



2025 BALANÇO SOCIAL

DPT | Departamento de Gestão
de Pessoas e Talento

CASCAIS Câmara
Municipal

Índice

Introdução _____	3
Quadro 1. Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculaço e género _____	4
Quadro 1.1. Contagem dos prestadores de serviços, segundo a modalidade de prestaço e género _____	7
Quadro 2. Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género _____	7
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 _____	13
Quadro 6. Contagem dos trabalhadores portadores de deficiênci por cargo/carreira, segundo o género _____	14
Quadro 7. Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/carreira, segundo o modo de ocupaço do posto de trabalho e género _____	15
Quadro 8. Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género _____	17
Quadro 9. Contagem das mudanças de situaço dos trabalhadores durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo e género _____	19
Quadro 10. Modalidades de horário de trabalho por Carreira _____	20
Quadro 11. Contagem das horas de trabalho suplementar diurno e noturno em dias úteis, segundo o género _____	21
Quadro 11.1. Contagem das horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género _____	21
Quadro 12. Contagem dos dias de ausênci ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo da ausênci e género _____	22
Quadro 13. Total dos encargos com pessoal durante o ano _____	24
Quadro 13.1. Encargos com suplementos remuneratários _____	25
Quadro 13.2. Prestações Sociais _____	26
Quadro 13.2.1. Açã social complementar _____	26
Quadro 14. Contagem dos acidentes de trabalho _____	27
Quadro 14.1. Contagem dos acidentes de trabalho no local de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa, por género _____	28
Quadro 14.2. Contagem dos acidentes de trabalho in itinere e dias de trabalho perdidos com baixa, por género _____	28
Quadro 15. Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente _____	29
Quadro 16. Contagem das situaço de doença profissional registadas durante o ano _____	29
Quadro 17. Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos _____	30
Quadro 18. Contagem das intervenço de higiene e segurança ocorridas, por tipologia _____	30

Quadro 19. Contagem dos trabalhadores sujeitos a mobilidade interna durante o ano em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante _____	31
Quadro 20. Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho _____	31
Quadro 21. Tipos de custo de prevenção de acidentes e doenças profissionais _____	32
Quadro 22. Contagem das ações de formação profissional por tipo, segundo a duração da ação _____	33
Quadro 23. Contagem de participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género ___	34
Quadro 24. Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género _____	34
Quadro 25. Despesas anuais com formação profissional _____	35
Quadro 26. Relações profissionais _____	35
Quadro 27. Disciplina _____	36
Quadro 28. Eleitos _____	36
Quadro 29. Gabinetes de apoio pessoal _____	37
Quadro 30. Dirigentes e equiparados _____	37
Quadro 31. Contagem de Trabalhadores em teletrabalho por cargo/carreira, segundo o género _____	38

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 constitui um instrumento privilegiado de planeamento e gestão de recursos humanos, integrando o respetivo ciclo anual de gestão. Deve ser elaborado anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

Trata-se de um documento com estrutura própria, no qual se insere um conjunto de indicadores objetivos e concretos relativos aos recursos humanos de cada organização.

Em cumprimento do referido diploma, procedeu-se à elaboração do presente balanço social, que inclui a generalidade da informação prevista no formulário anexo ao mencionado diploma legal, 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, bem como informação adicional considerada 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 2025, o Município de Cascais contava com 2511 trabalhadores, com a seguinte distribuição por modalidades de vinculação:

Quadro 1 - Contagem dos Trabalhadores por cargo e carreira segundo a Modalidade de Vinculação e Género											
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	1	48	0	0	0	0	0	0	7	56
	F	1	108	0	0	0	0	0	0	15	124
	T	2	156	0	0	0	0	0	0	22	180
CTFP por tempo indeterminado	M	0	0	171	144	372	21	50	15	0	773
	F	0	0	423	457	541	6	22	5	0	1454
	T	0	0	594	601	913	27	72	20	0	2227
CTFP a termo resolutivo certo	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5
	T	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5
CTFP a termo resolutivo incerto	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	T	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
Outras situações	M	0	0	5	4	3	1	0	0	7	20
	F	0	0	29	40	0	0	0	0	7	76
	T	0	0	34	44	3	1	0	0	14	96
Total Efetivos	M	1	48	176	148	376	22	50	15	14	850
	F	1	108	457	497	543	6	22	5	22	1661
	T	2	156	633	645	919	28	72	20	36	2511
Representação percentual	M	50%	31%	28%	23%	41%	79%	69%	75%	39%	34%
	F	50%	69%	72%	77%	59%	21%	31%	25%	61%	66%
	T	0,08%	6,21%	25,21%	25,69%	36,60%	1,12%	2,87%	0,80%	1,43%	100,00%

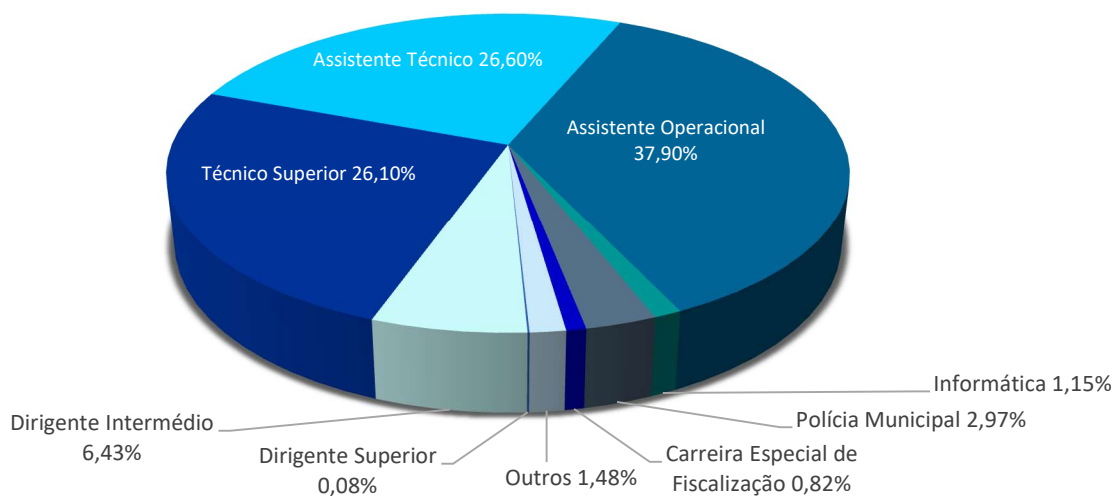
Notas:

- 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:

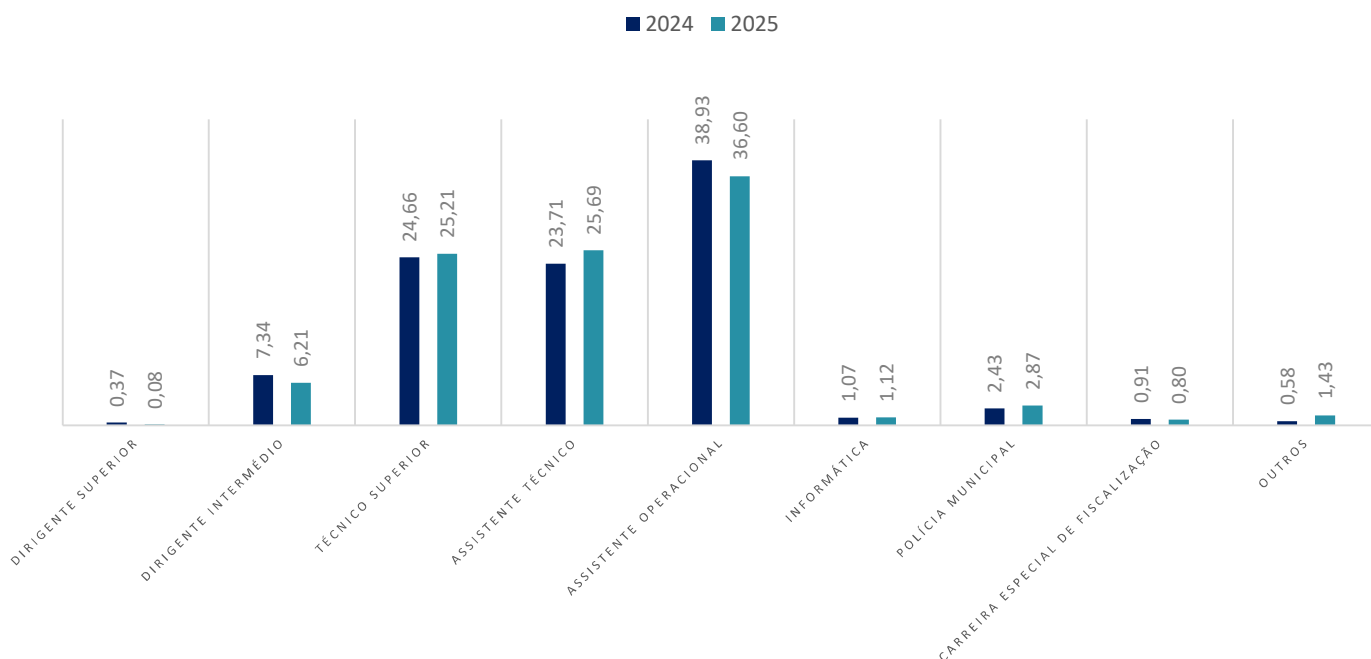
TF (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do género feminino}}{\text{Total de Efetivos}}$	Taxa de Feminização (TF) =	2025	2024
			66,15%	65,36%
TM (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do género masculino}}{\text{Total de Efetivos}}$	Taxa de Masculinização (TM) =	33,85%	34,64%

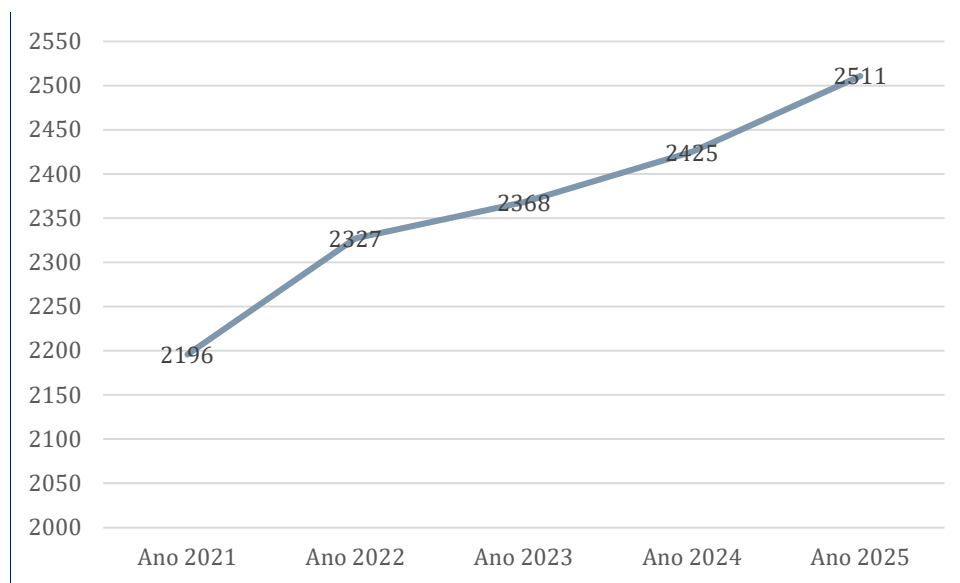
Total efetivos por categoria



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 2025, exerciam funções nos agrupamentos de escolas 514 trabalhadores da carreira de assistente operacional e 117 da carreira de assistente técnico.

Peso relativo das carreiras 2024/2025



Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

No ano de 2021 registou-se um total de 2 196 trabalhadores.

O aumento do número de trabalhadores em 2022 visou, designadamente, assegurar o cumprimento do rácio 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, responder às necessidades de assistentes operacionais da carreira de motorista, reforçar o efetivo da carreira de polícia municipal, ampliar o quadro técnico dos departamentos de coesão e desenvolvimento social e de saúde e solidariedade social, bem como colmatar necessidades nas carreiras de informática.

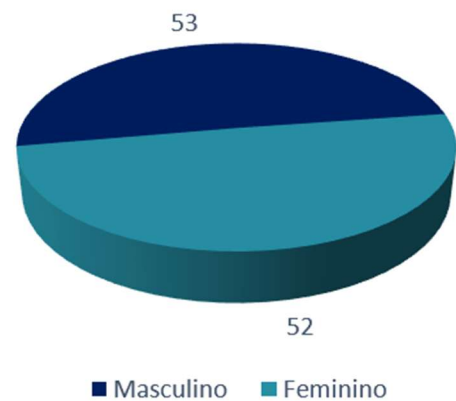
No ano de 2023, as admissões destinaram-se, sobretudo, a garantir o cumprimento do rácio de pessoal não docente nos estabelecimentos de ensino, reforçar o efetivo do Centro de Recolha Oficial Animal e da Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos, e dotar um conjunto alargado de serviços com trabalhadores da carreira de técnico superior.

O acréscimo do número de trabalhadores em 2024 e 2025 correspondeu, predominantemente, à contratação de técnicos superiores para as novas direções municipais e outros serviços, bem como ao reforço do pessoal não docente dos estabelecimentos de ensino.

Quadro 1.1. Contagem dos prestadores de serviços, segundo a modalidade de prestaço e gnero.

Quadro 1.1 - Contagem dos Prestadores de Serviços, segundo a Modalidade de Prestaço e Gnero		
	Gnero	Prestadores de Serviço
Tarefa	M	42
	F	43
	Total	85
Avença	M	11
	F	9
	Total	20
Total	M	53
	F	52
	Total	105

Nota: Dados fornecidos pelo Departamento de Contabilidade e Controlo

PRESTADORES DE SERVIÇO POR GNERO

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	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
20-24	M	0	0	0	7	6	0	2	0	2	17
	F	0	0	3	14	9	0	1	0	0	27
	T	0	0	3	21	15	0	3	0	2	44
25-29	M	0	0	14	10	14	1	12	0	1	52
	F	0	0	35	29	13	1	3	0	2	83
	T	0	0	49	39	27	2	15	0	3	135
30-34	M	0	0	19	13	13	0	13	0	0	58
	F	0	1	42	33	35	0	4	0	0	115
	T	0	1	61	46	48	0	17	0	0	173
35-39	M	0	0	19	9	15	2	6	0	2	53
	F	1	2	46	35	49	0	1	0	0	134
	T	1	2	65	44	64	2	7	0	2	187
40-44	M	0	6	8	8	22	3	5	0	2	54
	F	0	9	45	48	53	2	3	0	1	161
	T	0	15	53	56	75	5	8	0	3	215
45-49	M	2	9	25	14	33	2	8	0	0	93
	F	2	31	75	57	72	0	6	1	1	245
	T	4	40	100	71	105	2	14	1	1	338
50-54	M	2	11	26	26	55	3	3	0	0	126
	F	0	30	72	88	87	1	4	1	0	283
	T	2	41	98	114	142	4	7	1	0	409
55-59	M	0	7	25	27	90	5	0	3	0	157
	F	0	26	58	84	95	1	0	1	1	266
	T	0	33	83	111	185	6	0	4	1	423
60-64	M	0	14	27	29	95	6	0	10	0	181
	F	1	22	58	86	97	1	1	1	2	269
	T	1	36	85	115	192	7	1	11	2	450
65-69	M	0	4	13	5	33	0	0	2	0	57
	F	0	0	22	22	33	0	0	1	0	78
	T	0	4	35	27	66	0	0	3	0	135
70 ou mais anos	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
Total de Efetivos	M	4	51	176	148	376	22	49	15	7	848
	F	4	121	457	496	544	6	23	5	7	1663
	T	8	172	633	644	920	28	72	20	14	2511
Média de Idades	M	50	55	48	49	53	52	36	62	33	48
	F	48	52	47	49	50	47	41	57	46	49
	T	49	54	48	49	52	49	38	59	40	49

Em 31 de dezembro de 2025, a estrutura etária dos trabalhadores do Município encontrava-se compreendida entre os 19 e os 75 anos.

A média de idades do total de efetivos é de 49 anos, tendo aumentado em relação ao ano anterior, devido ao envelhecimento natural do quadro existente.

Indicadores estatísticos:

	2025	2024
Média de Idades do Total de Efetivos a 31 de dezembro	49 anos	48 anos

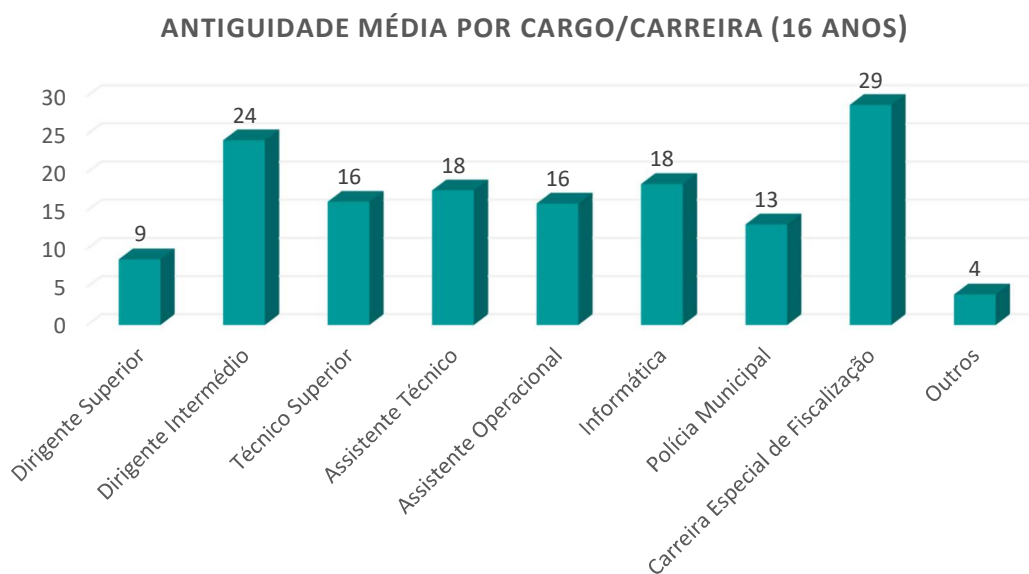
A taxa de envelhecimento — relação percentual entre o número de trabalhadores com 55 ou mais anos e o número total de trabalhadores — é de 40,18%, tendo registado um ligeiro decréscimo em relação a 2024.

Por seu turno, a taxa de emprego jovem — relação percentual entre o número de trabalhadores com menos de 25 anos e o número total de trabalhadores — é de 1,79%, tendo registado um aumento face ao ano transato.

		2025	2024		
TE (%) = $\frac{\text{Efetivos com mais de 65 anos de idade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa de Envelhecimento (TE) =	136	5,42%	134	5,00%
TEJ (%) = $\frac{\text{Efetivos com menos de 25 anos de idade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa de Emprego Jovem (TEJ) =	45	1,79%	28	2,00%

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	3	2	68	55	122	7	19	0	6	282
	F	2	5	188	167	210	4	5	0	3	584
	T	5	7	256	222	332	11	24	0	9	866
5-9	M	0	2	21	12	66	1	11	0	0	113
	F	0	7	38	81	132	0	1	0	0	259
	T	0	9	59	93	198	1	12	0	0	372
10-14	M	0	2	3	4	4	0	0	0	0	13
	F	0	6	15	18	32	0	1	0	0	72
	T	0	8	18	24	36	0	1	0	0	85
15-19	M	0	7	11	5	2	0	9	0	0	34
	F	1	26	34	22	26	0	5	5	0	119
	T	1	33	45	27	28	0	14	5	0	153
20-24	M	1	14	21	10	14	2	8	4	0	74
	F	0	30	61	42	33	0	8	2	0	176
	T	1	44	82	52	47	2	16	6	0	250
25-29	M	0	5	10	15	14	1	0	0	0	45
	F	0	15	17	40	61	0	0	0	0	133
	T	0	20	27	55	75	1	0	0	0	178
30-34	M	0	4	15	16	29	3	0	3	0	70
	F	0	14	37	57	31	1	0	4	0	144
	T	0	18	52	73	60	4	0	7	0	214
35-39	M	1	12	19	20	91	7	2	7	0	159
	F	0	14	52	57	15	1	0	2	0	141
	T	1	26	71	77	106	8	2	9	0	300
40 ou mais anos	M	0	3	8	11	34	1	0	1	0	58
	F	0	4	15	13	3	0	0	0	0	35
	T	0	7	23	24	37	1	0	1	0	93
Total de Efetivos	M	5	51	176	148	376	22	49	15	6	848
	F	3	121	457	497	543	6	20	13	3	1663
	T	8	172	633	645	919	28	69	28	9	2511
Média Antiguidade	M	14	25	16	19	20	23	11	32	4	18
	F	3	23	16	17	12	14	15	25	4	14
	T	9	24	16	18	16	18	13	29	4	16



A carreira especial de fiscalização é a que apresenta a média de antiguidade mais elevada (29 anos), o que se explica pela opo de reforo do número de efetivos da carreira de polícia municipal em detrimento da realização de novos recrutamentos para a carreira especial de fiscalização.

Por outro lado, a carreira com a taxa de antiguidade mais baixa é a de polícia municipal, o que se justifica por se tratar de uma carreira mais recente do que as restantes.

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

Quadro 4 - Contagem dos Trabalhadores por cargo e carreira, Nível de Escolaridade e Género											
	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia 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	92	0	0	0	0	92
	F	0	0	0	0	30	0	0	0	0	30
	T	0	0	0	0	122	0	0	0	0	122
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	1	87	0	0	1	0	89
	F	0	0	0	1	57	0	0	0	0	58
	T	0	0	0	2	144	0	0	1	0	147
9º ano ou equivalente	M	0	0	1	23	98	4	0	0	0	126
	F	0	0	0	31	182	0	0	2	2	217
	T	0	0	1	54	280	4	0	2	2	343
11º ano ou equivalente	M	0	0	0	7	5	0	0	5	0	17
	F	0	0	0	28	21	1	0	0	0	50
	T	0	0	0	35	26	1	0	5	0	67
12º ano ou equivalente	M	0	0	0	103	88	11	45	9	1	257
	F	0	0	1	370	242	1	20	3	1	638
	T	0	0	1	473	330	12	65	12	2	895
Bacharelato	M	0	0	3	0	1	1	0	0	0	5
	F	0	1	5	1	0	0	0	0	0	7
	T	0	1	8	1	1	1	0	0	0	12
Licenciatura	M	5	46	143	11	2	5	5	0	4	221
	F	3	107	356	60	10	4	2	0	4	546
	T	8	153	499	71	12	9	7	0	8	767
Mestrado	M	0	2	25	3	0	0	0	0	2	32
	F	0	13	90	6	1	0	0	0	0	110
	T	0	15	115	9	1	0	0	0	2	142
Doutoramento	M	0	2	5	0	0	1	0	0	0	8
	F	0	1	4	0	0	0	0	0	0	5
	T	0	3	9	0	0	1	0	0	0	13
Total de Efetivos	M	5	50	177	148	376	22	50	15	7	850
	F	3	122	456	497	543	6	22	5	7	1661
	T	8	172	633	645	919	28	72	20	14	2511

Indicadores estatísticos:

TA (%) =	$\frac{\text{Efetivos com < de 4 anos de Escolaridade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa de Analfabetismo (TA) =	2025	2024
			0,12%	0,12%
THB (%) =	$\frac{\text{Efetivos com 4 a 9 anos de Escolaridade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa Habilitação Básica (THB) =	612	648
			24,37%	26,72%
THS (%) =	$\frac{\text{Efetivos com 10 a 12 anos de Escolaridade}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa Habilitação Secundária (THS) =	962	882
			38,31%	36,37%
TFS (%) =	$\frac{\text{Efetivos com Bac. + Lic. + Mestrado + Dout.}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa Formação Superior (TFS) =	934	885
			37,20%	36,49%

No que respeita à estrutura habilitacional, registou-se um aumento das taxas de habilitação ao nível do ensino secundário e do ensino superior, sendo esta última a que apresentou o maior incremento. Em sentido inverso, verificou-se uma ligeira diminuição da taxa de habilitação ao nível do ensino básico.

IT (%) =	$\frac{\text{N.º de trab. em cargos / carreiras que exigem habilitações de ensino superior}}{\text{Efetivos Globais}}$	Índice de Tecnicidade (IT) =	2025	2024
			32,62%	32,62%
		N.º de trabalhadores	813	785
RD (%) =	$\frac{\text{N.º de trab. em cargos Dirigentes}}{\text{Efetivos Globais}}$	Rácio de Dirigentes (RD) =	7,17%	7,71%
			180	187
		N.º de trabalhadores		

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

Quadro 5 - Contagem dos Trabalhadores Estrangeiros por cargo e carreira, segundo 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	1	0	1	0	0	0	0	2
	F	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
	T	0	0	1	1	3	0	0	0	0	5
CPLP	M	0	0	0	3	1	0	0	0	0	4
	F	0	1	1	4	7	0	0	0	0	13
	T	0	1	1	7	8	0	0	0	0	17
Outros	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Total de Efetivos	M	0	0	2	3	2	0	0	0	0	7
	F	0	1	1	6	9	0	0	0	0	17
	T	0	1	3	9	11	0	0	0	0	24

Indicadores estatísticos:

TTE (%) =	$\frac{\text{N.º de Trabalhadores Estrangeiros}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa de Trab. Estrangeiros (TTE) =	2025	2024
			0,96%	0,54%

O aumento da taxa de trabalhadores estrangeiros deve-se ao recrutamento de 10 trabalhadores estrangeiros para a categoria de assistente técnico e de 3 para a categoria de assistente operacional.

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

Quadro 6 - Contagem dos Trabalhadores Portadores de Deficiência por cargo e 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	1	4	0	0	0	0	5
	F	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	2	4	0	0	0	0	6
30 - 34	M	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	F	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3
	T	0	0	2	0	3	0	0	0	0	5
35 - 39	M	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
	F	1	0	2	1	1	0	0	0	0	5
	T	1	0	2	2	3	0	0	0	0	8
40 - 44	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	3	1	0	0	0	0	4
	T	0	0	0	3	2	0	0	0	0	5
45 - 49	M	1	0	1	1	3	0	0	0	0	6
	F	0	0	3	0	0	0	1	0	0	4
	T	1	0	4	1	3	0	1	0	0	10
50 - 54	M	0	0	1	2	4	0	0	0	0	7
	F	0	0	4	6	2	0	1	0	0	13
	T	0	0	5	8	6	0	1	0	0	20
55 - 59	M	0	1	1	1	4	1	0	0	0	8
	F	0	0	5	6	8	0	0	0	0	19
	T	0	1	6	7	12	1	0	0	0	27
60 - 64	M	0	1	4	3	8	0	0	0	0	16
	F	0	2	5	12	11	0	0	0	0	30
	T	0	3	9	15	19	0	0	0	0	46
65 - 69	M	0	0	2	1	3	0	0	0	0	6
	F	0	0	1	5	3	0	0	0	0	9
	T	0	0	3	6	6	0	0	0	0	15
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	2	9	10	31	1	0	0	0	54
	F	1	2	22	35	27	0	2	0	0	89
	T	2	4	31	45	58	1	2	0	0	143

A taxa de trabalhadores portadores de deficiência (trabalhadores com grau de incapacidade igual ou superior a 60%) é de 5,69% tendo sofrido uma ligeira diminuição relativamente ao ano de 2024, conforme quadro que se segue:

TTD (%) = $\frac{\text{N.º de Trab. Portadores de Deficiência}}{\text{Efetivos Globais}}$	2025	2024
	5,69%	5,81%

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

Quadro 7 - Contagem dos Trabalhadores Admitidos e Regressados durante o ano											
	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Procedimento concursal	M	0	0	14	17	20	1	10	0	0	62
	F	0	0	44	62	71	1	3	0	0	181
	T	0	0	58	79	91	2	13	0	0	243
Cedência de interesse público	M	0	0	4	3	0	0	0	0	0	7
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	5	3	0	0	0	0	0	8
Mobilidade interna entre órgãos ou serviços	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Regresso de licença	M	0	0	0	2	3	0	1	0	0	6
	F	0	0	3	0	3	0	0	0	0	6
	T	0	0	3	2	6	0	1	0	0	12
Comissão de Serviço / Regime de Substituição	M	1	1	0	0	0	0	0	5	0	7
	F	1	1	0	0	0	0	0	2	0	4
	T	2	2	0	0	0	0	0	7	0	11
Outras situações	M	1	0	1	1	0	0	0	0	0	3
	F	1	0	29	37	1	0	0	0	0	68
	T	2	0	30	38	1	0	0	0	0	71
Total de Efetivos	M	2	1	20	23	23	1	11	5	0	86
	F	2	1	78	99	75	0	3	2	0	261
	T	4	2	98	122	98	2	14	7	0	347

Notas:

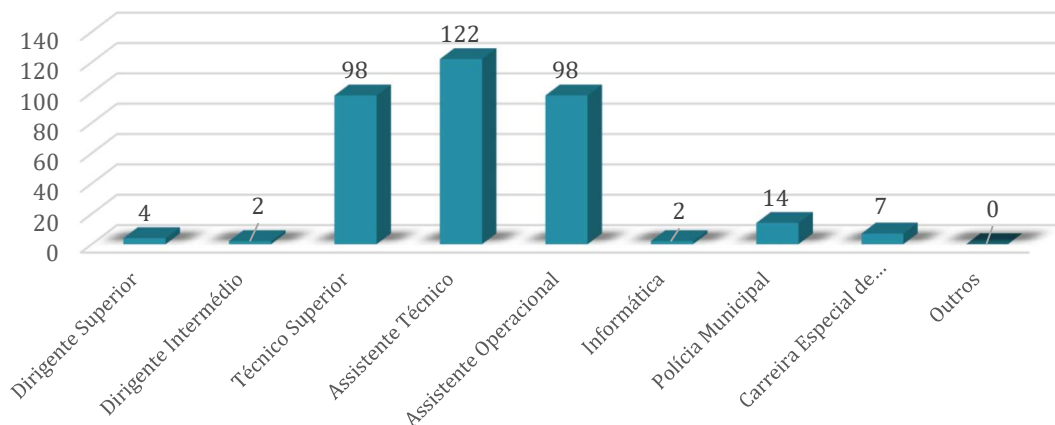
- As "Outras Situações" incluem os trabalhadores que cessaram a mobilidade na categoria noutro órgão ou serviços, trabalhadores que cessaram o período experimental noutro organismo, as situações de nomeação de membros de apoio à vereação e ainda, os trabalhadores que regressaram após ausência por doença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

Taxa de Admissões (%) = $\frac{\text{Total de Entradas}}{\text{Efetivos Globais}}$	2025	2024
	13,82%	10,23%

Indicadores estatísticos:

No ano de 2025, verificou-se um aumento de admissões face ao ano de 2024. Em 2025, o maior número de admissões registou-se na carreira de assistente técnico (122), seguindo-se as carreiras de assistente operacional e técnico superior (98).

Trabalhadores Admitidos por Cargo / Carreira



Nas carreiras de assistência técnico e de assistente operacional, as admissões destinaram-se maioritariamente aos agrupamentos de escolas.

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

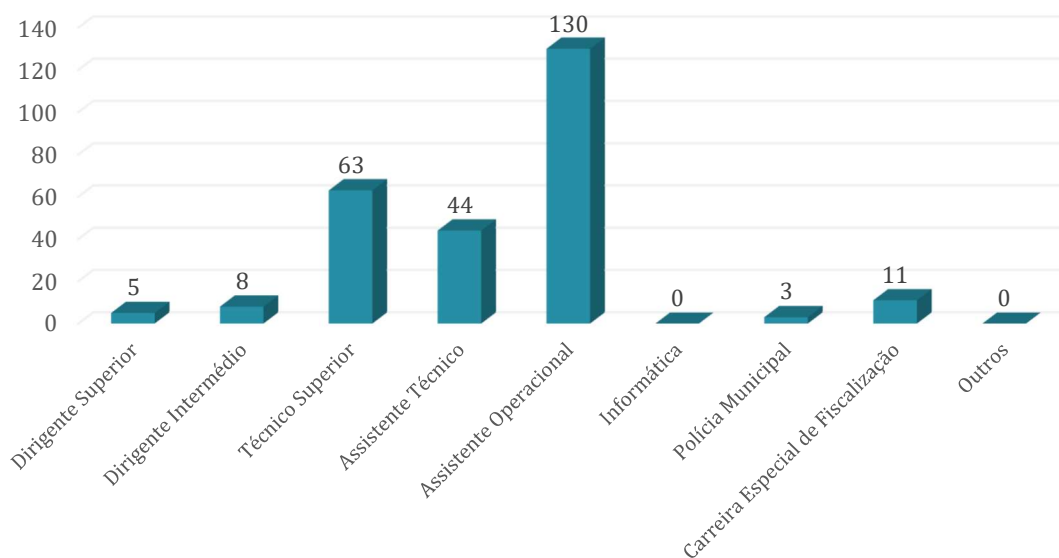
Quadro 8. Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Quadro 8 - Contagem das Saídas de Trabalhadores por cargo e carreira, segundo o Motivo de Saídas e Género											
	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Cessação Cedência de Interesse Público	M	0	0	2	2	0	0	0	0	0	4
	F	0	0	4	1	1	0	0	0	0	6
	T	0	0	6	3	1	0	0	0	0	10
Cessação Cargo Dirigente	M	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	F	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	T	3	3	0	0	0	0	0	0	0	6
Cessação de Mobilidade	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	T	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Mobilidade para outro organismo público	M	0	0	3	2	1	0	0	0	0	6
	F	0	0	9	3	2	0	0	0	0	14
	T	0	0	12	5	3	0	0	0	0	20
Falecimento	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3
	T	0	0	1	1	2	0	0	0	0	4
Período Experimental Noutro Organismo	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	2	2	3	0	1	0	0	8
	T	0	0	2	2	3	0	1	0	0	8
Aposentação	M	1	2	2	4	16	0	0	2	0	27
	F	0	0	13	20	10	0	0	0	0	43
	T	1	2	15	24	26	0	0	2	0	70
Outras situações	M	1	0	6	3	20	0	1	7	0	38
	F	0	3	19	6	75	0	1	2	0	106
	T	1	3	25	9	95	0	2	9	0	144
Total de Efetivos	M	5	2	13	11	38	0	1	9	0	79
	F	0	6	50	33	92	0	2	2	0	185
	T	5	8	63	44	130	0	3	11	0	264

Notas:

- A coluna “Outros” respeita a contratos de emprego apoiado em mercado aberto e à carreira de chefe de serviços da administração escolar;
- As “Outras Situações” incluem os trabalhadores que cessaram o contrato de trabalho em funções públicas, a cessação de situações de mobilidade por trabalhadores de outros organismos e os trabalhadores que não concluíram com sucesso o período experimental.

TRABALHADORES SAÍDOS POR CARGO / CARREIRA



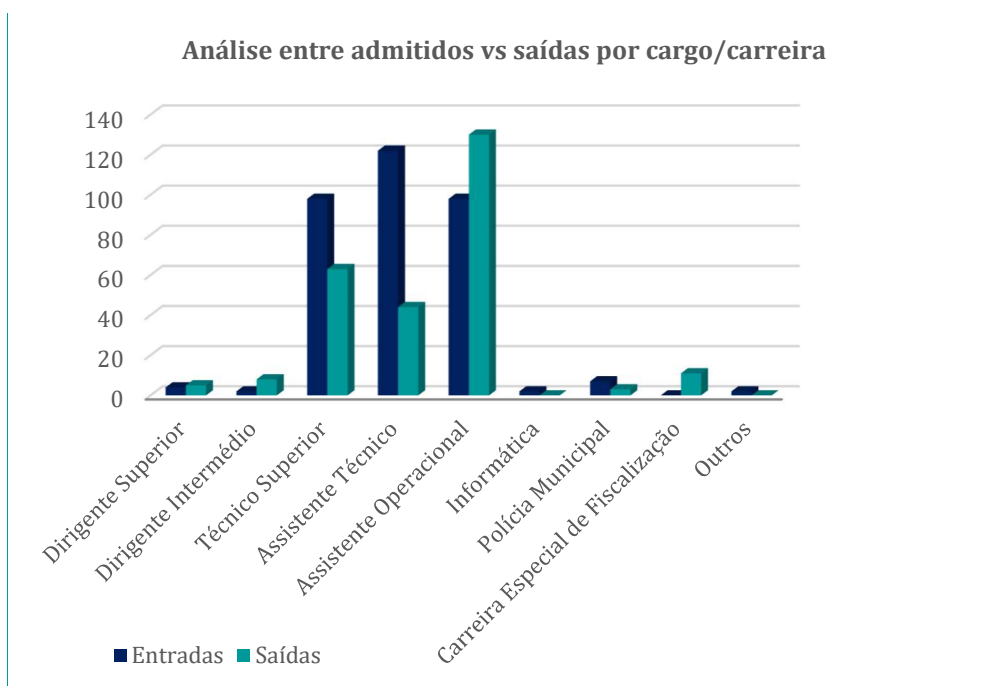
Em 2025, registaram-se 264 saídas.

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 é superior à registada em 2024, assim como a taxa de reposições.

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

Análise entre admitidos vs saídas por cargo/carreira



Indicadores estatísticos:

$\text{Taxa de Saídas (\%)} = \frac{\text{Total de Saídas Efetivos Globais}}{\text{Total de Saídas Efetivos Globais}}$	Taxa de Saídas (%) =	2025	2024
		10,51%	8,00%
$\text{Taxa de Reposições (\%)} = \frac{\text{N.º de Trab. que entraram}}{\text{N.º de Trab. que saíram}}$	Taxa de Reposições (%) =	131%	128%

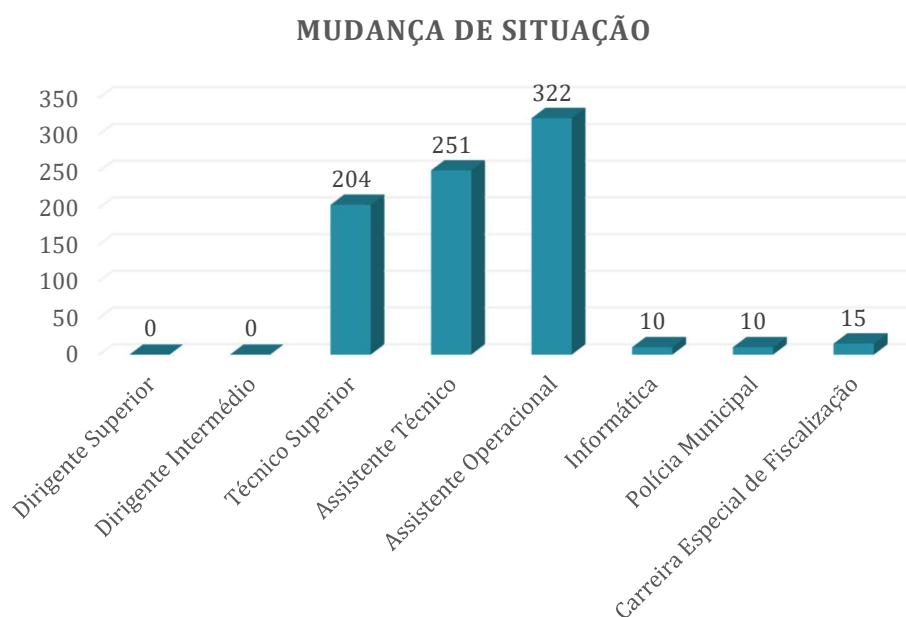
Quadro 9. Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo e género

Quadro 9 - Contagem Mudanças de Situação dos trabalhadores durante o ano por cargo e 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	0	1	3	4	0	1	0	0	9
	F	0	0	9	25	1	0	1	0	0	36
	T	0	0	10	28	5	0	2	0	0	45
Regime de Substituição	M	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	F	0	0	6	0	0	0	0	0	1	7
	T	0	0	9	0	0	0	0	0	1	10
Consolidação da mobilidade na categoria entre órgãos	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	2	0	0	1	0	0	0	3
	T	0	0	3	0	0	1	0	0	0	4
Consolidação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias	M	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	F	0	0	5	5	0	1	0	0	0	11
	T	0	0	5	5	0	4	0	0	0	14
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M	0	0	38	50	135	3	3	12	0	241
	F	0	0	115	150	149	1	3	3	0	421
	T	0	0	153	200	284	4	6	15	0	662
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	M	0	0	3	5	14	1	2	0	0	25
	F	0	0	21	13	19	0	0	0	0	53
	T	0	0	24	18	33	1	2	0	0	78
Outras Situações	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	0	0	46	58	153	7	6	12	0	282
	F	0	0	158	193	169	3	4	3	1	531
	T	0	0	204	251	322	10	10	15	1	813

Notas:

- 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 alterações de situação ocorridas no ano de 2025, importa referir que a sua grande maioria resultou de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, decorrentes da aplicação do disposto no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, que aprovou o regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, bem como do regime previsto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, no que respeita à alteração de posicionamento remuneratório na categoria de assistente operacional da carreira de assistente operacional, por efeito da antiguidade.

Quadro 10. Modalidades de horário de trabalho por Carreira

Quadro 10 - Modalidades de Horário de Trabalho por Categoria Profissional										
Modalidades de Horário	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Carreira Especial de Fiscalização	Outros	Total
Horário Flexível	0	0	575	515	600	26	13	2	0	1731
Horário Parcial	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
Isenção Horário Trabalho	2	156	5	2	0	0	0	0	36	201
Jornada Contínua	0	0	33	73	163	1	0	0	0	270
Rígido	0	0	12	13	125	1	0	2	0	153
Turnos	0	0	4	42	31	0	59	16	0	152
Total	2	156	633	645	919	28	72	20	36	2511

No ano de 2025, à semelhança dos anos anteriores, a modalidade de horário dominante foi o horário flexível. O horário de jornada contínua também é amplamente adotado. Com estas modalidades, 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

Quadro 11 - Contagem das horas de Trabalho Suplementar Diurno e Noturno, segundo o género			
	Género	Total	
		2025	2024
Trabalho Suplementar Diurno	M	20 669	19 653
	F	8 306	8 289
	T	28 975	27 942
Trabalho Suplementar Noturno	M	0	0
	F	0	0
	T	0	0
Total	M	20 669	19 653
	F	8 306	8 289
	T	28 975	27 942

Em 2025, verificou-se um aumento no recurso ao trabalho suplementar diurno. As unidades orgânicas onde se registou maior recurso ao trabalho suplementar foram o Departamento 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

Quadro 11.1. - Contagem de Dias de Descanso Semanal e Feriados, segundo o género			
	Género	Total	
		2025	2024
Descanso semanal obrigatório	M	14 388,10	13 871,00
	F	7 260,35	6 999,00
	T	21 648,45	20 870,00
Descanso semanal complementar	M	29 481,47	30 353,00
	F	15 211,80	15 122,00
	T	44 693,27	45 475,00
Feriados	M	2 472,02	2 102,00
	F	1 174,33	1 148,00
	T	3 646,35	3 250,00
Total	M	46 341,59	45 236,00
	F	23 646,48	20 867,00
	T	69 988,07	66 103,00

Em 2025, verificou-se um acréscimo 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

Quadro 12 - Contagem dos dias de Ausência ao trabalho durante o ano por cargo e 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	45	0	30	0	15	105,00
	F	0	0	40	75	45	0		0	0	160,00
	T	0	0	55	75	90	0	30	0	15	265,00
Proteção na Parentalidade	M	0	0	298	79	2 486	0	1 097	0	0	3 960,00
	F	0	159	1 946	1 026	72	0	579	0	0	3 782,00
	T	0	159	2 244	1 105	2 558	0	1 676	0	0	7 742,00
Falecimento de familiar	M	0	16	63	70	98	25	16	7	0	295,00
	F	0	53	170	156	146	0	6	0	0	531,00
	T	0	69	233	226	244	25	22	7	0	826,00
Doença	M	0	33	1 073	1 504	9 191	21	795	21	0	12 638,00
	F	0	257	4 226	6 266	7 208	0	195	181	0	18 333,00
	T	0	290	5 299	7 770	16 399	21	990	202	0	30 971,00
Acidente em serviço ou doença profissional	M	0	165	11	63	1 862	0	183	0	0	2 284,00
	F	0	114	465	132	1 262	0	0	0	0	1 973,00
	T	0	279	476	195	3 124	0	183	0	0	4 257,00
Assistência a Familiar	M	0	1	58	13	72	0	34	0	4	182,00
	F	0	12	350	419	564	0	36	0	0	1 380,50
	T	0	13	408	432	636	0	70	0	4	1 562,50
Trabalhador-estudante	M	0	3	43	95	60	0	193	0	0	394,00
	F	0	20	23	848	153	0	0	0	0	1 044,00
	T	0	23	66	943	213	0	193	0	0	1 438,00
Falta por Conta de Férias	M	0	60	150	181	556	10	4	16	2	978,50
	F	0	165	505	528	407	0	0	5	0	1 609,00
	T	0	225	655	709	963	10	4	21	2	2 587,50
Greve	M	0	1	6	25	259	0	18	0	0	309,00
	F	0	5	39	189	1 141	0	4	0	0	1 378,00
	T	0	6	45	214	1 400	0	22	0	0	1 687,00
Injustificadas	M	0	0	0	0	443	0	3	0	0	446,00
	F	0	0	2	2	225	0	0	0	0	229,00
	T	0	0	2	2	668	0	3	0	0	675,00
Outros	M	0	23	56	50	99	1	209	0	6	443,50
	F	0	2	61	121	433	0	1	0	11	629,00
	T	0	25	117	171	532	1	210	0	17	1 072,50
Total de Dias de Ausência	M	0	302	1 773	2 080	15 171	57	2 582	44	27	22 035,00
	F	0	787	7 827	9 762	11 655	0	0	186	11	30 227,50
	T	0	1 089	9 600	11 842	26 826	57	2 582	230	38	52 262,50

Notas:

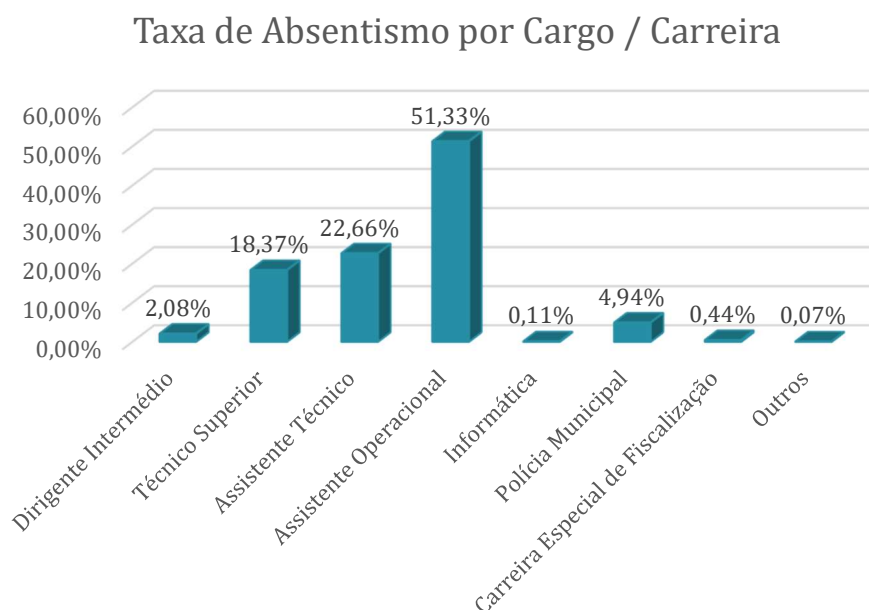
- A categoria "Outros" inclui ausências por atividade sindical, por motivo não imputado aos funcionários, por participação em mesa eleitoral, candidato campanha eleitoral, doação de sangue, socorrismo/atividade bombeiro, procedimento concurva, cumprimento obrigações legais.

Indicadores estatísticos:

		2025	2024
$TA (\%) = \frac{\text{N.º de Dias de Ausência}}{\text{N.º de Dias Trabalháveis} \times \text{Total de Efetivos}}$	Taxa de Absentismo (%) =	7,97%	8,06%
$TAM (\%) = \frac{\text{N.º de Dias de Ausência (Masculino)}}{\text{N.º de Dias Trabalháveis} \times \text{Total de Efetivos}}$	Taxa Absentismo Masculino (%) =	3,47%	2,38%
$TAF (\%) = \frac{\text{N.º de Dias de Ausência (Feminino)}}{\text{N.º de Dias Trabalháveis} \times \text{Total de Efetivos}}$	Taxa Absentismo Feminina (%) =	4,50%	5,68%

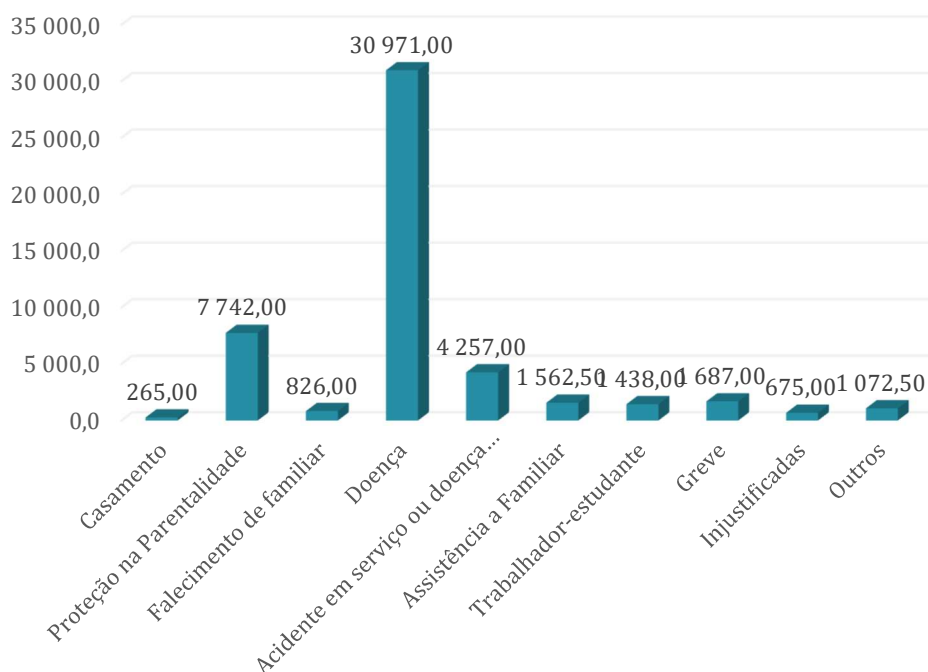
A taxa de absentismo feminina tende a ser superior à masculina. Para esta situação contribuem sobretudo as respetivas ausências no âmbito da proteção da parentalidade e as relacionadas com a assistência a familiar.

O gráfico que se segue representa a taxa de absentismo por carreira, que é calculada pela aplicação da fórmula seguinte:
 $TACC (\%) = \text{N.º de dias de ausência por cargo/carreira} / (\text{n.º dias trabalháveis} \times \text{Total de efetivos por cargo/carreira})$



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



Quadro 13. Total dos encargos com pessoal durante o ano

Quadro 13.1 - Encargos com suplementos remuneratórios		
Tipos de Suplementos Remuneratórios	Valor (€)	
	2025	2024
Trabalho suplementar	1 304 098,66 €	1 151 223,92 €
Trabalho noturno	4 471,98 €	5 429,42 €
Trabalho por turnos	361 749,20 €	376 714,32 €
Abono para falhas	104 634,54 €	112 064,71 €
Ajudas de custo	25 698,44 €	22 636,49 €
Representação	511 086,14 €	504 022,49 €
Outros suplementos remuneratórios	103 888,97 €	89 359,45 €
Total	2 415 627,93 €	2 261 450,80 €

Notas:

- Os "Outros encargos com pessoal" inclui encargos com saúde, outras prestações familiares, contribuições para a segurança social, contribuições para a CGA, acidentes de serviço e doenças profissionais.

O aumento dos encargos com pessoal registado em 2025 está predominantemente relacionado com as medidas de valorização remuneratória dos trabalhadores em funções públicas.

Indicadores estatísticos:

Leque Salarial Ilíquido (LSI) = $\frac{\text{Maior remuneração ilíquida (4.096,10 €)}}{\text{Menor remuneração ilíquida (878,841 €)}}$	Leque Salarial Ilíquido (LSI) =	2025	2024
		4,83	4,88

O leque salarial ilíquido diminuiu face ao ano anterior devido ao aumento da Base Remuneratória da Administração Pública, que, para o ano de 2025, foi fixada em € 878,84.

Quadro 13.1. Encargos com suplementos remuneratórios

Quadro 13.1 - Encargos com suplementos remuneratórios		
Tipos de Suplementos Remuneratórios	Valor (€)	
	2025	2024
Trabalho suplementar	1 304 098,66 €	1 151 223,92 €
Trabalho noturno	4 471,98 €	5 429,42 €
Trabalho por turnos	361 749,20 €	376 714,32 €
Abono para falhas	104 634,54 €	112 064,71 €
Ajudas de custo	25 698,44 €	22 636,49 €
Representação	511 086,14 €	504 022,49 €
Outros suplementos remuneratórios	103 888,97 €	89 359,45 €
Total	2 415 627,93 €	2 261 450,80 €

Notas:

- Os "Outros suplementos remuneratórios" inclui suplemento de insalubridade e penosidade e trabalho normal em dia de feriado.

Relativamente aos encargos com suplementos remuneratórios, há a registar um aumento da despesa com o trabalho suplementar, situação que está relacionada com uma série de situações excecionais nomeadamente eleições, jornadas mundiais da juventude, entre outras.

Quadro 13.2. Prestações Sociais

Quadro 13.2 - Prestações Sociais		
Tipos de Prestações Sociais	Valor (€)	
	2025	2024
Abono de família	62 533,73 €	74 413,50 €
Subsídio de educação especial	0,00 €	0,00 €
Subsídio de funeral e/ou por morte	23 440,90 €	4 343,42 €
Subsídios no âmbito da proteção na parentalidade	7 826,09 €	11 348,33 €
Subsídio de refeição	3 096 216,00 €	3 058 926,00 €
Outras Prestações Sociais*	1 473 252,83 €	1 368 851,91 €
Total	4 663 269,55 €	4 517 883,16 €

Notas:

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

Quadro 13.2.1. Ação social complementar

Quadro 13.2.1 - Ação social complementar		
Tipos de Prestações Sociais	Valor (€)	
	2025	2024
Centro de Cultura e Desporto do Município de Cascais	1 460 000,00 €	1 310 000,00 €
	1 460 000,00 €	1 310 000,00 €

Quadro 14. Contagem dos acidentes de trabalho

Quadro 14 - Contagem dos acidentes de trabalho					
	Género	Total		Mortais	
		2025	2024	2025	2024
Número total de acidentes (Local de Trabalho)	M	50	48	0	0
	F	52	55	0	0
	T	102	103	0	0
Número total de acidentes (In Itinere)	M	3	4	0	0
	F	11	17	0	0
	T	14	21	0	0
Total	M	53	52	0	0
	F	63	72	0	0
	T	116	124	0	0

Indicadores estatísticos:

Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho (%)	$\frac{\text{N.º de Acidentes de trabalho}}{\text{Total de Efetivos}}$	2025	2024
=		4,78%	5,11%

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	
		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Número de acidentes com baixa	M	34	37	4	2	18	26	12	10	0	0
	F	35	37	5	2	18	22	12	13	0	0
	T	69	74	9	4	36	48	24	23	0	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	1 513	1 435	8	5	236	307	1 269	1 123	0	0
	F	1 282	1 758	5	3	218	291	1 059	1 464	0	0
	T	2 795	3 193	13	8	454	598	2 328	2 587	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 (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	
		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Número de acidentes com baixa	M	34	4	4	0	18	1	12	3	0	0
	F	35	17	5	1	18	5	12	7	0	0
	T	69	21	9	1	36	6	24	10	0	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	999	665	5	0	300	45	694	620	0	0
	F	661	500	2	0	229	12	430	488	0	0
	T	1 660	1 165	7	0	529	57	1 124	1 108	0	0

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

Quadro 15 - Contagem dos Casos de Incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos Trabalhadores Vítimas de		
Casos de incapacidade	Nº de Casos	
	2025	2024
Casos de incapacidade permanente:	0	4
Absoluta	0	0
Parcial	5	4
Absoluta para o trabalho habitual	0	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	78	78
Casos de incapacidade temporária e parcial	4	4
Total	82	86

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

Quadro 16 - Contagem das situações de Doença Profissional registadas durante o Ano				
Doenças Profissionais	Nº de Casos		Nº Dias de Ausência	
	2025	2024	2025	2024
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

Quadro 17 - Contagem das Actividades de Medicina no Trabalho e Respetivos Encargos				
Atividades de Medicina	Número		Valor Despesas Medicina no Trabalho (€)	
	2025	2024	2025	2024
Exames de admissão	219	151	31 842,60 €	15 855,00 €
Exames periódicos	585	769	85 059,00 €	80 745,00 €
Exames ocasionais	100	93	7 000,00 €	5 301,00 €
Análises realizadas	804	814	32 481,60 €	41 164,30 €
Total de Consultas de enfermagem efetuadas	1 004	1 734	30 120,00 €	18 840,30 €
Total de Consultas médicas efetuadas	904	1 015	67 800,00 €	75 198,13 €
Despesas com Medicina no Trabalho	3 616	4 576	254 303,20 €	237 103,73 €

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

Quadro 18 - Contagem das Intervenções de Higiene e Segurança ocorridas por tipologia	
Tipos de Intervenção de Higiene e Segurança	Número
	2025
Reuniões da Comissão	2
Visitas aos Locais de Trabalho	5
Outras	0
Total	7

Notas:

- 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

Quadro 19 - Contagem dos Trabalhadores sujeitos a Mobilidade interna durante o ano em resultado de acidentes de trabalho ou Doença Incapacitante	
Mobilidades Internas	Quantidade
	2025
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

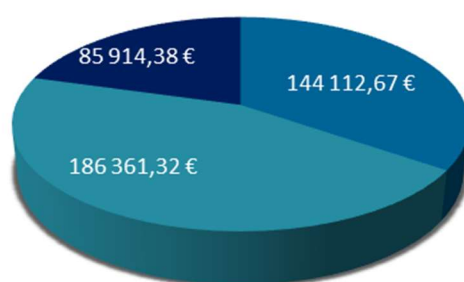
Quadro 20 - Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho		
Ações de Formação em Higiene e Segurança	TOTAL	
	2025	2024
Ações de formação e de sensibilização realizadas	2	55
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	31	939
TOTAL	33	994

Quadro 21. Tipos de custo de preveno de acidentes e doenas profissionais

Quadro 21 - Tipos de custo de Preveno de Acidentes e Doenas Profissionais		
Tipos de Custo de Preveno de Acidentes e Doenas Profissionais	Valor (€)	
	2025	2024
Encargos de estrutura de medicina e segurana no trabalho (1)	144 112,67 €	173 286,39 €
Equipamentos de proteo (2)	186 361,32 €	352 898,12 €
Formao em preveno de riscos	- €	- €
Outros custos com a preveno de acidentes e doenas profissionais (3)	85 914,38 €	56 677,56 €
Total	416 388,37 €	582 862,07 €

Notas:

1. Aquisio de servios e bens no mbito da sade ocupacional (despesas com medicina no trabalho, servio de psicologia, recolha de resduos resultantes de atos de enfermagem e medicamentos);
2. Aquisio de equipamentos de proteo individual e vesturio de trabalho;
3. Aquisio de material ergonmico, tais como: suporte de apoio de ps, ratos ergonmicos, tapetes de rato em gel, cadeiras ergonmicas, calado ortopdico. Material de consumo: medicamentos, fornecimento de leite, manuteno dos meios de deteo e de combate a incndios, equipamentos de higiene e segurana, sinalizao, etc.

Custos de Preveno de Acidentes e Doenas Profissionais

- Encargos de estrutura de medicina e segurana no trabalho (1)
- Equipamentos de proteo (2)
- Outros custos com a preveno de acidentes e doenas profissionais (3)

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

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
	2025	2025	2025	2025	2025
Internas	52	5	0	1	58
Externas	131	14	4	5	154
Total	183	19	4	6	212



Em 2025, realizaram-se 263 ações de formação, das quais 235 tiveram uma duração igual ou inferior a 30 horas. Realizaram-se ainda 21 ações com uma carga horária compreendida entre 30 e 59 horas. Verificou-se uma predominância das ações de formação externas.

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

Quadro 23 - Contagem relativa às participações em ações de formação por cargo e 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	15	99	144	55	21	22	5	2	1	364
	F	0	300	284	207	28	10	2	3	0	834
	T	15	399	428	262	49	32	7	5	1	1198
Externas	M	3	34	18	6	2	0	1	0	0	64
	F	0	123	49	9	0	0	0	0	0	181
	T	3	157	67	15	2	0	1	0	0	245
Total	M	18	133	162	61	23	22	6	2	1	428
	F	0	423	333	216	28	10	2	3	0	1015
	T	18	556	495	277	51	32	8	5	1	1443

Indicadores estatísticos:

		2025	2024
IP %	$\frac{\text{Nº participantes em ações de}}{\text{Total de Efetivos}}$	Indice de participação (%) =	
		57,47%	47,30%

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

Quadro 24 - Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação por cargo e carreira, segundo o tipo de ação e género											
Ações Formação/ nº horas	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Fiscal Municipal	Outros	Total
Internas	M	38,3	698,3	747,0	515,0	181,0	56,0	15,0	5,0	3,0	2258,60
	F	0,0	1231,3	1191,0	805,0	377,4	26,3	6,0	7,3	0,0	3644,30
	T	38,3	1929,6	1938,0	1320,0	558,4	82,3	21,0	12,3	0,0	5902,90
Externas	M	93,0	160,0	169,3	54,4	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	484,68
	F	0,0	644,0	926,0	123,3	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	1696,60
	T	93,0	804,0	1095,3	177,7	8,0	0,0	3,3	0,0	0,0	2181,28
Total	M	131,3	858,3	916,3	569,4	189,0	56,0	15,0	5,0	0,0	2740,28
	F	0,0	1875,3	2117,0	928,3	377,4	26,3	9,3	7,3	0,0	5340,90
	T	131,3	2733,6	3033,3	1497,7	566,4	82,3	24,3	12,3	0,0	8081,18

		2025	2024
Taxa de tempo investido em formação	$\frac{\text{N.º de horas investidas em formação}}{\text{Total de Efetivos}}$	Taxa de tempo investido em formação (%) =	
		0,19%	0,65%

Quadro 25. Despesas anuais com formaço profissional

Quadro 25 - Despesas Anuais com Formaço Profissional		
Tipos de Aço de Formaço	Valor (€)	
	2025	2024
Internas	261 808,61	163 688,21
Externas	89 842,67	136 226,52
Total	351 651,28	299 914,73

Quadro 26. Relaçes profissionais

Quadro 26 - Relaçes Profissionais	
Tipos de Relaçao Profissional	Número
Número de trabalhadores sindicalizados	390
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	11
Total de votantes para comissões de trabalhadores	795

Quadro 27. Disciplina

Quadro 27 - Disciplina	
Tipos de Processo	Número
Processos Transitados do Ano Anterior	5
Processos Instaurados durante o Ano	2
Processos Transitados para o Ano Seguinte	0
Processos Decididos	7
Arquivados	4
Repreensão Escrita	0
Multa	1
Suspensão	0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	2
Cessaço da comissào de serviço	0

		2025	2024
$\text{Taxa de Indisciplina (\%)} = \frac{\text{Total de açõs disciplinares}}{\text{Efetivos Globais}}$	Taxa de Indisciplina =	0,28%	0,45%

Quadro 28. Eleitos

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

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	1	1
Adjuntos	3	0	3	6
Secretários	2	0	3	5
Total	5	0	7	12

Quadro 30. Dirigentes e equiparados

Quadro 30 - Dirigentes e Equiparados							
n.º Cargos previstos vs n.º 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	10	37	110	44	0	0	201
N.º de cargos providos em 31/12	8	35	107	30	0	0	180

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

Quadro 31 - Contagem Trabalhadores em Teletrabalho																			
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	
		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
4 dias	M	0	0	14	0	42	2	6	0	3	0	9	0	0	0	0	0	74	2
	F	0	1	22	2	80	13	44	3	1	0	2	0	1	0	0	0	150	19
	T	0	1	36	2	122	15	50	3	4	0	11	0	1	0	0	0	224	21
3 dias	M	0	0	2	2	13	11	6	2	0	0	4	2	0	0	0	0	25	17
	F	0	0	10	2	51	43	19	16	0	0	2	2	0	0	0	0	82	63
	T	0	0	12	4	64	54	25	18	0	0	6	4	0	0	0	0	107	80
2 dias	M	0	0	4	0	12	11	4	6	0	0	0	2	0	0	0	0	20	19
	F	0	0	6	5	50	40	17	16	0	0	0	2	0	0	0	0	73	63
	T	0	0	10	5	62	51	21	22	0	0	0	4	0	0	0	0	93	82
1 dia	M	0	5	0	9	4	42	0	5	0	3	0	6	0	0	0	0	4	70
	F	0	3	2	17	25	75	5	47	0	2	0	1	0	0	0	0	32	145
	T	0	8	2	26	29	117	5	52	0	5	0	0	0	0	0	0	36	215
Outros	M	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	F	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
	T	0	0	0	0	5	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0
Total de Efetivos	M	0	5	20	11	73	66	16	13	3	3	13	10	0	0	0	0	125	108
	F	0	4	40	26	209	171	88	82	1	2	4	5	1	0	0	0	343	290
	T	0	9	60	37	282	237	104	95	4	5	17	8	1	0	0	0	468	398

$TTT (\%) = \frac{\text{N.º de Trabalhadores em Teletrabalho}}{\text{Total de Efetivos}}$	Taxa de Trabalhadores em Teletrabalho (%) =	2025	2024
		19,30%	16,21%