trabalhadores com um grau académico superior ou igual ao 12.º ano.

O grau de escolaridade 12.º ano ou equivalente correspondia a 30,05% dos efetivos, seguindo-se a Licenciatura com 21,56%.



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.

Índice Habilitacional	80,12%	Índice Habilitacional= Trabalhadores com 9 ou mais Anos de escolaridade / total de trabalhadores
Índice Habilitacional I	19,81%	Índice Habilitacional I = Trabalhadores com 4 a 8 Anos de escolaridade / total de trabalhadores
Índice Habilitacional II	54,91%	Índice Habilitacional II =Trabalhadores com 9 a 12 anos de escolaridade / total de trabalhadores
Taxa de Analfabetismo	0,07%	Taxa de analfabetismo= Trabalhadores com menos de 4 anos de escolaridade / total de trabalhadores
Taxa Habilitação Básica	42,16%	Taxa de habilitação básica= Trabalhadores com 4 a 9 anos de escolaridade / total de trabalhadores
Taxa Habilitação Secundária	32,56%	Taxa de habilitação secundária = Trabalhadores com 10 a 12 anos de escolaridade / total de trabalhadores
Taxa Formação Superior	25,21%	Taxa de formação superior = Trabalhadores com Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / 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, existindo uma diminuição quando comparado com o ano anterior.

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

No final de 2022 existiam 24 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).

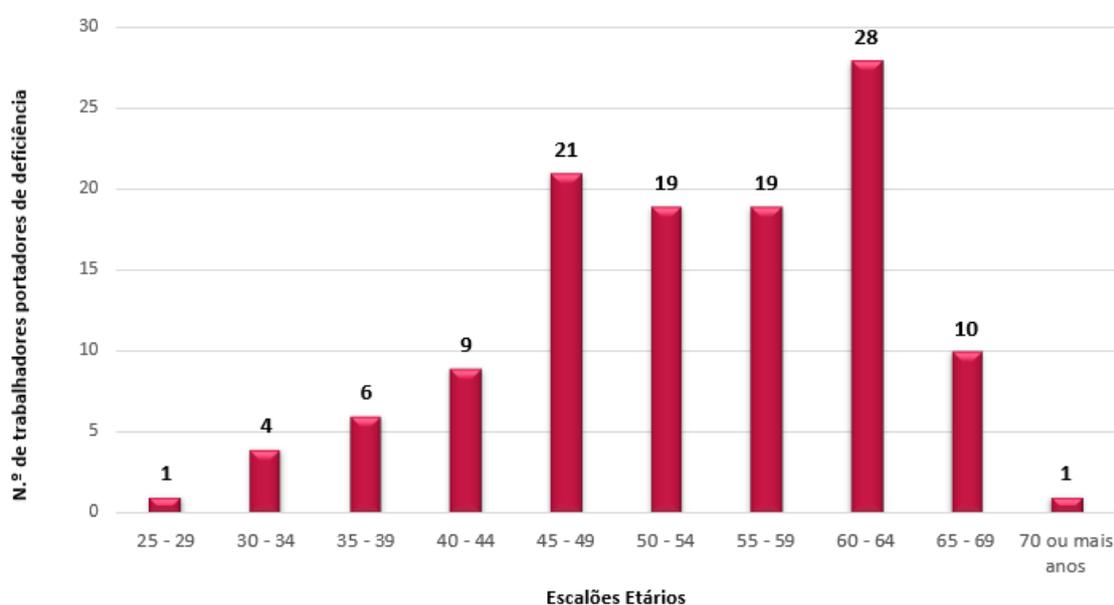
	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Policia Municipal		Outros		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
União Europeia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CPLP	0	0	0	0	0	1	0	1	11	10	0	0	0	0	0	0	0	0	11	12
Outros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	1	0	1	11	11	0	0	0	0	0	0	0	0	11	13
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1	T:	22	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	24

Taxa de Colaboradores Estrangeiros	0,86%	Taxa de trabalhadores estrangeiros = Nº de trabalhadores estrangeiros / total de trabalhadores
---	--------------	--

Em 2022 registou-se uma **Taxa de trabalhadores estrangeiros** na ordem dos 0,86% bastante inferior comparativamente com o ano anterior, sendo que destes 95,83% pertencem à CPLP.

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

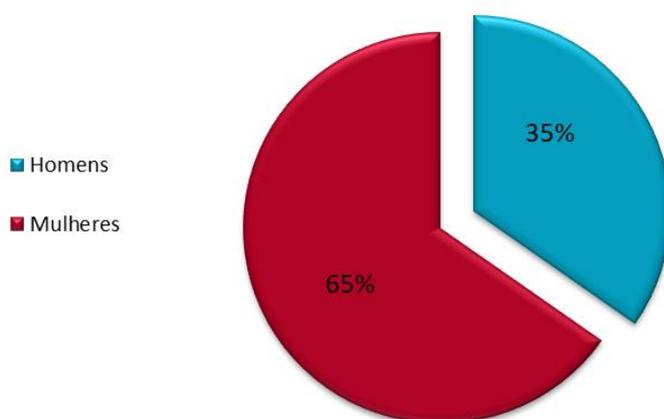
Em 2022, foi na faixa etária dos 60 - 64 anos que se verificou a maior incidência de número de trabalhadores portadores de deficiência, tendo o Município registado uma taxa de 4,23% o que representa um total de 118 trabalhadores (+12 trabalhadores que no ano anterior).



A carreira que apresenta o maior número de trabalhadores portadores de deficiência era de Assistente Operacional, com cerca de 50,84% sendo que 29,66% eram mulheres.

Em relação aos valores percentuais por género, 65% eram mulheres (77 trabalhadoras) e 35% eram homens (41 trabalhadores).

Total do n.º de trabalhadores portadores de deficiência, por género



Quadro 7 - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/ carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género

Durante o ano de 2022 verificou-se um total de 322 trabalhadores admitidos e regressados, com destaque para as entradas através de Procedimento Concursal, com uma representatividade de 83,54%. Verificou-se também, que a maioria destes se encontrava na carreira de Assistente Operacional, num total de 193 trabalhadores.

Por recurso ao instrumento de mobilidade de trabalhadores em funções públicas externos ao Município, registou-se a entrada de 15 novos trabalhadores, representando 4,66% do total de entradas.

As novas entradas para efeitos de "Comissão de serviço, correspondeu a 3,42% do total de entradas, representando um aumento face ao ano anterior.

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Procedimento concursal	H: 0	H: 0	H: 13	H: 10	H: 83	H: 0	H: 6	H: 0	H: 0	H: 112
	M: 0	M: 0	M: 23	M: 31	M: 103	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 157
	T: 0	T: 0	T: 36	T: 41	T: 186	T: 0	T: 6	T: 0	T: 0	T: 269
Cedência de interesse público	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 7	M: 3	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 12
	T: 0	T: 0	T: 7	T: 3	T: 4	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 15
Regresso de licença	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 5	M: 1	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 8
	T: 0	T: 0	T: 5	T: 2	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 9
Comissão de serviço	H: 0	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 5
	M: 0	M: 5	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 6
	T: 0	T: 8	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3	T: 11
CEAGP/CEAGPA	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Outras situações	H: 0	H: 0	H: 4	H: 2	H: 1	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 8
	M: 0	M: 0	M: 6	M: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 10
	T: 0	T: 0	T: 10	T: 5	T: 1	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 18
Total	H: 0	H: 3	H: 17	H: 13	H: 86	H: 0	H: 7	H: 1	H: 2	H: 129
	M: 0	M: 5	M: 41	M: 38	M: 107	M: 0	M: 0	M: 1	M: 1	M: 193
	T: 0	T: 8	T: 58	T: 51	T: 193	T: 0	T: 7	T: 2	T: 3	T: 322

Taxa de admissões 11,53% Taxa de admissões = Nº de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados) / total de trabalhadores

Em relação ao ano anterior houve um decréscimo de 2,31% derivado maioritariamente da redução generalizada do número de admitidos nas diversas mobilidades.

Relativamente à distribuição das entradas por género, entraram mais mulheres do que homens, com registo de 193 mulheres e 129 homens. Comparativamente com o ano anterior, existiu uma redução de 53 mulheres e 17 homens, perfazendo assim uma redução de 70 trabalhadores.

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

No ano de 2022 foram registadas 362 saídas, ou seja, mais 95 do que o ano anterior. Esta situação, aliada à redução de admissão de trabalhadores, determinou uma redução do número de efetivos do Município.

Os principais motivos das saídas dos trabalhadores foram a Caducidade, Resolução, Denúncia ou Exoneração (por iniciativa do trabalhador), com a "Caducidade" a representar o principal motivo pelo qual os trabalhadores saíram (114 trabalhadores), representando 31,49% do total de saídas, o que corresponde um aumento de 4% face ao ano anterior.



Relativamente à distribuição por género, houve mais saídas do género feminino contabilizando um total de 225 saídas (+64 do que no ano anterior) enquanto que, no género masculino, o total foi de 137 trabalhadores (+ 31 do que no ano de 2021).

Em relação aos últimos 5 anos, verificou-se que o 2022 foi o único que registou o valor de saídas superior ao valor de admissões, o que provocou um aumento na **Taxa de saídas** de cerca de 4%.

Por sua vez, comparativamente com o ano anterior, quer o **índice de rotação** quer as **Taxas de reposição** tiveram um decréscimo de 2% e 57,87% respetivamente.

Taxa de saídas	12,97%	Taxa de saídas= N.º de trabalhadores que saíram / total de trabalhadores
Índice de rotação	0,82	Índice de rotação= N.º de trabalhadores em 31 de Dezembro/N.º de trabalhadores em 1 de Janeiro+ entradas+ saídas
Taxa de reposição	88,95%	Taxa de reposição= N.º de trabalhadores que entraram/ Número de trabalhadores que saíram

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

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total			
Não abertura de procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Impugnação do procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Falta de aprovação do órgão executivo	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal improcedente	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0

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

Da análise ao quadro abaixo, verificou-se um total de 216 mudanças de situação dos trabalhadores, maioritariamente devido a Procedimentos Concursais, correspondendo a 97,68% do total de mudanças.

Comparativamente com o ano anterior, houve uma redução de cerca de 322 mudanças, situação justificada pelas alterações de posicionamento remuneratório que ocorreram em 2021, derivadas do ciclo de avaliação de 2019 – 2020, e que não ocorreu em 2022.

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 1	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 2	T: 0	T: 3
Procedimento concursal	H: 0	H: 0	H: 10	H: 5	H: 74	H: 0	H: 5	H: 0	H: 0	H: 94
	M: 0	M: 0	M: 6	M: 15	M: 96	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 117
	T: 0	T: 0	T: 16	T: 20	T: 170	T: 0	T: 5	T: 0	T: 0	T: 211
Consolidação da mobilidade na categoria (3)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra) (2)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção) (2)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 2	H: 10	H: 5	H: 74	H: 0	H: 6	H: 1	H: 0	H: 98
	M: 0	M: 0	M: 6	M: 15	M: 96	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 118
	T: 0	T: 2	T: 16	T: 20	T: 170	T: 0	T: 6	T: 2	T: 0	T: 216

Notas:

(1) e (2) - Artigos 156.º, 157.º e 158.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6;

(3) - Artigo 99.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6;

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

No ano de 2022, o registo de trabalho noturno significou 120.688 horas, unicamente em regime normal. Comparativamente com o ano anterior houve um aumento de 116.206 horas.

	Total	
Normal	H:	120 688,00
	M:	0,00
	T:	120 688,00
Extraordinário	H:	0,00
	M:	0,00
	T:	0,00
Total	H:	120 688,00
	M:	0,00
	T:	120 688,00

Notas:

Considerar o total de horas efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro

Este quadro refere-se apenas a trabalho noturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho noturno extraordinário" neste quadro deve-se considerar o trabalho extraordinário efetuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados

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

Foi contabilizado um total de 135.342,19 horas de trabalho extraordinário. A totalidade realizada em regime extraordinário diurno e maioritariamente realizadas por homens, com uma representação de 61,34% da totalidade.

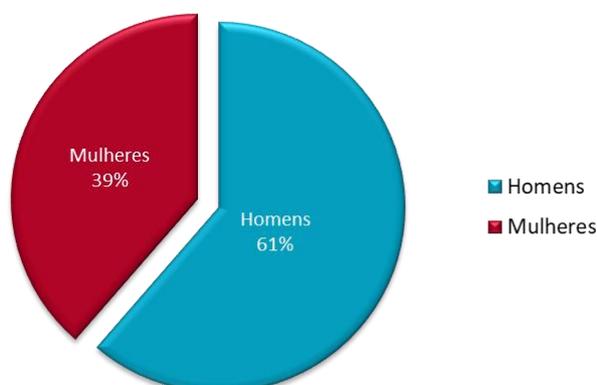
	Total	
Extraordinário diurno	H:	83 032,38
	M:	52 309,81
	T:	135 342,19
Extraordinário noturno	H:	0,00
	M:	0,00
	T:	0,00
Total	H:	83 032,38
	M:	52 309,81
	T:	135 342,19

Notas:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro
O trabalho extraordinário diurno e noturno só contempla o trabalho extraordinário efetuado em dias normais de trabalho

Em relação às horas de trabalho extraordinário segundo o género, podemos concluir que a maioria do trabalho extraordinário é realizado por homens o que corresponde a cerca de 61% da totalidade.

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



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

Relativamente ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, o mesmo realizou-se maioritariamente em dias de descanso semanal complementar, contabilizando 84.302,02 horas, correspondendo a 72,64% do total de horas. Em segundo lugar surgia o trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com 21.370 horas, valor que representou 18,41% do total à semelhança do verificado no ano de 2021.

Comparativamente com o sucedido no ano transato, é nos feriados que se verifica o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 10.378,04 horas, correspondendo assim a 8,94% da totalidade de horas.

Também aqui a maioria das horas são realizadas pelo género masculino, contabilizando um total de 73.481,39 horas, representando 63,31% do número de horas realizadas no ano de 2022, tendência que se tem verificado em anos anteriores.

	Total	
Descanso semanal obrigatório	H:	11 115,52
	M:	10 254,50
	T:	21 370,02
Descanso semanal complementar	H:	54 670,09
	M:	29 632,05
	T:	84 302,14
Feriados	H:	7 695,77
	M:	2 682,27
	T:	10 378,04
Total	H:	73 481,38
	M:	42 568,82
	T:	116 050,20

Notas:

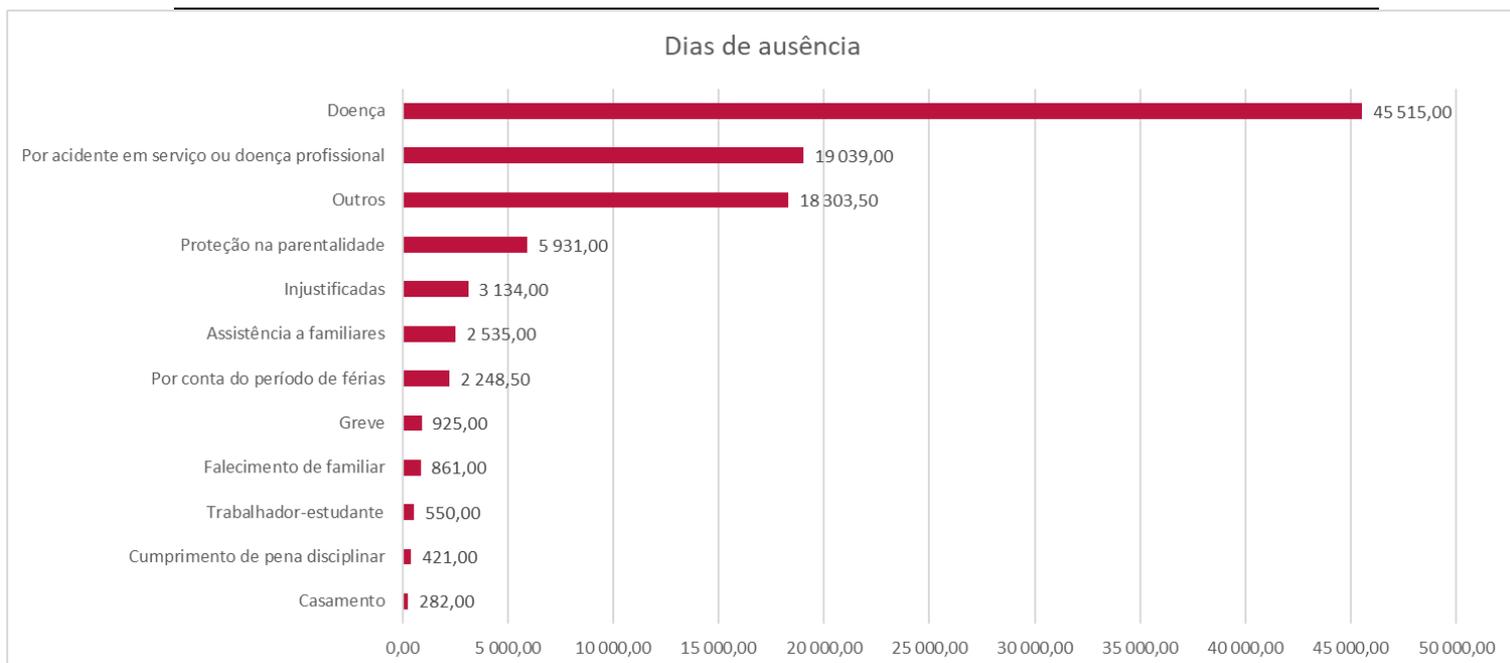
Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro. Contempla apenas o trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

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

O motivo de ausência por doença voltou a ser a principal causa de absentismo, com 45,63% do somatório total das ausências, representando uma redução de 7,89%, relativamente aos valores registados em 2021.

Em segundo lugar, destacam-se as ausências por acidente em serviço ou doença profissional, com 19,09%, na sua grande maioria, na carreira de Assistente Operacional, representando 89% do somatório de ausências por este motivo e mantendo a tendência verificada em 2021.

Os Assistentes Operacionais continuaram a representar a carreira que mais ausências contabilizou em 2022, com um total de 69.866,50 dias, representando 70% do total de ausências, o que significa uma diminuição comparativamente com o ano anterior.



Taxa de absentismo	15,81%	Taxa de absentismo = Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) / Total de dias trabalháveis X Total de trabalhadores
Taxa de Absentismo	15,26%	Taxa de absentismo masculino = Nº de dias de ausência Homem / Nº de dias trabalháveis X Total de trabalhadores Homem
Taxa de Absentismo	16,20%	Taxa de absentismo Feminino = Nº de dias de ausência Mulheres / Nº de dias trabalháveis X Total de trabalhadores Mulheres
Valor Médio Real de Ausência	57,73	Valor Médio Real de Ausência = Nº de dias de ausência + Férias / total de trabalhadores

O resultado da análise do quadro permitiu concluir que a **Taxa de absentismo** estava situada nos 15,81%.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se que a maioria corresponde ao universo feminino com 59,9% o que corresponde a um total de 59.750 dias.

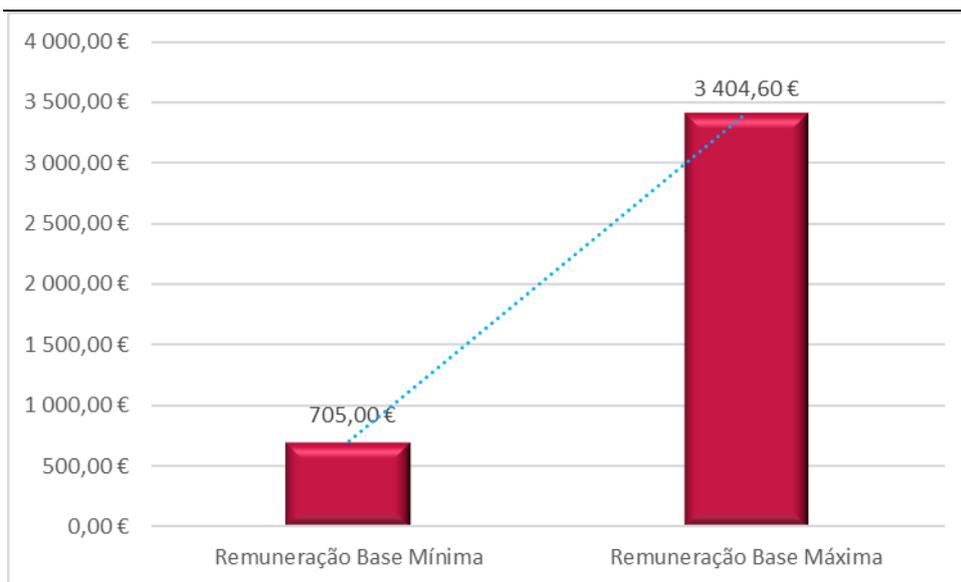
Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano

A despesa com o pessoal ao serviço do Município de Oeiras contabilizou um total de 55.444.443,82€, existindo assim uma diminuição dos encargos quando comparado com o ano de 2021, sendo que as remunerações base representam 68,87% do total de encargos com pessoal durante o ano em análise, com um somatório de 38.185.519,71€, seguidas dos Outros Encargos com pessoal, que totalizaram 18,53% com uma despesa de 10.271.469,46€.

		Valor (euros)
Remunerações base (1)	T:	38 185 519,71 €
Suplementos remuneratórios (2)	T:	4 022 281,21 €
Prémios de desempenho	T:	68,86 €
Prestações sociais (3)	T:	2 965 104,58 €
Outros encargos com pessoal	T:	10 271 469,46 €
Total	T:	55 444 443,82 €

Notas:

- (1) Remuneração base inclui os subsídios de férias e de Natal
- (2) O valor dos suplementos remuneratórios no quadro 18 e o total do quadro 18.1 não podem ser diferentes.
- (3) O valor das prestações sociais no quadro 18 e o total do quadro 18.2 não podem ser diferentes;



Leque salarial ilíquido **4,83** Leque salarial ilíquido = Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida
 * não inclui a remuneração de Dirigentes e Chefias.

No ano de 2022, o leque salarial foi de 4,83 indicando que a remuneração máxima do Município era mais alta em 4,83 vezes em relação à remuneração mínima. Quanto maior o leque salarial maior a disparidade salarial.

Face ao ano transato em que o leque salarial era de 5,99 registou-se um considerável decréscimo de 1,16.

Quadro 18.1 – Encargos com Suplementos remuneratórios

Tipos de Suplementos Remuneratórios	Valor (euros)	
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T:	153 583,57 €
Trabalho normal noturno	T:	116 415,39 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	1 085 420,78 €
Disponibilidade permanente	T:	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T:	9 204,28 €
Risco, penosidade e insalubridade	T:	551 911,99 €
Fixação na periferia	T:	0,00 €
Trabalho por turnos	T:	1 558 753,76 €
Abono para falhas	T:	135 139,39 €
Participação em reuniões	T:	118 747,45 €
Ajudas de custo	T:	17 816,78 €
Representação	T:	258 110,42 €
Secretariado	T:	4 836,26 €
Outros suplementos remuneratórios	T:	12 341,14 €
Total	T:	4 022 281,21 €

No ano de 2022 verificou-se um total de 4.022.281,21€ despendidos em suplementos remuneratórios, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho por turnos, com um valor de 1.558.753,76€, apresentando uma tendência crescente comparativa ao ano anterior.

Quadro 18.2 - Prestações sociais

As prestações sociais pagas aos trabalhadores do Município de Oeiras totalizaram 2.965.104,58€, destacando-se o subsídio de refeição, no montante de 2.885.573,10€, com uma representatividade de 97,31% do total, seguindo-se as despesas com abonos de família que representaram 15,92%.

Comparativamente com o ano de 2021, houve uma diminuição de cerca de 789.167,2€ no pagamento de prestações sociais.

Tipos de Prestações Sociais	Valor (euros)	
Abono de família	T:	47 230,22 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	T:	616,14 €
Subsídio de educação especial	T:	25 980,98 €
Subsídio mensal vitalício	T:	2 191,44 €
Subsídio de refeição	T:	2 885 573,10 €
Subsídio de funeral	T:	879,84 €
Subsídio por morte	T:	2 632,86 €
Benefícios sociais	T:	0,00 €
Outras prestações sociais	T:	0,00 €
Total	T:	2 965 104,58 €

Quadro 18.2.1 - 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€.

Tipos de Prestações de Ações Sociais Complementares	Valor (euros)	
Grupos desportivos/ casa de pessoal	T:	0,00 €
Refeitórios	T:	0,00 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	T:	0,00 €
Colónias de férias	T:	27 500,00 €
Subsídio de estudos	T:	335 846,55 €
Apoio socioeconómico	T:	500 214,84 €
Outros benefícios sociais	T:	103 325,55 €
Total	T:	966 886,94 €

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

No ano de 2022 ocorreram 170 acidentes em trabalho, o que representou uma redução de 59 acidentes e menos 21 acidentes com baixa.

Dos acidentes ocorridos no local de trabalho, 27,6% tiveram como consequência a ausência dos trabalhadores sinistrados por um período superior a 30 dias de baixa e 62,9%, a ausência por um período compreendido entre 4 a 30 dias de baixa.

Podemos assim concluir que, face a 2021, houve uma redução generalizada do número de acidentes de trabalho, o que implicou, por sua vez, uma redução do número de dias de trabalho perdidos por este motivo (-2.355 acidentes).

A incidência de acidentes no local de trabalho apresentou uma taxa de 6,09%, o que comparativamente com o ano anterior teve uma diminuição de 2 pontos percentuais.

	Total		1 a 3 dias de baixa		4 a 30 dias de baixa		Superior a 30 dias de baixa		Mortais	
N.º total de acidentes	H:	82	H:	10	H:	46	H:	25	H:	1
	M:	88	M:	5	M:	61	M:	22	M:	0
	T:	170	T:	15	T:	107	T:	47	T:	1
N.º de acidentes com baixa	H:	81	H:	10	H:	46	H:	25	H:	0
	M:	88	M:	5	M:	61	M:	22	M:	0
	T:	169	T:	15	T:	107	T:	47	T:	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H:	2 998	H:	23	H:	643	H:	2 332	H:	0
	M:	3 550	M:	10	M:	806	M:	2 734	M:	0
	T:	6 548	T:	33	T:	1 449	T:	5 066	T:	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H:	5 121	H:	0	H:	98	H:	5 023	H:	0
	M:	3 782	M:	0	M:	10	M:	3 772	M:	0
	T:	8 903	T:	0	T:	108	T:	8 795	T:	0

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

O N.º de acidentes com baixa exclui os mortais

Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho

Taxa de Incidência de
Acidentes
(no Local de trabalho)

6,09%

Taxa de incidência de acidentes de trabalho = N.º de acidentes de trabalho / total de trabalhadores

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

Relativamente aos acidentes em trabalho ocorridos no percurso casa/trabalho (*in itinere*), num total de 21 acidentes, verificou-se que 23,8% ocorreram com homens e os restantes 76,1% com mulheres, significando a perda de 965 dias de trabalho, representando uma redução dos valores face ao ano anterior bem como uma aproximação dos valores registados em 2020.

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
N.º total de acidentes	H: 5	H: 1	H: 4	H: 0	H: 0
	M: 16	M: 1	M: 7	M: 8	M: 0
	T: 21	T: 2	T: 11	T: 8	T: 0
N.º de acidentes com baixa	H: 5	H: 1	H: 4	H: 0	H: 0
	M: 16	M: 1	M: 7	M: 8	M: 0
	T: 21	T: 2	T: 11	T: 8	T: 0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H: 68	H: 1	H: 67	H: 0	H: 0
	M: 897	M: 3	M: 106	M: 788	M: 0
	T: 965	T: 4	T: 173	T: 788	T: 0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H: 123	H: 0	H: 24	H: 99	H: 0
	M: 1 085	M: 0	M: 20	M: 1 164	M: 0
	T: 1 208	T: 0	T: 44	T: 1 263	T: 0

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

O N.º de acidentes com baixa exclui os mortais

Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho

A incidência de acidentes “in itinere” apresentou uma taxa de 0,75%, representando um decréscimo em relação a 2021 e, mais uma vez, uma aproximação ao valor do ano de 2020 (que foi de 0,70%).

Taxa de Incidência de Acidentes (in Itinere)	0,75%	Taxa de incidência de acidentes de trabalho = N.º de acidentes de trabalho / total de trabalhadores
--	-------	---

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

No que respeita a doenças profissionais confirmaram-se 242 casos, sendo que 78,9% corresponderam a casos de incapacidade temporária e absoluta para o trabalho, o que significa que, durante um determinado período de tempo, os trabalhadores ficaram impossibilitados de desempenhar as suas funções, 16,9% com incapacidade parcial, estando ao serviço com algumas limitações e 4,13% com incapacidade permanente e parcial, o que se traduziu na necessidade de ajustes ao posto de trabalho, podendo por vezes refletir a necessidade de reclassificação profissional.

Casos de Incapacidade	Total	
Casos de incapacidade permanente absoluta	T:	0
Casos de incapacidade permanente parcial	T:	10
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	T:	191
Casos de incapacidade temporária e parcial	T:	41
Total	T:	242

Importa referir que, comparativamente a 2021, não existiram alterações no valor total de casos de incapacidade, contudo houve um decréscimo de 3 casos de incapacidade permanente parcial e um aumento, quer dos casos de incapacidade temporária e absoluta, quer dos casos de incapacidade temporária e parcial.

Quadro 21 - Contagem das situações de doença profissional registadas durante o ano

Doença profissional	Códigos	N.º de casos	Número de dias de ausência
Doenças provocadas por agentes químicos		0	0
Doenças do aparelho respiratório		0	0
Doenças cutâneas e outras		0	0
Doenças provocadas por agentes físicos		11	430
Doenças infecciosas e parasitárias		0	0

Nota:

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

A aplicação permite a seleção da doença e do respetivo código

Relativamente a doenças profissionais, confirmaram-se 11 casos, todos eles resultantes de doenças provocadas por agentes físicos, o que relativamente ao ano anterior, representou um aumento significativo de mais 8 situações.

No ano em análise verificou-se um aumento para 430 dias de ausência por motivo de doença profissional, quando comparado com o ano anterior, em que foram registados 185 dias de ausência. Ainda assim, estes valores são inferiores aos registados no ano de 2020 (correspondem a 872 dias de ausência).

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

No decorrer do ano de 2022 foram efetuados 2.321 exames no âmbito da Medicina do Trabalho, o que representou um custo de 95.957,00€ e um aumento do número total de exames realizados comparativamente ao ano anterior.

Em relação a visitas aos postos de trabalho, verificou-se também um aumento em relação ao ano anterior, de mais 63 visitas.

Atividades de Medicina	Número		Total (euros)	
Total dos exames médicos efetuados (a)	T:	2 321	T:	95 957,00 €
Exames de admissão (b)	T:	242	T:	10 005,00 €
Exames periódicos (c)	T:	1 601	T:	66 190,00 €
Exames ocasionais e complementares (d)	T:	478	T:	19 762,00 €
Exames de cessação de funções (e)	T:	0	T:	0,00 €
Despesas com medicina no trabalho			T:	0,00 €
Visitas aos postos de trabalho	T:	181		

Nota:

Incluir nas despesas com medicina no trabalho as relativas a medicamentos e vencimentos de pessoal afeto (a) - É igual à soma de (b) + (c) + (d) + (e)

Taxa de Saúde Ocupacional

83,13%

Taxa de saúde ocupacional = Total de exames médicos efetuados / total de trabalhadores

Como se pode constatar no quadro acima, a maioria dos exames são periódicos, num total de 1.601 e com uma representatividade 68,9% do total de exames efetuados, e por consequência do valor total despendido para o efeito.

Importa ainda assinalar que, no ano de 2022, foram realizados 242 exames de admissão e 478 exames ocasionais e complementares, perfazendo um aumento de 228 nestas categorias.

A **Taxa de Saúde Ocupacional** apresentou uma percentagem de 83,13%, tendo em conta o número de trabalhadores em funções a 31 de dezembro (2.972). O número de exames de medicina do trabalho realizados foi 2.321 exames, o que representou um aumento de 8,17% face ao ano anterior.

Quadro 23 - Contagem das intervenções das comissões de higiene e segurança ocorridas durante o ano, por tipo

No ano de 2022, foram realizadas duas reuniões da Comissão de Higiene e Segurança, representando um avanço significativo nessa área, considerando que nos últimos anos não tinham tido lugar.

Tipos de Intervenção de Higiene e Segurança	Total	
Reuniões da comissão	T:	2
Visitas aos locais de trabalho	T:	0
Outras	T:	0
Total	T:	2

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

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

Nota:

Artigo 23.º do Decreto-Lei n.º503/99, de 20 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º50-C/2007, de 6 de Março e pela Lei n.º64-A/2008, de 31 de Dezembro

Na sequência dos acidentes de trabalho que resultaram em incapacidades nos trabalhadores, em uma (1) situação existiu a necessidade de reintegração profissional.

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

Ações de Formação em Higiene e Segurança	Total	
Ações realizadas durante o ano	T:	11
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	T:	104

No âmbito das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, realizaram-se 11 ações, menos 24 que em 2021, sendo abrangidos 104 trabalhadores, ou seja, menos 142 que no ano anterior.

Tendo em consideração o número total de trabalhadores do Município de Oeiras a 31 de dezembro de 2022 (2.792), tal significa que apenas 3,72% dos trabalhadores foram abrangidos pelas ações de formação realizadas.

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

Tipos de Custo de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	Valor (euros)	
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	T:	95 957,00 €
Equipamentos de proteção (b)	T:	429 233,55 €
Formação em prevenção de riscos (c)	T:	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	T:	0,00 €

Nota:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização/modificação dos espaços de trabalho

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Inclui os custos com a identificação, avaliação e controlo dos fatores de risco

Em 2022, este Município investiu 525.190,55€ na prevenção de acidentes e doenças profissionais, verificando-se a maior parte deste investimento em equipamentos de proteção, num total de 429.233,55€, significando 81,7% do total investido nesta área. Em segundo lugar surgiam os encargos da estrutura de medicina e segurança no trabalho com 95.957,00€ com uma representatividade de 18,27% do total investido, o que representa uma ligeira redução no valor investido em comparação com o ano de 2021.

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

O Município de Oeiras desenvolve anualmente um Plano de Formação Profissional, investindo no desenvolvimento de competências através de duas modalidades de formação: interna e externa.

A formação profissional de trabalhadores é uma ferramenta que visa promover o seu desenvolvimento socioprofissional traduzido numa permanente melhoria ao nível de conhecimentos e competências fundamentais para responder aos constantes desafios no âmbito da Gestão Autárquica.

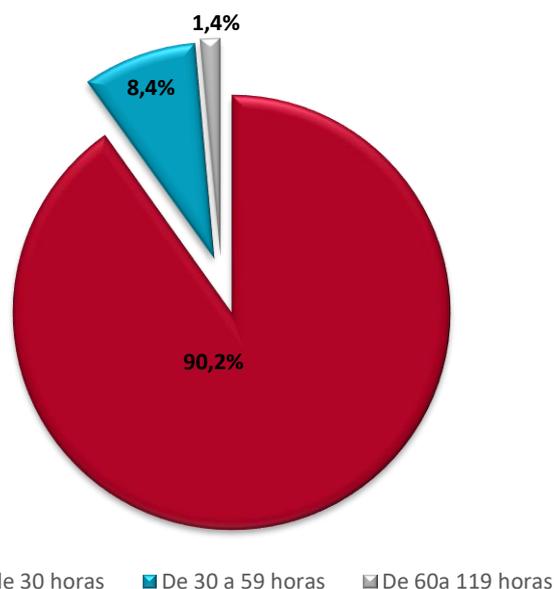
	Menos de 30 horas		De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas		120 horas ou mais		Total
Internas	T:	140	T:	5	T:	0	T:	0	145
Externas	T:	53	T:	13	T:	3	T:	0	69
Total	T:	193	T:	18	T:	3	T:	0	214

Durante o ano de 2022, realizaram-se 214 ações de formação profissional, ou seja, mais 35 que no ano anterior.

Do total de ações de formação profissional realizadas, 145 foram de carácter interno e 69 externo, o que comparativamente ao ano anterior, representou um total de mais 57 ações de formação interna e menos 22 ações de formação externa.

Em relação à duração das formações, a maior parte compreendia menos de 30 horas, correspondendo a 90,2%, seguindo-se as formações de 30 a 59 horas com 8,4%.

Distribuição do número de ações de formação



Quadro 28 - Contagem relativa às participações em ações de formação durante ano por cargo/ carreira segundo o tipo de ação e género

Em 2022, foram registadas 5.280 participações em formações, verificando-se um aumento de 3.485 representando um aumento das ações internas (96,34%).

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
Internas	T:	51	T:	653	T:	2 053	T:	1 046	T:	828	T:	0	T:	285	T:	161	T:	10	T:	5 087
Externas	T:	1	T:	17	T:	118	T:	12	T:	40	T:	0	T:	1	T:	4	T:	0	T:	193
Total	T:	52	T:	670	T:	2 171	T:	1 058	T:	868	T:	0	T:	286	T:	165	T:	10	T:	5 280

Da análise do quadro acima, conclui-se que a maioria das ações de formação foram frequentadas por Técnicos Superiores (41,1%), seguindo-se os Assistentes Técnicos, com um total de 1.058 participações, ou seja, cerca de 20%.

Tendo em conta que o Município contava, à data de 31 de dezembro de 2021, com um efetivo de 2.792 trabalhadores, o índice de participação em ações de formação situou-se nos 189,11%, o que comparativamente com 2021 traduz-se num acréscimo significativo de 125,73% dado que, nesse ano, o índice de participação foi de 63,38%.

Quadro 29 - Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação durante ano por cargo/ carreira segundo o tipo de ação e género

Dos 5.280 participantes nas referidas 214 ações de formação profissional, apurou-se um total de 24.051,40 horas despendidas por parte dos diversos(as) cargos/carreiras profissionais que fazem parte do efetivo deste Município, o que corresponde um decréscimo de 9.892,2 horas quando comparado com o ano anterior, contrariando a tendência de crescimento registada nos últimos anos. A duração média das formações foi de 8,61 horas, sendo que a Taxa de investimento em formação correspondeu a 0,54%.

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Internas	T: 61,00	T: 1 958,00	T: 4 467,50	T: 3 085,50	T: 8 954,10	T: 0,00	T: 322,00	T: 1 674,00	T: 10,00	T: 20 532,10
Externas	T: 4,00	T: 223,00	T: 1 671,30	T: 188,00	T: 1 307,00	T: 0,00	T: 14,00	T: 112,00	T: 0,00	T: 3 519,30
Total	T: 65,00	T: 2 181,00	T: 6 138,80	T: 3 273,50	T: 10 261,10	T: 0,00	T: 336,00	T: 1 786,00	T: 10,00	T: 24 051,40

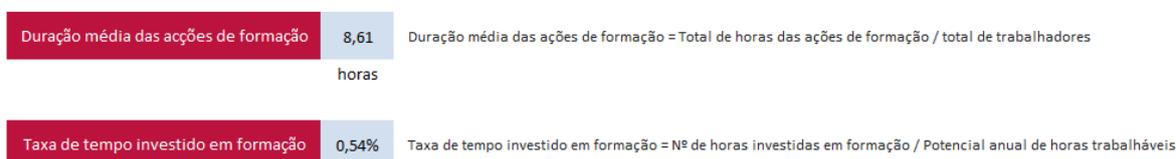
Do quadro acima pode concluir-se que o grupo profissional que registou maior número de horas despendidas em formação foi o de Assistente Operacional com 42,66%, surgindo em segundo lugar a carreira de Técnico Superior com 25,52%, e os Assistentes Técnicos com 13,61%.

É importante referir que a carreira de Assistente Operacional, apesar de contabilizar um menor número de ações de formação, em comparação com a carreira de Técnico Superior e Assistentes Técnicos, estas são de maior duração.

No que se refere ao universo dos Dirigentes, o maior número de ações de formação foi dirigido para os Dirigentes Intermédios, com uma representatividade de 9%, enquanto os Dirigentes Superiores surgem com 0,27% representando ainda assim, um aumento face ao ano anterior.

De destacar que em 2021 a carreira de Polícia Municipal havia registado o menor número de horas despendidas em formação, o que não se verificou em 2022, tendo essa carreira assumido uma representatividade de 7,4% e um aumento de 5,1%.

Relativamente ao pessoal integrado nas carreiras de informática, a representatividade de 1,40% do total de horas despendidas em formação, verificando-se, ainda assim, um aumento quando comparado com 2021.



Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional

O Município de Oeiras investiu, em 2022, 93.987,27€ em ações de formação, onde se destacam as ações de formação internas, com 76.847,69€, representando 81,76% do total. As ações externas tiveram um investimento de 17.139,58€, representando um decréscimo face ao ano anterior.

Tipos de Ação de Formação para Despesas	Valor (euros)	
	Ações internas	T:
Ações externas	T:	17 139,58 €
Total	T:	93 987,27 €

Custo por ação de formação	439,19 €	Custo por ação de formação = Custo com formação / N.º total de ações de formações
Custo por participante	17,80 €	Custo por participante = Custo com formação / N.º de participantes
Custo da formação por efectivo	33,66 €	Custo da formação por trabalhador = Custo com formação / total de trabalhadores
Taxa de investimento em formação	0,17%	Taxa de investimento em formação = Total de despesas anuais com formação / Total de encargos com pessoal

Nota:

Considerar as despesas efetuadas durante o ano em atividade de formação e suportadas pelo orçamento do serviço

Quadro 31 - Relações profissionais

A 31 de dezembro do ano de 2022 observou-se um total de 1.029 trabalhadores sindicalizados, refletindo uma **Taxa de sindicalização** de 36,85%. Comparativamente com ao ano transato, houve um decréscimo do número de trabalhadores sindicalizados (-200 trabalhadores).

Tipos de Relação Profissional	Total	
Número de trabalhadores sindicalizados	T:	1 029
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	T:	21
Total de votantes para comissões de trabalhadores	T:	2 792

Taxa de sindicalização	36,86%	Taxa de sindicalização = Número de trabalhadores sindicalizados / total de trabalhadores
------------------------	--------	--

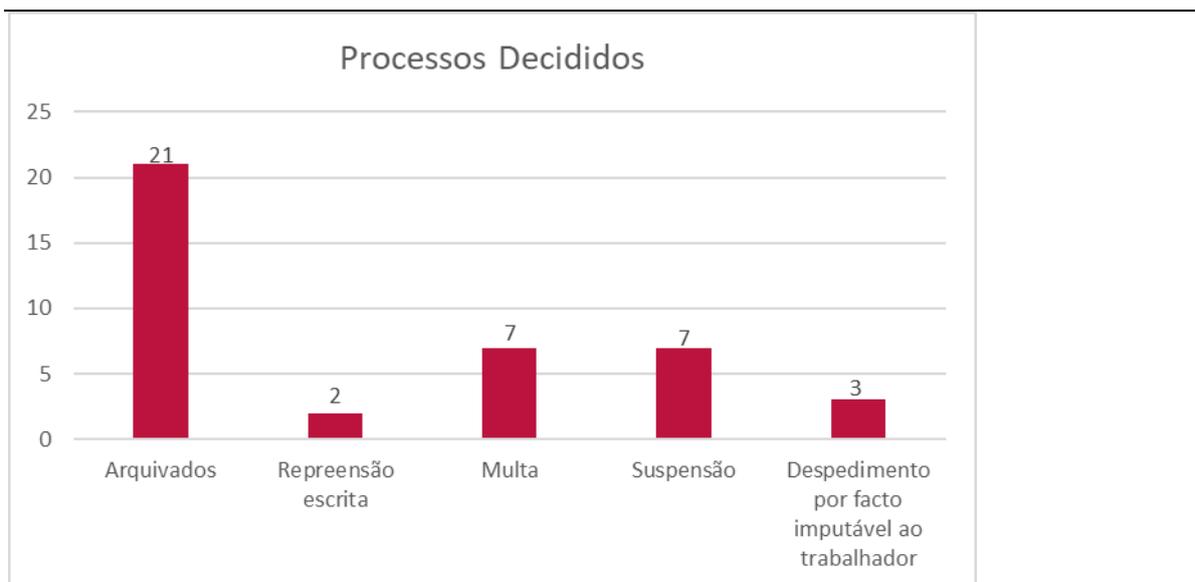
Quadro 32 – Disciplina

No que concerne à disciplina, foram instaurados 42 processos, menos 5 do que no ano passado, a que se somaram 14 transitados do ano 2021.

A Taxa de indisciplina situa-se nos 0,68%, que comparada com o ano anterior, traduz-se num crescimento de 0,01%.

Tipos de Processo	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	14
Processos instaurados durante o ano	T:	42
Processos transitados para o ano seguinte	T:	15
Processos Decididos	T:	40
Arquivados	T:	21
Repreensão escrita	T:	2
Multa	T:	7
Suspensão	T:	7
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	T:	3
Cessaçã o da comissão de serviço	T:	0

Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, foram concluídos 40 processos em 2022, 21 dos quais por arquivamento, 2 com a aplicação da pena de repreensão escrita, 7 com aplicação de multa, 7 com pena de suspensão e 3 que levaram ao despedimento. Para o ano de 2023 transitaram 15 processos.



Taxa de indisciplina 0,68% Taxa de indisciplina = Total de ações disciplinares / total de trabalhadores

Quadro 33 – Eleitos

No final do ano 2022, o Município de Oeiras contava com 49 eleitos locais, ou seja, menos 37 que no ano de 2021, encontrando-se a maioria em regime de não permanência- Assembleia Municipal com 77,5% do total.

Comparativamente com o ano anterior, houve um decréscimo do número de eleitos em regime de permanência – meio tempo e no regime não permanência – Assembleia Municipal. Por outro lado, houve um aumento do número de eleitos no regime de permanência – tempo inteiro – Câmara Municipal.

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

Notas:

A preencher apenas pelos municípios

Não incluir os eleitos locais nos restantes quadros.

Incluir em vereadores o vice-presidente

Quadro 34 - Gabinetes de Apoio Pessoal

Em 2022 verificou-se a afetação de 14 trabalhadores do Município aos Gabinetes de Apoio Pessoal, mantendo os valores do ano anterior.

	Do mapa de pessoal do município		De outra entidade pública, com vínculo à Administração Pública		Sem vínculo à Administração Pública		Total	
Chefe do Gabinete	T:	1	T:	0	T:	0	T:	1
Adjuntos	T:	5	T:	0	T:	2	T:	7
Secretários	T:	6	T:	0	T:	0	T:	6
Total	T:	12	T:	0	T:	2	T:	14

Nota:

Nos termos e limites previstos no art.º 42.º da Lei n.º 75/2013, de 12/9.

Os GAP são também incluídos nos quadros 1 a 4

Quadro 35 - Dirigentes e equiparados

Os Dirigentes e equiparados apresentam um total de 147 trabalhadores do total do efetivo, o que representa menos 1 trabalhador que no ano anterior.

É na carreira de Dirigente Intermédio de 2º grau que se encontram a maioria dos efetivos, com 76 trabalhadores, representando 51,70% do total de Dirigentes ou Equiparados, tendência igualmente verificada nos últimos dois anos.

	Dirigente superior (diretor municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédio de 2.º grau (chefe de divisão municipal)		Dirigente intermédio de 3.º grau ou inferior		Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a diretor de departamento municipal)		Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a chefe de divisão municipal)		Total	
N.º de cargos previstos em regulamento municipal	T:	4	T:	17	T:	40	T:	16	T:	0	T:	0	T:	77
N.º de cargos providos em 31/12	T:	3	T:	17	T:	36	T:	11	T:	0	T:	0	T:	67

Notas:

Informação incluída nos restantes quadros

Não incluir eleitos locais, coordenadores técnicos, encarregados gerais operacionais e coordenadores de equipa de projeto

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

Nos serviços municipalizados a informação sobre os cargos previstos deve-se entender no regulamento dos próprios serviços

Ainda para os SM, considerar o diretor delegado em Dirigente Superior ou Intermédio de 1.º grau, de acordo com a equiparação deliberada pela CM

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 de 2022.

Desde 2017 até 2021, o Município de Oeiras, tem vindo a registar um constante crescimento do número de trabalhadores. Contudo, no ano de 2022, tal não se verificou, tendo o ano terminado com 2.792 trabalhadores, ou seja, menos 40 trabalhadores face ao ano anterior. Em relação ao género, permanece constante a tendência observada nos últimos anos, com 58,84% mulheres e 41,54% homens.

A redução do número de efetivos é justificada por dois motivos: a diminuição do número de trabalhadores admitidos e o aumento do número de saídas. Este fenómeno inverte, por completo, a tendência de crescimento que se tem verificado no Município desde o ano de 2016.

Apesar da diminuição do número de admissões, o principal motivo para a entrada de trabalhadores foi o procedimento concursal, e o principal motivo de saída foi a caducidade dos contratos.

Relativamente à caracterização dos trabalhadores, o nível médio etário situou-se nos 49,54 anos de idade, à semelhança dos anos anteriores. Ao nível das habilitações literárias 80,12% dos trabalhadores são titulares do 9º ano ou equivalente, e mais de 50% 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 58,13% do efetivo global.

Os principais motivos de absentismo dos trabalhadores foram: doença (45,63%), acidentes em serviço ou doença profissional (19,09%) e outros motivos (18,35%). Em 2022, a Taxa de absentismo total foi de 15,81%, aumentando 0,84%. 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 2022, a Taxa de Incidência de Acidentes (no local de trabalho) foi de 6,09%, traduzindo-se num decréscimo da Taxa verificada em 2021, que se situava nos 8,06%. Esta descida decorre da diminuição, quer do número de acidentes, quer do número de acidentes com baixa.

Existiu um acréscimo na Taxa de Indisciplina, com uma percentagem de 0,68%, tendo sido aplicadas um total de 19 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 2022, foram realizadas 24.051,40 horas de ações de formação, distribuídas por 214 ações de formação, sendo 145 internas e 69 externas. O índice de participação situou-se nos 189,11%, traduzindo-se num investimento médio por ação de formação de 93.987,27 €. Ficou demonstrada a procura por parte do Município de Oeiras em responder adequadamente às necessidades formativas dos seus trabalhadores, em particular através de recursos internos.

Em relação aos encargos com o pessoal, foram despendidos 55.444.443,82 €, sendo que a remuneração base representou 68,87% do total de encargos apurados durante o ano.

Por fim, da análise ao ano de 2022, conclui-se que o Município de Oeiras tem trabalhado em prol do desenvolvimento e cuidado dos seus trabalhadores, seja, por exemplo, na adequação de ações de formação, realização de exames médicos periódicos e disponibilização de equipamentos de proteção.