



OEIRAS
VALLEY

PORTUGAL

—
MUNICÍPIO
OEIRAS

Balanço Social 2021



ÍNDICE

Introdução.....	3
Caraterização do Efetivo Total.....	4
Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género	4
Quadro 1.1 - Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género	8
Quadro 2 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género.....	8
Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade e género.....	11
Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o 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 deficiência por cargo/ carreira segundo o escalão etário e género.....	14
Quadro 7 - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/ carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género.....	16
Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/ carreira segundo o motivo de saída e género.....	17
Quadro 10 - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/ carreira segundo a dificuldade de recrutamento.....	18
Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o motivo e género	19
Quadro 14.1 - Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género	20
Quadro 14.2 - Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género	20
Quadro 14.3 - Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados segundo o género	21
Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/ carreira segundo o motivo de ausência e género	22
Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano	24

Quadro 18.1 – Encargos com Suplementos remuneratórios.....	25
Quadro 18.2 - Prestações sociais.....	26
Quadro 18.2.1 - Benefícios de apoio social	27
Quadro 19.1 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (no local de trabalho)	27
Quadro 19.2 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (in itinere)	28
Quadro 20 - Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho	29
Quadro 21 - Contagem das situações de doença profissional registadas durante o ano.....	30
Quadro 22 - Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos.....	31
Quadro 23 - Contagem das intervenções das comissões de higiene e segurança ocorridas durante o ano, por tipo.....	32
Quadro 24 - Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante.....	33
Quadro 25 - Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.....	33
Quadro 26 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	34
Quadro 27 - Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação	35
Quadro 28 - Contagem relativa às participações em ações de formação durante ano por cargo/ carreira segundo o tipo de ação e género.....	36
Quadro 29 - Contagem relativa às horas dispendidas em ações de formação durante ano por cargo/ carreira segundo o tipo de ação e género.....	37
Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional.....	38
Quadro 31 - Relações profissionais.....	38
Quadro 32 – Disciplina.....	39
Quadro 33 – Eleitos.....	40
Quadro 34 - Gabinetes de Apoio Pessoal.....	40
Quadro 35 - Dirigentes e equiparados	41
Considerações Finais	42

Introdução

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

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

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

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

Em cumprimento do diploma acima citado, procedeu-se à elaboração do balanço social do ano de 2021, no qual se inclui a generalidade da informação constante do formulário anexo àquele diploma, com as necessárias adaptações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Caraterização do Efetivo Total

No quadro de uma política de recursos humanos orientada para assegurar elevados níveis de desempenho, adequados à estratégia do Município, verificou-se que, a 31 de dezembro de 2021, o Município de Oeiras contabilizava um efetivo total de 2.832 trabalhadores/as distribuídos/as pelos seguintes cargos/carreiras e segundo as várias modalidades de vínculo e género:

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

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço e Regime de Substituição	M	3	27	0	0	0	0	0	0	6	36
	F	1	37	0	0	0	0	0	0	8	46
	T	4	64	0	0	0	0	0	0	14	82
CTFP por Tempo Indeterminado	M	0	0	143	113	720	0	24	58	10	1 068
	F	0	0	332	353	779	0	3	35	8	1 510
	T	0	0	475	466	1 499	0	27	93	18	2 578
CTFP a Termo Resolutivo Certo	M	0	0	0	1	56	0	0	0	0	57
	F	0	0	1	8	79	0	0	0	0	88
	T	0	0	1	9	135	0	0	0	0	145
CTFP a Termo Resolutivo Incerto	M	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
	F	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20
	T	0	0	0	0	27	0	0	0	0	27
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	3	27	143	114	783	0	24	58	16	1 168
	F	1	37	333	361	878	0	3	35	16	1 664
	T	4	64	476	475	1 661	0	27	93	32	2 832
Representação Percentual	M	0,11%	0,95%	5,05%	4,03%	27,65%	0,00%	0,85%	2,05%	0,56%	41,24%
	F	0,04%	1,31%	11,76%	12,75%	31,00%	0,00%	0,11%	1,24%	0,56%	58,76%
	T	0,14%	2,26%	16,81%	16,77%	58,65%	0,00%	0,95%	3,28%	1,13%	100,00%

A análise do quadro apresentado permite concluir que a modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI) teve uma representatividade de 91% do efetivo, com 2.578 trabalhadores, dos quais 1.510 mulheres e 1.068 homens, traduzindo um aumento de 114 trabalhadores em relação a 2020.

O regime de vinculação Contrato de Trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo certo (CTFTRC) foi o segundo mais representativo, com uma percentagem de 5%, sendo

que, dos 145 trabalhadores em questão, 88 são mulheres e 57 homens. Neste tipo de vínculo registou-se um aumento de 28 trabalhadores face ao ano anterior.

O terceiro regime de vinculação identificado Comissão de Serviço e Regime de Substituição, com uma percentagem de 3%, contabiliza um total de 82 trabalhadores, dos quais 46 são mulheres e 36 são homens, existindo assim um decréscimo de 9 trabalhadores face ao ano de 2020.

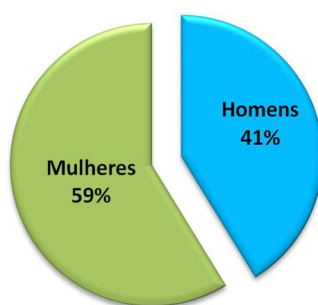
Por último surge o regime de vinculação Contrato de Trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo Incerto (CTFTRI), com uma percentagem de 1%, que corresponde a 27 trabalhadores, dos quais 20 são mulheres e 7 são homens, refletindo um decréscimo de 8 trabalhadores face ao ano de 2020.

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

No cômputo geral, observou-se um aumento do número total de efetivos em 125 trabalhadores.

Distribuição dos trabalhadores por Grupo Profissional e Género

Total de Efetivos por género



Ao nível da distribuição do número de trabalhadores por género, observou-se que as mulheres continuam a estar em maioria (59% do total do efetivo), tal como se verificou no último estudo. Esta realidade é notória na maioria das carreiras/categorias, com

exceção das carreiras de Informática e de Polícia Municipal¹, nas quais o número de homens é superior. O número total de trabalhadores do género feminino teve um aumento de 85 efetivos, enquanto o género masculino somou mais 40 efetivos, em comparação com 2020.

Distribuição dos trabalhadores/as por Cargo/Carreira e Género



Analisando a distribuição dos trabalhadores por carreira², verifica-se uma maior representação da carreira de Assistente Operacional, com um total de 1661 trabalhadores, ou seja, cerca de 59% do total à semelhança do ano anterior, traduzindo um aumento de 77 trabalhadores/as em relação a 2020.

A carreira de Dirigente Superior manteve o mesmo número, com 4 trabalhadores correspondentes a 0,14% do efetivo.

O universo dos Dirigentes Intermédios, com um total de 64 trabalhadores, tem uma representatividade de 2,26% do efetivo global, verificando-se uma diminuição de 8 trabalhadores relativamente ao ano transato.

As carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico estão equiparadas a nível percentual, ambas com 17% do total, ou seja, representando 476 e 475 trabalhadores

¹ Carreiras não revistas

² Na carreira “Outros” estão contempladas carreiras não revistas (Fiscais de Obras, Fiscais Municipais, Chefe de Serviços de Administração Escolar, Chefe de Serviços de Limpeza) e pessoal dos Gabinetes de Apoio à Presidência e à Vereação.

respetivamente, o que significa um acréscimo relativamente a 2020 de 22 técnicos superiores e 32 assistentes técnicos.

Evolução do número de efetivos

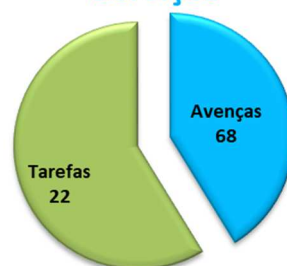


No gráfico acima verifica-se uma tendência de crescimento gradual do número de trabalhadores ao longo dos últimos anos, com recurso a contratação de novos trabalhadores por forma a colmatar as necessidades reais dos diversos serviços

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

	Género	Total
Tarefa	M	13
	F	9
	T	22
Avença	M	28
	F	40
	T	68
Total	M	41
	F	49
	T	90

Total de Prestações de Serviços



Em matéria de prestação de serviços à data de 31 de dezembro de 2021, o Município conta com sessenta e oito (68) avenças, das quais trinta (30) correspondem a efetivas novas contratações e as demais a processos de renovação e vinte e dois tarefeiros (22).

Em comparação com o ano anterior regista-se um aumento de 18 tarefeiros e uma diminuição de 4 avençados.

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

O nível médio etário dos trabalhadores do Município de Oeiras, em exercício efetivo de funções em 2021, situou-se nos 49 anos de idade, situação semelhante à do ano anterior.

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	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	7	0	0	2	0	9
	F	0	0	0	4	7	0	0	0	0	11
	T	0	0	0	4	14	0	0	2	0	20
25 - 29	M	0	0	2	5	33	0	1	5	0	46
	F	0	0	4	4	28	0	0	5	0	41
	T	0	0	6	9	61	0	1	10	0	87
30-34	M	0	0	11	8	61	0	1	13	0	94
	F	0	0	19	22	66	0	0	5	1	113
	T	0	0	30	30	127	0	1	18	1	207
35-39	M	0	1	6	7	70	0	4	3	1	92
	F	0	1	20	31	67	0	0	2	1	122
	T	0	2	26	38	137	0	4	5	2	214
40-44	M	0	5	25	9	107	0	8	18	2	174
	F	0	8	67	43	104	0	1	15	2	240
	T	0	13	92	52	211	0	9	33	4	414
45-49	M	0	7	34	18	102	0	6	14	4	185
	F	0	13	88	77	108	0	0	8	2	296
	T	0	20	122	95	210	0	6	22	6	481
50-54	M	0	6	27	20	118	0	2	0	1	174
	F	1	11	68	47	148	0	1	0	1	277
	T	1	17	95	67	266	0	3	0	2	451
55-59	M	1	4	19	17	145	0	1	2	0	189
	F	0	1	37	57	177	0	0	0	7	279
	T	1	5	56	74	322	0	1	2	7	468
60-64	M	0	3	11	21	109	0	0	1	7	152
	F	0	2	23	58	139	0	1	0	2	225
	T	0	5	34	79	248	0	1	1	9	377
65-69	M	2	1	8	9	31	0	1	0	0	52
	F	0	1	6	18	34	0	0	0	0	59
	T	2	2	14	27	65	0	1	0	0	111
70 ou mais anos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
Total de Efetivos	M	3	27	143	114	783	0	24	58	16	1 168
	F	1	37	333	361	878	0	3	35	16	1 664
	T	4	64	476	475	1 661	0	27	93	32	2 832
Média de Idades	M	64	51	49	51	49	0	44	40	55	48
	F	54	48	48	50	50	0	53	39	52	49
	T	62	49	48	50	49	0	45	39	53	49

No ano 2021, o Município de Oeiras apresenta um leque etário de 3,43, sendo que o trabalhador mais jovem tem 21 anos e o trabalhador mais velho tem 72 anos, sendo a idade média dos trabalhadores de 49 anos.

No que se refere aos Assistentes operacionais, o grupo mais representativo do efetivo global, apurou-se um nível médio etário de 49 anos, enquanto que nos Assistentes Técnicos, com a terceira maior representatividade, o nível médio é de 50 anos. Por outro lado, "Outros" evidenciaram os valores médios etários de 53 anos.

Relativamente aos Técnicos Superiores, o segundo grupo mais representativo do efetivo global apresenta um nível médio etário de 48 anos. No que respeita aos Informáticos verificamos o nível médio etário situa-se nos 45 anos.

É na carreira de Polícia Municipal que se registou o nível médio etário mais baixo, com cerca de 39 anos, seguida da Informática que apresenta um nível médio de 45 anos.

Por sua vez, os Dirigentes Superiores evidenciaram os valores médios etários mais elevados, com 62 anos, enquanto que os Dirigentes Intermédios registaram os valores médios etários mais reduzidos, com cerca de 49 anos.

Num âmbito geral, e comparativamente com ano de 2020, constatou-se ainda que a maior concentração de trabalhadores passou da faixa etária compreendida entre os 55-59 anos de idade para a faixa etária dos 45-49 anos, representando assim um efetivo total mais jovem.

O nível médio etário constatado entre ambos o género foi muito semelhante, registando as mulheres uma idade média de 49 anos e os homens de 48 anos. Verificou-se também que a maior concentração de elementos de ambos o género se situou na faixa etária dos 40-49 anos, com um total de 296 mulheres e 185 homens.

Taxa de Envelhecimento	33,83%	Taxa de Envelhecimento = Trabalhadores com mais de 55 anos de idade/ total de trabalhadores
Taxa de Emprego Jovem	0,71%	Taxa de Emprego Jovem = Trabalhadores com menos de 25 anos de idade/ total de trabalhadores
Leque Etário	3,43	Leque Etário = Idade do trabalhador mais velho/ idade do trabalhador mais novo
Nível Etário Médio	49	Nível Etário Médio (anos) = Somatório das idades de todos os trabalhadores/total de trabalhadores

A taxa de envelhecimento global (de trabalhadores com 55 ou mais anos) é de 33,83%, sendo que a carreira/categoria com maior taxa de envelhecimento é a de Assistente Operacional, na qual 38,2% dos trabalhadores tem 55 ou mais anos num total de 1.661 trabalhadores, seguindo-se os Assistentes Técnicos com 37,9% num total de 475 trabalhadores.

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

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Até 5 Anos	M	1	1	36	28	270	0	5	16	3	360
	F	0	0	59	80	306	0	0	10	2	457
	T	1	1	95	108	576	0	5	26	5	817
5 a 9	M	0	1	4	7	100	0	0	2	1	115
	F	0	0	10	32	127	0	0	0	0	169
	T	0	1	14	39	227	0	0	2	1	284
10 a 14	M	0	1	19	6	116	0	4	6	2	154
	F	0	4	40	27	57	0	0	2	1	131
	T	0	5	59	33	173	0	4	8	3	285
15 - 19	M	1	11	26	10	78	0	8	20	0	154
	F	0	13	84	33	102	0	0	12	2	246
	T	1	24	110	43	180	0	8	32	2	400
20 - 24	M	0	5	26	15	68	0	4	9	2	129
	F	0	15	62	44	110	0	1	10	3	245
	T	0	20	88	59	178	0	5	19	5	374
25 - 29	M	0	4	12	6	52	0	0	2	2	78
	F	1	2	36	46	108	0	0	1	2	196
	T	1	6	48	52	160	0	0	3	4	274
30 - 34	M	0	1	16	22	40	0	2	2	2	85
	F	0	1	26	53	51	0	1	0	4	136
	T	0	2	42	75	91	0	3	2	6	221
35 - 39	M	0	1	3	7	30	0	1	1	1	44
	F	0	1	12	29	13	0	0	0	1	56
	T	0	2	15	36	43	0	1	1	2	100
40 ou mais anos	M	1	2	1	13	29	0	0	0	3	49
	F	0	1	4	17	4	0	1	0	1	28
	T	1	3	5	30	33	0	1	0	4	77
Total	M	3	27	143	114	783	0	24	58	16	1 168
	F	1	37	333	361	878	0	3	35	16	1 664
	T	4	64	476	475	1 661	0	27	93	32	2 832
Média de Antiguidade	M	23	21	16	21	13	0	16	14	23	15
	F	27	22	18	19	13	0	31	14	24	16
	T	24	22	17	19	13	0	17	14	24	15

O quadro acima permite-nos aferir que o nível de antiguidade se situou em 15 anos, acima do nível aferido em 2020 que se situava nos 12 anos. Verificou-se também que a maioria dos trabalhadores detinham uma antiguidade inferior a 5 anos, representando uma taxa de 28,8% do efetivo global.

Nível médio de antiguidade

15 anos

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

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

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
4 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	150	0	0	0	3	153
	F	0	0	0	0	85	0	0	0	0	85
	T	0	0	0	0	235	0	0	0	3	238
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	2	188	0	0	0	0	190
	F	0	0	0	3	158	0	0	0	0	161
	T	0	0	0	5	346	0	0	0	0	351
9.º ano ou equivalente	M	0	0	0	17	275	0	0	1	1	294
	F	0	0	0	30	311	0	1	1	3	346
	T	0	0	0	47	586	0	1	2	4	640
11.º ano	M	0	0	0	3	20	0	0	1	0	24
	F	0	0	0	24	24	0	0	0	0	48
	T	0	0	0	27	44	0	0	1	0	72
12.º ano ou equivalente	M	0	0	0	77	141	0	9	50	5	282
	F	0	0	0	230	274	0	0	30	2	536
	T	0	0	0	307	415	0	9	80	7	818
Bacharelato	M	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	F	0	0	9	2	2	0	0	0	0	13
	T	0	0	11	2	2	0	0	0	0	15
Licenciatura	M	3	21	120	12	6	0	14	6	5	187
	F	1	32	284	68	19	0	2	4	9	419
	T	4	53	404	80	25	0	16	10	14	606
Mestrado	M	0	4	21	3	1	0	1	0	1	31
	F	0	6	38	4	4	0	0	0	2	54
	T	0	10	59	7	5	0	1	0	3	85
Doutoramento	M	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	F	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
	T	0	1	2	0	0	0	0	0	1	4
Total de Efetivos	M	3	25	143	114	783	0	24	58	16	1 166
	F	1	39	333	361	878	0	3	35	16	1 666
	T	4	64	476	475	1 661	0	27	93	32	2 832

A observação dos níveis de escolaridade dos trabalhadores do Município permitiu concluir que 43,4% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano (valor inferior em 2% relativamente ao ano anterior), 28,9% detinham o 12.º ano ou equivalente, 25% terminaram o ensino superior e 2,5% o 11.º ano.

Quando analisado o género, o número de mulheres com escolaridade igual ou superior ao 9.º ano é superior aos homens. Esta evidência inverte-se quando analisada a escolaridade igual ou inferior ao 6.º ano, onde o número de homens é superior.

No que se refere aos trabalhadores com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, observou-se uma representatividade de 0,11 % dos efetivos, existindo uma diminuição quando comparado com o ano anterior.

Índice Habilitacional	79,10%	Índice Habilitacional= Trabalhadores com 9 ou mais Anos de escolaridade / total de trabalhadores
Índice Habilitacional I	20,80%	Índice Habilitacional I = Trabalhadores com 4 a 8 Anos de escolaridade / total de trabalhadores
Índice Habilitacional II	54,03%	Índice Habilitacional II =Trabalhadores com 9 a 12 anos de escolaridade / total de trabalhadores
Taxa de Analfabetismo	0,11%	Taxa de analfabetismo= Trabalhadores com menos de 4 anos de escolaridade / total de trabalhadores
Taxa Habilitação Básica	43,40%	Taxa de habilitação básica= Trabalhadores com 4 a 9 anos de escolaridade / total de trabalhadores
Taxa Habilitação Secundária	31,43%	Taxa de habilitação secundária = Trabalhadores com 10 a 12 anos de escolaridade / total de trabalhadores
Taxa Formação Superior	25,07%	Taxa de formação superior = Trabalhadores com Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / total de trabalhadores

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

No final de 2021 existiam 60 trabalhadores de nacionalidade estrangeira a exercer funções no Município de Oeiras, observando-se a maioria na carreira de Assistente Operacional, e proveniente de países da Comunidade dos Países de Língua Oficial Portuguesa (CPLP).

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
União Europeia	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
CPLP	M	0	0	2	0	30	0	0	0	0	32
	F	0	0	3	2	20	0	0	0	0	25
	T	0	0	5	2	50	0	0	0	0	57
Outros	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	M	0	0	2	0	30	0	0	0	0	32
	F	0	0	4	2	22	0	0	0	0	28
	T	0	0	6	2	52	0	0	0	0	60

Taxa de Colaboradores Estrangeiros	2,12%	Taxa de trabalhadores estrangeiros = Nº de trabalhadores estrangeiros / total de trabalhadores
---	--------------	--

Em 2021 registou-se uma taxa de trabalhadores estrangeiros na ordem dos 2,12%, sendo que destes 95% pertencem à CPLP.

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

Em 2021, foi na faixa etária dos 45-49 anos que se verificou a maior incidência de número de trabalhadores portadores de deficiência, tendo o Município registado uma taxa de trabalhadores portadores de deficiência a rondar 3,74% o que representa um total de 106 trabalhadores, sendo maioritariamente mulheres.

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	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	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 - 29	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
30 - 34	M	0	0	0	0	3	0	1	0	0	4
	F	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	T	0	0	0	0	5	0	1	0	0	6
35 - 39	M	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
	T	0	0	0	2	4	0	0	0	0	6
40 - 44	M	0	0	1	0	2	0	0	0	0	3
	F	0	1	3	0	4	0	0	0	0	8
	T	0	1	4	0	6	0	0	0	0	11
45 - 49	M	0	0	2	1	3	0	0	0	0	6
	F	0	1	6	2	4	0	0	0	0	13
	T	0	1	8	3	7	0	0	0	0	19
50 - 54	M	0	0	1	1	3	0	0	0	0	5
	F	0	1	2	4	4	0	0	0	0	11
	T	0	1	3	5	7	0	0	0	0	16
55 - 59	M	0	0	1	0	2	0	1	0	0	4
	F	0	0	2	2	8	0	0	0	0	12
	T	0	0	3	2	10	0	1	0	0	16
60 - 64	M	0	0	1	1	3	0	0	0	0	5
	F	0	1	2	8	8	0	0	0	0	19
	T	0	1	3	9	11	0	0	0	0	24
65 - 69	M	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3
	F	0	0	1	1	2	0	0	0	0	4
	T	0	0	3	1	3	0	0	0	0	7
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	0	0	8	3	21	0	2	0	0	34
	F	0	4	16	19	33	0	0	0	0	72
	T	0	4	24	22	54	0	2	0	0	106

Taxa de Colaboradores Portadores de Deficiência **3,74%**

Taxa de trabalhadores portadores de deficiência = N° de trabalhadores portadores de deficiência / total de trabalhadores

Ao longo dos anos tem vindo a verificar-se a existência de diversas medidas de apoio e inclusão de trabalhadores portadores de deficiência, e em 2019 o Município recorreu à medida de “Emprego Apoiado em Mercado Aberto (EAMA)” , que visa proporcionar às pessoas portadoras de deficiência, incapacidade e capacidade de trabalho reduzida, o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime de trabalho normal.

Prevê o Decreto-Lei 29/2001 de 3 de fevereiro, que a escolha de profissão e o acesso à função pública são direitos constitucionalmente garantidos a todos os cidadãos, em condições de igualdade e liberdade.

Por forma a favorecer a sua integração profissional no mercado de trabalho, é instituído sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior 60% nos serviços e organismos da Administração Central e Local, bem como nos Institutos Públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.

Assim em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada a quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência, definindo-se regras específicas para os concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10.

Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos portadores de deficiência. Já nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato portador de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em suma, deve o Estado na sua qualidade de grande empregador, tomar a seu cargo a responsabilidade de promover a qualificação laboral do cidadão portador de deficiência e tornar possível o seu acesso a emprego qualificado.

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

Durante o ano de 2021 verificou-se um total de 392 trabalhadores admitidos e regressados, com destaque para as entradas através de Procedimento Concursal, com uma representatividade de 64%, verificou-se que a maioria se encontra na carreira de Assistente Operacional, num total de 165 trabalhadores e que, em segundo lugar aparece “Outras Situações” com cerca de 27% equivalente a 107 trabalhadores.

Por recurso à modalidade de mobilidade de trabalhadores em funções públicas externos ao Município, registou-se a entrada de 23 novos trabalhadores, que representa 5,9% do total de entradas.

No que respeita às Comissões de Serviço, correspondente a 1,5% do total de entradas, verificou-se que se tratou da ocupação de postos de trabalho de Cargos Dirigentes.

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Procedimento concursal	M	0	0	12	15	60	0	0	0	0	87
	F	0	0	26	34	105	0	0	0	0	165
	T	0	0	38	49	165	0	0	0	0	252
Cedência de interesse público	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
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M	0	0	3	2	2	0	0	0	0	7
	F	0	0	13	3	0	0	0	0	0	16
	T	0	0	16	5	2	0	0	0	0	23
Regresso de licença	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
	T	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
Comissão de serviço	M	0	2	0	0	0	0	0	0	1	3
	F	0	2	0	0	0	0	0	0	1	3
	T	0	4	0	0	0	0	0	0	2	6
CEAGP/CEAGPA	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
Outras situações	M	0	0	1	1	40	0	0	0	6	48
	F	0	0	5	13	40	0	0	1	0	59
	T	0	0	6	14	80	0	0	1	6	107
Total de Efetivos	M	0	2	17	18	102	0	0	0	7	146
	F	0	2	46	51	145	0	0	1	1	246
	T	0	4	63	69	247	0	0	1	8	392

Taxa de Admissões

13,84%

Taxa de admissões = Nº de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados) / total de trabalhadores

Relativamente à distribuição das entradas por género, entraram mais mulheres do que homens, com registo de 246 mulheres e 146 homens, comparativamente com o ano anterior.

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

No ano de 2021 foram registadas 267 saídas, destacando-se o motivo “Outros” com 89 trabalhadores, com uma representatividade de 33,3% do total de saídas.

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Caducidade	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	2	27	0	0	0	0	29
	T	0	0	0	2	28	0	0	0	0	30
Revogação (mútuo acordo)	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
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	M	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	M	0	0	2	2	19	0	0	1	0	24
	F	0	0	1	3	34	0	0	0	0	38
	T	0	0	3	5	53	0	0	1	0	62
Sanção disciplinar	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
Outros	M	0	2	10	4	16	0	0	1	0	33
	F	0	1	23	17	15	0	0	0	0	56
	T	0	3	33	21	31	0	0	1	0	89
Conclusão sem sucesso do período experimental	M	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
	F	0	0	0	1	3	0	0	0	0	4
	T	0	0	0	1	10	0	0	0	0	11
Fim da situação de mobilidade interna	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
Fim da situação de cedência de interesse público	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
Morte	M	0	1	0	0	5	0	0	0	0	6
	F	0	1	0	2	3	0	0	0	1	7
	T	0	2	0	2	8	0	0	0	1	13
Reforma/aposentação	M	0	1	3	4	18	0	0	0	0	26
	F	0	0	2	1	16	0	0	0	0	19
	T	0	1	5	5	34	0	0	0	0	45
Limite de idade	M	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
Cessação da comissão de serviço	M	0	2	0	0	0	0	0	0	2	4
	F	0	3	0	0	0	0	0	0	3	6
	T	0	5	0	0	0	0	0	0	5	10
Total de Efetivos	M	0	6	15	11	70	0	0	2	2	106
	F	0	5	26	26	100	0	0	0	4	161
	T	0	11	41	37	170	0	0	2	6	267

O segundo motivo que originou o maior número de saídas foi a resolução, denúncia exoneração (iniciativa do trabalhador), com um total de 62 representando 23,2% do total de saídas.

Foi no género feminino que se verificou o maior número de saídas, contabilizando um total de 161 saídas enquanto que, no sexo masculino, o total foi de 106 trabalhadores. Esta tendência também se havia verificado no ano de 2020.

Taxa de Saídas	9,43%	Taxa de saídas= N° de trabalhadores que saíram / total de trabalhadores
Índice de Rotação	84,00%	Índice de rotação= N° de trabalhadores em 31 de Dezembro/N° de trabalhadores em 1 de Janeiro+ entradas+ saídas
Taxa de Reposição	146,82%	Taxa de reposição= N° de trabalhadores que entraram/ Número de trabalhadores que saíram

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

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Não Abertura de Procedimento Concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impugnação do Procedimento Concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falta de Aprovação do Órgão Executivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento Concursal Improcedente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento Concursal em Desenvolvimento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Da análise ao quadro abaixo, verifica-se um total de 538 mudanças de situação dos trabalhadores, maioritariamente devido a Alteração Obrigatória do Posicionamento Remuneratório, correspondendo a 56,5% do total de mudanças.

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	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
Procedimento Concursal	M	0	0	13	14	47	0	0	0	0	74
	F	0	0	25	33	97	0	0	0	0	155
	T	0	0	38	47	144	0	0	0	0	229
Consolidação da Mobilidade na Categoria (3)	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 (1)	M	0	1	24	18	59	0	2	1	1	106
	F	0	1	70	58	69	0	0	0	0	198
	T	0	2	94	76	128	0	2	1	1	304
Alteração do Posicionamento Remuneratório por Opção Gestionária (regra) (2)	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 do Posicionamento Remuneratório por Opção Gestionária (exceção) (2)	M	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
Total	M	0	1	37	32	111	0	2	1	1	185
	F	0	1	95	91	166	0	0	0	0	353
	T	0	2	132	123	277	0	2	1	1	538

Notas:

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

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

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

No ano de 2021 verificou-se um registo de trabalho noturno num total de 4.482 horas, unicamente em regime normal.

	Género	Total
Normal	M	4 482
	F	0
	T	4 482
Extraordinário	M	0
	F	0
	T	0
Total	M	4 482
	F	0
	T	4 482

Notas:

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

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

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

Foi contabilizado um total de 216.358 horas de trabalho extraordinário, sendo a totalidade realizado em regime extraordinário diurno e maioritariamente realizado por homens, com uma representação de 65,96% da totalidade.

	Género	Total
Extraordinário Diurno	M	142 695
	F	73 664
	T	216 358
Extraordinário Noturno	M	0
	F	0
	T	0
Total	M	142 695
	F	73 664
	T	216 358

Notas:

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

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

Relativamente ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, o mesmo realizou-se maioritariamente em dias de descanso semanal complementar, contabilizando 81.501 horas o que corresponde a 71,96% do total de horas, surgindo em segundo lugar o trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com 21.296 horas, valor que representa 18,8% do total à semelhança do verificado no ano de 2020.

Comparativamente com o sucedido no ano transato, é nos feriados que se verifica o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 10.473 horas, correspondendo assim a 9,2% da totalidade de horas.

Também aqui a maioria das horas são realizadas pelo género masculino, contabilizando um total de 72.333 horas, o que representa 63,86% do número de horas realizadas no ano de 2021, tendência que se tem verificado desde 2020.

	Género	Total
Descanso Semanal Obrigatório	M	10 839
	F	10 457
	T	21 296
Descanso Semanal Complementar	M	53 736
	F	27 765
	T	81 501
Feriados	M	7 758
	F	2 715
	T	10 473
Total	M	72 333
	F	40 937
	T	113 270

Notas:

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

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

O motivo de ausência por doença voltou a ser a principal causa de absentismo, com 53,52% do somatório total das ausências, representando um aumento de 13,52%, relativamente aos valores registados em 2020. Situação esta que, em grande parte, poderá estar diretamente ligada ao quadro epidemiológico causado pela Covid-19.

Em segundo lugar surgem as ausências por acidente em serviço ou doença profissional, com 19,8%, verificando-se a maior parte destas ausências na carreira de Assistente Operacional, representando 88% do somatório de ausências por este motivo, mantendo-se a tendência verificada em 2020.

Os Assistentes Operacionais continuam a ser o grupo profissional que mais ausências contabilizou em 2021, com um total de 71.580, o que representa 74,7% do total de ausências.

	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Casamento	M	0	0	18	11	69	0	0	11	0	109
	F	0	0	21	10	30	0	0	0	0	61
	T	0	0	39	21	99	0	0	11	0	170
Proteção na Parentalidade	M	0	0	5	94	658	0	163	39	0	959
	F	0	0	869	1 099	5 337	0	0	274	42	7 621
	T	0	0	874	1 193	5 995	0	163	313	42	8 580
Falecimento de Familiar	M	0	4	28	14	157	0	9	21	0	233
	F	0	0	63	118	275	0	0	8	0	464
	T	0	4	91	132	432	0	9	29	0	697
Doença	M	0	26	1 559	692	17 975	0	202	537	26	21 017
	F	0	37	3 109	5 735	21 057	0	0	336	0	30 274
	T	0	63	4 668	6 427	39 032	0	202	873	26	51 291
Por acidente em Serviço ou Doença Profissional	M	0	0	14	98	10 041	0	14	450	0	10 617
	F	0	131	422	1 132	6 675	0	0	0	0	8 360
	T	0	131	436	1 230	16 716	0	14	450	0	18 977
Assistência a Familiares	M	0	0	71	23	220	0	0	10	0	324
	F	0	0	247	348	1 138	0	0	34	0	1 767
	T	0	0	318	371	1 358	0	0	44	0	2 091
Trabalhador-Estudante	M	0	0	0	64	3	0	24	58	0	149
	F	0	0	15	159	28	0	0	19	0	221
	T	0	0	15	223	31	0	24	77	0	370
Por Conta do Período de Férias	M	0	1	49	52	465	0	11	19	9	605
	F	0	0	131	219	398	0	1	17	1	767
	T	0	1	180	271	863	0	12	36	10	1 372
Com Perda de Vencimento	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
Cumprimento de Pena Disciplinar	M	0	0	88	0	74	0	0	0	0	162
	F	0	0	0	0	90	0	0	0	0	90
	T	0	0	88	0	164	0	0	0	0	252
Greve	M	0	0	1	13	168	0	0	1	1	184
	F	0	0	6	39	328	0	0	0	0	372
	T	0	0	7	52	496	0	0	1	1	556
Injustificadas	M	0	0	18	30	1 281	0	0	9	0	1 337
	F	0	0	0	1	632	0	0	2	0	635
	T	0	0	18	31	1 912	0	0	11	0	1 972
Outros	M	9	18	950	213	2 260	0	23	442	4	3 919
	F	0	3	1 737	1 349	2 222	0	1	284	2	5 598
	T	9	21	2 687	1 562	4 482	0	24	726	6	9 517
Total	M	9	49	2 801	1 304	33 371	0	446	1 597	40	39 615
	F	0	171	6 619	10 208	38 210	0	2	974	45	56 228
	T	9	220	9 420	11 512	71 580	0	448	2 571	85	95 843

Taxa de Absentismo
14,97%

Taxa de absentismo = Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) / Total de dias trabalháveis X Total de trabalhadores

Taxa de Absentismo Masculino
15,01%

Taxa de absentismo masculino = Nº de dias de ausência Homem / Nº de dias trabalháveis X Total de trabalhadores Homem

Taxa de Absentismo Feminino
14,95%

Taxa de absentismo Feminino = Nº de dias de ausência Mulheres / Nº de dias trabalháveis X Total de trabalhadores Mulheres

Valor Médio Real de Ausência
55,84%

Valor Médio Real de Ausência = Nº de dias de ausência + Férias / total de trabalhadores

O resultado da análise do quadro permitiu concluir que a taxa de absentismo está situada nos 14,97%

Contrariamente ao verificado no ano de 2020, e relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se que a maioria corresponde aos homens com 15,01% o que corresponde a um total de 39.615 dias.

Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano

A despesa com o pessoal ao serviço do Município de Oeiras contabilizou um total de 56.156.455,20€, existindo assim um aumento dos encargos quando comparado com o ano de 2020, sendo que as remunerações base representam 66,3% do total de encargos com pessoal durante o ano em análise, com um somatório de 37.258.437,18€, seguidas dos Outros Encargos com pessoal, que totalizaram 18,4% com uma despesa de 10.312.741,65€.

	Valor em Euros
Remunerações base (1)	37 258 437,18 €
Suplementos remuneratórios (2)	4 537 475,06 €
Prémios de desempenho	293 529,53 €
Prestações sociais (3)	3 754 271,78 €
Outros encargos com pessoal	10 312 741,65 €
Total	56 156 455,20 €

Notas:

(1) Remuneração base inclui os subsídios de férias e de Natal.

(2) O valor dos suplementos remuneratórios no quadro 18 e o total do quadro 18.1 não podem ser diferentes.

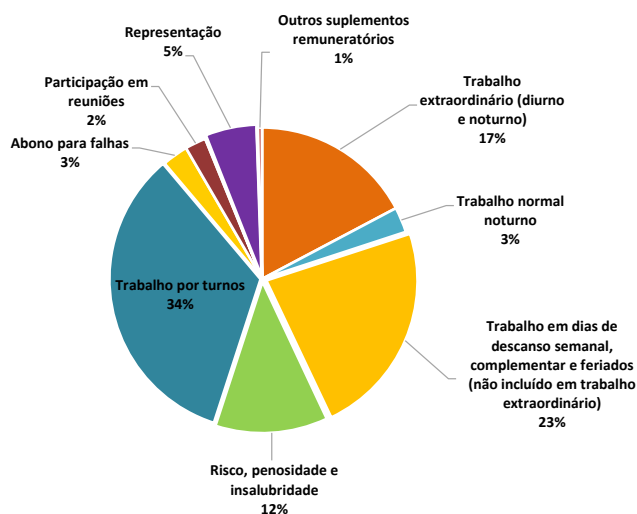
(3) O valor das prestações sociais no quadro 18 e o total do quadro 18.2 não podem ser diferentes.

Quadro 18.1 – Encargos com Suplementos remuneratórios

Tipos de Suplementos Remuneratórios	Valor em Euros
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	782 784,42 €
Trabalho normal noturno	124 056,80 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	1 042 167,65 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	2 326,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	544 714,86 €
Fixação na periferia	0,00 €
Trabalho por turnos	1 533 997,92 €
Abono para falhas	126 999,43 €
Participação em reuniões	101 009,52 €
Ajudas de custo	6 260,17 €
Representação	247 717,92 €
Secretariado	4 128,70 €
Outros suplementos remuneratórios	21 311,67 €
Total	4 537 475,06 €

No ano de 2021 verificou-se um total de 4.537.475,06€ despendidos em suplementos remuneratórios, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho por turnos, com uma representatividade de 33,8%, mantendo-se a tendência do ano anterior.

Suplementos Remuneratórios



Quadro 18.2 - Prestações sociais

As prestações sociais pagas aos trabalhadores do Município de Oeiras totalizaram 3.754.271,78€, destacando-se o subsídio de refeição, no montante de 2.896.091,20€, com uma representatividade de 77,1% do total, seguindo-se as despesas com benefícios sociais que representam 17,4%.

Tipos de Prestações Sociais	Valor em Euros
Abono de família	48 928,71 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	24 285,64 €
Subsídio de educação especial	27 018,26 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €
Subsídio de refeição	2 896 091,20 €
Subsídio de funeral	0,00 €
Subsídio por morte	10 515,01 €
Benefícios sociais	652 240,22 €
Outras prestações sociais	95 192,74 €
Total	3 754 271,78 €

Quadro 18.2.1 - Benefícios de apoio social

No que respeita aos benefícios de apoio social, e como se pode constatar no quadro abaixo, o Município de Oeiras atribuiu uma verba de 652.240,22€ para pagamento de subsídio de estudos.

Tipos de Prestações de Ações Sociais Complementares	Valor em Euros
Grupos desportivos/ casa de pessoal	0,00 €
Refeitórios	0,00 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00 €
Colónias de férias	27 500,00 €
Subsídio de estudos	368 472,22 €
Apoio socioeconómico	191 268,00 €
Outros benefícios sociais	65 000,00 €
Total	652 240,22 €

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

No ano de 2021 ocorreram 229 acidentes em trabalho constatando-se um acréscimo de 56,8% face a 2020, tendo na maioria sido com homens.

Dos acidentes ocorridos no local de trabalho, 83% deram origem a perda de dias com baixa médica, nos quais 45,8% tiveram como consequência a ausência dos trabalhadores sinistrados por um período superior a 30 dias de baixa e 53% ausência por um período compreendido entre 4 a 30 dias de baixa.

A incidência de acidentes no local de trabalho apresentou uma taxa de 8,09%, o que comparativamente com o ano anterior significou quase o dobro.

	Género	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais	Total
N.º Total de Acidentes	M	14	56	53	0	123
	F	27	45	34	0	106
	T	41	101	87	0	229
N.º de Acidentes com Baixa	M	1	56	53	0	110
	F	1	45	34	0	80
	T	2	101	87	0	190
Número de Dias de Trabalho Perdidos por Acidentes Ocorridos no Ano	M	1	752	4 846	0	5 599
	F	3	669	3 336	0	4 008
	T	4	1 421	8 182	0	9 607
Número de Dias de Trabalho Perdidos por Acidentes Ocorridos em Anos Anteriores	M	0	79	4 371	0	4 450
	F	2	54	3 792	0	3 848
	T	2	133	8 163	0	8 298

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

O Nº total de acidentes refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais.

O Nº de acidentes com baixa exclui os mortais.

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

Taxa de Incidência de Acidentes (no local de trabalho)
8,09%

Taxa de incidência de acidentes de trabalho = Nº de acidentes de trabalho / total de trabalhadores

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

Relativamente aos acidentes em trabalho ocorridos no percurso casa/trabalho (in itinere), num total de 23 acidentes, verificou-se que 22% ocorreram com homens e os restantes 78% com mulheres, significando a perda de 1.133 dias de trabalho, triplicando assim o número apurado no ano de 2020.

	Género	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais	Total
N.º Total de Acidentes	M	0	3	2	0	5
	F	1	9	8	0	18
	T	1	12	10	0	23
N.º de Acidentes com Baixa	M	0	3	2	0	5
	F	0	9	8	0	17
	T	0	12	10	0	22
Número de Dias de Trabalho Perdidos por Acidentes Ocorridos no Ano	M	0	31	265	0	296
	F	0	129	708	0	837
	T	0	160	973	0	1 133
Número de Dias de Trabalho Perdidos por Acidentes Ocorridos em Anos Anteriores	M	0	0	0	0	0
	F	0	11	377	0	388
	T	0	11	377	0	388

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

O N.º de acidentes com baixa exclui os mortais.

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

A incidência de acidentes “in itinere” apresentou uma taxa de 0,81%, representado um pequeno crescimento em relação ao ano de 2020 (que foi em 2020 de 0,70%).

Taxa de Incidência de Acidentes(In Itinere)
0,81%

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

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

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 242 casos, sendo que 78,5% correspondem a casos de incapacidade temporária e absoluta para o trabalho, o que significa que durante um determinado período os trabalhadores ficaram impossibilitados de desempenhar as suas funções, 16,1% com incapacidade parcial, estando ao serviço com algumas limitações e 5,4% de casos de incapacidade permanente e parcial, que se traduz na necessidade de ajustamentos ao posto de trabalho, podendo por vezes refletir a necessidade de reclassificação profissional.

Casos de Incapacidade	Total
Casos de Incapacidade Permanente Absoluta	0
Casos de Incapacidade Permanente Parcial	13
Casos de Incapacidade Permanente Absoluta para o Trabalho Habitual	0
Casos de Incapacidade Temporária e Absoluta	190
Casos de Incapacidade Temporária e Parcial	39
Total	242

Importa referir que comparativamente a 2020 existiu um acréscimo no total de 29 casos de incapacidades relativamente a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho.

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

Doença Profissional	Códigos	N.º de Casos	Número de Dias de Ausência
Doenças Provocadas por Agentes Químicos		0	0
Doenças do Aparelho Respiratório		0	0
Doenças Cutâneas e Outras		1	0
Doenças Provocadas por Agentes Físicos	214;218	2	185
Doenças Infecciosas e Parasitárias		0	0

Nota:

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

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 3 casos, sendo 1 resultante de doenças cutâneas e/ou outras provocados por agentes físicos, o que relativamente ao ano anterior, significou um decréscimo de 8 casos.

O ano em análise verificou-se um decréscimo para 185 dias de ausência, quando comparado com o ano anterior, onde foram registados 872 dias de ausência.

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

No decorrer do ano de 2021 registaram-se 2.213 exames no âmbito da medicina do trabalho, o que representou um custo de 59.097,90€. O número de exames tem vindo a sofrer variações, verificando-se este ano a realização de mais 728 exames.

Atividades de Medicina	Número	Total (euros)
Total dos Exames Médicos Efetuados (a)	2 123	59 097,90 €
Exames de Admissão (b)	234	6 513,90 €
Exames Periódicos (c)	1 631	45 402,10 €
Exames Ocasionais e Complementares (d)	258	7 181,90 €
Exames de Cessação de Funções €	0	0,00 €
Despesas com Medicina no Trabalho		59 098,00 €
Visitas aos Postos de Trabalho	118	

Nota:

Incluir nas despesas com medicina no trabalho as relativas a medicamentos e vencimentos de pessoal afetado

(a) - É igual à soma de (b) + (c) + (d) + (e)

Taxa de Saúde Ocupacional	74,96%
----------------------------------	---------------

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

Como se pode constatar no quadro acima, a maioria dos exames são periódicos, traduzindo-se num total de 1.631, tendo uma representatividade 76,8% do total de exames efetuados, e por consequência do valor total dispendido para o efeito.

Importa ainda assinalar que no ano de 2021 foram efetuadas 118 visitas ao local de trabalho, atividade não verificada no ano anterior.

A taxa de saúde ocupacional apresenta uma percentagem de 74,96%, tendo em conta os 2.832 trabalhadores em funções a 31 de dezembro, e o número de exames de medicina do trabalho realizados, num total de 2.123 exames.

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

Tipos de Intervenção de Higiene e Segurança	Total
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos Locais de Trabalho	0
Outras	0
Total	0

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

Mobilidades internas	Total
Alteração das funções exercidas	9
Formação profissional	0
Adaptação ao posto de trabalho	0
Alteração do regime de horário de trabalho	0
Mobilidade interna	0
Total	9

Nota:

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

Na sequência dos acidentes de trabalho que resultaram em incapacidades nos trabalhadores, em 9 situações existiu a necessidade de reintegração profissional, ficando os mesmos afetos a atividades compatíveis com a sua condição física.

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

Ações de Formação em Higiene e Segurança	Total
Ações realizadas durante o ano	35
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	246

No âmbito das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, realizaram-se 35 ações, menos 112 que em 2020, tendo abrangido 246 trabalhadores, ou seja, menos 1.042 que no ano anterior.

Tendo em consideração que o número total de trabalhadores do Município de Oeiras é de 2.832, significa que 8,69% dos trabalhadores foram abrangidos pelas ações de formação realizadas, enquanto que no ano anterior foram abrangidos 48% do total de trabalhadores.

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

Tipos de Custo de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	Valor em euros
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	59 097,95 €
Equipamentos de proteção (b)	633 679,17 €
Formação em prevenção de riscos (c)	2 875,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	0,00 €

Nota:

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

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

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

Com o objetivo de promover a saúde e segurança no trabalho e desta forma diminuir acidentes de trabalho e doenças profissionais, há muito que o Município de Oeiras investe em saúde, formação e em dotar os seus trabalhadores de equipamentos de proteção individual de qualidade e conforto.

Em 2021 este Município investiu 695.652,12€ na prevenção de acidentes e doenças profissionais, verificando-se a maior parte deste investimento em equipamentos de proteção, num total de 633.679,17€ o que significa 91% do total investido nesta área,

surgindo em segundo lugar nos encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho com 59.097,95€ com uma representatividade de 8,5% do total investido, mantendo a tendência verificada no ano de 2020.

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

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

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

Durante o ano de 2021, realizaram-se 179 ações de formação profissional, ou seja, mais 34 que no ano anterior.

	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	73	12	2	1	88
Externas	69	8	4	10	91
Total	142	20	6	11	179

Do total de ações de formação profissional realizadas, 88 foram de carácter interno e 91 externo, o que comparadamente com o ano anterior, representa mais 35 ações de formação interna e menos 1 externa.

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

De entre um total de 1.795 participações em ações de formação, denota-se que a maioria resultou da frequência de ações internas com 1.462 participações o que representa 81,45% do total de participações, verificando-se um acréscimo de 6,3% em relação ao ano de 2020.

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Internas	5	84	474	260	599	0	12	28	0	1 462
Externas	4	21	99	9	104	0	1	95	0	333
Total	9	105	573	269	703	0	13	123	0	1 795

Da análise do quadro acima, conclui-se que a maioria das ações de formação foram frequentadas por Assistentes Operacionais, com 39,2% do total de ações de formação realizadas, o que em termos de modalidade de formação assume uma representatividade de 41% nas ações de formação internas e 31,2% nas externas.

Índice de Participação
63,38%

Taxa de participação em ações de formação = N° de participantes em ações de formação/total de trabalhadores

Tendo em conta que o Município contava, à data de 31 de dezembro de 2021, com um efetivo de 2.832 trabalhadores, o índice de participação em ações de formação situa-se nos 63,38%, o que comparativamente com 2020 traduz-se num acréscimo de 16,8%.

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

Dos 1.795 participantes nas referidas 179 ações de formação profissional, apurou-se um total de 33.944 horas dispendidas por parte dos diversos(as) cargos/carreiras profissionais que fazem parte do efetivo deste Município, o que confere uma duração média de formação de 11,99 horas, o que corresponde um acréscimo de 10,52 horas quando comparado com o ano anterior mantendo-se a tendência na taxa de tempo investido em formação, sendo que, em 2021, foi de 0.76% e, em 2020, de 0,09%. Esta conclusão é demonstrativa cada vez mais da preocupação do Município de Oeiras, na formação dos trabalhadores para responder aos constantes desafios no âmbito da Gestão Autárquica.

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Internas	58	1 391	8 831	4 118	10 907	0	73	275	0	25 653
Externas	25	740	3 410	172	3 432	0	22	490	0	8 291
Total	83	2 131	12 241	4 290	14 339	0	95	765	0	33 944

Do quadro acima pode concluir-se que o grupo profissional que registou maior número de horas dispendidas em formação foi o de Assistente Operacional com 42,24%, surgindo em segundo lugar a carreira de Técnico Superior com 36,1%, seguindo-se os Assistentes Técnicos com 12,6%.

Na carreira de Dirigentes, a maior representatividade situa-se nos Dirigentes Intermédios com uma representatividade de 6,2% enquanto os Dirigentes Superiores surgem com 0,2%.

Enquanto que no ano 2020 foi na carreira Polícia Municipal que surgiu o maior número de horas dispendidas em formação, no ano de 2021 tal situação não se verificou, tendo esta carreira assumido uma representatividade de 2,3%.

Relativamente aos informáticos tiveram uma representatividade de 0,28% das horas dispendidas em formação, verificando-se acréscimo quando comparado com 2020.

Duração média das ações de formação | **11,99 horas**

Duração média das ações de formação = Total de horas das ações de formação/total de trabalhadores

Taxa de tempo investido em formação | **0,76%**

Taxa de tempo investido em formação = Nº de horas investidas em formação/Potencial anual de horas trabalháveis

Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional

O Município de Oeiras investiu, em 2021, 178.582,90€ em ações de formação, onde se destacam as ações de formação internas, com 141.039,88€, representando 78,98% do total, pertencendo os restantes 21,02% a ações externas, mantendo-se a tendência do ano anterior.

Tipos de Ação de Formação para Despesas	Valor em euros
Ações internas	141 039,88 €
Ações externas	37 543,02 €
Total	178 582,90 €

Custo por ação de formação | **997,67 €**

Custo por ação de formação = Custo com formação/Nº total de ações de formação

Custo por participante | **99,49 €**

Custo por participante = Custo com formação/Nº de participantes

Custo da formação por efectivo | **63,06 €**

Custo da formação por efectivo = Custo da formação /total de trabalhadores

Taxa de investimento em formação | **0,32%**

Taxa de investimento em formação = Total de despesas anuais com formação/Total de encargos com pessoal

Quadro 31 - Relações profissionais

A 31 de dezembro do ano de 2021 observou-se um total de 1.229 trabalhadores sindicalizados, refletindo uma taxa de sindicalização de 43,40% comparativamente com ao ano transato.

Tipos de Relação Profissional	Total
Número de trabalhadores sindicalizados	1 229
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	19
Total de votantes para comissões de trabalhadores	2 832

Taxa de sindicalização

43,40%

Taxa de sindicalização = N° de trabalhadores sindicalizados/total de trabalhadores

Quadro 32 – Disciplina

No que concerne à disciplina, foram instaurados 47 processos, mais 22 do que no ano passado, a que se somaram 11 transitados do ano 2020.

Tipos de Processo	Total
Processos transitados do ano anterior	11
Processos instaurados durante o ano	47
Processos transitados para o ano seguinte	12
Processos Decididos	29
Arquivados	10
Repreensão escrita	5
Multa	7
Suspensão	5
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	2
Cessação da comissão de serviço	0

Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, apurou-se a conclusão de 29 processos em 2021, 10 dos quais por arquivamento, 5 com a aplicação da pena de repreensão escrita, 7 com aplicação de multa, 5 resultaram na suspensão de trabalhadores e 2 levaram ao despedimento. Para 2022 transitaram 12 processos.

Taxa de indisciplina
0,67%

Taxa de indisciplina = Total de ações disciplinares/total de trabalhadores

A taxa de indisciplina situa-se nos 0,67%, que comparada com o ano anterior traduz um crescimento de 0.52%.

Quadro 33 – Eleitos

No final do ano 2021, o Município de Oeiras contava com 86 eleitos locais, ou seja, mais 37 que no ano de 2020, encontrando-se a maioria em regime de não permanência- Assembleia Municipal com 88,4% do total.

	Regime de permanência - tempo inteiro - câmara municipal - presidente e vereadores	Regime de permanência - meio tempo - câmara municipal - vereadores	Regime não permanência - câmara municipal	Regime não permanência - assembleia municipal
Nº de Eleitos	8	0	2	76

Quadro 34 - Gabinetes de Apoio Pessoal

Em 2021 verificou-se a afetação de 14 trabalhadores do Município aos Gabinetes de Apoio Pessoal, menos 2 que em 2020, com a função de Adjuntos e Secretários, mantendo-se a tendência do ano anterior.

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

Nota:

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

Os GAP são também incluídos nos quadros 1 a 4

Quadro 35 - Dirigentes e equiparados

Os Dirigentes e equiparados apresentam um total de 145 trabalhadores do total do efetivo, o que representa menos 7 trabalhadores que no ano anterior.

É na carreira de Dirigente Intermédio de 2º grau que se encontram a maioria dos efetivos, com 75 trabalhadores, representando 51,72% do total de Dirigentes ou Equiparados, tendência igualmente verificada em 2020.

	Dirigente superior (diretor municipal/diretor delegado)	Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento municipal/diretor delegado)	Dirigente intermédio de 2.º grau (chefe de divisão municipal)	Dirigente intermédio de 3.º grau ou inferior	Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a diretor de departamento municipal)	Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a chefe de divisão municipal)	Total
N.º de cargos previstos em regulamento municipal	4	17	40	16	0	0	77
N.º de cargos providos em 31/12	4	16	35	13	0	0	68

Notas:

Informação incluída nos restantes quadros:

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

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

Considerações Finais

Os indicadores expressados, que caracterizam a população efetiva de trabalhadores do Município de Oeiras, permitem tecer algumas considerações sobre os resultados apurados ao longo de 2021.

Apesar desta conjuntura difícil, comparativamente com o ano de 2020, registou-se um acréscimo de 125 de trabalhadores, terminando o ano de 2021 com 2.832 trabalhadores (58,76% mulheres e 41,24% homens). De salientar que mais de metade da taxa de admissões ocorreu na categoria de Assistente Operacional, especificamente nas áreas funcionais destinadas à Limpeza Urbana e Ação Educativa, dada a necessidade de reforçar equipas para assegurar as condições de higiene e segurança à população oeirense em geral e em contexto escolar.

Este acréscimo traduz-se numa taxa de admissão de trabalhadores na ordem dos 13,84%, mantendo-se assim a tendência de crescimento verificada entre (2016-2021).

Relativamente à caracterização dos trabalhadores, observou-se que o nível médio etário se situou nos 49 anos de idade, situação semelhante à do ano anterior. Ao nível das habilitações literárias vislumbrou-se que 22,6% dos trabalhadores são detentores do 9º ano ou equivalente, situando-se a maioria na carreira de Assistente operacional com uma representatividade de 91,5 %.

Ao nível da estrutura de carreiras, conclui-se que os Assistentes Operacionais continuam a apresentar o maior número de efetivos, com uma representação de 58,65% do efetivo global.

A situação epidemiológica influenciou de forma significativa a taxa de absentismo, maioritariamente por três fatores: ausências por baixa médica devido a doença COVID-19, por isolamento profilático ou assistência à família. Assim em 2021, a taxa de absentismo total foi de 14,97%, descendo 0.82%. A diferença entre a taxa de absentismo masculino e feminino é mínima, inferior a 1%, contrariamente ao verificado no ano de 2020 que registava uma diferença de 2,84%.

Em 2021, a taxa de Incidência de Acidentes (no local de trabalho) foi de 8,09%, traduzindo-se quase no dobro da taxa verificada em 2020, que se situava nos 4,80%. Este crescimento acentuado decorre do regresso generalizado ao regime de trabalho presencial e à não interrupção das atividades letivas, não desconsiderando que grande parte dos acidentes de trabalho ocorre na categoria de Assistente Operacional na área funcional de ação educativa.

Salienta-se ainda um acréscimo na taxa de indisciplina com uma taxa de 0,67%, isto é, num efetivo de 2.832 trabalhadores no ano de 2021, havendo lugar a 14 sanções disciplinares.

Destaca-se a formação profissional como um mecanismo privilegiado para o desenvolvimento de competências dos trabalhadores, dotando-os de capacidades de ajustamento e adaptação aos desafios constantes que se colocam atualmente à Administração Local. Em 2021, por recurso maioritariamente à formação on-line foi possível alcançar uma frequência total de 33.944 horas, distribuídas por 179 ações de formação, sendo 88 internas e 91 externas, sendo que o índice de participação situou-se nos 63,38%, o que se traduziu num investimento médio por ação de formação de 997,67 €, ficando demonstrada a procura por parte do Município de Oeiras em dar formação adequada aos seus trabalhadores, mesmo em condições adversas.

No que se refere à admissão e regresso de trabalhadores, apurou-se que foram ocupados 392 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal de 2021, 252 na sequência de procedimento concursal.

Por fim, nos encargos com o pessoal, foram despendidos 56.156.455,20 €, sendo que as remunerações base representam 66,3% do total de encargos apurados durante o ano.