

BALANÇO SOCIAL 2023



Índice

Introdução	3
Quadro 1. Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género	4
Quadro 1.1. Contagem dos prestadores de serviços, segundo a modalidade de prestação e género	7
Quadro 2. Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	8
Quadro 3. Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	10
Quadro 4. Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, nível de escolaridade e género	12
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 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 e género	17
Quadro 8. Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	19
Quadro 9. Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo e género	22
Quadro 10. Modalidades de horário de trabalho por Carreira	24
Quadro 11. Contagem das horas de trabalho suplementar diurno e noturno em dias úteis, segundo o género	25
Quadro 11.1. Contagem das horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género	26
Quadro 12. Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo da ausência e género	27
Quadro 13. Total dos encargos com pessoal durante o ano	30
Quadro 13.1. Encargos com suplementos remuneratórios	31
Quadro 13.2. Prestações Sociais	32
Quadro 13.2.1. Ação social complementar	33
Quadro 14. Contagem dos acidentes de trabalho	33
Quadro 14.1. Contagem dos acidentes de trabalho no local de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa, por género	34
Quadro 14.2. Contagem dos acidentes de trabalho <i>in itinere</i> e dias de trabalho perdidos com baixa, por género	34
Quadro 15. Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente	34
Quadro 16. Contagem das situações de doença profissional registadas durante o ano	35
Quadro 17. Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos	35
Quadro 18. Contagem das intervenções de higiene e segurança ocorridas, por tipologia	36
Quadro 19. Contagem dos trabalhadores sujeitos a mobilidade interna durante o ano em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante	37
Quadro 20. Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	37
Quadro 21. Tipos de custo de prevenção de acidentes e doenças profissionais	38
Quadro 22. Contagem das ações de formação profissional por tipo, segundo a duração da ação	39

Quadro 23. Contagem de participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	39
Quadro 24. Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	40
Quadro 25. Despesas anuais com formação profissional	40
Quadro 26. Relações profissionais	41
Quadro 27. Disciplina	41
Quadro 28. Eleitos	42
Quadro 29. Gabinetes de apoio pessoal	42
Quadro 30. Dirigentes e equiparados	42
Quadro 31. Contagem de Trabalhadores em teletrabalho por cargo/carreira, segundo o género	43

Introdução

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, consagrou a obrigatoriedade de elaboração do balanço social para a generalidade dos serviços públicos.

O balanço social é um instrumento privilegiado de planeamento e gestão de recursos humanos e está incluído no respetivo ciclo anual de gestão, devendo ser elaborado anualmente com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

Trata-se de um documento com estrutura própria, onde se insere e faz constar um conjunto de indicadores objetivos e concretos referentes aos recursos humanos de cada organização.

Em cumprimento do diploma acima citado, procedeu-se à elaboração do balanço social, no qual se inclui a generalidade da informação prevista do formulário anexo ao supracitado diploma legal, com as necessárias adequações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como informação adicional que se entendeu relevante para a caracterização social da organização.

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

Em 31 de dezembro de 2023, o Município de Cascais contava com 2.369 trabalhadores, com a seguinte distribuição por modalidades de vinculação:

Vínculo/Cargo ou Categoria	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Comissão de Serviço e Regime Substituição	M	5	48	0	0	0	0	0	0	0	53
	F	0	98	0	0	0	0	0	0	0	98
	T	5	146	0	0	0	0	0	0	0	151
CTFP por tempo indeterminado	M	0	0	147	134	384	19	52	17	0	753
	F	0	0	359	438	527	5	22	6	0	1357
	T	0	0	506	572	911	24	74	23	0	2110
CTFP a termo resolutivo certo	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
CTFP a termo resolutivo incerto	M	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	F	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	T	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5
Outras situações	M	0	0	10	8	4	0	0	0	10	32
	F	0	0	49	14	3	1	0	0	3	70
	T	0	0	59	22	7	1	0	0	13	102
Total Efetivos	M	5	48	160	142	388	19	52	17	10	841
	F	0	98	411	452	530	6	22	6	3	1528
	T	5	146	571	594	918	25	74	23	13	2369
Representação percentual	M	100%	33%	28%	24%	42%	76%	70%	74%	77%	36%
	F	0%	67%	72%	76%	58%	24%	30%	26%	23%	64%
	T	0,21%	6,16%	24,10%	25,07%	38,75%	1,06%	3,12%	0,97%	0,55%	100%

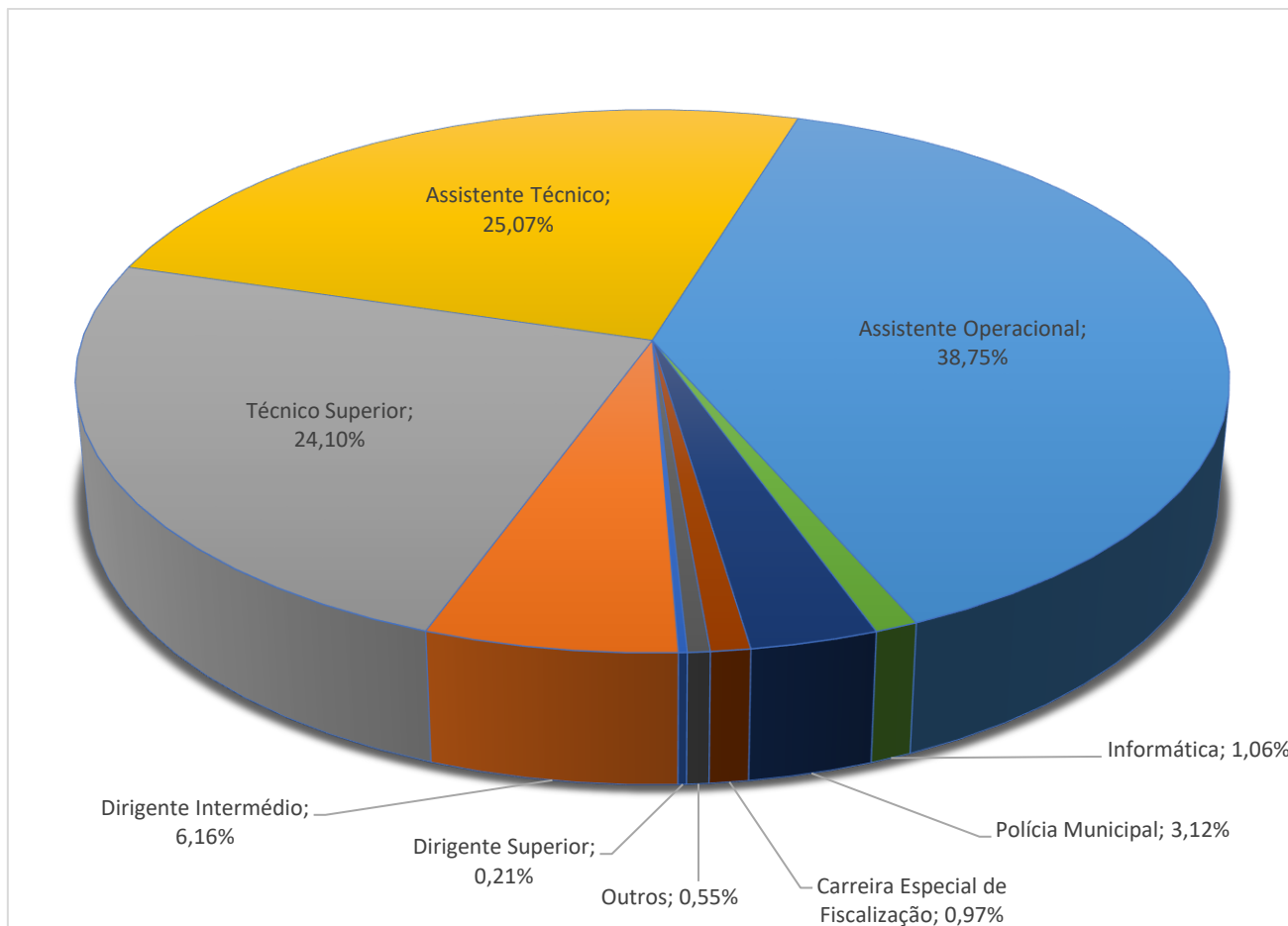
Notas:

- Na carreira de Assistente Técnico estão incluídas as categorias de Coordenador Técnico e Chefe de Serviços de Administração Escolar;
- Na carreira de Assistente Operacional estão incluídas as categorias de Encarregado Operacional e Encarregado Geral Operacional;
- As "Outras Situações" incluem os trabalhadores em situação de mobilidade, os trabalhadores em regime de cedência de interesse público, os membros de gabinete de apoio à presidência e vereação e trabalhadores com contratos de emprego apoiado em mercado aberto;
- A coluna "Outros" respeita aos membros dos gabinetes de apoio à presidência e vereações e a contratos de emprego apoiado em mercado aberto.

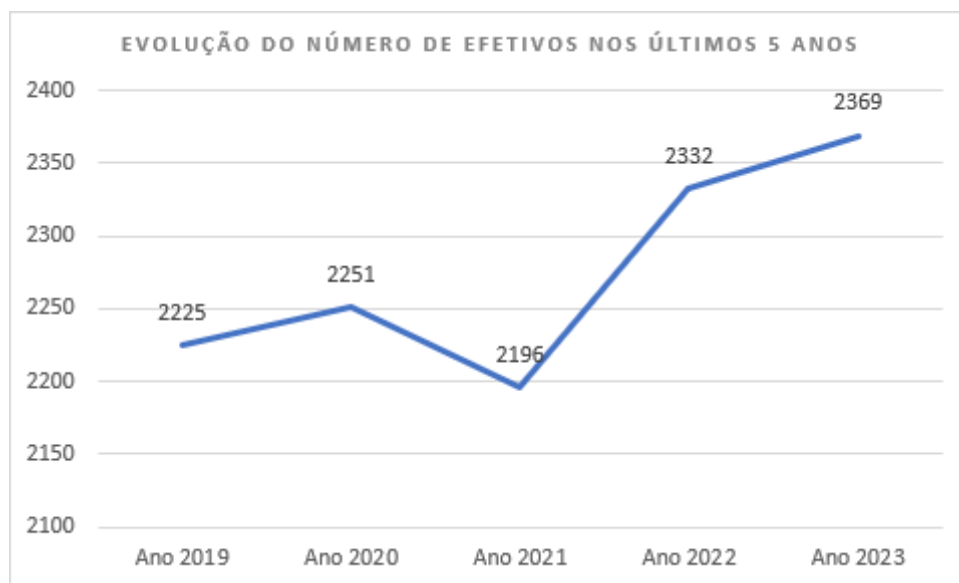
Indicadores estatísticos:

	2023	2022
TF (%) = $\frac{\text{Total de trabalhadores do género feminino}}{\text{Total de Efetivos}}$	Taxa de Feminização (TF) = 64,00%	64,00%
TM (%) = $\frac{\text{Total de trabalhadores do género masculino}}{\text{Total de Efetivos}}$	Taxa de Masculinização (TM) = 36,00%	36,00%

TOTAL EFETIVOS POR CATEGORIA



As carreiras que contam com maior número de efetivos são as de assistente operacional, assistente técnico e técnico superior. O número de efetivos das carreiras de assistente operacional e de assistente técnico foi fortemente influenciado pela transferência de competências para o Município no domínio de educação, designadamente da competência para prever no respetivo mapa de pessoal os postos de trabalho do pessoal não docente dos agrupamentos de escolas e proceder ao seu recrutamento e seleção. Em 31 de dezembro de 2023, exerciam funções nos agrupamentos de escolas 535 trabalhadores da carreira de assistente operacional e 103 da carreira de assistente técnico.

Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

De 31 de dezembro 2019 a 31 de dezembro de 2023 registou-se um aumento de 144 trabalhadores.

O acréscimo do número de trabalhadores no ano de 2020 correspondeu predominantemente ao reforço do pessoal não docente dos estabelecimentos de ensino e, ainda, à contratação de técnicos superiores para diferentes serviços.

Por sua vez, o decréscimo do número de trabalhadores em 2021 esteve relacionado com a pandemia de COVID-19, que condicionou fortemente os procedimentos de recrutamento. Consequentemente, naquele ano, a taxa de reposição foi de 79,33%.

O aumento do número de trabalhadores registado em 2022 visou, designadamente, garantir o cumprimento do ratio de pessoal não docente nos agrupamentos de escolas, reforçar o número de assistentes técnicos afetos aos serviços de atendimento aos munícipes e às receções dos equipamentos museológicos, fazer face à necessidade de assistentes operacionais da carreira de motorista, reforçar o efetivo da carreira de polícia municipal, aumentar o quadro técnico dos departamentos de coesão e desenvolvimento social e de saúde e solidariedade social e dar resposta à necessidade de reforço de pessoal das carreiras de informática.

No ano de 2023, as admissões visaram predominantemente garantir o cumprimento do ratio de pessoal não docente nos estabelecimentos de ensino, reforçar o efetivo do Centro de Recolha Oficial Animal e da Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos e dotar um conjunto alargado de serviços de trabalhadores da carreira de técnico superior.

Quadro 1.1. Contagem dos prestadores de serviços, segundo a modalidade de prestação e género

	Género	Prestadores de Serviço
Tarefa	M	53
	F	1
	Total	54
Avença	M	9
	F	0
	Total	9
Total	M	62
	F	1
	Total	63



Nota: Dados fornecidos pela Divisão de Controlo de Gestão

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

Quadro 2 - Contagem dos Trabalhadores por cargo e carreira, segundo o Escalão Etário e Género											
	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Menos de 20 anos	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
20-24	M	0	0	2	2	14	0	2	0	0	20
	F	0	0	2	5	8	1	0	0	0	16
	T	0	0	4	7	22	1	2	0	0	36
25-29	M	0	0	10	8	9	1	11	0	1	40
	F	0	0	20	24	21	0	5	0	0	70
	T	0	0	30	32	30	1	16	0	1	110
30-34	M	0	0	13	9	9	1	17	0	0	49
	F	0	0	29	27	21	0	5	0	2	84
	T	0	0	42	36	30	1	22	0	2	133
35-39	M	0	0	11	10	9	1	5	0	2	38
	F	0	4	26	26	47	0	1	0	0	104
	T	0	4	37	36	56	1	6	0	2	142
40-44	M	0	5	18	9	26	2	10	0	2	72
	F	0	15	50	37	46	2	5	0	0	155
	T	0	20	68	46	72	4	15	0	2	227
45-49	M	2	9	16	20	36	1	5	0	2	91
	F	0	28	72	62	80	0	5	1	0	248
	T	2	37	88	82	116	1	10	1	2	339
50-54	M	0	11	32	23	58	4	1	1	2	132
	F	0	25	68	65	97	1	1	1	0	258
	T	0	36	100	88	155	5	2	2	2	390
55-59	M	0	8	27	31	102	5	0	5	1	179
	F	0	19	71	90	92	1	0	1	1	275
	T	0	27	98	121	194	6	0	6	2	454
60-64	M	1	13	27	23	93	4	1	10	0	172
	F	0	7	54	89	92	1	0	1	0	244
	T	1	20	81	112	185	5	1	11	0	416
65-69	M	1	2	4	7	31	0	0	1	0	46
	F	0	0	18	27	26	0	0	2	0	73
	T	1	2	22	34	57	0	0	3	0	119
70 ou mais anos	M	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	T	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Total de Efetivos	M	5	48	160	142	388	19	52	17	10	841
	F	0	98	411	452	530	6	22	6	3	1528
	T	5	146	571	594	918	25	74	23	13	2369
Média de Idades	M	59	54	49	50	53	51	35	60	44	51
	F	N/A	50	49	51	50	46	38	59	40	48
	T	59	52	49	50	52	49	37	59	42	50

Em 31 de dezembro de 2023, a estrutura etária dos trabalhadores do Município encontrava-se compreendida entre os 19 e os 74 anos.

A média de idades do total de efetivos é de 49 anos, mantendo-se inalterada em relação ao ano anterior, o que se deve, por um lado, à aposentação de trabalhadores e, por outro, à entrada de trabalhadores mais jovens.

Indicadores estatísticos:

	2023	2022
Média de Idades do Total de Efetivos a 31 de dezembro	49 anos	49 anos

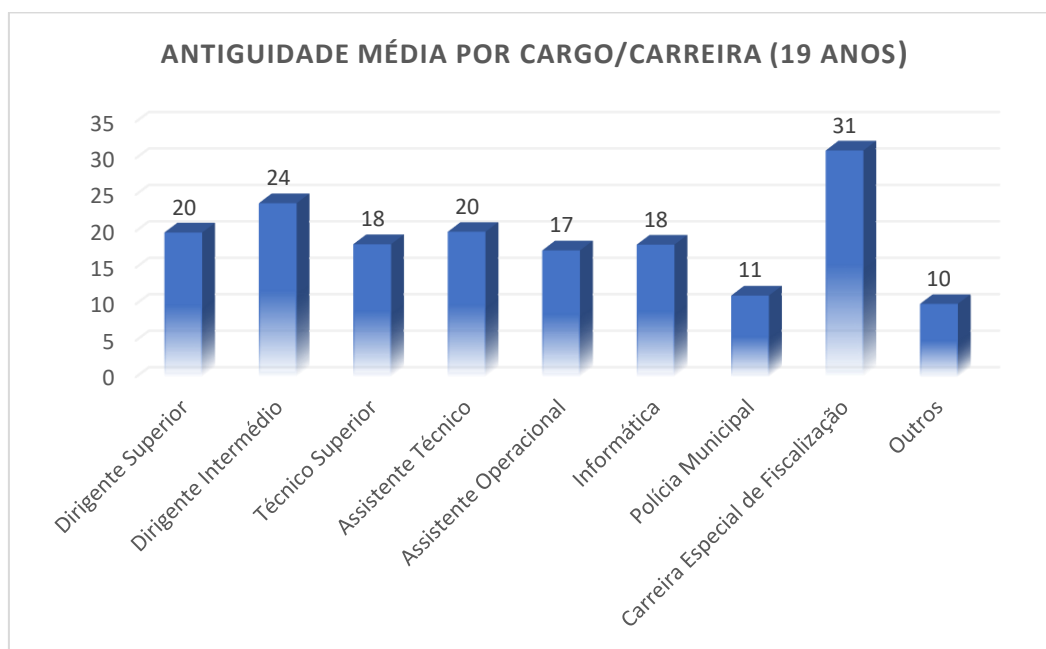
A taxa de envelhecimento – relação percentual entre o número de trabalhadores com 55 e mais anos e o número total de trabalhadores – é de 41,62%, tendo sofrido um aumento ligeiro em relação a 2022.

Por seu turno, a taxa de emprego jovem - relação percentual entre o número de trabalhadores com menos de 25 anos de idade e o número total de trabalhadores – é de 2%, tando também sofrido um pequeno aumento relativamente ao ano de 2022.

	2023	2022
$TE (\%) = \frac{\text{Efetivos com mais de 55 anos de idade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa de Envelhecimento (TE) = 41,62%	40,39%
$TEJ (\%) = \frac{\text{Efetivos com menos de 25 anos de idade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa de Emprego Jovem (TEJ) = 2,00%	1,46%

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

Quadro 3 - Contagem dos Trabalhadores por cargo e carreira, segundo o Nível de Antiguidade e Género											
	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
até 5 anos	M	2	0	55	37	97	6	14	0	6	217
	F	0	3	125	90	167	4	8	0	2	399
	T	2	3	180	127	264	10	22	0	8	616
5-9	M	0	2	12	16	69	0	16	0	3	118
	F	0	5	22	74	149	0	2	0	0	252
	T	0	7	34	90	218	0	18	0	3	370
10-14	M	0	1	7	6	0	0	7	0	0	21
	F	0	8	20	22	10	0	3	0	0	63
	T	0	9	27	28	10	0	10	0	0	84
15-19	M	0	7	13	8	6	2	11	0	0	47
	F	0	32	53	40	58	0	5	0	0	188
	T	0	39	66	48	64	2	16	0	0	235
20-24	M	1	13	20	12	13	1	2	4	1	67
	F	0	17	53	35	34	0	4	1	0	144
	T	1	30	73	47	47	1	6	5	1	211
25-29	M	0	7	9	14	29	1	0	1	0	61
	F	0	15	18	51	70	0	0	1	0	155
	T	0	22	27	65	99	1	0	2	0	216
30-34	M	1	7	17	18	33	4	0	5	0	85
	F	0	9	63	64	27	1	0	3	1	168
	T	1	16	80	82	60	5	0	8	1	253
35-39	M	1	8	20	21	106	5	2	5	0	168
	F	0	6	41	58	11	1	0	1	0	118
	T	1	14	61	79	117	6	2	6	0	286
40 ou mais anos	M	0	3	7	10	35	0	0	2	0	57
	F	0	3	16	18	4	0	0	0	0	41
	T	0	6	23	28	39	0	0	2	0	98
Total de Efetivos	M	5	48	160	142	388	19	52	17	10	841
	F	0	98	411	452	530	6	22	6	3	1528
	T	5	146	571	594	918	25	74	23	13	2369
Média Antiguidade	M	20	26	18	20	22	22	11	32	7	20
	F	N/A	21	19	20	13	14	12	30	13	18
	T	20	24	18	20	17	18	11	31	10	19



A carreira especial de fiscalização é a que regista a média de antiguidade mais elevada (31 anos), o que se deve à opção pelo reforço do número de efetivos da carreira de polícia municipal em detrimento da realização de novos recrutamentos para a carreira especial de fiscalização.

A carreira que apresenta a taxa de antiguidade mais baixa é a de polícia municipal, o que se explica por se tratar de uma carreira mais recente do que as demais e por estar definido um limite de idade para ingresso na mesma.

Quadro 4. Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, nível de escolaridade e género

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Pólicia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
4 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	120	0	0	0	0	120
	F	0	0	0	0	37	0	0	0	0	37
	T	0	0	0	0	157	0	0	0	0	157
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	3	90	0	0	1		94
	F	0	0	0	3	65	0	0	0	0	68
	T	0	0	0	6	155	0	0	1	0	162
9º ano ou equivalente	M	0	0	0	26	97	3	0	0	0	126
	F	0	0	0	48	170	0	0	2	1	221
	T	0	0	0	74	267	3	0	2	1	347
11º ano ou equivalente	M	0	0	0	11	4	0	0	5		20
	F	0	0	0	39	25	1	0	0	0	65
	T	0	0	0	50	29	1	0	5	0	85
12º ano ou equivalente	M	0	0	0	88	72	11	44	11	2	228
	F	0	0	0	298	219	1	19	4	0	541
	T	0	0	0	386	291	12	63	15	2	769
Bacharelato	M	0	0	4	0	1	1	0	0	0	6
	F	0	0	6	2	0	0	0	0	0	8
	T	0	0	10	2	1	1	0	0	0	14
Licenciatura	M	5	45	126	13	1	3	8	0	6	207
	F	0	87	329	56	13	4	2	0	2	493
	T	5	132	455	69	14	7	10	0	8	700
Mestrado	M	0	1	26	1	0	1	0	0	1	30
	F	0	10	73	6	1	0	1	0	0	91
	T	0	11	99	7	1	1	1	0	1	121
Doutora/to	M	0	2	4	0	0	0	0	0	1	7
	F	0	1	3	0	0	0	0	0	0	4
	T	0	3	7	0	0	0	0	0	1	11
Total de Efetivos	M	5	48	160	142	388	19	52	17	10	841
	F	0	98	411	452	530	6	22	6	3	1528
	T	5	146	571	594	918	25	74	23	13	2369

Indicadores estatísticos:

		2023	2022	
TA (%) =	$\frac{\text{Efetivos com < de 4 anos de Escolaridade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa de Analfabetismo (TA) = N.º de trabalhadores	0,13% 3	0,13% 3
THB (%) =	$\frac{\text{Efetivos com 4 a 9 anos de Escolaridade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa Habilitação Básica (THB) = N.º de trabalhadores	28,11% 666	29,63% 691
THS (%) =	$\frac{\text{Efetivos com 10 a 12 anos de Escolaridade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa Habilitação Secundária (THS) = N.º de trabalhadores	36,05% 854	35,55% 829
TFS (%) =	$\frac{\text{Efetivos com Bac. + Lic. + Mestrado + Dout.}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa Formação Superior (TFS) = N.º de trabalhadores	35,71% 846	34,70% 809

No que respeita à estrutura habilitacional, registou-se um aumento da taxa de habilitação secundária e da taxa de ensino superior, sendo que esta última foi a que registou o maior incremento. Em sentido inverso, verificou-se uma ligeira diminuição na taxa da habilitação básica.

		2023	2022	
IT (%) =	$\frac{\text{N.º de trab. em cargos / carreiras que exigem habilitações de ensino superior}}{\text{Efetivos Globais}}$	Índice de Tecnicidade (IT) = N.º de trabalhadores	30,73% 722	29,46% 687
RD (%) =	$\frac{\text{N.º de trab. em cargos Dirigentes}}{\text{Efetivos Globais}}$	Rácio de Dirigente (RD) = N.º de trabalhadores	6,37% 151	6,48% 151

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

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
União Europeia	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
CPLP	M	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	F	0	0	1	0	5	0	0	0	0	6
	T	0	0	1	1	6	0	0	0	0	8
Outros	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total de Efetivos	M	0	0	1	1	2	0	0	0	0	4
	F	0	0	1	0	6	0	0	0	0	7
	T	0	0	2	1	8	0	0	0	0	11

Indicadores estatísticos:

$$\text{TTE (\%)} = \frac{\text{N.º de Trabalhadores Estrangeiros}}{\text{Efetivos Globais}}$$

	2023	2022
Taxa de Trab. Estrangeiros (TTE) =	0,46%	0,43%

O ligeiro aumento da taxa de trabalhadores estrangeiros deve-se ao recrutamento de 1 trabalhador com a categoria de assistente operacional.

Quadro 6. Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira, segundo o género

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Menos de 20 anos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 24	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
25 - 29	M	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2
	F	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
	T	0	0	0	1	3	0	0	0	1	5
30 - 34	M	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	3	1	0	0	0	1	5
	T	0	0	0	3	4	0	0	0	1	8
35 - 39	M	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	1	2	1	0	0	0	0	4
40 - 44	M	0	0	1	0	2	0	0	0	0	3
	F	0	0	2	1	1	0	0	0	0	4
	T	0	0	3	1	3	0	0	0	0	7
45 - 49	M	1	0	0	3	4	0	0	0	0	8
	F	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4
	T	1	0	3	4	4	0	0	0	0	12
50 - 54	M	0	1	2	1	5	1	0	0	1	11
	F	0	0	4	11	5	0	0	0	0	20
	T	0	1	6	12	10	1	0	0	1	31
55 - 59	M	0	0	4	3	5	0	0	0	0	12
	F	0	0	5	4	8	0	0	0	0	17
	T	0	0	9	7	13	0	0	0	0	29
60 - 64	M	0	0	2	1	6	0	0	0	0	9
	F	0	0	5	13	8	0	0	0	0	26
	T	0	0	7	14	14	0	0	0	0	35
65 - 69	M	0	0	1	0	3	0	0	0	0	4
	F	0	0	1	4	3	0	0	0	0	8
	T	0	0	2	4	6	0	0	0	0	12
70 ou mais anos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de Efetivos	M	1	1	11	9	30	1	0	0	2	55
	F	0	0	20	40	28	0	0	0	1	89
	T	1	1	31	49	58	1	0	0	3	144

A taxa de trabalhadores portadores de deficiência (trabalhadores com grau de incapacidade igual ou superior a 60%) é de 6,08%, tendo sofrido um aumento ligeiro relativamente ao ano de 2022, conforme quadro que se segue:

TTD (%) = $\frac{\text{N.º de Trab. Portadores de Deficiência}}{\text{Efetivos Globais}}$		2023	2022
	Taxa de Trab. Portadores de Deficiência (TTD) =	6,08%	5,53%

É nos intervalos etários entre os 50-54, 55-59 e 60-64 anos que se regista o maior número de trabalhadores portadores de deficiência, o que está diretamente relacionado com situações de doença, designadamente oncológica.

Quadro 7. Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e género

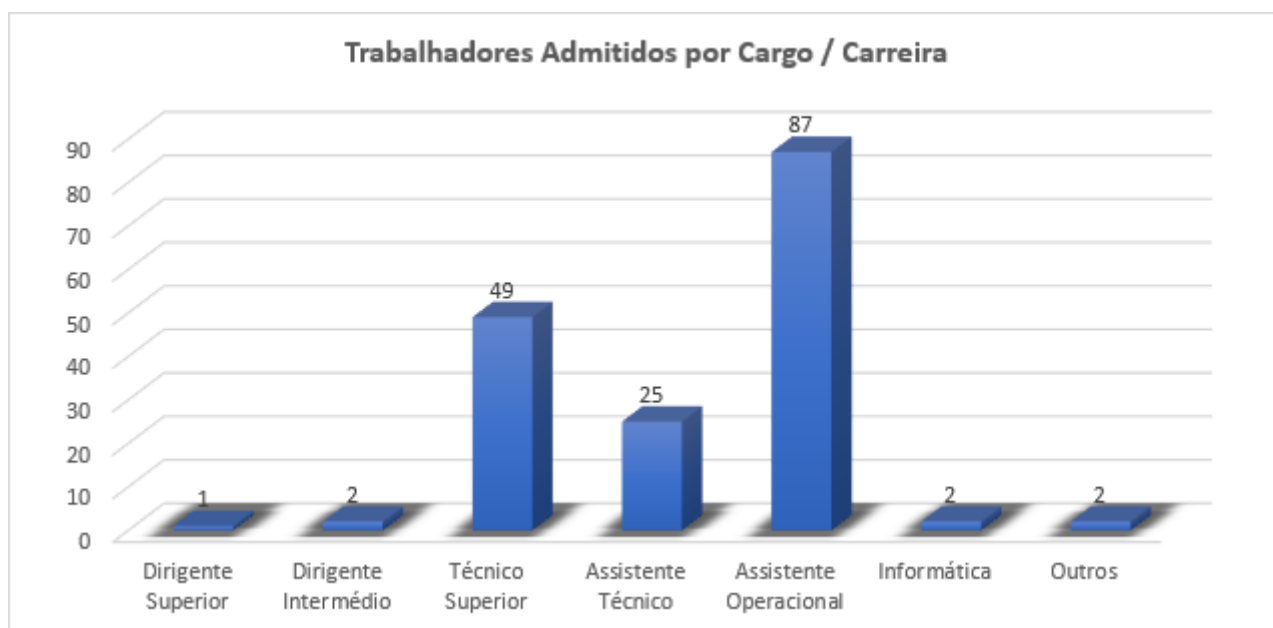
	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Policia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Procedimento concursal	M	0	0	19	6	27	1	0	0	0	53
	F	0	0	17	18	36	0	0	0	0	71
	T	0	0	36	24	63	1	0	0	0	124
Cedência de interesse público	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	T	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
Mobilidade interna entre órgãos ou serviços	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	2		0	1	0	0	0	3
	T	0	0	3	0	0	1	0	0	0	4
Regresso de licença	M	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3
Comissão de Serviço / Regime de Substituição	M	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	T	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3
Outras situações	M	0	0	2	0	8	0	0	0	2	12
	F	0	0	2	1	15	0	0	0	0	18
	T	0	0	4	1	23	0	0	0	2	30
Total de Efetivos	M	1	0	25	6	36	1	0	0	2	71
	F	0	2	24	19	51	1	0	0	0	97
	T	1	2	49	25	87	2	0	0	2	168

- As "Outras Situações" incluem os trabalhadores que cessaram a mobilidade na categoria noutras órgãos ou serviços, trabalhadores que cessaram o período experimental noutra organismo, as situações de nomeação de membros de apoio à vereação e ainda, os trabalhadores que regressaram após ausência por doença superior a 6 meses.

Indicadores estatísticos:

		2023	2022
Taxa de Admissões (%) =	$\frac{\text{Total de Entradas}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa de Admissões (%) = 7,09%	14,84%

No ano de 2023, verificou-se uma redução significativa da taxa de admissões em relação ao ano de 2022, período em que aquela taxa foi superior ao habitual, a fim de compensar a taxa de reposições de 2021, que, por razões relacionadas com a pandemia de COVID-19, foi inferior a 100%.



Em 2023, o maior número de admissões registou-se na carreira de assistente operacional (87), seguindo-se a carreira de técnico superior (49).

Na carreira de assistente operacional, as admissões destinaram-se maioritariamente aos agrupamentos de escolas, ao Centro de Recolha Oficial Animal e à Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos. Para o número de admissões nesta carreira, também contribuiu o regresso de 22 trabalhadores após ausência por doença com duração superior a 6 meses.

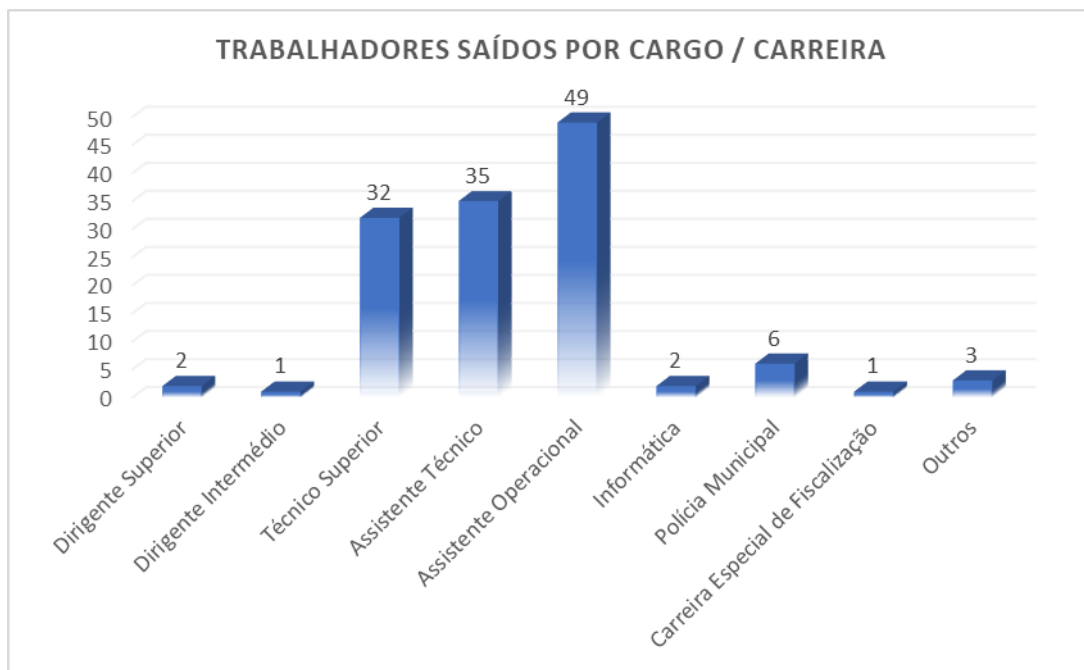
Na carreira de técnico superior, as admissões visaram dar satisfação a necessidades identificadas num conjunto alargado de serviços.

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

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Cessaço Cedência de Interesse Público	M	0	0	2	1	1	0	0	0	0	4
	F	0	0	7	0	1	0	0	0	0	8
	T	0	0	9	1	2	0	0	0	0	12
Cessaço Cargo Dirigente	M	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
Cessaço de Mobilidade	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade para outro organismo público	M	0	0	1	0	1	0	0	1	0	3
	F	0	0	5	4	2	0	0	0	0	11
	T	0	0	6	4	3	0	0	1	0	14
Falecimento	M	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	T	0	0	0	1	4	0	0	0	0	5
Período Experimental Noutro Organismo	M	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3
	F	0	0	3	5	3	0	3	0	0	14
	T	0	0	3	6	4	1	3	0	0	17
Aposentaço	M	0	0	2	6	17	0	0	0	0	25
	F	0	0	2	10	4	0	0	0	0	16
	T	0	0	4	16	21	0	0	0	0	41
Outras situaço	M	0	0	4	4	10	0	3	0	3	24
	F	0	0	6	3	5	1	0	0	0	15
	T	0	0	10	7	15	1	3	0	3	39
Total de Efetivos	M	2	1	9	12	33	1	3	1	3	65
	F	0	0	23	23	16	1	3	0	0	66
	T	2	1	32	35	49	2	6	1	3	131

Notas:

- A coluna "Outros" a contratos de emprego apoiado em mercado aberto;
- As "Outras Situaço" incluem os trabalhadores que cessaram o contrato de trabalho em funço púlicas, a cessaço de situaço de mobilidade por trabalhadores de outros organismos e os trabalhadores que não concluíram com sucesso o período experimental.

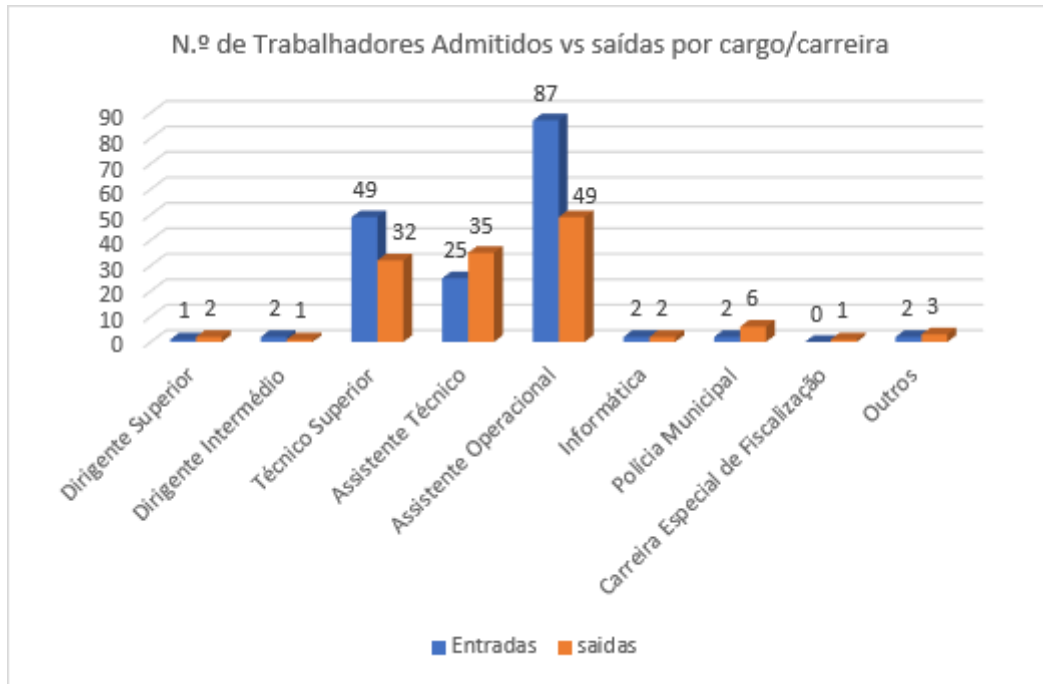


Em 2023, registaram-se 131 saídas.

Nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, o principal motivo de saída foram as situações de aposentação. Na carreira de técnico superior, o número mais expressivo de saídas esteve relacionado com a cessação de situações de cedência de interesse público.

Conforme resulta dos quadros que se seguem, a taxa de saídas e a taxa de reposições são inferiores às registadas em 2022. Muito embora a redução da taxa de reposições tenha sido significativa, o número de trabalhadores admitidos foi superior ao daqueles que saíram.

Nas carreiras de assistente operacional e de técnico superior o número dos trabalhadores admitidos foi superior ao das saídas. Pelo contrário, nas carreiras de assistente técnico e de polícia municipal o número de saídas excedeu o de entradas.



Indicadores estatísticos:

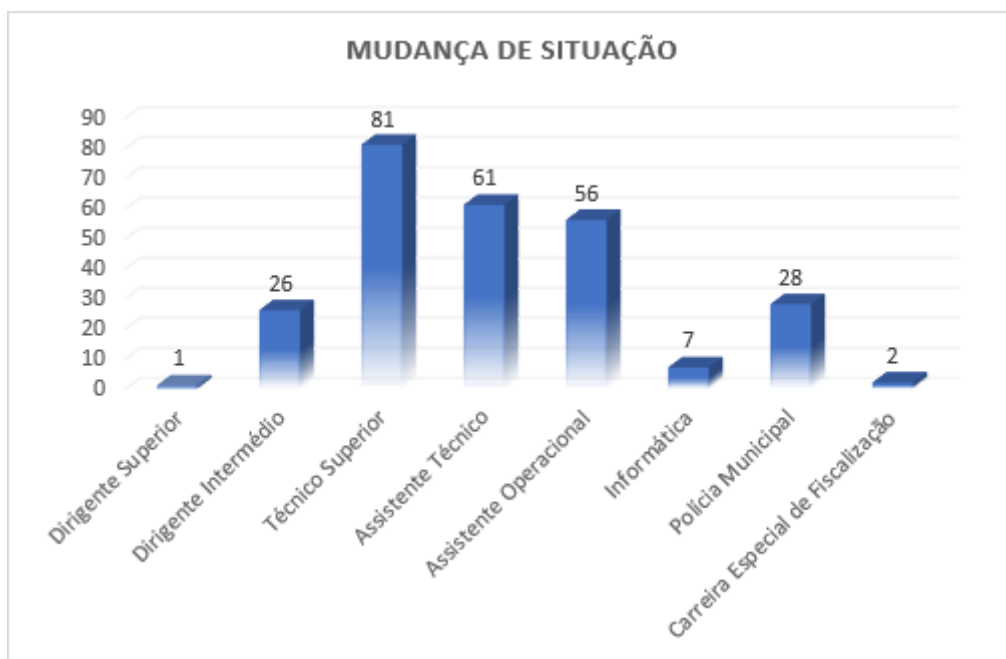
		2023	2022
Taxa de Saídas (%) = $\frac{\text{Total de Saídas Efetivos Globais}}{\text{Total de Saídas Efetivos Globais}}$	Taxa de Saídas (%) =	5,53%	8,28%
Taxa de Reposições (%) = $\frac{\text{N.º de Trab. que entraram}}{\text{N.º de Trab. que saíram}}$	Taxa de Reposições (%) =	128%	179%

Quadro 9. Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo e género

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Procedimento concursal	M	0	7	2	1	0	5	21	0	0	36
	F	0	13	2	3	1	1	4	0	0	24
	T	0	20	4	4	1	6	25	0	0	60
Regime de Substituição	M	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3
	F	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4
	T	1	6	0	0	0	0	0	0	0	7
Consolidação da mobilidade na categoria entre órgãos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M	0	0	9	6	15	0	1	0	0	31
	F	0	0	28	24	13	1	1	0	0	67
	T	0	0	37	30	28	1	2	0	0	98
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (regra)	M	0	0	7	4	8	0	1	2	0	22
	F	0	0	32	23	17	0	0	0	0	72
	T	0	0	39	27	25	0	1	2	0	94
Outras Situações	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	1	0	2	0	0	0	0	3
	T	0	0	1	0	2	0	0	0	0	3
Total de Efetivos	M	1	9	18	11	23	5	23	2	0	92
	F	0	17	63	50	33	2	5	0	0	170
	T	1	26	81	61	56	7	28	2	0	262

Nota: As “Outras Situações” incluem a cessação da comissão de serviço a pedido do trabalhador e cessação da mobilidade intercarreiras.

O gráfico que se segue resume as situações de mudança de situação por carreira.



Relativamente às mudanças de situação ocorridas no ano de 2023, salienta-se a decorrente da alteração remuneratória por opção gestonária, que permitiu que o número de trabalhadores que viram o seu posicionamento remuneratório alterado registasse um acréscimo de 49%. A esta situação acrescem as valorizações remuneratórias nas carreiras de polícia municipal e de técnico de informática decorrentes de procedimentos concursais destinados à promoção dos trabalhadores integrados nestas carreiras.

Quadro 10. Modalidades de horário de trabalho por Carreira

Modalidades de Horário	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Horário Flexível			522	462	619	24	1	2	1	1631
Horário Parcial			6	1						7
Isenção Horário Trabalho	5	146	3	4					12	170
Jornada Contínua			33	44	170	1				248
Rígido			1	8	96			1		106
Turnos			6	75	33		73	20		207
Total	5	146	571	594	918	25	74	23	13	2369

A coluna “Outros” respeita aos membros dos gabinetes de apoio à presidência e vereações e a contratos de emprego apoiado em mercado aberto

No ano de 2023, à semelhança dos anos anteriores, a modalidade de horário prevaiente foi o horário flexível, que é adotado em todas as situações em que o funcionamento do serviço não determina a aplicação de outra modalidade de horário. Segue-se o horário de jornada contínua, que também é amplamente autorizado. Em ambas as situações, visa-se facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Quadro 11. Contagem das horas de trabalho suplementar diurno e noturno em dias úteis, segundo o género

	Género	Total	
		2023	2022
Trabalho Suplementar Diurno	M	22 947	20 778
	F	8 563	7 020
	T	31 510	27 798
Trabalho Suplementar Noturno	M	0	0
	F	0	0
	T	0	0
Total	M	22 947	20 778
	F	8 563	7 020
	T	31 510	27 798

Em 2023, verificou-se um ligeiro aumento no recurso ao trabalho suplementar diurno. As unidades orgânicas onde se registou maior recurso ao trabalho suplementar foram a Divisão de Transportes e Manutenção Auto, a Unidade de Manutenção de Administração Direta e a Divisão de Gestão da Estrutura Verde. Os trabalhadores que realizaram maior número de horas de trabalho suplementar estão integrados na carreira de assistente operacional.

Quadro 11.1. Contagem das horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género

	Género	Total	
		2023	2022
Descanso semanal obrigatório	M	13 753	17 825
	F	4 609	6 788
	T	18 362	24 613
Descanso semanal complementar	M	29 008	31 364
	F	15 076	14 886
	T	44 084	46 250
Feriados	M	2 474	2 416
	F	1 183	1 138
	T	3 657	3 554
Total	M	45 236	51 605
	F	20 867	22 812
	T	66 103	74 417

Em 2023, verificou-se um decréscimo no recurso ao trabalho suplementar nos dias de descanso semanal, que foi mais significativo no dia de descanso semanal obrigatório.

Quadro 12. Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo da ausência e género

Tipo Ausência/Cargo	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Casamento	M	0,0	15,0	15,0	17,0	32,0	0,0	0,0	0,0	0,0	79,0
	F	0,0	0,0	15,0	105,0	33,0	0,0	15,0	0,0	0,0	168,0
	T	0,0	15,0	30,0	122,0	65,0	0,0	15,0	0,0	0,0	247,0
Proteção na Parentalidade	M	0,0	60,0	170,0	17,0	95,0	0,0	125,0	0,0	0,0	467,0
	F	0,0	340,0	1 660,0	1 603,0	986,0	0,0	173,0	0,0	0,0	4 762,0
	T	0,0	400,0	1 830,0	1 620,0	1 081,0	0,0	298,0	0,0	0,0	5 229,0
Falecimento de familiar	M	0,0	14,0	41,0	44,0	139,0	6,0	9,0	14,0	0,0	267,0
	F	0,0	31,0	118,0	152,0	229,0	0,0	6,0	0,0	0,0	536,0
	T	0,0	45,0	159,0	196,0	368,0	6,0	15,0	14,0	0,0	803,0
Doença	M	0,0	20,0	820,0	1 280,0	6 353,0	0,0	37,0	177,0	51,0	8 738,0
	F	0,0	220,0	3 154,0	7 400,0	10 647,0	0,0	0,0	153,0	19,0	21 593,0
	T	0,0	240,0	3 974,0	8 680,0	17 000,0	0,0	37,0	330,0	70,0	30 331,0
Por acidente em serviço ou doença profissional	M	0,0	0,0	0,0	287,0	1 705,0	0,0	60,0	0,0	0,0	2 052,0
	F	0,0	4,0	121,0	35,0	1 916,0	0,0	12,0	195,0	0,0	2 283,0
	T	0,0	4,0	121,0	322,0	3 621,0	0,0	72,0	195,0	0,0	4 335,0
Assistência a Familiar	M	0,0	0,0	103,0	26,0	83,0	0,0	11,0	0,0	0,0	223,0
	F	0,0	15,0	194,0	453,0	509,0	0,0	33,0	0,0	0,0	1 204,0
	T	0,0	15,0	297,0	479,0	592,0	0,0	44,0	0,0	0,0	1 427,0
Trabalhador-estudante	M	0,0	0,0	0,0	127,0	14,0	0,0	75,0	0,0	0,0	216,0
	F	0,0	14,0	11,0	607,0	155,0	0,0	24,0	0,0	0,0	811,0
	T	0,0	14,0	11,0	734,0	169,0	0,0	99,0	0,0	0,0	1 027,0
Falta por Conta de Férias	M	1,0	42,0	102,0	143,0	461,5	8,0	0,0	7,0	0,0	764,5
	F	0,0	77,0	348,5	466,0	344,5	0,0	2,0	4,0	0,0	1 242,0
	T	1,0	119,0	450,5	609,0	806,0	8,0	2,0	11,0	0,0	2 006,5
Greve	M	0,0	0,0	6,0	26,0	169,0	1,0	5,0	0,0	0,0	207,0
	F	0,0	0,0	2,0	58,0	997,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1 057,0
	T	0,0	0,0	8,0	84,0	1 166,0	1,0	5,0	0,0	0,0	1 264,0
Injustificadas	M	0,0	2,0	54,0	29,0	1 031,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1 116,0
	F	0,0	0,0	2,0	28,0	28,0	0,0	0,0	0,0	0,0	58,0
	T	0,0	2,0	56,0	57,0	1 059,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1 174,0
Outros	M	0,0	0,0	21,0	10,0	50,0	0,0	4,0	0,0	0,0	85,0
	F	0,0	3,0	17,0	54,0	342,0	0,0	2,0	0,0	0,0	418,0
	T	0,0	3,0	38,0	64,0	392,0	0,0	6,0	0,0	0,0	503,0
Total de Dias de Ausência	M	1,0	153,0	1 332,0	2 006,0	10 132,5	15,0	326,0	198,0	51,0	14 214,5
	F	0,0	704,0	5 642,5	10 961,0	16 186,5	0,0	267,0	352,0	19,0	34 132,0
	T	1,0	857,0	6 974,5	12 967,0	26 319,0	15,0	593,0	550,0	70,0	48 346,5

Outros inclui ausências por: Atividade sindical, por motivo não imputado aos funcionários, por participação em mesa eleitoral, candidato campanha eleitoral, doação de sangue, socorrismo/atividade bombeiro, procedimento concursal, cumprimento obrigações legais.

Indicadores estatísticos:

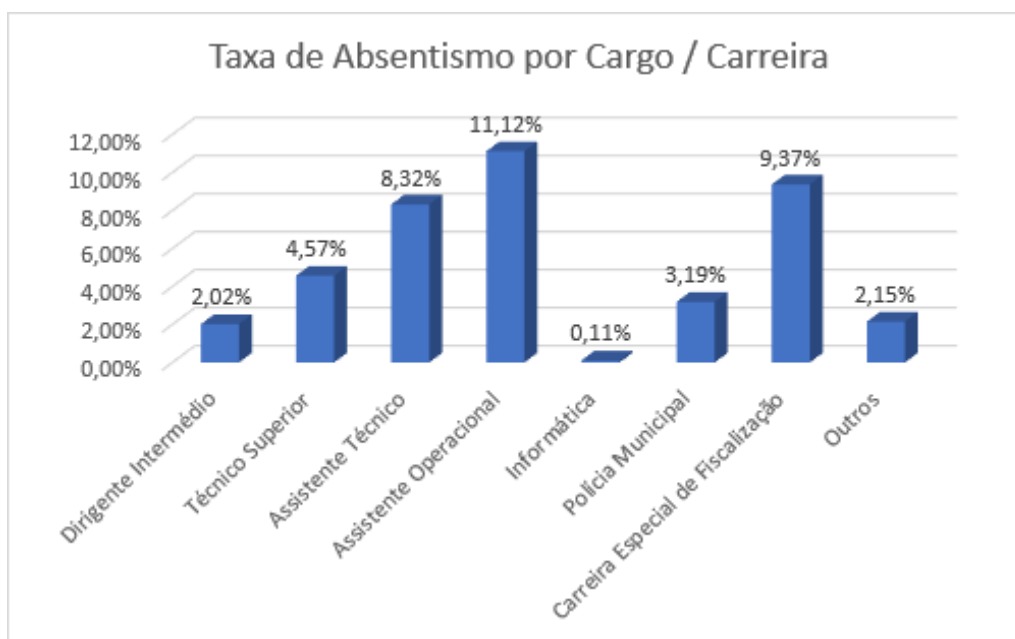
	2023	2022
$TA (\%) = \frac{\text{N.º de Dias de Ausência}}{\text{N.º de Dias Trabalháveis} \times \text{Total de Efetivos}}$	Taxa de Absentismo (%) = 7,82%	8,46%
$TAM (\%) = \frac{\text{N.º de Dias de Ausência (Masculino)}}{\text{N.º de Dias Trabalháveis} \times \text{Total de Efetivos}}$	Taxa Absentismo Masculino (%) = 2,27%	2,83%
$TAF (\%) = \frac{\text{N.º de Dias de Ausência (Feminino)}}{\text{N.º de Dias Trabalháveis} \times \text{Total de Efetivos}}$	Taxa Absentismo Feminina (%) = 5,55%	5,63%

A taxa de absentismo registou uma diminuição, sendo a menor que se registou no período que se comparou (2018-2023).

A taxa de absentismo feminina é substancialmente superior à masculina. Para esta situação contribuem grandemente as faltas dadas no âmbito da proteção da parentalidade e as relacionadas com a assistência a familiar.

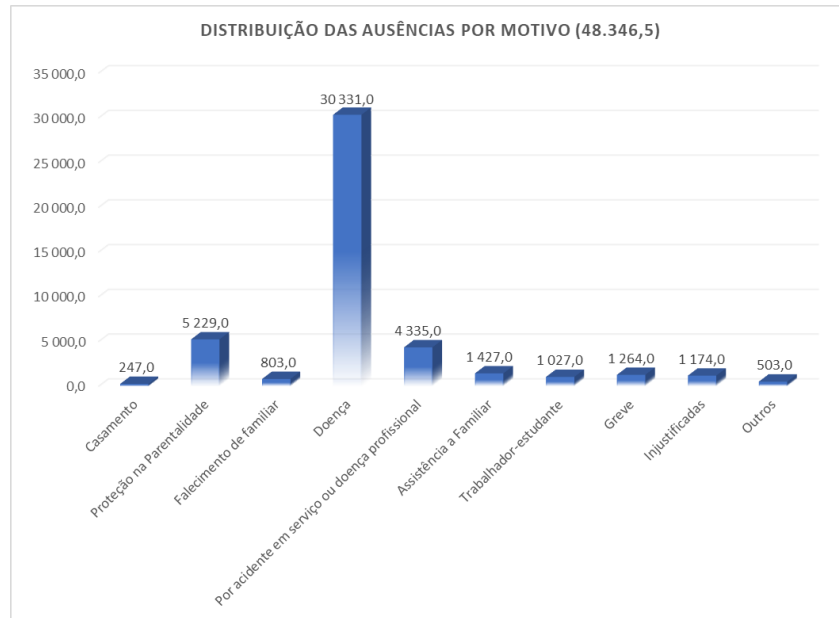
O gráfico que se segue representa a taxa de absentismo por carreira, que é calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

$TACC (\%) = \frac{\text{N.º de dias de ausência por cargo/carreira}}{\text{(n.º dias trabalháveis} \times \text{Total de efetivos por cargo/carreira)}}$



A distribuição das ausências por motivo está representada no gráfico que se segue, que evidencia que, à semelhança dos anos anteriores, o principal motivo de ausência é a doença.

Distribuição das ausências por motivo (48.346,5)



Quadro 13. Total dos encargos com pessoal durante o ano

Tipos de Encargos	Valor (€)	
	2023	2022
Remunerações base	39 563 771,59 €	35 551 716,22 €
Suplementos remuneratórios	1 928 411,27 €	1 771 664,12 €
Prémios de desempenho	334 529,89 €	1 618,26 €
Prestações sociais	4 616 397,52 €	3 770 216,74 €
Outros encargos com pessoal	10 357 379,34 €	10 221 746,30 €
Total	56 800 489,61 €	51 316 961,64 €

Outros encargos com pessoal inclui: encargos com saúde, outras prestações familiares, contribuições para a segurança social - ADSE, contribuições para a segurança social - CGA, contribuições para a segurança social - Regime Geral, contribuições para a segurança social - Outros, acidentes em serviço e doenças profissionais.

O aumento dos encargos com pessoal registado em 2023 está predominantemente relacionado com as medidas de valorização remuneratória dos trabalhadores em funções públicas, com as alterações de posicionamento remuneratório decorrentes da aplicação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública e com o pagamento de prémios de desempenho.

Indicadores estatísticos:

	2023	2022
Leque Salarial Ilíquido (LSI) = $\frac{\text{Maior remuneração ilíquida (3.893,10 €)}}{\text{Menor remuneração ilíquida (769,20 €)}}$	5,06	5,36

O leque salarial ilíquido diminuiu face ao ano anterior devido ao aumento da Base Remuneratória da Administração Pública, que, para o ano de 2023, foi fixada em € 769,20.

Quadro 13.1. Encargos com suplementos remunerat3rios

Tipos de Suplementos Remunerat3rios	Valor (€)	
	2023	2022
Trabalho suplementar	955 080,01 €	966 452,16 €
Trabalho por turnos	352 904,08 €	215 752,72 €
Abono para falhas	119 732,68 €	108 772,10 €
Ajudas de custo	20 577,51 €	17 236,15 €
Representa33o	366 891,66 €	358 463,65 €
Outros suplementos remunerat3rios	113 225,33 €	104 987,34 €
Total	1 928 411,27 €	1 771 664,12 €

Outros suplementos remunerat3rios: inclui suplemento de insalubridade e penosidade, trabalho normal em dia de feriado e subs3dio de trabalho noturno

Relativamente aos encargos com suplementos remunerat3rios, h3 a registar a redu33o da despesa com o trabalho suplementar, situa33o que est3 relacionada com o decr3scimo do recurso ao trabalho suplementar nos dias de descanso semanal, em que a remunera33o deste trabalho 3 mais elevada. Por sua vez, o aumento da despesa com o trabalho por turnos est3, no essencial, relacionado com a conclus3o da forma33o te3rica dos novos agentes da pol3cia municipal e com a implementa33o de um hor3rio por turnos na Divis3o de Fiscaliza33o Geral. Quanto ao abono para falhas, o seu aumento tem a ver, essencialmente, com a j3 referida conclus3o da forma33o te3rica dos novos agentes da pol3cia municipal.

Quadro 13.2. Prestações Sociais

Tipos de Prestações Sociais	Valor (€)	
	2023	2022
Abono de família	51 352,87 €	43 958,76 €
Subsídio de educação especial	- €	- €
Subsídio de funeral e/ou por morte	472,74 €	1 769,52 €
Subsídios no âmbito da proteção na parentalidade	15 283,51 €	19 601,04 €
Subsídio de refeição	3 011 859,08 €	2 358 733,51 €
Outras Prestações Sociais*	1 510 991,21 €	1 346 153,91 €
Total	4 589 959,41 €	3 770 216,74 €

Outros prestações sociais: subsídio de assistência à 3ª pessoa, ADSE, subsídio parental

Relativamente às prestações sociais, salienta-se o aumento do encargo com o subsídio de refeição, que decorreu da atualização do valor desta prestação. O acréscimo da despesa com o abono de família está relacionado com majoração do valor desta prestação e com a atribuição de um apoio extraordinário nos escalões mais baixos do abono de família.

Quadro 13.2.1. Aço social complementar

Tipos de Prestações Sociais	Valor (€)	
	2023	2022
Grupos desportivos / casa de pessoal	949 990,00 €	950 000,00 €
Total	949 990,00 €	950 000,00 €

Quadro 14. Contagem dos acidentes de trabalho

	Género	Total		Mortais	
		2023	2022	2023	2022
Número total de acidentes (Local de Trabalho)	M	39	32	0	0
	F	56	43	0	0
	T	95	75	0	0
Número total de acidentes (In Itinere)*	M	8	7	0	0
	F	16	11	0	0
	T	24	18	0	0
Total	M	47	39	0	0
	F	72	54	0	0
	T	119	93	0	0

Indicadores estatísticos:

	2023	2022
Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho (%) = $\frac{\text{N.º de Acidentes de trabalho}}{\text{Total de Efetivos}}$	5,02%	3,99%

A taxa de incidência de acidentes de trabalho registou um acréscimo relativamente ao ano de 2022. Muito embora o número de acidentes de trabalho *in itinere* registados em 2023 seja muito inferior ao dos acidentes ocorridos no local de trabalho, como se pode constatar pela leitura dos quadros 14.1 e 14.2, foi daqueles que decorreu a perda de maior número de dias de trabalho.

Quadro 14.1. Contagem dos acidentes de trabalho no local de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Quadro 14.1 - Contagem dos acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa por género (no local de trabalho)											
	Género	Total		1 a 3 dias de baixa		4 a 30 dias de baixa		Superior a 30 dias de baixa		Mortais	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Número de acidentes com baixa	M	25	19	0	0	14	11	11	8	0	0
	F	22	32	2	1	15	17	5	14	0	0
	T	47	51	2	1	29	28	16	22	0	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	1 216	1 595	0	3	83	71	1 133	1 521	0	0
	F	305	758	3	2	97	118	293	638	0	0
	T	1 521	2 353	3	5	180	189	1 426	2 159	0	0

Quadro 14.2. Contagem dos acidentes de trabalho *in itinere* e dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Quadro 14.2 - Contagem dos acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa por género (in itinere)											
	Género	Total		1 a 3 dias de baixa		4 a 30 dias de baixa		Superior a 30 dias de baixa		Mortais	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Número de acidentes com baixa	M	31	5	2	0	17	3	12	2	0	0
	F	41	6	2	0	22	1	17	5	0	0
	T	72	11	4	0	39	4	29	7	0	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	995	353	6	0	212	200	777	153	0	0
	F	1 819	308	16	0	211	170	1 592	138	0	0
	T	2 814	661	22	0	423	370	2 369	291	0	0

Quadro 15. Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente

Casos de incapacidade	Nº de Casos	
	2023	2022
Casos de incapacidade permanente:	0	0
Absoluta	0	0
Parcial	0	0
Absoluta para o trabalho habitual	0	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	77	63
Casos de incapacidade temporária e parcial	0	32
Total	77	95

Apesar do número de acidentes de trabalho registado em 2023 ter sido superior ao de 2022, o número de casos de incapacidade para o trabalho dos mesmos resultantes foi inferior ao registado no ano anterior.

Quadro 16. Contagem das situações de doença profissional registadas durante o ano

Doenças Profissionais	Nº de Casos		Nº Dias de Ausência	
	2023	2022	2023	2022
Doenças provocadas por agentes químicos	0	0	0	0
Doenças do aparelho respiratório	0	0	0	0
Doenças cutâneas e outras	0	0	0	0
Doenças provocadas por agentes físicos	0	0	0	0
Doenças infecciosas e parasitárias	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Quadro 17. Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Atividades de Medicina	Número		Valor Despesas Medicina no Trabalho (€)	
	2023	2022	2023	2022
Exames de admissão	143	207	-	-
Exames periódicos	772	635	-	-
Exames ocasionais	106	144	-	-
Análises realizadas	875	723	37 652,30 €	31 206,30 €
Total de Consultas de enfermagem efetuadas	1 343	1 524	14 592,00 €	12 172,17 €
Total de Consultas médicas efetuadas	1 021	1 312	75 792,00 €	75 792,00 €
Despesas com Medicina no Trabalho	4 260	4 545	128 036,30 €	119 170,47 €

Quadro 18. Contagem das intervenções de higiene e segurança ocorridas, por tipologia

Tipos de Intervenção de Higiene e Segurança	Número
	2023
Reuniões da Comissão	3
Visitas aos Locais de Trabalho	9
Outras	0
Total	12

Outras: reuniões com organizações representativas dos trabalhadores

Quadro 19. Contagem dos trabalhadores sujeitos a mobilidade interna durante o ano em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante

Mobilidades Internas	Quantidade
	2023
Alteração das funções exercidas	0
Formação Profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de trabalho	0
Mobilidade Interna	0

Quadro 20. Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

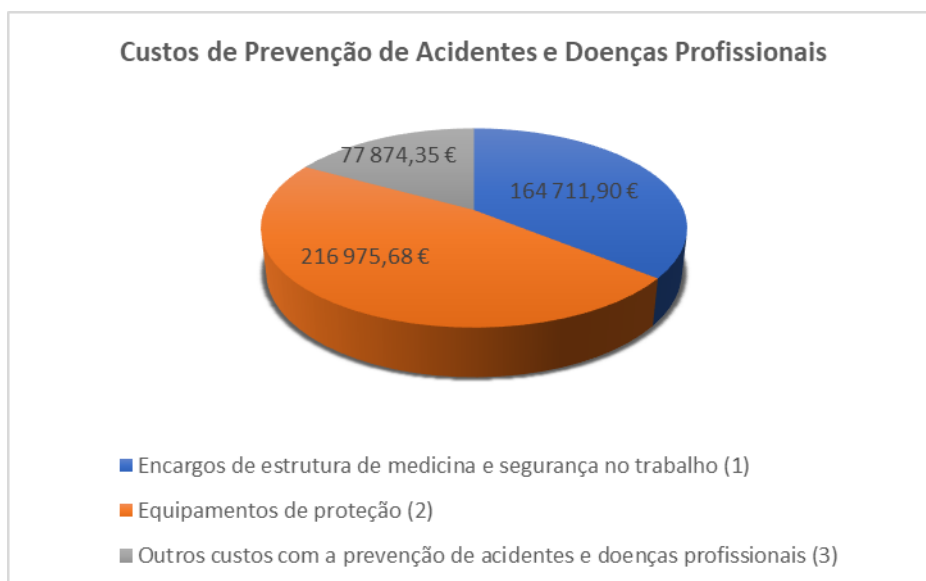
Ações de Formação em Higiene e Segurança	TOTAL	
	2023	2022
Ações de formação e de sensibilização realizadas	58	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	789	16
TOTAL	847	17

Quadro 21. Tipos de custo de prevenção de acidentes e doenças profissionais

Tipos de Custo de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	Valor (€)	
	2023	2022
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (1)	164 711,90 €	140 525,09 €
Equipamentos de proteção (2)	216 975,68 €	86 055,67 €
Formação em prevenção de riscos	- €	- €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (3)	77 874,35 €	51 046,61 €
Total	459 561,93 €	277 627,37 €

Notas:

1. Aquisição de serviços e bens no âmbito da saúde ocupacional (despesas com medicina no trabalho, serviço de psicologia, recolha de resíduos resultantes de atos de enfermagem e medicamentos).
2. Aquisição de equipamentos de proteção individual e vestuário de trabalho;
3. Aquisição de material ergonómico, tais como: suporte de apoio de pés, ratos ergonómicos, tapetes de rato em gel, cadeiras ergonómicas, calçado ortopédico. Material de consumo: medicamentos, fornecimento de leite, manutenção dos meios de deteção e de combate a incêndios, equipamentos de higiene e segurança, sinalização, etc.



Quadro 22. Contagem das ações de formação profissional por tipo, segundo a duração da ação

AÇÕES FORMAÇÃO	Menos de 30 Horas	De 30 a 59 Horas	De 60 a 119 Horas	120 Horas ou mais	Total
	2023	2023	2023	2023	2023
Internas	1 524	112	0	0	1 636
Externas	604	29	8	5	646
Total	2 128	141	8	5	2 282



Em 2023, realizaram-se 2 282 ações de formação, das quais 2 128 tiveram uma duração igual ou inferior a 30 horas semanais. Realizaram-se ainda 141 ações de formação com uma carga horária compreendida entre as 30 e 59 horas. Registrou-se uma predominância das ações de formação internas.

Quadro 23. Contagem de participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género

Ações Formação	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Fiscal Municipal	Outros	Total
Internas	M	2	33	79	48	93	4	50	4	0	313
	F	0	87	201	216	187	1	20	2	0	714
	T	2	120	280	264	280	5	70	6	0	1 027
Externas	M	1	10	18	9	27	5	0	0	2	72
	F	0	6	61	12	12	3	0	0	0	94
	T	1	16	79	21	39	8	0	0	0	166
Total	M	3	43	97	57	120	9	50	4	0	383
	F	0	93	262	228	199	4	20	2	0	808
	T	3	136	359	285	319	13	70	6	0	1 191

Indicadores estatísticos:

		2023	2022
IP (%) =	$\frac{\text{N.º de participantes em ações de formação}}{\text{Total de Efetivos}}$	Índice de Participação (%) = 50,27%	43,78%

Verifica-se um aumento no Índice de participação face ao ano anterior, resultante da melhoria contínua da formação colocada ao dispor dos trabalhadores da Câmara Municipal de Cascais.

Quadro 24. Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género

Ações Formação/ nºhoras	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Fiscal Municipal	Outros	Total
Internas	M	126	941	1174	576	1101	6	200	15	0	4138
	F	0	3329	2359	3562	771	2	91	7	0	10120
	T	126	4270	3533	4137	1872	8	290	22	0	14258
Externas	M	49	389	671	322	834	175	0	5	0	2444
	F	0	1244	2072	734	514	104	0	0	0	4668
	T	49	1633	2743	1055	1348	279	0	5	0	7112
Total	M	175	1330	1845	897	1935	181	200	20	0	6582
	F	0	4573	4431	4296	1285	106	91	7	0	14788
	T	175	5903	6275	5193	3220	287	290	27	0	21370

		2023	2022
Taxa de tempo investido em formação (%) =	$\frac{\text{N.º de horas investidas em formação}}{\text{Potencial anual de horas trabalháveis}}$	Taxa de tempo investido em formação (%) = 0,52%	0,74%

Em 2023, verificou-se um decréscimo ligeiro da taxa de tempo investido em formação. Pese embora tenha sido ministrado um número mais elevado de ações de formação, as ações realizadas foram de menor duração.

Quadro 25. Despesas anuais com formação profissional

Tipos de Ação de Formação	Valor (€)	
	2023	2022
Internas	78 120,67	112 500,55
Externas	137 856,25	38 489,81
Total	215 976,92	150 990,36

Quadro 26. Relações profissionais

Tipos de Relação Profissional	Número
Número de trabalhadores sindicalizados	633
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	11
Total de votantes para comissões de trabalhadores	795

Quadro 27. Disciplina

Tipos de Processo	Número
Processos Transitados do Ano Anterior	1
Processos Instaurados durante o Ano	12
Processos Transitados para o Ano Seguinte	2
Processos Decididos	11
Arquivados	6
Repreensão Escrita	1
Multa	1
Suspensão	1
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	2
Cessaço da comissão de serviço	0

		2023	2022
Taxa de Indisciplina (%) =	$\frac{\text{Total de ações disciplinares}}{\text{Efetivos Globais}}$	0,51%	0,73%

Face ao período homologado de 2022, verificou-se uma diminuição na taxa de indisciplina.

Quadro 28. Eleitos

	Regime permanência tempo inteiro Câmara Municipal Presidente e Vereadores	Regime permanência meio tempo Câmara Municipal Vereadores	Regime não permanência Câmara Municipal	Regime não permanência Assembleia Municipal
Nº de eleitos	7	0	4	37

Quadro 29. 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	0	0	0	0
Adjuntos	2	4	0	6
Secretários	1	0	5	6
Total	3	4	5	12

Quadro 30. Dirigentes e equiparados

nº Cargos previstos vs nº Cargos providos	Dirigente superior (diretor municipal)	Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento municipal)	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	6	27	92	36	0	0	161
N.º de cargos providos em 31/12	5	25	90	31	0	0	151

Quadro 31. Contagem de Trabalhadores em teletrabalho por cargo/carreira, segundo o género

N.º dias em Teletrabalho por semana	Género	Dirigente Superior		Dirigente Intermédio		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Policia Municipal		Carreira Especial de Fiscalização		Total Geral		
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	
4 dias	M	0	0	1	3	44	2	6	3	3	0	8	0	0	0	0	0	0	62	8
	F	0	0	10	3	77	19	48	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	139	25
	T	0	0	11	6	121	21	54	6	5	0	10	0	0	0	0	0	0	201	33
3 dias	M	0	0	0	2	11	12	12	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	25	17
	F	0	0	3	2	54	46	20	17	1	0	2	0	0	0	0	0	0	80	65
	T	0	0	3	4	65	58	32	20	1	0	4	0	0	0	0	0	0	105	82
2 dias	M	0	0	2	0	12	11	3	12	0	0	0	2	0	0	0	0	0	17	25
	F	0	0	2	3	46	54	17	20	0	1	0	2	0	0	0	0	0	65	80
	T	0	0	4	3	58	65	20	32	0	1	0	4	0	0	0	0	0	82	105
1 dia	M	0	0	0	1	2	44	0	6	0	3	0	8	0	0	0	0	0	2	62
	F	0	0	3	10	19	77	3	48	0	2	0	2	0	0	0	0	0	25	139
	T	0	0	3	11	21	121	3	54	0	5	0	10	0	0	0	0	0	27	201
Outros	M	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0
	F	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0
	T	0	0	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0
Total de Efetivos	M	0	0	16	6	69	69	21	24	3	3	10	10	0	0	0	0	0	119	112
	F	0	0	33	18	196	196	88	88	3	3	4	4	0	0	0	0	0	324	309
	T	0	0	49	24	265	265	109	112	6	6	14	14	0	0	0	0	0	443	421

Notas: nas situações identificadas como “Outros” as funções são desempenhadas presencialmente, pelo menos, um dia por semana, devendo, sempre que possível, o trabalhador que ocupe um cargo de dirigente acompanhar a sua equipa no desempenho presencial de funções.

Em 31 de dezembro de 2023, registaram-se mais 22 situações de exercício de funções em teletrabalho do que em 31 de dezembro de 2022. Esta alteração deveu-se à adesão de dirigentes intermédios a este regime de prestação de trabalho.