

Balanço Social 2025



Índice

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

Índice de tabelas

Tabela 1 – Eleitos locais no ano de 2025

Tabela 2 – Dirigentes no ano de 2025

Tabela 3 – Gabinetes de Apoio Pessoal

Tabela 4 – Colaboradores estrangeiros

Tabela 5 – Mudança de situação dos trabalhadores

Tabela 6 – Tipos de Relação Profissional

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

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

Tabela 9 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

Tabela 10 – Suplementos remuneratórios do ano de 2025

Tabela 11 - Prestações sociais de 2025

Tabela 12 – Benefícios de apoio social

Tabela 13 – Acidentes de trabalho

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

Tabela 15 - Participação em Formação Profissional segundo Cargo/Carreira

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

Introdução

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

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

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

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

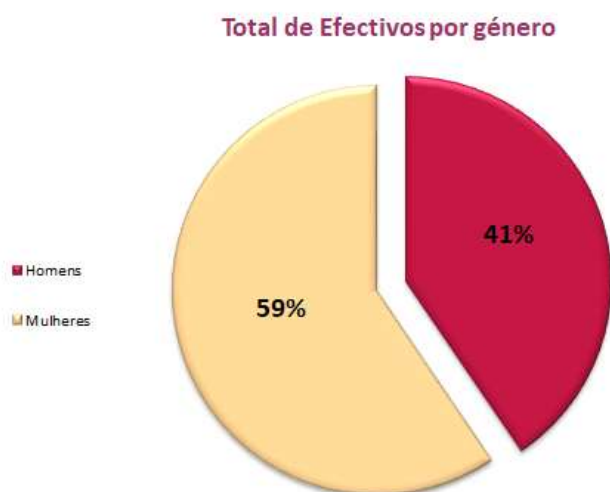
Recursos Humanos

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

O Município de Oeiras contabilizou, a 31 de dezembro de 2025, um efetivo total de 2.824 trabalhadores representando um aumento de 31 trabalhadores face ao ano anterior, conforme resulta do gráfico infra.



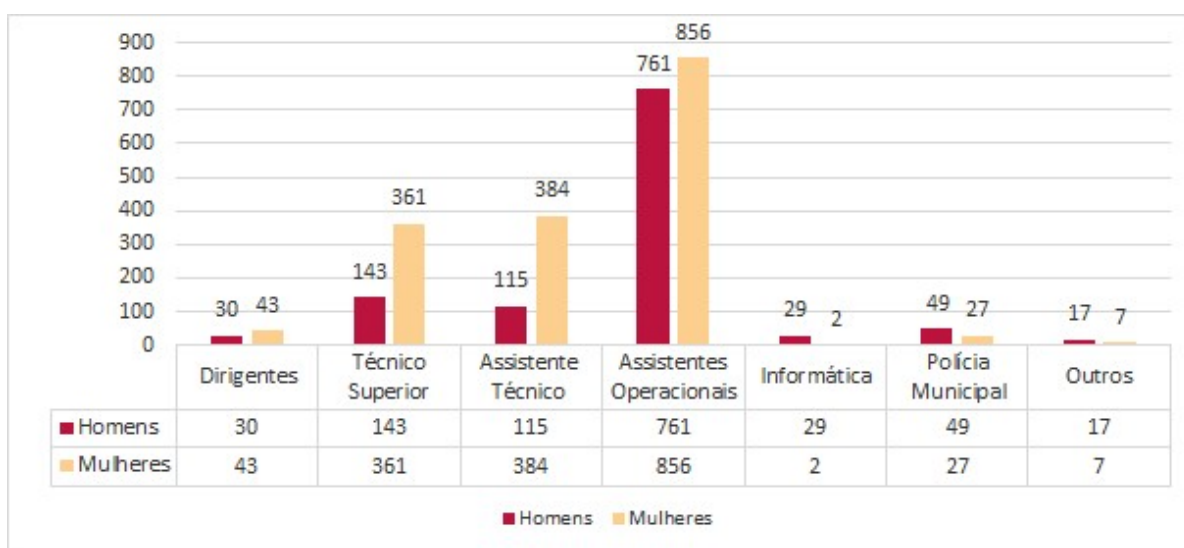
Relativamente à distribuição do número de trabalhadores por género, verificou-se que as mulheres permanecem em maioria, correspondendo a 59% do efetivo total, à semelhança do observado em anos anteriores.



Analisando a distribuição dos trabalhadores por carreira, observou-se uma predominância da carreira de Assistente Operacional, que integra 1.617 trabalhadores, correspondendo a cerca de 57% do total.

O universo dos 73 Dirigentes corresponde a 2,59% do efetivo global, tendo-se registado, relativamente ao ano transato, um decréscimo de 3 cargos ocupados.

As carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico apresentaram um peso idêntico, ambas com 17% do total, correspondendo a 504 e 499 trabalhadores respetivamente. Verifica-se, ainda, um aumento de 22 Técnicos Superiores e de 15 Assistentes Técnicos.



2. Eleitos Locais

No final do ano 2025, o Município de Oeiras contabilizou 49 eleitos locais, o mesmo número que o registado no ano anterior, verificando-se que a maioria se encontrou em regime de não permanência. A Assembleia Municipal representou 77,5% do total, o que corresponde a 38 eleitos locais.

Tabela 1 – Eleitos locais no ano de 2025

	Regime de permanência - tempo inteiro - câmara municipal - presidente e vereadores	Regime de permanência - meio tempo - câmara municipal - vereadores	Regime não permanência - câmara municipal	Regime não permanência - assembleia municipal
N.º de Eleitos	9	0	2	38

3. Dirigentes

Verificou-se que os Dirigentes corresponderam a 5,92% do efetivo total.

A carreira de Dirigente Intermédio de 2º grau concentrou a maioria dos efetivos, totalizando 41 trabalhadores, o que corresponde a 24,55% do total de Dirigentes ou Equiparados, mantendo-se esta tendência nos últimos dois anos.

Tabela 2 – Dirigentes no ano de 2025

	Dirigente superior (diretor municipal/diretor delegado)	Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento municipal/diretor delegado)	Dirigente intermédio de 2.º grau (chefe de divisão municipal)	Dirigente intermédio de 3.º grau ou inferior	Total
N.º de cargos previstos em regulamento municipal	4	18	45	22	89
N.º de cargos providos em 31/12	3	16	41	18	78

4. Gabinetes de Apoio

No ano de 2025, 11 trabalhadores do Município ficaram afetos aos Gabinetes de Apoio, mantendo-se este número constante em relação ao ano anterior.

Tabela 3 – Gabinetes de Apoio Pessoal

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

5. Distribuição Etária dos Recursos Humanos

Em 31 de dezembro de 2025, o nível médio etário dos trabalhadores do Município de Oeiras em exercício efetivo de funções situou-se nos 49 anos, mantendo-se constante em relação ao ano anterior.

A faixa etária com maior número de trabalhadores do Município é a dos 45-49 anos, representando 17,56% do total, seguida das faixas 50-54 anos (17,39%) e 60-64 anos (15,82%).

Entre os Assistentes Operacionais, o grupo mais numeroso do efetivo global, a maioria situou-se na faixa etária dos 60-64 anos (10,80%). Já os Técnicos Superiores, o segundo grupo mais representativo, concentraram-se principalmente na faixa dos 50-54 anos.

Entre os Assistentes Técnicos, terceira carreira mais representativa, a maioria situou-se na faixa etária dos 50-54 anos, registando-se um acréscimo de 19 trabalhadores face ao ano anterior.

Entre os trabalhadores das carreiras de Informática (Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação) e da Polícia Municipal, a maior concentração etária situou-se na faixa dos 45-49 anos.

Entre os Dirigentes, os Superiores predominaram nas faixas etárias de 55-59, 60-64 e 65-69 anos, ao passo que os Intermédios se concentraram principalmente nas faixas dos 45-49 e 50-54 anos.

A análise da representatividade por género mostra que, à semelhança do ano transato, o género feminino predominou na maioria das faixas etárias, exceto nas faixas até 24 anos e 70 ou mais anos, mantendo-se esta tendência nos últimos anos.

Taxa de Envelhecimento	de 37,11%	Taxa de envelhecimento = Trabalhadores com mais de 55 anos de idade / total de trabalhadores
------------------------	-----------	--

Taxa de Emprego Jovem	0,64%	Taxa de Emprego Jovem = Trabalhadores com menos de 25 anos de idade / total de trabalhadores
-----------------------	-------	--

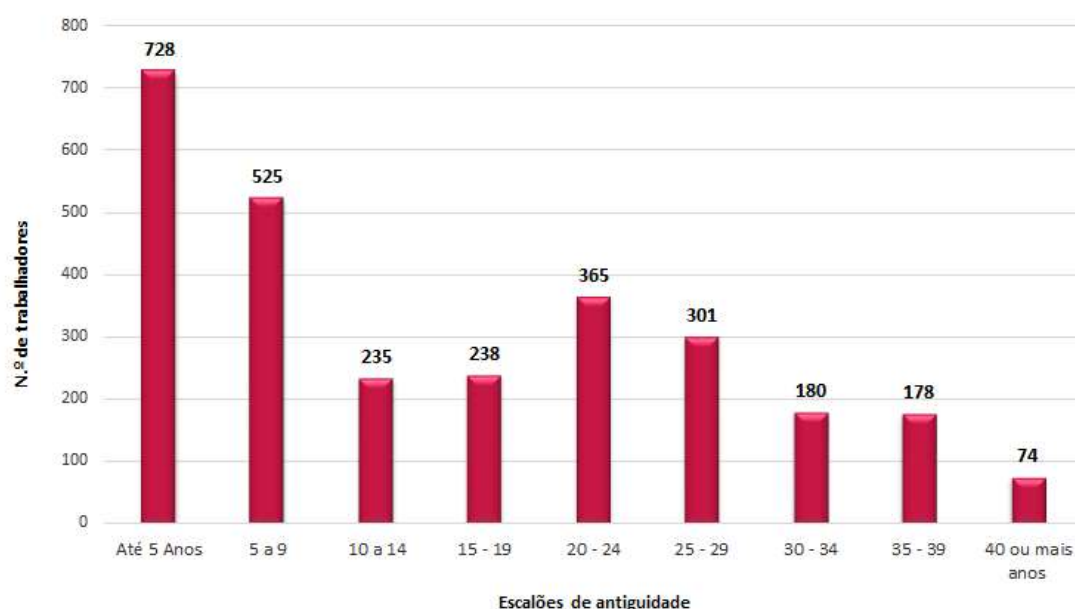
Leque Etário	3,17	Leque etário = Idade do trabalhador mais velho / Idade do trabalhador mais novo
--------------	------	---

Em 2025, a **Taxa de Envelhecimento Global** relativa a trabalhadores com 55 anos ou mais, foi de 37,11%. A carreira de Assistente Operacional apresentou a maior taxa, com 41,37% do efetivo (669 trabalhadores) enquadrados nesta faixa etária.

Em relação ao ano anterior, verificou-se que a Taxa de Envelhecimento e a Taxa de Emprego Jovem permaneceram estáveis.

Em 2025, o Município de Oeiras registou um Leque Etário de 3,17, com idades do trabalhador mais jovem aos 24 anos até ao mais velho com 76 anos.

6. Antiguidade

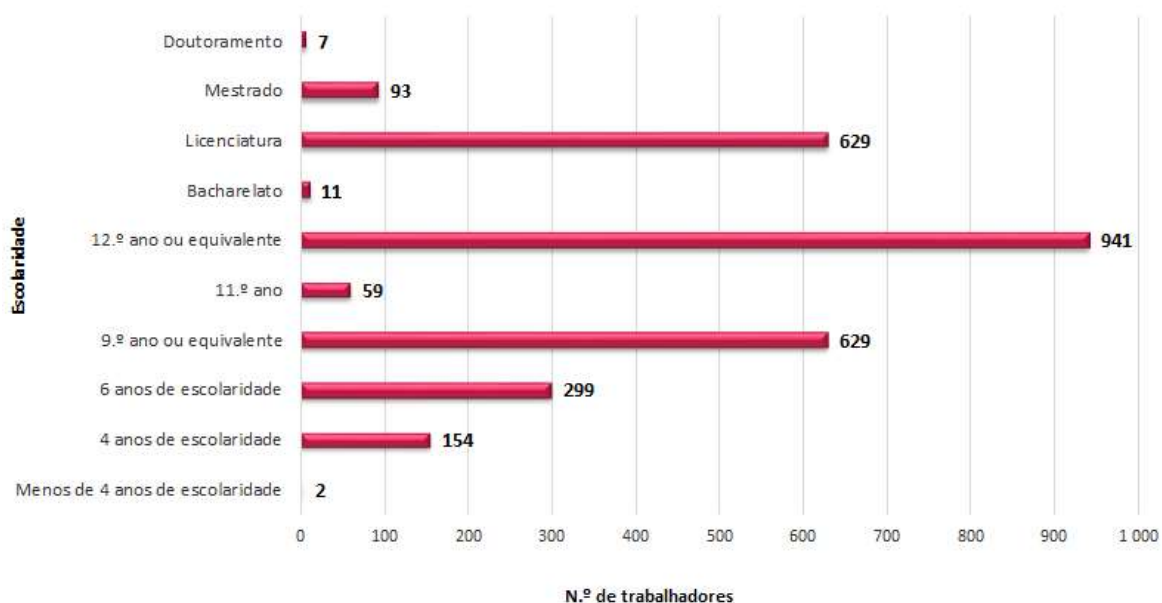


A análise do gráfico indica que o nível médio de antiguidade dos trabalhadores se manteve em 15,17 anos, constante face ao ano anterior. A maioria dos trabalhadores tinha antiguidade inferior a 5 anos (25,82% do efetivo), registando-se um decréscimo marginal de 0,02 pontos percentuais em relação ao ano anterior.

Nível médio de antiguidade	15,17	Nível médio de antiguidade = Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores / total de trabalhadores
----------------------------	-------	--

7. Habilitações Literárias

No que respeita aos níveis de escolaridade, 38,38% dos trabalhadores do Município tinham habilitações equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, representando uma redução de 2,36 pontos percentuais face ao ano anterior. Por sua vez, 33,32% possuía escolaridade correspondente ao 12.º ano, enquanto o 9.º ano e a Licenciatura representavam cada um 22,27% do efetivo.



No que respeita ao género, as mulheres predominam entre os trabalhadores com escolaridade igual ou superior ao 9.º ano, enquanto os homens predominam na escolaridade igual ou inferior ao 6.º ano, tendência que se mantém nos últimos anos.

Taxa de Habilitação Superior	26,20%	Taxa de formação superior = Trabalhadores com Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / total de trabalhadores
-------------------------------------	--------	---

Taxa de Habilitação Secundária	35,41%	Taxa de habilitação secundária = Trabalhadores com 10 a 12 anos de escolaridade / total de trabalhadores
---------------------------------------	--------	--

Taxa de Habilitação Básica	38,31%	Taxa de habilitação básica = Trabalhadores com 4 a 9 anos de escolaridade / total de trabalhadores
-----------------------------------	--------	--

Entre os trabalhadores com escolaridade inferior ao 4.º ano, a representatividade situou-se em 0,07% do efetivo, valor idêntico ao do ano anterior.

8. Nacionalidades

Tabela 4 – Colaboradores estrangeiros

	Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Outros		Total	
União Europeia	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	1	M:	1	M:	1	M:	0	M:	3
	T:	1	T:	1	T:	1	T:	0	T:	3
CPLP	H:	0	H:	0	H:	13	H:	1	H:	14
	M:	1	M:	3	M:	13	M:	0	M:	17
	T:	1	T:	3	T:	26	T:	1	T:	31
Total	H:	0	H:	0	H:	13	H:	1	H:	14
	M:	2	M:	4	M:	14	M:	0	M:	20
	T:	2	T:	4	T:	27	T:	1	T:	34

Taxa de Colaboradores Estrangeiros	de	1,20%	Taxa de trabalhadores estrangeiros = N° de trabalhadores estrangeiros / total de trabalhadores
------------------------------------	----	-------	--

Em 2025, o Município de Oeiras contou com 34 trabalhadores estrangeiros, maioritariamente na carreira de Assistente Operacional e oriundos de países da CPLP. A taxa de trabalhadores estrangeiros foi de 1,20%, registando-se um acréscimo em relação ao ano anterior, com 91,18% pertencentes à CPLP.

9. Trabalhadores portadores de deficiência

No ano de 2025, a faixa etária dos 50-54 anos apresentou a maior concentração de trabalhadores portadores de deficiência. A taxa global situou-se em 4,40%, representando 124 trabalhadores, valor idêntico ao registado no ano anterior.

Quanto à composição por género, 60% do efetivo eram mulheres (75) e 40% homens (49).

Entre os 124 trabalhadores portadores de deficiência, a carreira de Assistente Operacional concentrou a maior proporção, cerca de 50,81%.

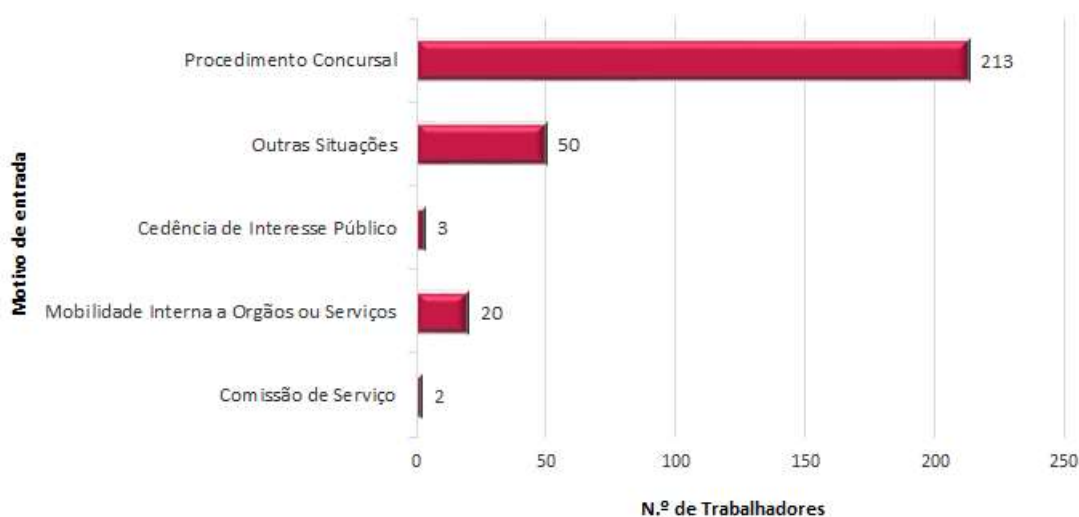
10. Rotatividade

10.1. Admissões

Em 2025, o Município registou 288 trabalhadores admitidos ou regressados, com 73,96% recrutados por Procedimento Concursal. A carreira de Assistente Operacional concentrou a maioria destas entradas, totalizando 142 trabalhadores.

Por recurso ao instrumento de Mobilidade de trabalhadores em funções públicas externos, 20 trabalhadores ingressaram no Município, correspondendo a 6,94% do total de entradas.

Entre as entradas classificadas como "Outras Situações", verificou-se uma representatividade de 17,36% do total, abrangendo situações como regresso de Licenças sem Remuneração, Mobilidades Externas não consolidadas e Períodos Experimentais sem sucesso, entre outros.



Taxa de admissões	10,20%	Taxa de admissões = N.º de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados) / total de trabalhadores
-------------------	--------	--

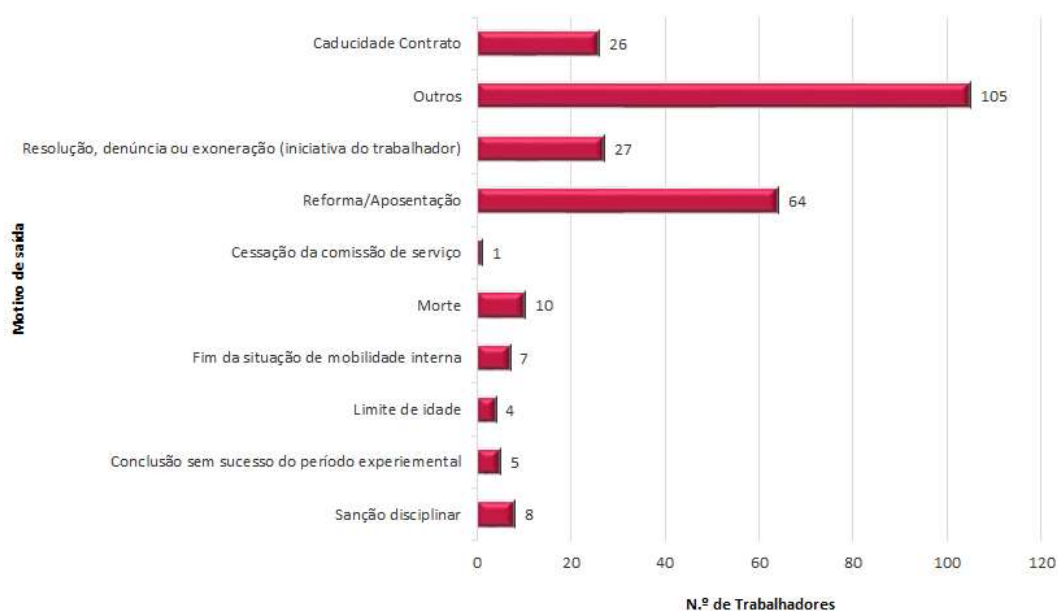
Em comparação com o ano anterior, registou-se uma diminuição de 35 admissões, refletindo uma redução de 1,34% na Taxa de Admissão.

No que respeita às entradas por género, foram admitidas 162 mulheres e 126 homens. Face ao ano anterior, observou-se uma diminuição de 28 mulheres e 7 homens, correspondendo ao decréscimo global de 35 admissões.

10.2. Saídas

Em 2025, verificou-se 257 saídas de trabalhadores, menos 69 face ao ano anterior. Esta diminuição, combinada com as admissões, conduziu a uma Taxa de Reposição de 112,06%, explicando o incremento no número de efetivos do Município.

Os principais motivos das saídas de trabalhadores assentaram em Mobilidades para outras entidades, Períodos Experimentais e Comissões de Serviço externas, incluídos na categoria "Outros", bem como Reformas/Aposentação e Resolução, denúncia ou exoneração por iniciativa do trabalhador.



Taxa de saída	9,10%	Taxa de saídas= Nº de trabalhadores que saíram / total de trabalhadores
---------------	-------	---

Índice de rotação	0,84	Índice de rotação= Nº de trabalhadores em 31 de dezembro/Nº de trabalhadores em 1 de janeiro+ entradas+ saídas
-------------------	------	--

Taxa de reposição	112,06%	Taxa de reposição= Nº de trabalhadores que entraram/ Número de trabalhadores que saíram
-------------------	---------	---

No que respeita às saídas por género, o número de mulheres diminuiu para 140, menos 47 comparativamente ao ano anterior, enquanto os homens totalizaram 117 saídas, menos 22 face a 2024.

Em 2025, a Taxa de Saídas foi de 9,10%, menos 2,55% do que no ano anterior. No mesmo período, verificou-se um aumento do Índice de Rotação para 0,84 e um aumento da Taxa de Reposição para 112,06%.

11. Mudanças de situação dos trabalhadores

Tabela 5 – Mudança de situação dos trabalhadores

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	24	H:	0	H:	24
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	13	M:	0	M:	13
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	37	T:	0	T:	37
Procedimento concursal	H:	0	H:	9	H:	16	H:	54	H:	3	H:	1	H:	0	H:	83
	M:	0	M:	14	M:	36	M:	64	M:	0	M:	0	M:	0	M:	114
	T:	0	T:	23	T:	52	T:	118	T:	3	T:	1	T:	0	T:	197
Consolidação da mobilidade na categoria (3)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	H:	1	H:	44	H:	29	H:	251	H:	1	H:	2	H:	2	H:	330
	M:	0	M:	123	M:	97	M:	223	M:	0	M:	1	M:	3	M:	447
	T:	1	T:	167	T:	126	T:	474	T:	1	T:	3	T:	5	T:	777
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção) (2)	H:	0	H:	4	H:	2	H:	12	H:	0	H:	0	H:	0	H:	18
	M:	0	M:	8	M:	8	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	16
	T:	0	T:	12	T:	10	T:	12	T:	0	T:	0	T:	0	T:	34
Total	H:	1	H:	57	H:	47	H:	317	H:	4	H:	27	H:	2	H:	455
	M:	0	M:	145	M:	141	M:	287	M:	0	M:	14	M:	3	M:	590
	T:	1	T:	202	T:	188	T:	604	T:	4	T:	41	T:	5	T:	1 045

Da análise da tabela acima, verificou-se 1.045 mudanças de situação dos trabalhadores, predominando as Alterações Obrigatórias do Posicionamento Remuneratório resultantes do ciclo de avaliação de 2023/2024, as quais representaram 74,35% do total.

12. Relações Profissionais

Em 31 de dezembro de 2025, o Município contou com 1.266 trabalhadores sindicalizados, refletindo uma Taxa de Sindicalização de 44,83%, o que representa um acréscimo de 196 trabalhadores face ao ano transato.

Tabela 6 – Tipos de Relação Profissional

Tipos de Relação Profissional	Total	
Número de trabalhadores sindicalizados	T:	1 266
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	T:	22
Total de votantes para comissões de trabalhadores	T:	2 824

Taxa de sindicalização	44,83%	Taxa de sindicalização = Número de trabalhadores sindicalizados / total de trabalhadores
------------------------	--------	--

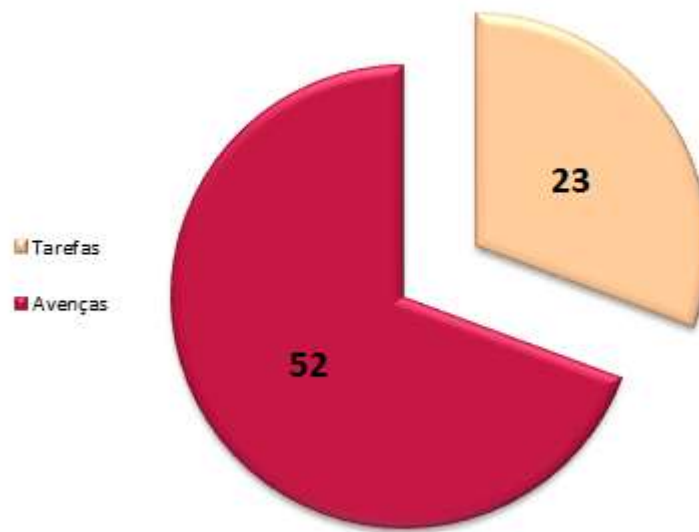
Prestadores de Serviço

1. Evolução do número de prestadores de serviços

À data de 31 de dezembro de 2025, no âmbito da prestação de serviços a pessoas singulares, estavam em vigor 52 avenças e 23 tarefas.

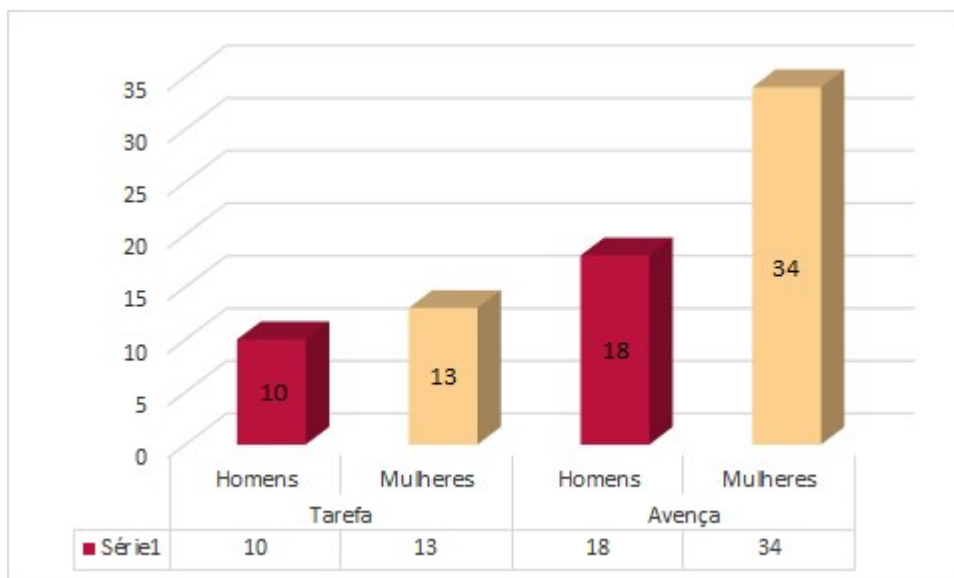
Face ao ano transato, o número de avenças diminuiu em 14, enquanto o número de tarefas aumentou em 19.

Tarefas e Avenças



2. Distribuição por género

Quanto à distribuição por género, o grupo feminino predomina entre os prestadores de serviços, totalizando 47 em 2025, face a 38 em 2024.



Assiduidade

1. Horas de trabalho noturno, normal e extraordinário

Em 2025, o total de horas de trabalho noturno em regime normal foi de 72.345,99, representando uma redução de 23.672,32 horas face ao ano anterior.

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

	Total	
Normal	H:	60 597,17
	M:	11 748,82
	T:	72 345,99
Extraordinário	H:	0,00
	M:	0,00
	T:	0,00
Total	H:	60 597,17
	M:	11 748,82
	T:	72 345,99

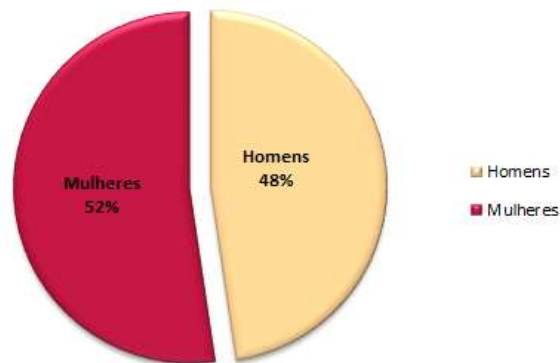
2. Horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno

Em 2025, o total de horas de trabalho extraordinário foi de 23.721,20, com pouca diferença entre os géneros masculino e feminino.

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

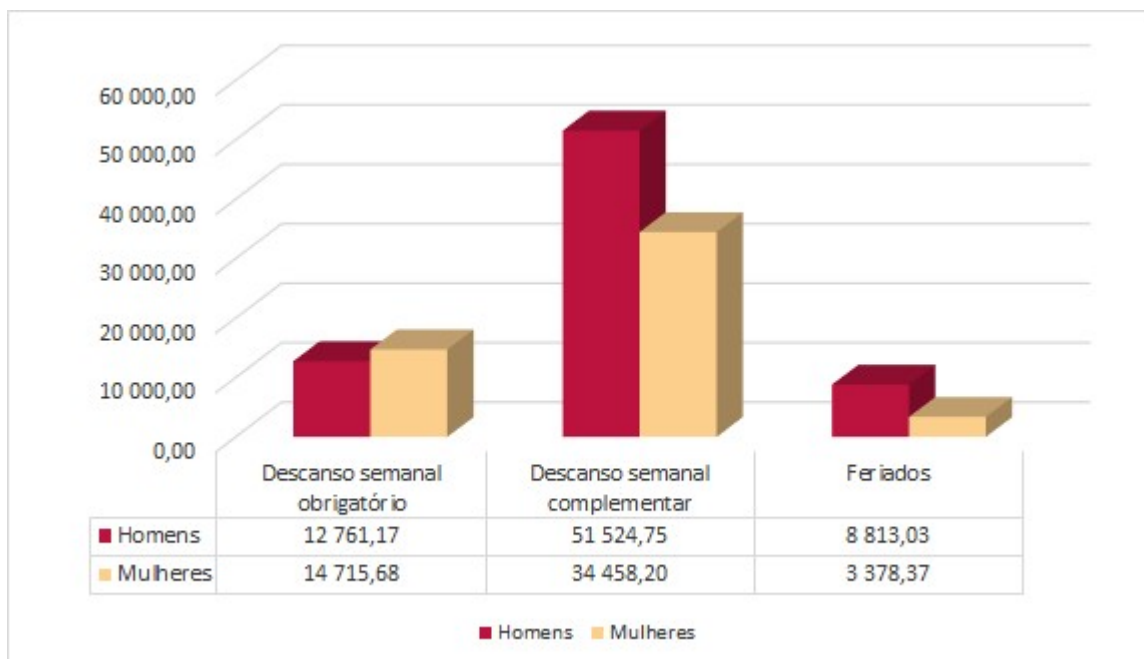
	Total	
Extraordinário diurno	H:	11 306,47
	M:	12 414,73
	T:	23 721,20
Extraordinário noturno	H:	0,00
	M:	0,00
	T:	0,00
Total	H:	11 306,47
	M:	12 414,73
	T:	23 721,20

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



Percentualmente, as mulheres foram responsáveis pela maior parte do trabalho extraordinário, correspondendo a 52% do total.

3. Horas em dias de descanso semanal e feriados



O trabalho suplementar ocorreu predominantemente em dias de descanso semanal complementar, contabilizando 85.982,95 horas (68,43% do total). Seguiu-se o trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório, com 27.476,85 horas, equivalente a 21,87% do total.

Face ao ano transato, os dias de feriado mantiveram-se como aqueles com menor incidência de trabalho suplementar, somando 12.191,40 horas, equivalentes a 9,70% do total.

Em termos de género, o trabalho suplementar foi maioritariamente realizado por homens, contabilizando 73.098,95 horas (58,17% do total), mantendo-se esta tendência face aos anos anteriores.

4. Absentismo

As ausências por doença continuam a ser a principal causa de absentismo, correspondendo a 39,87% do total de dias de ausência, com uma diminuição de cerca de 2.772 dias em comparação com o ano anterior.

As ausências por acidente em serviço ou doença profissional situaram-se em segundo lugar, com 18,21% do total de dias de ausência, predominando na carreira de Assistente Operacional, que concentra 90,38% destes casos, tendência semelhante à observada em 2024.

Em 2025, os Assistentes Operacionais mantiveram-se como a carreira com mais ausências, contabilizando 57.561,50 dias (66,21% do total), registando-se uma redução de aproximadamente 2.166 dias face ao ano transato.

Taxa de absentismo	12,09%	Taxa de absentismo = Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) / Total de dias trabalháveis X Total de trabalhadores
--------------------	--------	---

Da análise do quadro, concluiu-se que a Taxa de Absentismo em 2025 se situou nos 12,09%.

No que diz respeito ao absentismo por género, a maior parte dos dias de ausência foi registada entre as mulheres, totalizando 50.412,50 dias, o que equivale a 11,77% do total.

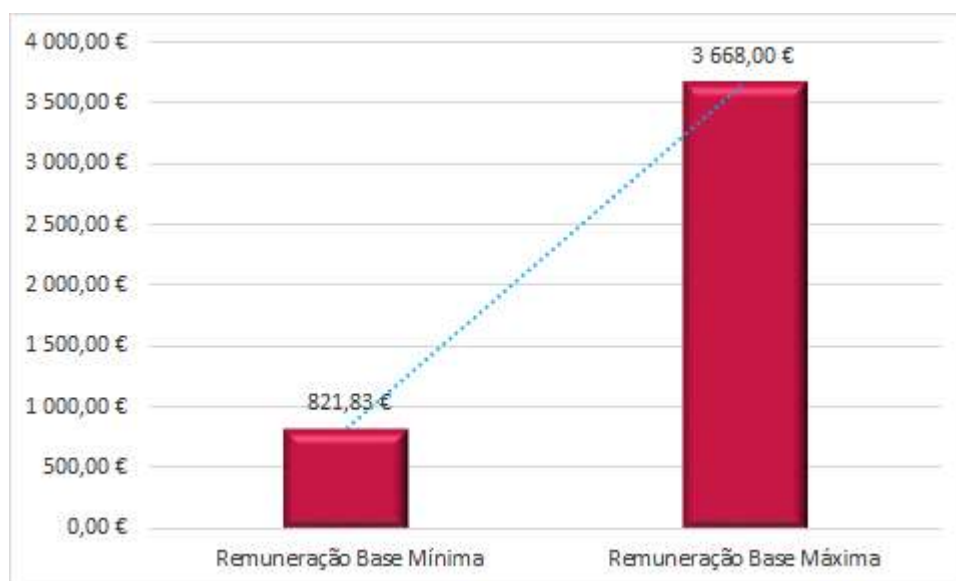
Estrutura Remuneratória e Encargos

1. Encargos com pessoal

Tabela 9 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	2022	2023	2024	2025
Remunerações base	38 185 519,71 €	41 583 891,27 €	44 213 173,42 €	47 451 271,90 €
Suplementos remuneratórios	4 022 281,22 €	4 296 937,39 €	4 602 230,07 €	5 026 276,91 €
Prémios de desempenho	68,86 €	389 263,05 €	13 965,34 €	377 897,35 €
Prestações sociais	2 965 104,58 €	3 696 645,38 €	4 592 585,86 €	4 626 119,41 €
Outros encargos com pessoal	10 271 469,46 €	10 355 390,77 €	11 966 118,81 €	12 675 238,03 €
Total	55 444 443,83 €	60 322 127,86 €	65 388 073,50 €	70 156 803,60 €

Como se observa pela tabela acima, em 2025, a despesa com pessoal registou o valor mais elevado dos últimos dois anos, somando 70.156.803,60€. A remuneração base continua a ter maior peso, representando 67,64% do total dos encargos. O aumento do salário mínimo foi um dos fatores que contribuiu para este acréscimo.



Leque salarial ilíquido	4,46	Leque salarial ilíquido = Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida
-------------------------	------	---

O leque salarial em 2025 foi de 4,46, evidenciando que a remuneração máxima era 4,46 vezes superior à mínima. Comparativamente com 2024, quando o leque salarial era de 4,63, observou-se uma redução ligeira de 0,17.

2. Suplementos remuneratórios

O total gasto em suplementos remuneratórios em 2025 atingiu 5.026.276,91€, destacando-se as despesas com trabalho por turnos, que totalizaram 1.674.241,37€, seguindo a tendência de crescimento verificada no ano anterior.

Tabela 10 – Suplementos remuneratórios do ano de 2025

Tipos de Suplementos Remuneratórios	Valor (euros)	
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T:	291 440,65 €
Trabalho normal noturno	T:	135 108,61 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	1 647 487,47 €
Disponibilidade permanente	T:	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T:	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	T:	668 215,20 €
Fixação na periferia	T:	0,00 €
Trabalho por turnos	T:	1 674 241,37 €
Abono para falhas	T:	116 917,77 €
Participação em reuniões	T:	136 978,06 €
Ajudas de custo	T:	39 684,03 €
Representação	T:	266 096,97 €
Secretariado	T:	2 799,12 €
Outros suplementos remuneratórios	T:	47 307,66 €
Total	T:	5 026 276,91 €

3. Prestações sociais

Em 2025, as prestações sociais aos trabalhadores do Município totalizaram 4.626.119,41€, sendo o subsídio de refeição a componente mais expressiva, com 3.583.835,52€ (77,47% do total), seguida pelos abonos de família, representando 1,18%. Face a 2024, registou-se um aumento de 1.057,93€ nestas despesas.

Tabela 11- Prestações sociais de 2025

Tipos de Prestações Sociais	Valor (euros)	
Abono de família	T:	54 389,65 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	T:	9 222,89 €
Subsídio de educação especial	T:	35 101,96 €
Subsídio mensal vitalício	T:	4 089,36 €
Subsídio de refeição	T:	3 583 835,52 €
Subsídio de funeral	T:	4 702,50 €
Subsídio por morte	T:	0,00 €
Benefícios sociais	T:	934 777,53 €
Outras prestações sociais	T:	0,00 €
Total	T:	4 626 119,41 €

4. Benefícios de apoio social

Em 2025, os benefícios de apoio social atribuídos pelo Município totalizaram 934.777,53€, sendo o apoio socioeconómico a principal com 443.886,60€. Face ao ano anterior, verificou-se um acréscimo de 14.259,36€ neste apoio.

Tabela 12 – Benefícios de apoio social

Tipos de Prestações de Ações Sociais Complementares	Valor (euros)	
	Grupos desportivos/ casa de pessoal	T:
Refeitórios	T:	0,00 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	T:	0,00 €
Colónias de férias	T:	27 500,00 €
Subsídio de estudos	T:	298 970,66 €
Apoio socioeconómico	T:	443 886,60 €
Outros benefícios sociais	T:	164 420,27 €
Total	T:	934 777,53 €

Segurança e Higiene

1. Acidentes de trabalho

No ano de 2025, 322 trabalhadores sofreram acidentes em serviço no local de trabalho, originando um total de 7.762 dias de trabalho perdidos.

Taxa de Incidência de Acidentes (no local de trabalho)	6,28%	Taxa de incidência de acidentes de trabalho = N ^o de acidentes de trabalho/total de trabalhadores
--	-------	--

Em 2025, verificaram-se 61 acidentes de trabalho durante o percurso casa/trabalho (*in itinere*).

Taxa de Incidência de Acidentes (in Itinere)	1,17%	Taxa de incidência de acidentes de trabalho = N° de acidentes de trabalho/total de trabalhadores
--	-------	--

Face a 2024, verificou-se uma diminuição de 66 acidentes em serviço no local de trabalho e de 18 acidentes ocorridos durante o percurso casa/trabalho (*in itinere*).

Tabela 13 – Acidentes de trabalho

Acidentes de Trabalho no local de trabalho e in itinere	Masculino	Feminino
Nº total de acidentes de trabalho ocorridos no ano de referência	96	114
Nº total de acidentes de trabalho com baixa ocorridos no ano de referência	84	89
Total	180	203

A análise da tabela indica que as mulheres registam o maior número de acidentes de trabalho, sendo que 43,84% envolveram baixa médica. Entre os homens, 46,67% dos acidentes resultaram em baixa médica.

2. Encargos com Medicina no trabalho

No ano de 2025, o Município realizou 2.526 exames médicos, totalizando 110.871,51€. Comparativamente com 2024, o aumento do número de exames implicou também um incremento das despesas com medicina do trabalho.

Taxa de Saúde Ocupacional	89,61%	Taxa de saúde ocupacional = Total de exames efetuados/ total de trabalhadores
---------------------------	--------	---

3. Intervenções das comissões de higiene e segurança

Durante o ano de 2025, a Comissão de Higiene e Segurança realizou 4 reuniões, bem como 429 visitas aos locais de trabalho, conforme se observa na tabela abaixo.

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

Tipos de Intervenção de Higiene e Segurança	Total	
	Reuniões da comissão	T:
Visitas aos locais de trabalho	T:	429
Outras	T:	0
Total	T:	433

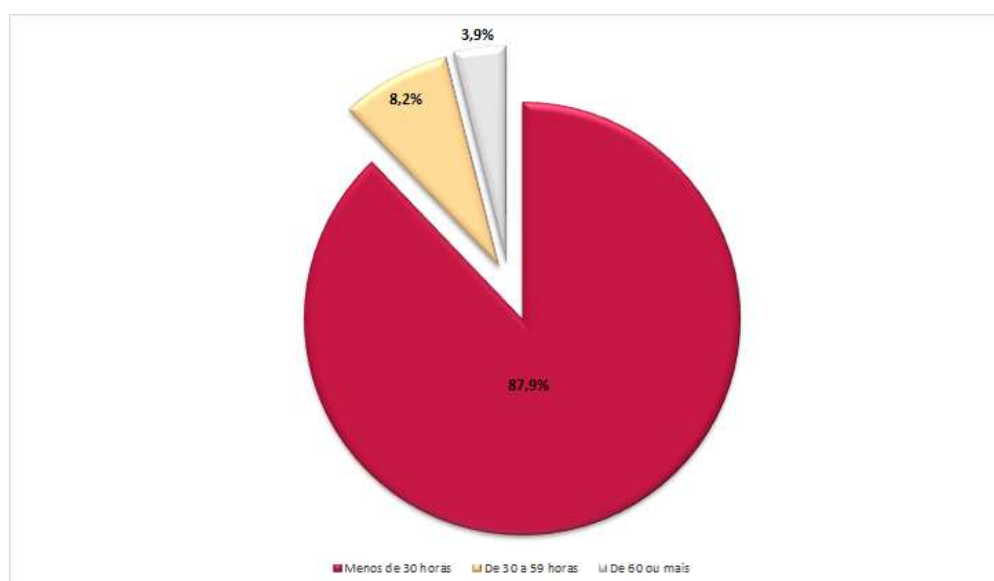
4. Ações de formação e sensibilização em matéria de saúde e segurança no trabalho

Durante o ano de 2025, foram realizadas 44 ações de formação e sensibilização em segurança e saúde no trabalho, envolvendo 523 trabalhadores, o que corresponde a 18,52% do total de 2.824 trabalhadores do Município a 31 de dezembro de 2025.

Formação Profissional

1. Formações internas e externas

Em 2025, realizaram-se 306 ações de formação, 56,20% das quais em regime interno, sendo que a maioria (87,90%) teve duração inferior a 30 horas.



2. Participantes

No ano de 2025, o total de participações em ações de formação atingiu 2.905, representando um acréscimo de 433 participações em relação às diferentes carreiras e cargos. Este aumento deve-se, em parte, às ações de sensibilização promovidas pelo DITIC, que, apesar da curta duração, registaram uma adesão expressiva e excederam o número de participações em formação.

A análise da tabela indica que os Assistentes Operacionais participaram na maior parte das ações de formação (955 participações, 32,87%), seguidos pelos Técnicos Superiores, com 932 participações (32,08%).

Tabela 15 - Participação em Formação Profissional segundo Cargo/Carreira

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Internas	T: 6	T: 179	T: 787	T: 503	T: 933	T: 49	T: 134	T: 16	T: 2 607
Externas	T: 4	T: 46	T: 145	T: 21	T: 22	T: 0	T: 51	T: 9	T: 298
Total	T: 10	T: 225	T: 932	T: 524	T: 955	T: 49	T: 185	T: 25	T: 2 905

Índice de Participação	102,87%	Taxa de participação em ações de formação = N° de participação de formação/total de trabalhadores
-------------------------------	----------------	---

À data de 31 de dezembro de 2025, o Município tinha um efetivo de 2.824 trabalhadores, registando-se um índice de participação em ações de formação de 102,87%, superior ao valor de 88,51% observado em 2024, evidenciando um aumento expressivo na adesão às formações.

3. Volume de horas de formação

No conjunto das 306 ações de formação profissional, que envolveram 2.905 participantes, foram contabilizadas 36.759 horas de formação entre os diversos cargos e carreiras do Município, representando um aumento de 3.950,90 horas em relação ao ano anterior.

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

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermediário	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Internas	T: 28,00	T: 1 834,00	T: 8 657,00	T: 4 903,00	T: 13 438,00	T: 348,00	T: 1 079,00	T: 154,50	T: 30 441,50
Externas	T: 70,00	T: 1 263,00	T: 2 997,50	T: 290,00	T: 873,00	T: 0,00	T: 432,00	T: 392,00	T: 6 317,50
Total	T: 98,00	T: 3 097,00	T: 11 654,50	T: 5 193,00	T: 14 311,00	T: 348,00	T: 1 511,00	T: 546,50	T: 36 759,00

A análise da tabela indica que os Assistentes Operacionais registaram a maior proporção de horas de formação (38,93%), seguidos pelos Técnicos Superiores (31,70%) e pelos Assistentes Técnicos (14,12%).

Duração média das ações de formação em horas	13,04	Duração média das ações de formação = Total de horas das ações de formação / total de trabalhadores
--	-------	---

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

4. Despesas com a formação

O investimento do Município de Oeiras em ações de formação em 2025 totalizou 253.787,20€, dos quais 145.163,60€ (57,19%) foram destinados a ações internas. As ações externas tiveram um custo de 108.623,60€, representando um acréscimo expressivo em relação ao ano anterior.

Custo por ação de formação	829,37€	Custo por ação de formação = Custo com formação / N.º total de ações de formações
----------------------------	---------	---

Custo por participante	87,36€	Custo por participante = Custo com formação / N.º de participantes
------------------------	--------	--

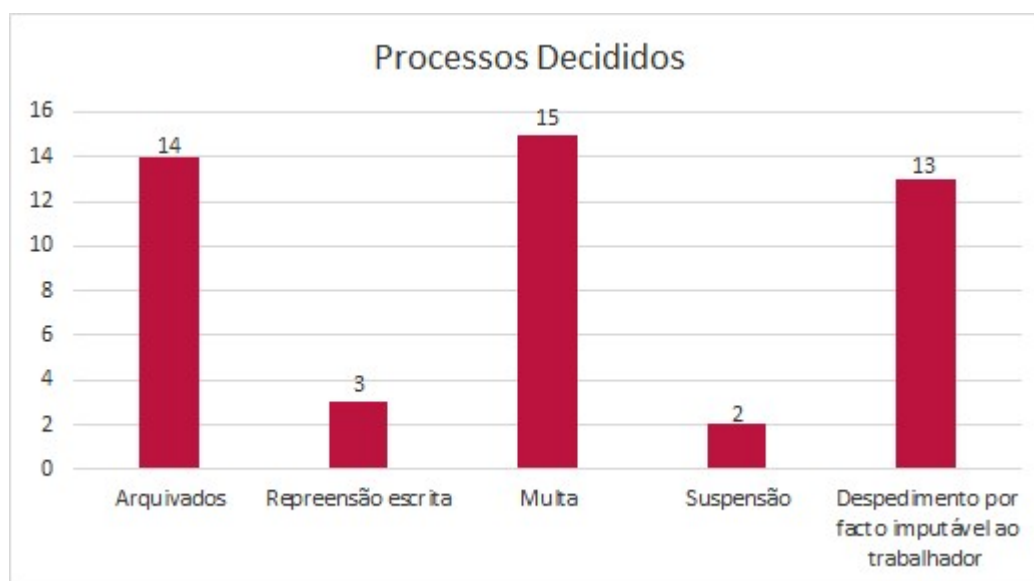
Custo da formação por efetivo	90,03€	Custo da formação por trabalhador = Custo com formação / total de trabalhadores
-------------------------------	--------	---

Taxa de investimento em formação	0,36%	Taxa de investimento em formação = Total de despesas anuais com formação / Total de encargos com pessoal
----------------------------------	-------	--

Disciplina

Em 2025, foram instaurados 77 processos disciplinares, somando-se a estes 30 processos transitados do ano anterior, correspondendo a uma **Taxa de Indisciplina** de 3,30%.

Taxa de indisciplina	3,30%	Taxa de indisciplina = Total de ações disciplinares (não são contabilizados os processos arquivados) / Total de trabalhadores
----------------------	-------	---



No que se refere aos processos concluídos, observou-se uma diminuição do número de despedimentos disciplinares (menos dois face ao ano anterior), acompanhada de um aumento no número de multas aplicadas.

Considerações Finais

Os indicadores apresentados, que caracterizam a população efetiva de trabalhadores do Município de Oeiras, permitem destacar algumas considerações sobre os resultados apurados ao longo de 2025. Entre 2018 e 2021, verificou-se um crescimento contínuo do efetivo. Contudo, entre 2022 e 2024, essa tendência estabilizou-se, refletindo uma estratégia de gestão orientada para o equilíbrio entre entradas e saídas de pessoal, admitindo-se apenas reforços pontuais e devidamente fundamentados.

O principal motivo de entrada de trabalhadores continua a ser o procedimento concursal. Por seu turno, o principal motivo de saída enquadra-se na categoria genérica "Outros", que inclui mobilidade para outras entidades, cessação durante o período

experimental, comissões de serviço e licenças sem remuneração superiores a 60 dias, entre outras situações.

No que se refere à caracterização dos trabalhadores, a distribuição por género mantém-se constante nos últimos anos, com 59% de mulheres e 41% de homens. O nível médio etário situa-se entre os 45 e 49 anos. Relativamente às habilitações literárias, 33,32% dos trabalhadores possuem o 12.º ano ou equivalente, enquanto cerca de 57,68% apresentam escolaridade entre o 9.º e o 12.º ano.

Quanto à estrutura de carreiras, os Assistentes Operacionais continuam a constituir a maior fatia do efetivo, representando 57% do total.

Os principais motivos de absentismo foram: doença (39,87%) e acidentes em serviço ou doença profissional (18,21%). A Taxa de Absentismo em 2025 situou-se em 12,09%, registando um ligeiro decréscimo de 0,38 pontos face a 2024. A diferença entre a Taxa de Absentismo masculina e feminina manteve-se mínima, inferior a 1%.

Em 2025, a Taxa de Incidência de Acidentes no local de trabalho foi de 6,28%, ligeiramente inferior à de 2024 (6,48%). Relativamente à disciplina, verificou-se uma diminuição da taxa de indisciplina, com a aplicação de 20 sanções disciplinares no total.

A formação profissional revelou-se um mecanismo privilegiado para o desenvolvimento de competências e adaptação dos trabalhadores aos desafios da Administração Pública Local. Foram realizadas 306 ações de formação, totalizando 36.759 horas, das quais 172 internas e 134 externas. O índice de participação situou-se em 103,05%, traduzindo-se num investimento médio por ação de 126.893,60€. Estes dados demonstram a preocupação do Município em responder adequadamente às necessidades de desenvolvimento profissional e atualização de conhecimentos do seu pessoal.

Relativamente aos encargos com pessoal, o Município de Oeiras despendeu 70.156.803,60€, sendo que a remuneração base representou 67,64% do total de encargos apurados durante o ano.