



Balanço Social

2023

Nota Introdutória

O Município de Palmela, como organismo da Administração Pública Local, tem a obrigatoriedade de elaborar anualmente o Balanço Social, de acordo com o estipulado no Decreto-Lei nº 190/96 de 9 de outubro, evidenciando a atividade realizada ao longo do ano de 2023, em matéria de gestão de recursos humanos.

A promoção da valorização e qualificação das pessoas, alicerçada em estratégias e ações de desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e sociais, do incremento da motivação, do compromisso com o serviço público e o envolvimento das/os trabalhadoras/es na cultura organizacional, constituem eixos basilares e transformadores na gestão de recursos humanos, preconizada pelo Município. A gestão de pessoas assume-se, cada vez mais, como vetor estratégico com um peso inquestionável para organizações de excelência, posicionando as/aos trabalhadoras/es enquanto ativo fundamental para a prestação de serviço público de qualidade, pautado por princípios de eficiência, eficácia e inovação, norteado por valores éticos e de boa conduta.

Nesta linha de orientação, e dando continuidade ao percurso trilhado, o ano de 2023 foi marcado pela aposta contínua na promoção de atividades e iniciativas orientadas para as/os trabalhadoras/es, fomentando um ambiente organizacional saudável, aberto à aprendizagem, inovação e criatividade, aliado a mecanismos de responsabilização e avaliação, bem como de participação, com escuta ativa sobre as necessidades e perceções de cada trabalhador/a e, ainda, a promoção de medidas facilitadoras da conciliação da esfera profissional com a vida pessoal.

De sublinhar a distinção da “Marca Entidade Empregadora Inclusiva” atribuída à Câmara Municipal de Palmela, pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, na sequência da candidatura apresentada à edição de 2023, tendo sido promovido o reconhecimento e a distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade, nos seguintes domínios: recrutamento; desenvolvimento e progressão profissional; manutenção e retoma do emprego; acessibilidades; serviço e relação com a comunidade.

Em termos globais, e tendo em consideração o conjunto de atividades desenvolvidas no ano em referência, importa destacar, como nota introdutória, alguns pontos essenciais:

- O recrutamento de trabalhadoras/es para colmatar as insuficiências de recursos humanos em diversas áreas de trabalho, principalmente nas áreas operacionais, recorrendo às reservas de recrutamento, válidas por 18 meses, constituídas no âmbito de procedimentos concursais concluídos e abertura de novos (em áreas onde existe manifesta escassez de pessoal e quando não se revelem adequadas outras formas de provimento de postos de trabalho). Recorreu-se, igualmente, à mobilidade na categoria, através da Bolsa de Emprego Público - importante instrumento de política de racionalização e otimização de recursos humanos, que permite atenuar as significativas carências ao nível de qualificação profissional, decorrentes das saídas de recursos humanos (por via da aposentação e da mobilidade para outros serviços públicos). Foi ainda concretizada, através de concursos, a intercomunicabilidade entre carreiras, para graus de complexidade superior, por parte de trabalhadoras/es que adquiriram novos níveis habilitacionais.
- A aposta na atividade formativa planeada, adequada às necessidades diagnosticadas, assegurando a promoção e realização de ações de formação consideradas determinantes para atualização de conhecimentos em contexto de trabalho, nomeadamente, por imperativos legais, aplicação de novos regimes jurídicos de interesse transversal e outros mais específicos, exigências de novas aplicações informáticas, bem como a melhoria das qualificações nas áreas operacionais. Foi dado particular enfoque à divulgação de oferta formativa à distância, com recurso a plataformas digitais, com incidência nas áreas específicas, ministradas por entidades formadoras especializadas externas.

- A promoção do programa de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), no âmbito do Programa Qualifica, destinada às/aos trabalhadoras/es que pretendem concluir o 9º ou 12º ano de escolaridade (certificação do nível básico ou secundário), através de um sistema alternativo ao percurso escolar obrigatório, em parceria com entidade especializada.
- A aposta na formação especializada em áreas operacionais, permitiu qualificar cabouqueiros em canalizadores, mitigando a falta de pessoal, agudizada em face da inexistência de candidatas/os opositores ou não aprovados no âmbito de concursos.
- A concretização da alteração de posicionamento remuneratório de trabalhadoras/es, por via de aplicação do regime obrigatório e por opção gestionária, de acordo com o regime geral e diplomas legais orçamentais, com abrangência de trabalhadoras/es que reuniram as condições legalmente exigidas.
- No âmbito da promoção da saúde, proteção, segurança e bem-estar das/os trabalhadoras/es, para além do cumprimento das obrigações legais cometidas à autarquia nestas matérias, assinala-se a preocupação acrescida em apresentar e operacionalizar soluções que visaram a melhoria da condição física e bem-estar em contexto laboral, com intervenção ao nível das diversas valências - medicina no trabalho, enfermagem, psicologia, ação social e segurança no trabalho, com destaque para as campanhas de informação e sensibilização para a prevenção de doenças e a promoção de hábitos de vida saudáveis, rastreios de saúde dirigidos a trabalhadoras/es, o projeto "Mexa-se Bem no Trabalho". Destaca-se, também, as atividades no domínio da análise e avaliação das condições de trabalho e da prevenção de riscos profissionais, assim como da promoção e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, realçando-se o investimento realizado em equipamento de proteção individual e vestuário de trabalho adequado às funções profissionais, com enfoque na modernização, adequação técnica e melhoria da qualidade do material, bem como na sua adaptação às necessidades individuais, em matéria de limitações físicas das/os trabalhadoras/es. Destaca-se a continuidade da incidência de abordagem nas questões relacionadas com a saúde mental, através de diagnóstico e implementação de ações e medidas indutoras da melhoria da condição de saúde, em sentido lato, e bem-estar no trabalho.

Neste quadro, e tendo em consideração que o Balanço Social é um instrumento privilegiado no planeamento e gestão dos recursos humanos, reveste-se o presente relatório de maior importância, evidenciando a atividade realizada em matéria de recursos humanos e sistematizando um conjunto de dados e indicadores relevantes no contexto da organização.

O presente relatório interno, elaborado numa perspetiva de suporte estratégico, para além do cumprimento ao disposto no DL nº 190/96, segue como metodologia de trabalho o modelo legalmente definido, acrescido da análise qualitativa da informação, com a inclusão de indicadores estatísticos e gráficos que possibilitam a leitura imediata e pormenorizada dos dados. Foi igualmente realizada a análise comparativa com os anos anteriores, facilitando a reflexão relativamente às tendências observadas como consequência da crise pandémica, do enquadramento legislativo e da aplicação das medidas aprovadas, cujas regras tiveram repercussões diretas na área de recursos humanos.

O apuramento e a recolha de dados teve por base o Sistema Informático de Gestão de Pessoal, tendo sido posteriormente assegurada a análise, validação e tratamento estatístico da informação.

Índice

Estrutura Organizacional...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	5
C.M.Palmela 2023 em Síntese...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	6
Painel de Indicadores de Gestão RH...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	7

1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. Evolução dos Recursos Humanos	9
1.2. Contagem de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira profissional	10
1.3. Contagem de trabalhadoras/es segundo a modalidade de vinculação	11
1.4. Contagem de trabalhadoras/es segundo a unidade orgânica	11
1.5. Contagem de trabalhadoras/es segundo o nível etário	12
1.6. Contagem de trabalhadoras/es segundo o nível de antiguidade	14
1.7. Contagem de trabalhadoras/es segundo o nível de escolaridade	14

2. RECRUTAMENTO E MOBILIDADE

2.1. Contagem de trabalhadoras/es admitidas/os e regressadas/os durante o ano	15
2.2. Contagem das saídas de trabalhadoras/es segundo a carreira profissional e o motivo	16
2.3. Contagem das admissões e saídas de trabalhadoras/es durante o ano	17
2.4. Contagem das mobilidades de trabalhadoras/es entre serviços	17

3. VALORIZAÇÕES REMUNERATÓRIAS

3.1. Valorizações remuneratórias de trabalhadoras/es	18
--	----

4. TRABALHO SUPLEMENTAR E ABSENTISMO

4.1. Contagem de horas de trabalho suplementar realizado no ano	19
4.2. Contagem de dias de ausência ao trabalho durante o ano	20

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

5.1. Formação profissional durante o ano	21
5.2. Participação em ações de formação segundo a carreira profissional	22

6. ENCARGOS COM PESSOAL

6.1. Encargos com pessoal durante o ano	23
---	----

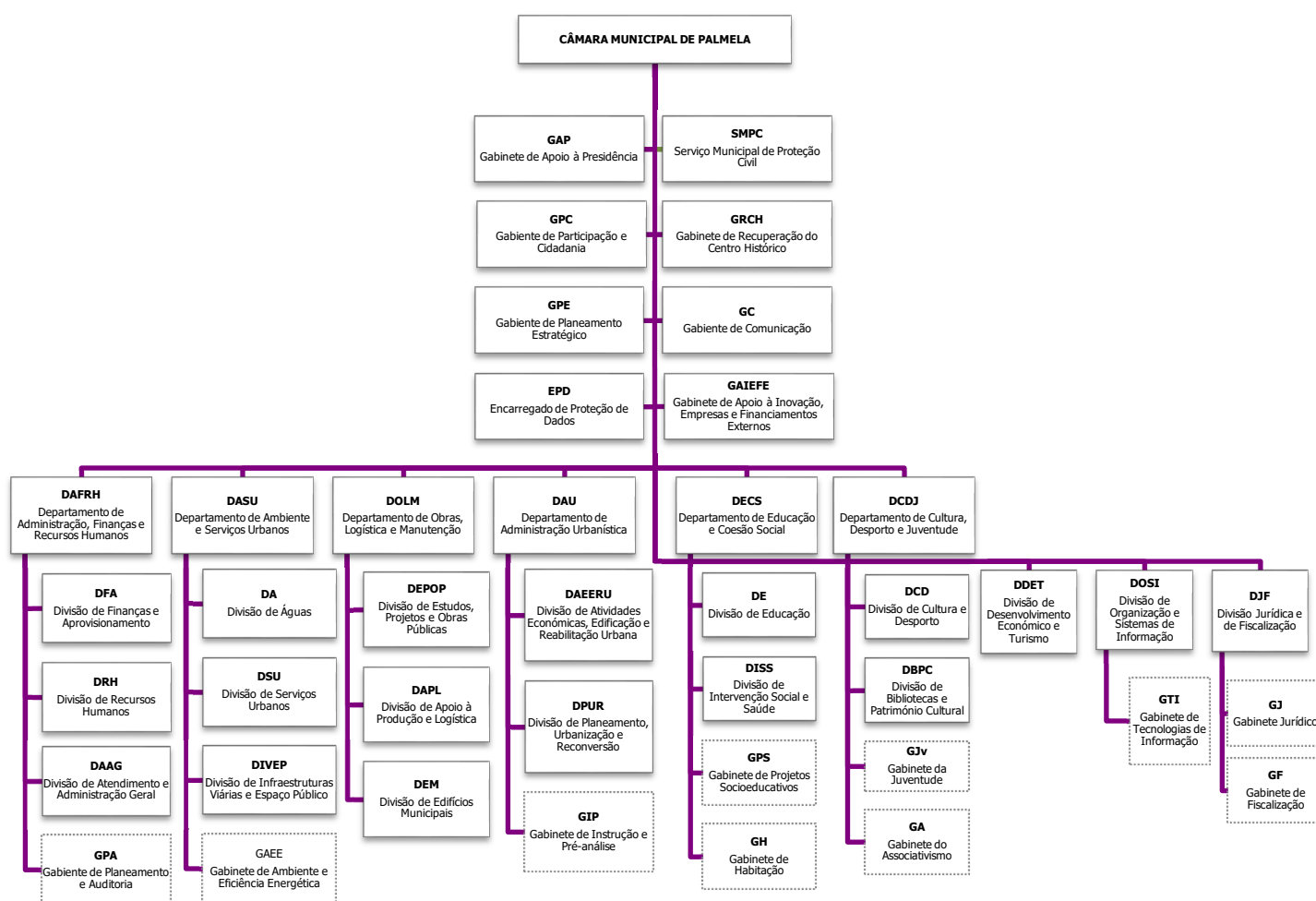
7. AÇÃO SOCIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

7.1. Ação Social	24
7.2. Segurança no Trabalho	24
7.3. Acidentes de Trabalho	24
7.4. Doenças Profissionais	26
7.5. Vigilância da Saúde	26
7.6. Psicologia do Trabalho	28

Anexos...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	29
-----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----

Estrutura Organizacional

A estrutura orgânica dos serviços municipais da Câmara Municipal de Palmela, que produziu efeitos a 1 de janeiro de 2020, com ligeiras alterações em 2023, representa-se pelo organograma a seguir exposto, consubstanciado nos Regulamentos da Estrutura Orgânica Nuclear, da Estrutura Orgânica Mista e dos Cargos de Direção Intermédia de 3º grau:



Em 31 de dezembro de 2023 registou-se um total de 1.201 trabalhadoras/es em efetividade de funções, sendo que cerca de 66% do total são mulheres e 34% são homens.

A distribuição de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira profissional, revela que o grupo com o peso mais significativo no universo ativo da autarquia é o Assistente Operacional, que representa 54% do total de efetivos, seguido do Assistente Técnico e Técnico Superior, com 26% e 17% do total, respetivamente.

A estrutura etária caracteriza-se por uma significativa concentração de efetivos no intervalo dos 45-49 e 55-59 anos de idade, equivalente a 20% e 19% do total, respetivamente, seguindo-se o escalão 50-54 anos com uma representatividade de 18% e o escalão 60-64 anos com um peso de 17% do total de efetivos.

Em relação à estrutura habilitacional salienta-se que cerca de 40% dos efetivos tem habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade, 37% possui o 11º e 12º ano e 23% detém habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

Durante o ano de 2023 verificaram-se 72 situações de admissão/regresso de trabalhadoras/es, das quais 34 corresponderam a novas admissões em regime contratual por tempo indeterminado. O grupo Assistente Técnico apresenta o peso mais significativo no total de admitidos/regressados (39%).

Registaram-se 85 saídas de trabalhadoras/es, sendo que 46 corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria por motivo de aposentação (29). O grupo Assistente Operacional revelou o número mais significativo de saídas (41%).

Relativamente ao absentismo, registou-se um acréscimo do total de dias de ausência ao trabalho, comparativamente ao ano transato, refletindo-se numa taxa de absentismo de 12,6% (2022: 12,1%). A doença natural corresponde ao motivo com maior peso no total de dias de ausência (47%).

Concorreu para este ligeiro incremento a contabilização pelos 12 meses do pessoal não docente (cerca de 300 trabalhadoras/es) que foi transferido para o mapa do município, em abril de 2022.

Ao nível da sinistralidade laboral, registou-se em 2023 a ocorrência de um total de 61 acidentes de trabalho, correspondendo a uma taxa de incidência de 5,1% (2022: 4,6%).

Segundo a carreira profissional, as/os Assistentes Operacionais apresentam o peso mais significativo de intervenções em acidentes de trabalho, equivalente a 90%, sendo que esta carreira integra as áreas funcionais com maior exposição a riscos profissionais.

Painel de Indicadores de Gestão RH

Indicadores		2023	2022	2021
EFETIVOS	Taxa de Feminização (Efetivo feminino / Efetivo total x 100)	66,4%	66,6%	57,7%
	Taxa de Masculinização (Efetivo masculino / Efetivo total x 100)	33,6%	33,4%	42,3%
	Índice de Tecnicidade (Téc.Superior + Informática (Lic.) / Efetivo total x 100)	17,2%	16,7%	21,0%
	Índice de Tecnicidade Mulheres (Téc.Superior + Informática (Lic.) Mulheres / Efetivo total x 100)	11,7%	11,5%	14,1%
	Índice de Tecnicidade Homens (Téc.Superior + Informática (Lic.) Homens / Efetivo total x 100)	5,5%	5,2%	6,8%
	Índice de Pessoal Assistente Técnico (Assistente Técnico / Efetivo total x 100)	26,2%	25,7%	26,5%
	Índice de Pessoal Assistente Operacional (Assistente Operacional / Efetivo total x 100)	53,5%	54,5%	48,7%
	Índice de Enquadramento (Nº total Dirigentes / Efetivo total x 100)	3,0%	3,1%	3,9%
	Nível Médio Etário (Σ das idades / Efetivo total)	51,6	51,2	50,8
	Nível Médio Etário Mulheres (Σ das idades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	51,6	51,2	50,9
	Nível Médio Etário Homens (Σ das idades dos Homens / Efetivo total masculino)	51,5	51,3	50,6
ANTIGUIDADE	Nível Médio Antiguidade (Σ das antiguidades / Efetivo total)	18,4	18,5	20,0
	Nível Médio Antiguidade Mulheres (Σ das antiguidades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	17,5	17,2	19,8
	Nível Médio Antiguidade Homens (Σ das antiguidades dos Homens / Efetivo total masculino)	20,2	20,1	20,2
ESTRUTURA HABILITACIONAL	Taxa de Formação Superior (Efetivo c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Efetivo total x 100)	23,5%	22,9%	27,3%
	Taxa de Formação Superior Mulheres (Efetivo feminino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Mulheres x 100)	23,6%	23,0%	30,8%
	Taxa de Formação Superior Homens (Efetivo masculino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Homens x 100)	23,3%	22,7%	22,7%
ADMISSÕES / SAÍDAS	Índice de Admissões (Nº total de admissões + regressados / Efetivo total x 100)	6,0%	28,9%	6,9%
	Índice de Admissões Mulheres (Nº total de admissões + regressados de mulheres / Efetivo total x 100)	4,5%	26,4%	4,5%
	Índice de Admissões Homens (Nº total de admissões + regressados de homens / Efetivo total x 100)	1,5%	2,5%	2,3%

Indicadores		2023	2022	2021
	Índice de Saídas (Nº total de saídas definitivas + provisórias / Efetivo total x 100)	7,1%	6,9%	4,2%
	Índice de Saídas Mulheres (Nº total de saídas definitivas + provisórias de mulheres/ Efetivo total x 100)	5,3%	2,8%	2,0%
	Índice de Saídas Homens (Nº total de saídas definitivas + provisórias de homens/ Efetivo total x 100)	1,7%	1,3%	2,2%
	Índice de Saídas Definitivas (Nº total de saídas definitivas / Efetivo total x 100)	3,8%	4,1%	2,0%
	Índice de Rotatividade Anual (turnover) [(Nº Admissões + Nº Saídas / 2) / Efetivo total x 100]	6,5%	17,9%	5,5%
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	Taxa de Trabalho Extraordinário (Número de horas trabalho extraordinário / Total horas trabalháveis/ano x 100)	4,1%	4,0%	4,3%
	Taxa de Trabalho Extraordinário Mulheres (Número de horas trabalho extraordinário de mulheres / Total horas trabalháveis/ano x 100)	1,9%	1,9%	2,1%
	Taxa de Trabalho Extraordinário Homens (Número de horas trabalho extraordinário de homens / Total horas trabalháveis/ano x 100)	8,3%	8,1%	7,4%
ABSENTISMO	Taxa de Absentismo (Número de dias de ausência / Nº trab. x dias trabalhados/ano x 100)	12,6%	12,1%	13,2%
	Taxa de Absentismo Mulheres (Número de dias de ausência das mulheres / Nº trab. mulheres x dias trabalhados/ano x 100)	13,7%	12,8%	14,6%
	Taxa de Absentismo Homens (Número de dias de ausência dos homens / Nº trab. homens x dias trabalhados/ano x 100)	10,3%	10,8%	11,2%
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	Taxa de Participação em Formação (Número de trabalhadores/as abrangidos/as/ Efetivo total x 100)	67,9%	60,0%	31,9%
	Taxa de Participação em Formação Mulheres (Número de trabalhadoras abrangidas Mulheres/ Efetivo total x 100)	52,0%	43,0%	23,0%
	Taxa de Participação em Formação Homens (Número de trabalhadores abrangidos Homens/ Efetivo total x 100)	15,9%	17,1%	8,9%
SEGURANÇA E SAÚDE	Taxa de Saúde Ocupacional (Número de exames de medicina no trabalho / Efetivo médio x 100)	60,5%	54,0%	32,6%
	Taxa de incidência de acidentes de trabalho (Número total de acidentes/ Efetivo total x 100)	5,1%	4,6%	5,5%
	Taxa de incidência de acidentes de trabalho Mulheres (Número total de acidentes Mulheres/ Efetivo total x 100)	2,7%	2,3%	2,0%
	Taxa de incidência de acidentes de trabalho Homens (Número total de acidentes Homens/ Efetivo total x 100)	2,3%	2,3%	3,5%

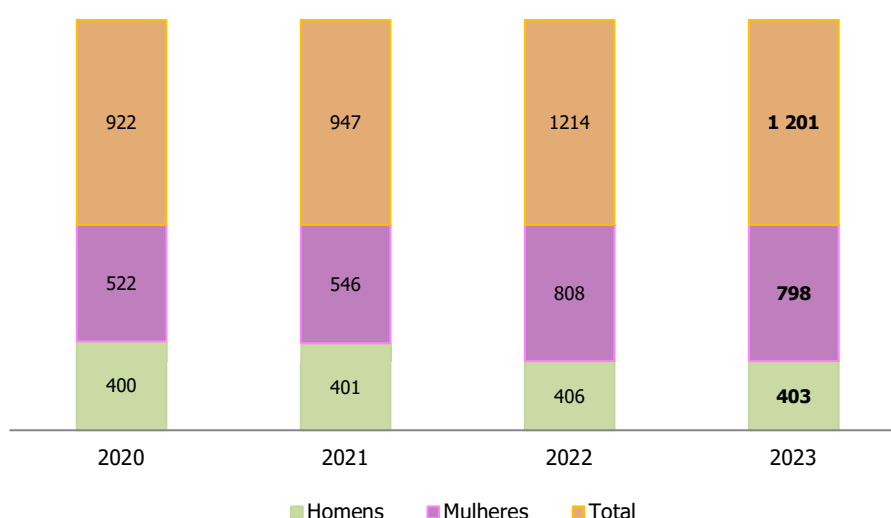
1. Caracterização dos Recursos Humanos

1.1. Evolução dos Recursos Humanos

A Câmara Municipal de Palmela registou, a 31 de dezembro de 2023, um total de 1.201 trabalhadoras/es em exercício de funções.

A distribuição dos recursos humanos revelou a predominância das mulheres no universo de efetivos, já verificada nos últimos anos, correspondendo a uma taxa de feminização de cerca de 66% e, consequentemente, uma taxa de masculinização de 34%.

Gráfico 1 | Evolução dos recursos humanos 2020 - 2023



Da análise retrospectiva sobre a evolução dos recursos humanos entre os anos 2020 e 2023, conforme apresentado no gráfico 1, regista-se no quadriénio um aumento do total de efetivos em 279 trabalhadoras/es, equivalente a 30%, justificado essencialmente pelo processo de transferência de competências na área da Educação para o Município (consumada em 1 de abril de 2022), tendo sido registada a integração de pessoal não docente, provido nas carreiras gerais de Assistente Técnica/o e Assistente Operacional. Em 2023, assinala-se a inversão de ciclo, com um decréscimo do número total de efetivos, atendendo a que o total de saídas registadas ao longo do ano, maioritariamente por via da aposentação e da mobilidade para outros serviços públicos, foi superior ao número de admissões consolidadas na autarquia.

Considerando que o Município de Palmela se encontra em situação de equilíbrio financeiro, não lhe foram impostas, por via da Lei do Orçamento do Estado para 2023 (Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro), restrições ao recrutamento de pessoal, contudo, houve a imperatividade de garantir o cumprimento dos princípios de equilíbrio orçamental, dos limites de endividamento e demais obrigações de sustentabilidade financeira.

Taxa de Feminização

(Efetivo feminino / Efetivo total x 100)

66,4%

Taxa de Masculinização

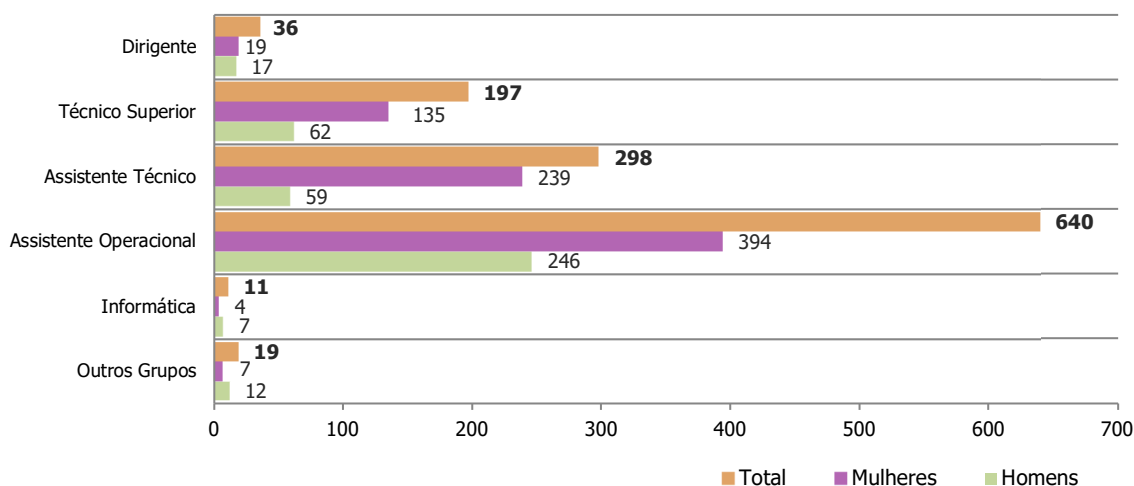
(Efetivo masculino / Efetivo total x 100)

33,6%

1.2. Contagem de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira profissional

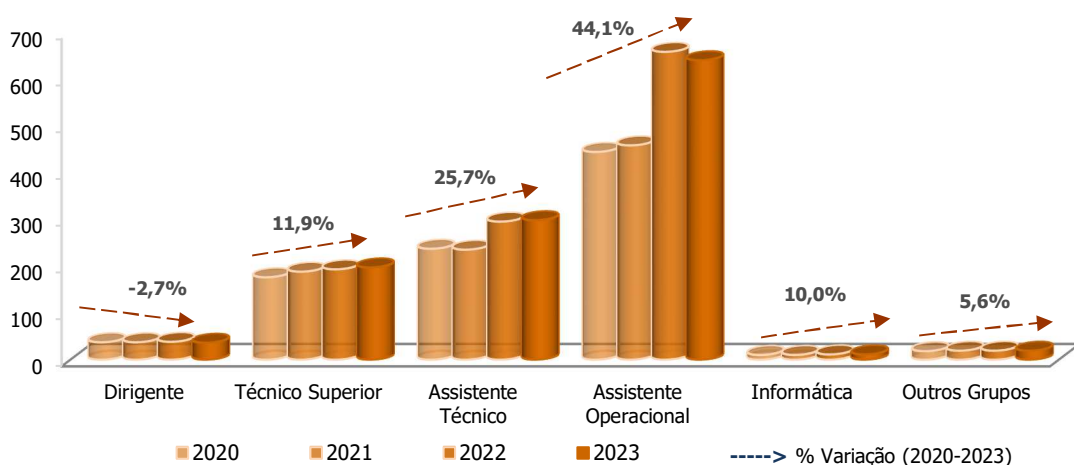
A distribuição de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira profissional, conforme apresentado no gráfico 2, revela que o grupo com o peso mais significativo no universo ativo da autarquia é o Assistente Operacional, que representa 54% do total de efetivos, seguido do Assistente Técnico e Técnico Superior, com 26% e 17% do total, respectivamente. O quadro Dirigente tem um peso de 3% da estrutura de recursos humanos e o grupo Informática corresponde a 1%. Os Outros Grupos (2%) integram, por um lado, trabalhadoras/es da carreira especial de fiscalização e, por outro, os membros de Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação (Chefe de Gabinete, Adjunto da Presidência, Secretária da Presidência e Secretárias de Vereação).

Gráfico 2 | Distribuição de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira



Importa assinalar a revisão das carreiras de Informática, nos termos do Decreto-Lei nº 88/2023, de 10 de outubro, a qual determinou a extinção das carreiras de Especialista de Informática e de Técnico de Informática e a criação de duas carreiras especiais - Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, com efeitos a partir de 1 de novembro de 2023.

Gráfico 3 | Evolução do número de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira profissional

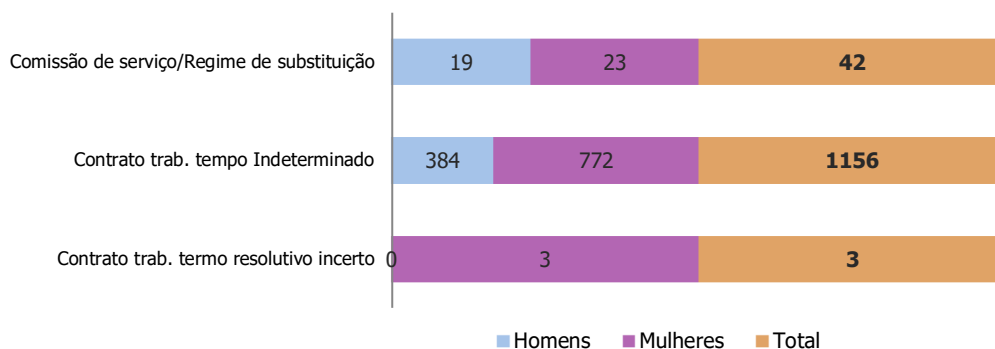


O gráfico 3 retrata a evolução de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira profissional ao longo dos anos de 2020 a 2023. De sublinhar o acréscimo do total de efetivos, com especial incidência nas carreiras gerais de Assistente Operacional e Assistente Técnica/o, devido à transferência do pessoal não docente afeto à educação, cujas competências transitaram para o Município (processo consumado em 1 de abril de 2022).

1.3. Contagem de trabalhadoras/es segundo a modalidade de vinculação

Em relação às modalidades de vinculação, consagradas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, realça-se que 96,3% do total de trabalhadoras/es estão vinculadas/os em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 3,5% encontram-se em comissão de serviço e em regime de substituição, no âmbito de cargos dirigentes e membros de Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação, e 0,2% correspondem a situações de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

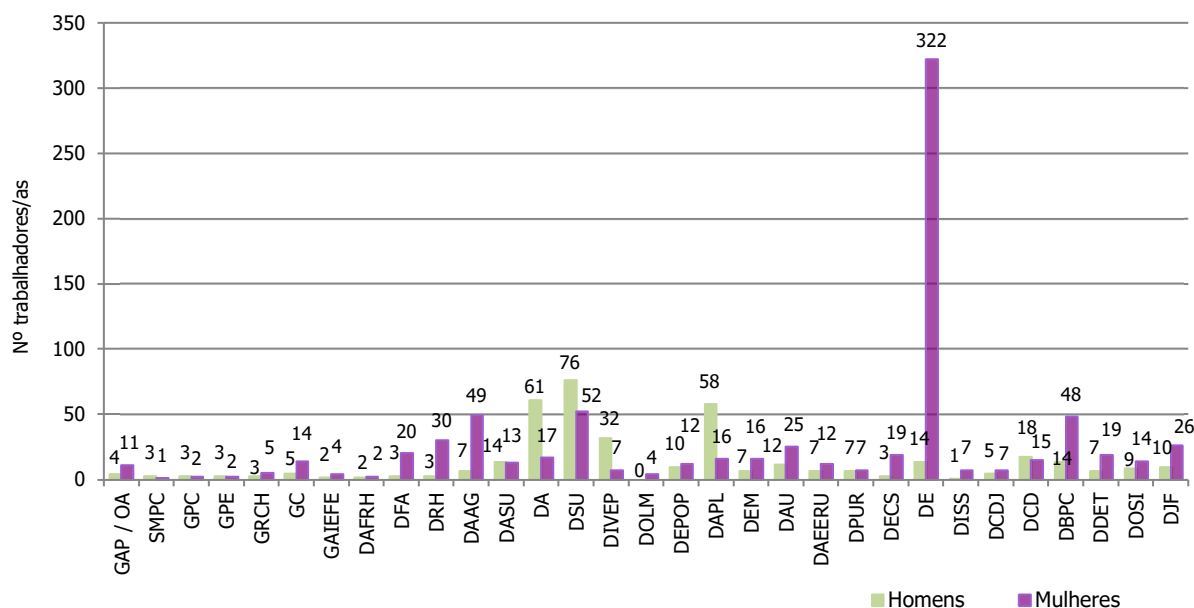
Gráfico 4 | Distribuição de trabalhadoras/es segundo o vínculo



1.4. Contagem de trabalhadoras/es segundo a unidade orgânica

Da análise do gráfico exposto, assinala-se que as unidades orgânicas com a maior afetação de trabalhadoras/es são, designadamente, a Divisão de Educação (28%), a Divisão de Serviços Urbanos (11%), a Divisão de Águas e a Divisão de Apoio à Produção e Logística, com uma representatividade de 7% e 6% do total de efetivos, respetivamente.

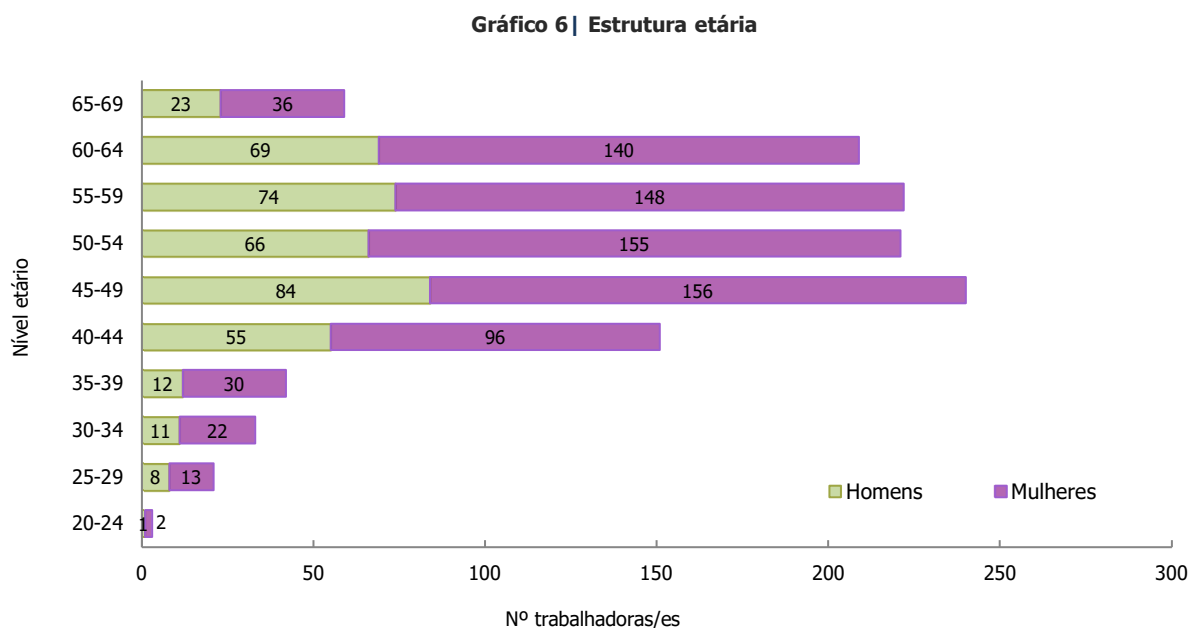
Gráfico 5 | Distribuição de trabalhadoras/es por unidade orgânica



1.5. Contagem de trabalhadoras/es segundo o nível etário

Conforme representado no gráfico 6, a estrutura etária caracteriza-se por uma significativa concentração de efetivos no intervalo dos 45-49 e 55-59 anos de idade, equivalente a 20% e 19% do total, respetivamente, seguindo-se o escalão 50-54 anos com uma representatividade de 18% e o escalão 60-64 anos com um peso de 17% do total de efetivos.

Segundo o género, constata-se que a distribuição das mulheres e dos homens é semelhante, atendendo a que estão posicionadas/os maioritariamente nos escalões etários dos 45 aos 49 anos e 55 aos 59 anos de idade.



Nível Médio Etário (Σ das idades / Efetivo total)	51,6	Nível Médio Etário Homens	51,5
		Nível Médio Etário Mulheres	51,6

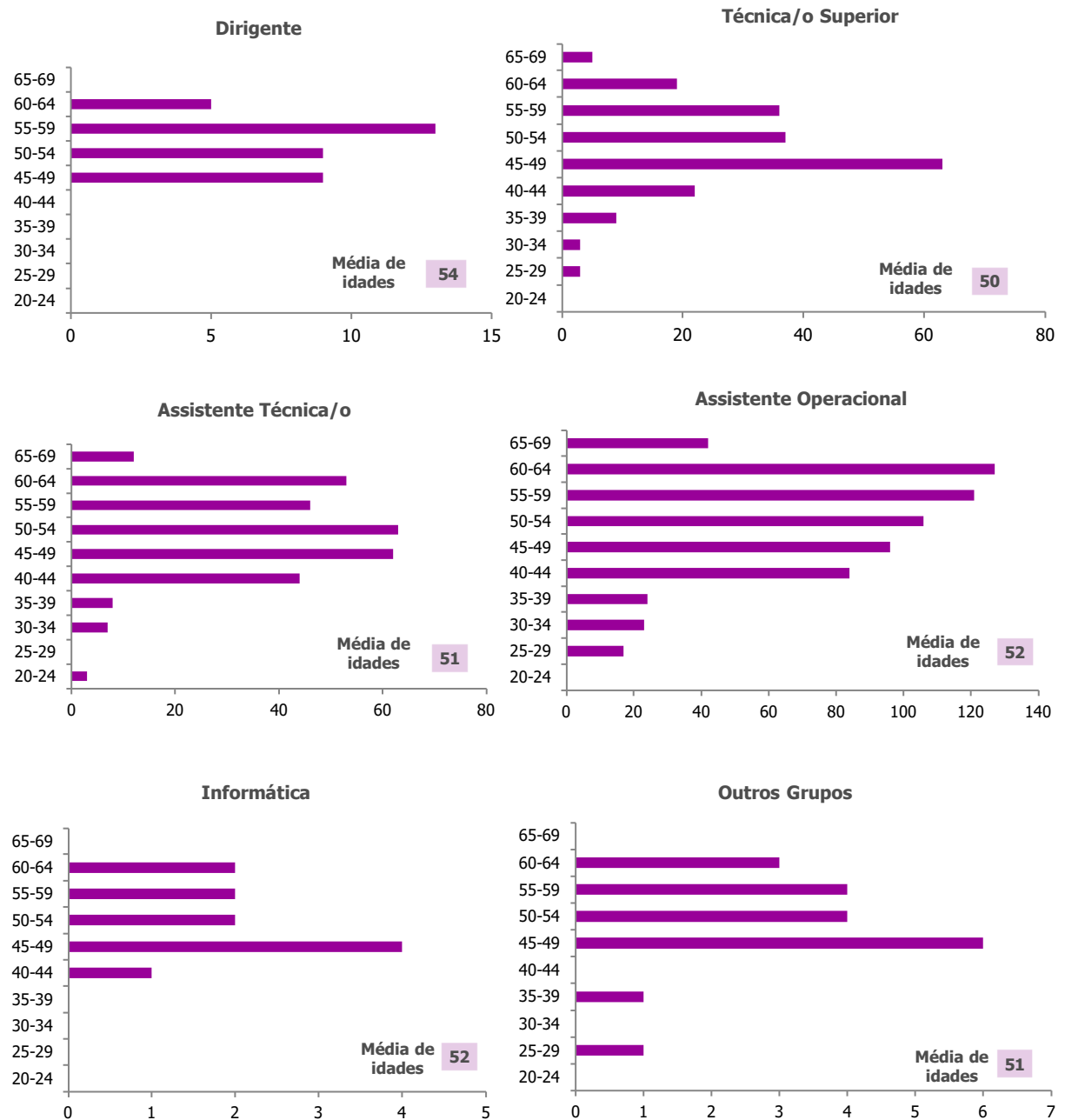
Em 31 de dezembro de 2023, a média de idade dos efetivos da autarquia corresponde a 52 anos.

À semelhança dos anos anteriores, assinala-se a tendência decrescente do número de trabalhadoras/es nas faixas etárias mais jovens, tendo sido esta variável agravada pela restrição legal ao nível da contratação da despesa com pessoal na administração pública, atenuada, por via das últimas Leis do Orçamento do Estado, para os municípios em situação de equilíbrio financeiro, facto que tem inibido a promoção da ajustada renovação e reforço de pessoal, dificultando assim o rejuvenescimento da estrutura de recursos humanos.

A taxa de envelhecimento, que representa o peso de trabalhadoras/es com 55 ou mais anos no total de efetivos, situou-se nos 41%. (2022: 40%).

A taxa de emprego jovem, que corresponde à taxa de trabalhadoras/es com uma idade inferior a 34 anos, fixou-se nos 5%.

Gráfico 7 | Análise detalhada da estrutura etária por cargo/carreira profissional

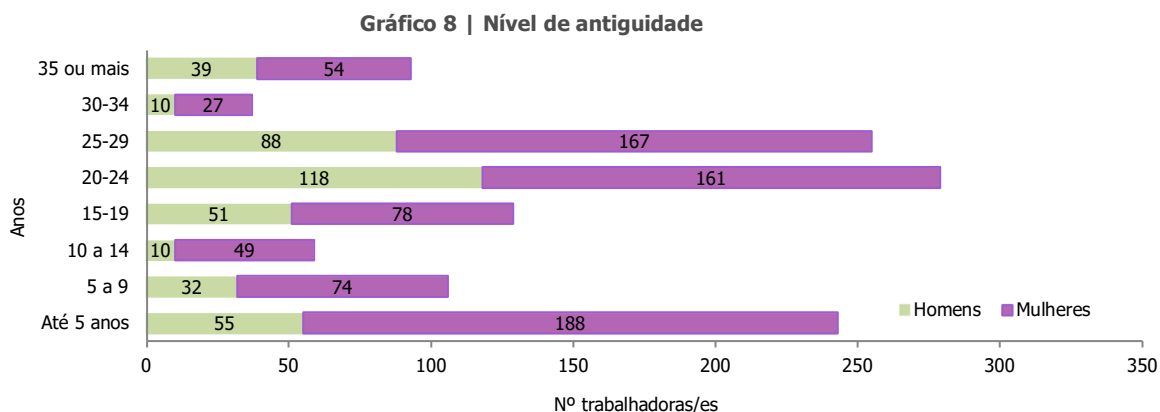


Da análise detalhada da estrutura etária por cargo/carreira profissional, constata-se que o grupo que apresenta a média de idade mais elevada é o Dirigente (54 anos), seguindo-se o Assistente Operacional e Informática com uma média de idades de 52 anos. O Assistente Técnico e Outros Grupos têm uma média de idades de 51 anos. O grupo Técnico Superior revela a média mais baixa (50 anos).

Os indicadores de idade média demonstram uma tendência de envelhecimento na generalidade das carreiras profissionais.

1.6. Contagem de trabalhadoras/es segundo o nível de antiguidade

A caracterização dos efetivos em função da antiguidade reflete uma concentração significativa de trabalhadoras/es no intervalo dos 20-24 anos de serviço, equivalente a 23% do total de efetivos, que agrupados com os intervalos dos 10-14 e 15-19 anos totalizam o peso de 39% do total. O nível de antiguidade superior a 25 anos traduz-se numa taxa de 32% do total de efetivos.

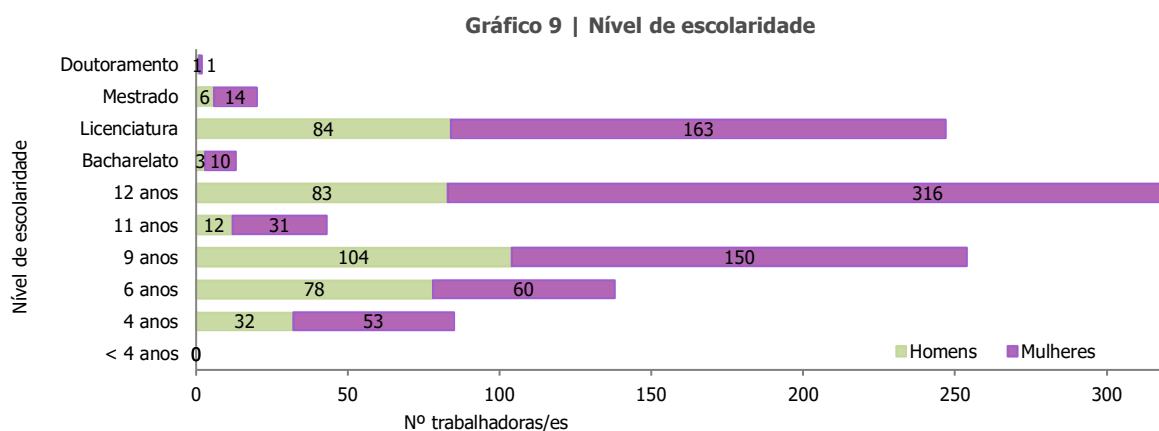


Nível Médio Antiguidade (Σ das antiguidades (anos) / Efetivo total)	18,4	Nível Médio Antiguidade Homens	20,2
		Nível Médio Antiguidade Mulheres	17,5

1.7. Contagem de trabalhadoras/es segundo o nível de escolaridade

De acordo com os dados apresentados no gráfico 9, realça-se que cerca de 40% dos efetivos tem habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade, 37% possui o 11.º e 12.º ano e 23% detém habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

Em termos gerais, a estrutura habilitacional das/os trabalhadoras/es da autarquia, em 31 de dezembro de 2023, mantém-se similar ao ano transato, ano que ficou marcado por alterações significativas, designadamente acréscimo de trabalhadoras/es com um nível de escolaridade até ao 12.º ano ou equivalente, resultante da integração, no mapa de pessoal da autarquia, de pessoal não docente, provido nas carreiras gerais de Assistente Técnica/o e Assistente Operacional, oriundo de três Agrupamentos de Escolas e duas Escolas Secundárias não agrupadas, no âmbito do processo de transferência de competências.



Taxa de Formação Superior (Efetivo c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Efetivo total x 100)	23,5%	Taxa de Formação Superior Homens	23,3%
		Taxa de Formação Superior Mulheres	23,6%

2. Recrutamento e Mobilidade

2.1. Contagem de trabalhadoras/es admitidas/os e regressadas/os durante o ano

Quadro 1 | Admissão/regresso de trabalhadoras/es segundo a carreira e motivo

Motivo	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros grupos	Total	%
Procedimento concursal	-	10	13	13	-	3	39	54,2
Mobilidade na categoria (de outra entidade)	-	11	11	2	-	-	24	33,3
Regresso na sequência de termo de licença sem remuneração	-	-	2	-	-	-	2	2,8
Outras situações	-	3	2	2	-	-	7	9,7
Total	-	24	28	17	-	3	72	100

No ano de 2023, registou-se um total de 72 (re)admissões, sendo que 39 situações corresponderam a admissões em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na sequência de aprovação em procedimentos concursais, das quais 34 correspondem a novas admissões na autarquia e 5 reportam-se a intercomunicabilidades entre carreiras (através de procedimento concursal) - nomeadamente da carreira de assistente operacional para técnica/o superior, assistente técnica/o e carreira especial de fiscalização, tendo as/os trabalhadoras/es iniciado os respetivos períodos experimentais de função, que se enquadram no processo de valorização profissional de trabalhadoras/es.

Na ótica de valorização e de racionalização da gestão dos recursos humanos, de salientar, igualmente, a designação de trabalhadora em cargo de chefia intermédia (Coordenadora Técnica), em regime de mobilidade intercategorias, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, bem como a aprovação pelo órgão executivo municipal, em reunião de 19 de julho de 2023, da consolidação definitiva dos regimes de mobilidade intercategorias de dois trabalhadoras/es em exercício de funções inerentes a cargo de chefia intermédia (Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional) e mobilidade intercarreiras de trabalhadoras integradas nas carreiras gerais de Técnica Superior (1) de Assistente Técnica (2), nos termos do quadro legal já referido.

Importa assinalar que o Município tem assegurado o recrutamento de trabalhadoras/es para mitigar necessidades de recursos humanos nas áreas técnicas e operacionais, recorrendo à reserva de recrutamento constituída no âmbito de procedimentos concursais concluídos, à abertura de novos em áreas onde existe manifesta escassez de pessoal, quando não se revelem adequadas outras formas de provimento de postos de trabalho e, ainda, com recurso ao instrumento de mobilidade na categoria, através da Bolsa de Emprego Público (BEP). Anote-se que este mecanismo tem constituído um importante instrumento de política de racionalização e otimização de recursos humanos, permitindo atenuar as significativas carências ao nível de qualificação profissional, decorrentes das saídas de recursos humanos (por via da aposentação e da mobilidade para outros serviços públicos).

No decurso do ano, salienta-se a integração de 24 trabalhadoras/es em regime de mobilidade na categoria, com predominância nas carreiras gerais de técnica/o superior e assistente técnica/o. Registou-se a consolidação definitiva da mobilidade de trabalhadoras/es (7) que iniciaram funções na autarquia em 2022 e 2023.

2.2. Contagem das saídas de trabalhadoras/es segundo a carreira profissional e o motivo

Quadro 2 | Saída de trabalhadoras/es segundo a carreira e motivo

Motivo	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros grupos	Total	%
Aposentação	-	5	8	14	-	2	29	34,1
Mobilidade na categoria (para outra entidade)	-	9	7	1	-	-	17	20,0
Regresso ao serviço após cessação de mobilidade na CMP	-	2	4	1	-	-	7	8,2
Comissão de serviço em outra entidade	-	1	-	-	-	-	1	1,2
Cessação de cargo dirigente	2	-	-	-	-	-	2	2,4
Denúncia de contrato de trabalho por tempo indeterminado/caducidade de contrato a termo resolutivo incerto	-	-	-	2	-	1	3	3,5
Integra�o no Mapa de Pessoal das Juntas de Freguesia, no âmbito do processo de transferência de competências	-	-	-	5	-	-	5	5,9
Lic�ncia sem remunera�o	-	2	2	3	-	-	7	8,2
Falecimento	-	1	1	-	-	-	2	2,4
Outras situa�es	-	-	3	9	-	-	12	14,1
Total	2	20	25	35	-	3	85	100

Quanto   contagem das saídas, registou-se um total de 85 situa es, sendo que 46 corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria por motivo de aposent o (29).

De salientar que no cômputo estão abrangidas as situa es de suspensão de fun o (carreira de Assistente Operacional) relativa a trabalhadoras/es, pertencentes ao mapa de pessoal do município, que integraram as carreiras gerais de Assistente Técnica/o e Técnica/o Superior, bem como carreira especial de Fiscaliza o, por via de aprova o em procedimento concursal.

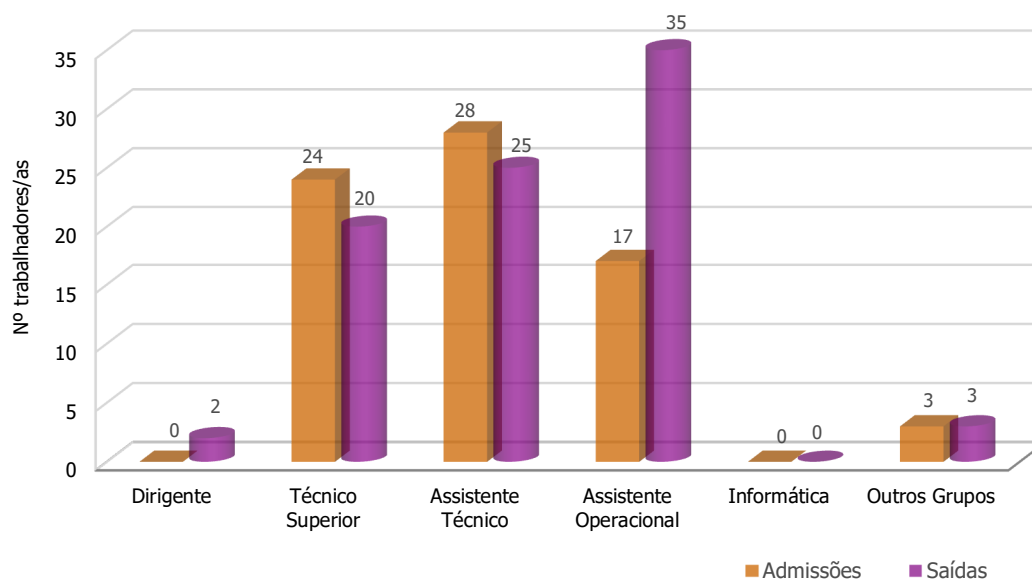
Importa referir a saída de cinco trabalhadoras/es que transitaram para o Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Pinhal Novo, no âmbito do quadro de transferência de competências dos municípios para os órgãos das freguesias, com produ o de efeitos a 01/01/2023 (lista nominativa publicada em DR, 2.  série, 22 de fevereiro de 2023).

2.3. Contagem das admissões e saídas de trabalhadoras/es durante o ano

Analisando o movimento de entradas e saídas de trabalhadoras/es no ano 2023 (gráfico 10), constata-se que o grupo Assistente Técnico apresenta o número mais significativo no conjunto de admissões (39%), seguindo-se o Técnico Superior com um peso de 33% e o Assistente Operacional com 24% do total.

No que concerne às saídas, o grupo Assistente Operacional sobressai com um peso de 41% do total.

Gráfico 10 | Admissão e saída de trabalhadores/as



2.4. Contagem das mobilidades de trabalhadoras/es entre serviços

No ano de 2023, ocorreram 24 situações de mobilidade entre serviços do município, potenciando a otimização do capital humano, valorizando e adequando as competências de trabalhadoras/es às exigências funcionais dos postos de trabalho, numa lógica de diversificação das tarefas e rotatividade de equipas, permitindo enfrentar novos desafios de trabalho e efetuar novas aprendizagens.

Para uma análise pormenorizada, consta em anexo quadro relativo à distribuição das situações de mobilidade entre serviços, registadas no ano em referência.

3. Valorizações Remuneratórias

3.1. Valorizações remuneratórias de trabalhadoras/es

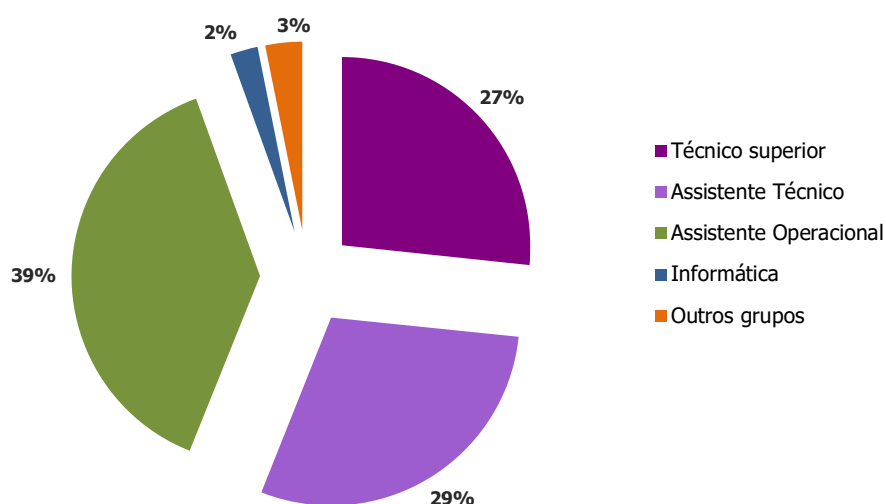
Quadro 3 | Valorizações remuneratórias

	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros grupos	Total
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	17	23	21	2	1	64
Alteração do posicionamento remuneratório (opção gestionária)	51	52	77	4	7	191
Total	68	75	98	6	8	255

Em sede de progressão remuneratória de trabalhadoras/es, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e tendo por base o levantamento previsional e as dotações orçamentais aprovadas no orçamento municipal, foi garantida a alteração de posicionamento remuneratório, regime obrigatório (por acumulação de 10 pontos na avaliação de desempenho - SIADAP) e por opção gestionária, nos termos do despacho nº 6/2023, de 7 de fevereiro (orçamentação e afetação de encargos para alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária), proferido pelo Senhor Presidente, em conformidade com a deliberação camarária tomada em 11/01/2023.

No total, foram abrangidas/os 255 trabalhadoras/es que reuniram os requisitos legalmente previstos.

Gráfico 11 | Alteração do posicionamento remuneratório - regime obrigatório e por opção gestionária



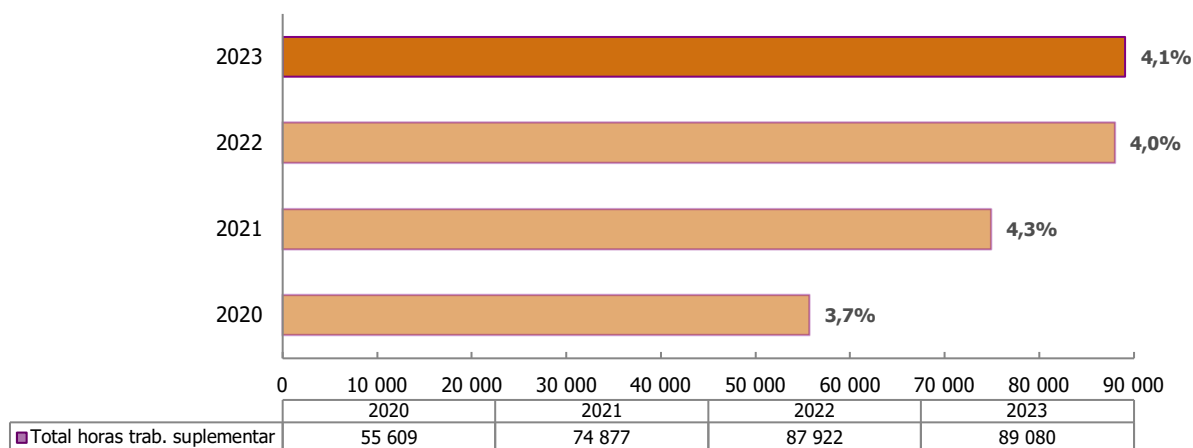
Da análise segundo a carreira profissional, verifica-se que o grupo Assistente Operacional apresenta o número mais significativo de trabalhadoras/es abrangidas/os pela alteração do posicionamento remuneratório (equivalente a 39%).

4. Trabalho Suplementar e Absentismo

4.1. Contagem de horas de trabalho suplementar realizado no ano

No ano de 2023, as/os trabalhadoras/es da autarquia realizaram 89.080 horas de trabalho suplementar. Registrou-se um acréscimo do número total de horas realizadas, equivalente a 1,3%, comparativamente ao ano anterior (2022 = 87.922).

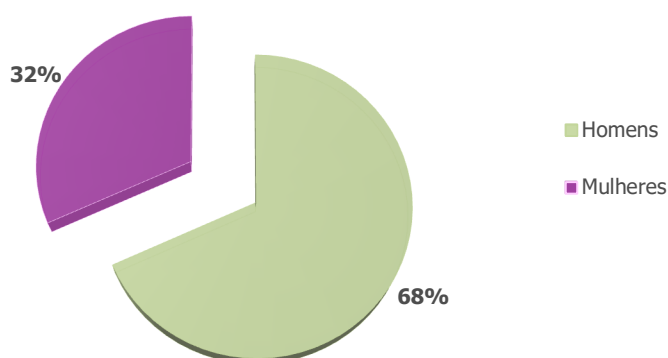
Gráfico 12 | Evolução do total de horas suplementares realizadas | 2020-2023 |



% Taxa de Trabalho Extraordinário

Relativamente à distribuição das horas de trabalho suplementar segundo o sexo (gráfico 13), realça-se que foram contabilizadas 60.860 horas suplementares realizadas por trabalhadores, equivalente a 68% do total, comparativamente às trabalhadoras que totalizaram 28.220 horas extras realizadas no ano (32%).

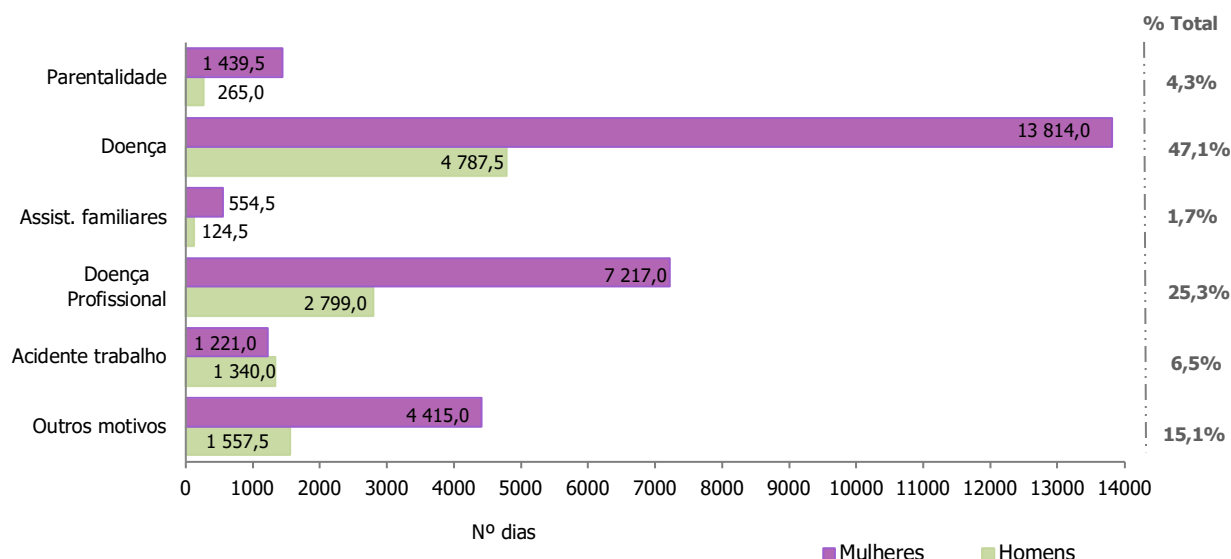
Gráfico 13 | Horas de trabalho suplementar segundo o sexo



4.2. Contagem de dias de ausência ao trabalho durante o ano

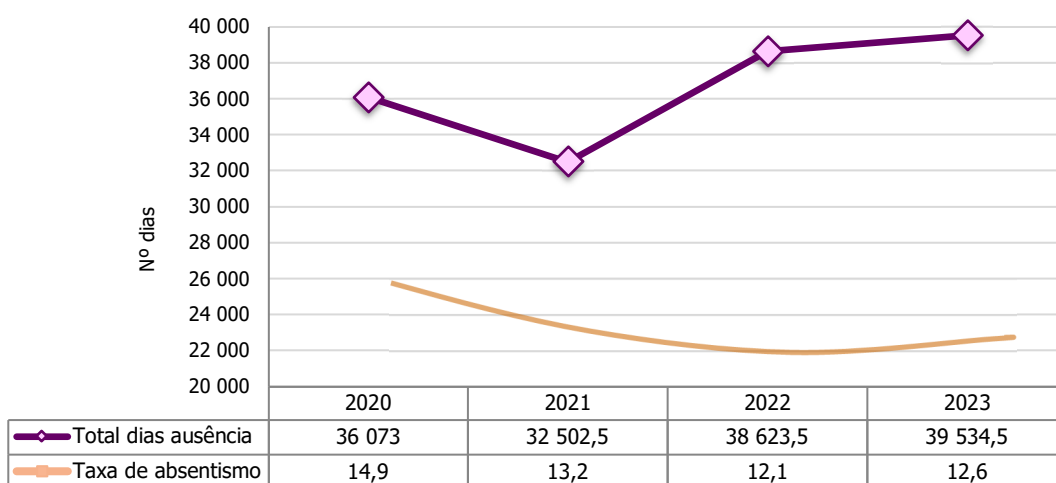
Em 2023, registou-se um total de 39.534,5 dias de ausência ao serviço, sendo a situação de doença natural o motivo que assume maior relevância, correspondendo a 47% do total de dias de ausência, seguindo-se as ausências por acidente de trabalho e doença profissional (32%).

Gráfico 14 | Total de ausências ao trabalho segundo o motivo



As ausências justificadas, classificadas por outros motivos, enquadram-se em situações de falecimento de familiar, atividade sindical, greve, doação de sangue, trabalhador-estudante, casamento, deslocação a entidades escolares (acompanhamento da situação escolar dos descendentes menores de idade), entre outros.

Gráfico 15 | Evolução dos dias de ausência ao trabalho | 2020-2023 |



O total de dias de ausência ao trabalho corresponde à taxa de 12,6%, percentagem ligeiramente superior à do ano anterior (2022: 12,1%), em resultado do registo de faltas por motivo de doença profissional, decorrentes em grande parte de processos instruídos em anos anteriores, que aguardam há vários anos a marcação de junta médica pela ADSE, assim como por motivo de greve, abrangendo a contabilização pela totalidade dos 12 meses o pessoal não docente (cerca de 300 efetivos) transferido para o mapa de pessoal do município a partir de abril de 2022.

5. Formação Profissional

5.1. Formação profissional durante o ano

Quadro 4 | Formação profissional

Ano	Nº Ações	Nº Participações	Horas despendidas em formação	Taxa Participação Formação *	Custos
2020	171	444	6.247	30,2%	4.776 €
2021	173	488	3.655	31,9%	7.404 €
2022	223	1.935	9.414	60,0%	21.835 €
2023	855	2.586	13.032	67,9%	7.949 €

* Taxa participação em formação profissional = Nº trabalhadoras/es abrangidos/as (participantes) / efetivo total x 100

Conforme exposto no quadro 4, salienta-se a realização e acompanhamento de um total de 855 ações de formação, dirigidas a trabalhadoras/es do Município de Palmela. Do total, registaram-se 2.586 participações, que corresponderam a um volume de 13.032 horas de formação ministradas.

No âmbito da política da gestão integrada de recursos humanos, a formação profissional tem sido encarada como um fator de excelência na valorização do capital humano e um veículo de oportunidade de evolução, promotor da capacitação e de desenvolvimento de competências individuais e coletivas, que inseridas em domínios estratégicos e específicos, projetam desempenhos mais eficientes e eficazes, repercutindo-se na elevação da qualidade da prestação de serviços, nos diversos domínios de intervenção.

Nesta linha de orientação, no ano de 2023, deu-se continuidade à atividade formativa planeada, assegurando a promoção e realização de ações de formação sobre matérias de extrema importância para a prossecução das competências municipais e em respeito às imposições legais, consideradas determinantes no contexto de trabalho, nomeadamente por imperativos legais, aplicação de novos regimes jurídicos, exigências de novas aplicações informáticas e desenvolvimento de competências comportamentais, dando particular importância à formação “à medida” e *on job*, recorrendo a parcerias com entidades formadoras externas, assim com à bolsa de formadoras/es internas/os. Destaque para o Instituto Nacional de Administração (INA), Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL), Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul (CENFIC), entre outras. São de sublinhar, igualmente, os planos de formação intermunicipais (Associação de Municípios da Região de Setúbal e Área Metropolitana de Lisboa).

Com recurso a formadoras/es internos da autarquia, ministrou-se formação subordinada a temáticas com relevância no contexto da Administração Pública e de interesse transversal aos serviços do Município, designadamente, “Código do Procedimento Administrativo”, “Código da Contratação Pública” e “CCP – Empreitadas”. No campo comportamental, salientam-se as ações “Relacionamento Interpessoal” e “Suporte Básico de Vida/Posição Lateral de Segurança”, ministradas a trabalhadoras/es integradas/os na carreira de Assistente Operacional, a desempenhar funções nos Agrupamentos de Escolas e Escolas Secundárias não agrupadas do concelho.

Destaque para a divulgação de oferta formativa externa, privilegiando-se cursos gratuitos e com relevância para o contexto de trabalho, nas modalidades online e presencial e em vários modelos, como *webinars*, ações de formação, congressos, seminários, entre outros, tendo como objetivo reforçar a capacitação e competências das/os formandas/os

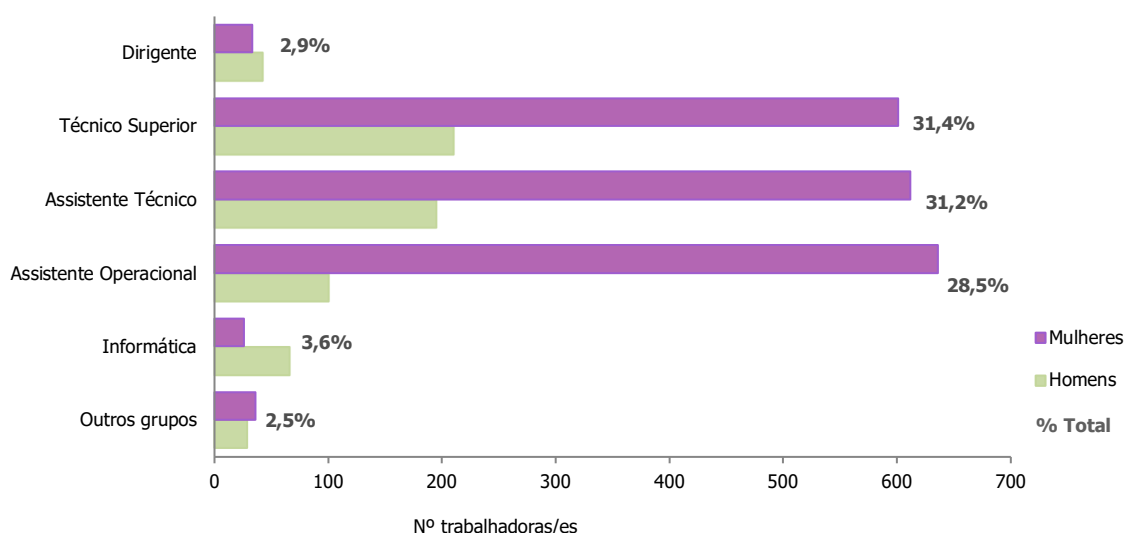
5.2. Participação em ações de formação segundo a carreira profissional

Da análise dos dados relativos à participação em ações de formação segundo o cargo/carreira profissional, destaca-se o grupo dirigente/técnico superior com um peso de 34%, as/os assistentes técnicas/os com 31%, seguindo-se as/os assistentes operacionais com 29% do total de participações. As mulheres registaram o maior número de participações em ações de formação, correspondente a 75%, comparativamente aos homens (25%).

É de assinalar um acréscimo do total de participações em ações de formação, em relação ao ano anterior, motivado pela forte aposta na atividade formativa, no sentido de potenciar a capacitação e qualificação, o desenvolvimento e a valorização das competências técnicas e comportamentais das/os trabalhadoras/es.

Em termos globais, registou-se uma taxa de participação em formação profissional equivalente a 68%, revelando um acréscimo comparativamente ao ano anterior (2022: 60%).

Gráfico 16 | Participação em ações de formação segundo o cargo/carreira profissional e sexo



Taxa de Participação em Formação (Número de trabalhadores/as abrangidos/as/ Efetivo total x 100)	67,9%	Taxa de Participação em Formação Mulheres	52,0%
		Taxa de Participação em Formação Homens	15,9%

Assinala-se, ainda, que no âmbito do Programa Qualifica, para Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) decorreram sessões de esclarecimento da responsabilidade do CENFIC, na qualidade de Centro Qualifica Local para conclusão do 9.º ou 12.º ano de escolaridade (certificação do nível básico ou secundário), através de um sistema alternativo ao percurso escolar obrigatório, dirigidas a potenciais trabalhadoras/es em condições de frequência do curso. Trata-se de um processo que consiste na identificação de competências e na construção de portfólio de aprendizagens adquiridas ao longo da vida, em contextos formais, não-formais e informais, com base no princípio de que a aprendizagem não se limita aos contextos de educação formal, valorizando assim o conjunto de conhecimentos e saberes que as pessoas detêm.

Acresce a concretização da qualificação de cabouqueiros em canalizadores, por via de ministração e aprovação em ação de formação especializada disponibilizada pelo município.

6. Encargos com Pessoal

6.1. Encargos com pessoal durante o ano



A estrutura de encargos com pessoal reporta-se à totalidade de despesas, executadas entre 1 janeiro e 31 de dezembro de 2023, relativas aos recursos humanos do serviço¹.

Do total de encargos com pessoal, realça-se que o valor que assume maior expressão é o relativo à remuneração base atribuída às/aos trabalhadoras/es, equivalente a 68% do total de encargos.

Seguem-se as despesas com as prestações sociais, que representaram 10% do valor global de encargos. Neste tipo de despesas com pessoal estão incluídos os valores referentes às prestações familiares (abono de família a crianças e jovens, bonificação por deficiência, subsídio por assistência de 3ª pessoa), subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, subsídio de refeição e ainda os encargos com a saúde (ADSE). Os encargos com suplementos remuneratórios correspondem a 5% dos custos com o pessoal, destacando-se as despesas de representação (dirigentes), trabalho suplementar, subsídio de turno, trabalho normal noturno, ajudas de custo, abono de transporte, abono para falhas e o suplemento de penosidade e insalubridade. No cômputo estão incluídos outros encargos com pessoal, designadamente, as contribuições da entidade patronal para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social, correspondendo a 18% do total de encargos.

Comparativamente ao ano transato registou-se um aumento do total de encargos com pessoal. Este acréscimo decorreu essencialmente da aplicação de medidas legalmente previstas de valorização remuneratória, tais como: (a) a atualização dos valores das remunerações mensais correspondentes aos níveis remuneratórios da Tabela Remuneratória única operada por duas vezes (início do ano e intercalar), nos termos dos Decretos-Lei nº 84-F/2022, de 16/12 e DL nº 26-B/2023, de 18/04; (b) a aplicação das medidas de valorização na carreira de assistente operacional para as/os trabalhadoras/es detentoras/es do módulo de 30 anos de antiguidade, com repercussão nos aumentos dos valores que servem de referencial ao cálculo do trabalho suplementar; (c) o incremento dos valores dos subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, ao abrigo da agenda do trabalho digno (Lei nº 13/2023, de 3/04 e DL nº 53/2023, de 05/07), bem como a atualização das prestações familiares, com especial incidência no aumento do valor percentual das majorações nos agregados monoparentais; e, ainda, (d) a concretização de alterações de posicionamentos remuneratórios, ao abrigo dos regimes obrigatório (10 pontos) e regra (opção gestionária), a um universo de 255 trabalhador/as, incluindo pessoal não docente que transitou ope legis para o mapa de pessoal do município em abril de 2022.

¹ No apuramento das despesas com pessoal, não são incluídas as despesas reportadas aos membros do órgão Executivo Municipal e prestadores de serviços em regime de avença e tarefa.

7. Ação Social e Saúde Ocupacional

7.1. Ação Social

No âmbito da atividade realizada na área da ação social, salienta-se o seguinte:

- Por ocasião da admissão de novas/os trabalhadoras/es, foram realizadas 47 sessões de acolhimento e de sensibilização, facilitadoras da integração, abrangendo um total de 60 trabalhadoras/es. Foi disponibilizada informação sobre a organização, serviços, áreas funcionais e posto de trabalho a integrar.
- Com vista a garantir o apoio e acompanhamento social de trabalhadoras/es, foram efetuadas diligências e estabelecidos atendimentos/contactos, no quadro das atribuições legais e da cooperação com as entidades competentes neste domínio de intervenção, assegurando-se a orientação e o respetivo encaminhamento das situações problemáticas identificadas, bem como a preparação da informação e da documentação técnica de suporte.

7.2. Segurança no Trabalho

Consciente da importância das condições de trabalho e da prevenção de riscos profissionais, assim como da promoção e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, o Município promoveu um conjunto de ações relevantes, a saber:

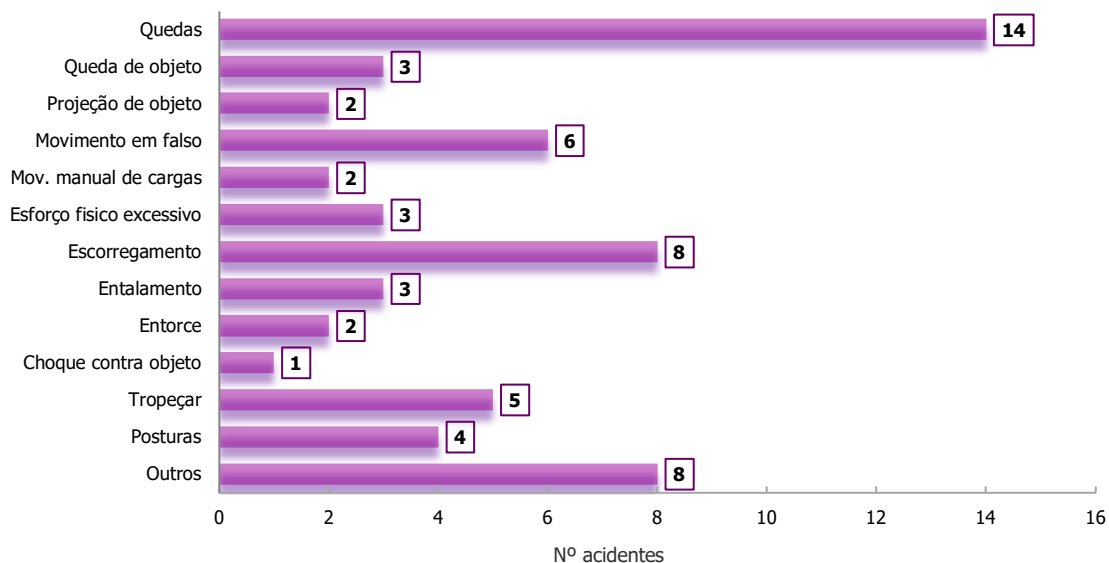
- Distribuição de vestuário de trabalho, calçado de segurança e equipamento de proteção individual a trabalhadoras/es, segundo as diversas áreas operacionais, atendendo às necessidades registadas e os riscos profissionais associados, apostando na modernização e melhoria da qualidade dos materiais e respetiva adequação técnica, bem como na sua adaptação às necessidades individuais, em matéria de limitações físicas das/os trabalhadoras/es.
- No domínio da prevenção de riscos profissionais, foram realizadas 53 visitas técnicas aos locais de trabalho para análise das tarefas desempenhadas em contexto profissional, avaliação de riscos profissionais, avaliação ergonómica, análise do posto de trabalho na sequência de atribuição de aptidão condicionada e, ainda, análise e caracterização de acidentes de trabalho.
- Distribuição e reposição de material de primeiros socorros pelos diversos serviços da autarquia e viaturas municipais.

7.3. Acidentes de trabalho

No ano de 2023, registou-se a ocorrência de 61 acidentes de trabalho. Do total das participações, 7 situações ocorreram durante o trajeto de ida para o local de trabalho ou regresso deste, tendo sido caracterizados como acidentes In Itinere (de acordo com o n.º 1 do art.º 7.º do DL n.º 503/99 de 20/11, em conjugação com a alínea a) do n.º 1 do art.º 9.º da Lei n.º 98/2009 de 04/09) e 54 acidentes foram causados por ações desenvolvidas durante o desempenho das funções profissionais.

Segundo a carreira profissional, afere-se que as/os Assistentes Operacionais apresentam o peso mais significativo de intervenções em acidentes de trabalho, equivalente a 90%. Importa salientar que esta carreira integra as áreas funcionais com maior exposição a riscos profissionais.

Gráfico 18 | Caracterização da sinistralidade segundo o tipo de acidente

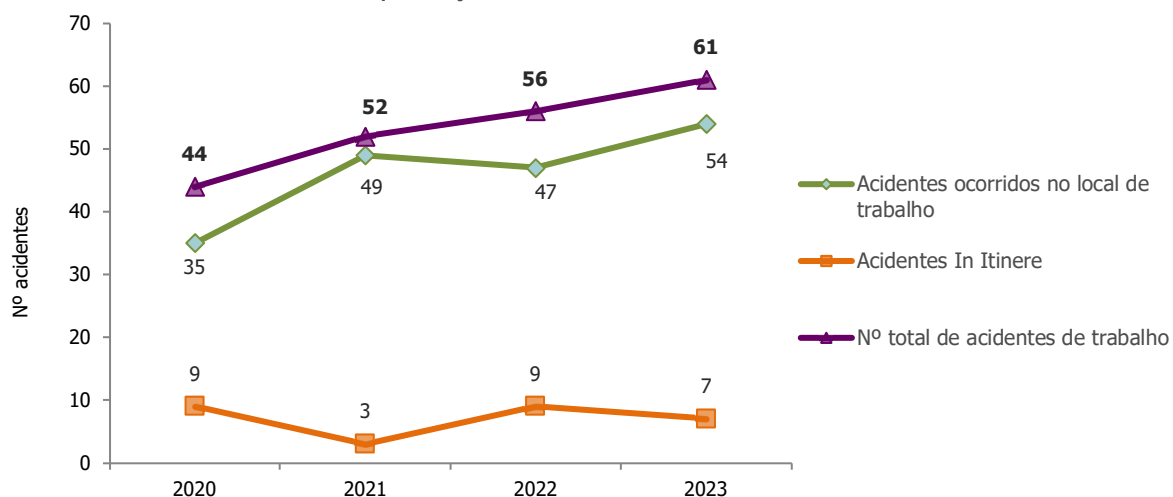


Analisados os dados expostos no gráfico 18, realça-se que o maior número de acidentes participados correspondeu a situações de quedas (23%), ocorrências relacionadas com escorregamento (13%), movimentos em falso (10%), ou seja, movimentos inadequados e inesperados que o/a trabalhador/a realizou com alguma zona do corpo (exemplo colocação inadequada do pé sobre o pavimento), e, ainda, a situação de tropeçar (8%) e entorse (3%), totalizando um peso de 57% do total. Os acidentes associados à execução de tarefas que exigem movimentação manual de cargas e esforço físico corresponderam a 8% do total de acidentes.

Em termos globais, tendo em consideração a análise técnica dos acidentes ocorridos, importa assinalar que a sinistralidade laboral registada evidenciou um nível de gravidade reduzido, traduzindo-se em acontecimentos que, face à lesão corporal diagnosticada e aos mecanismos de assistência e reparação, resultaram na redução temporária da capacidade de trabalho.

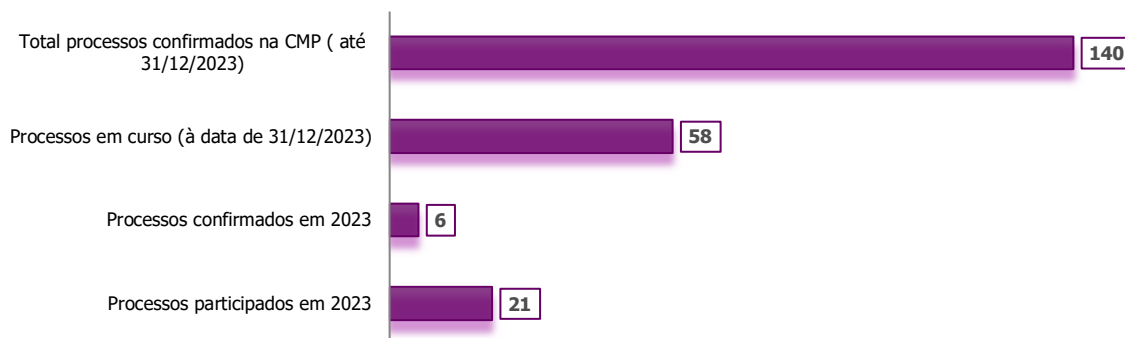
A taxa de incidência de acidentes de trabalho situou-se em 5,1%, percentagem que aumentou ligeiramente face ao ano anterior (2022: 4,6%), atendendo ao acréscimo do número total de acidentes participados (+5 acidentes), tendo contribuído para tal a contabilização do pessoal não docente pela totalidade no ano, transferido para o município em abril de 2022.

Gráfico 19 | Evolução dos acidentes de trabalho 2020-2023



7.4. Doenças Profissionais

Gráfico 20 | Doenças Profissionais



Em 2023, foram confirmados 6 processos de doença profissional pelo Departamento de Proteção contra os Riscos Profissionais (DPRP) e promovida a instrução e participação de 21 processos novos.

No total, encontravam-se em curso 58 processos de presunção de doença profissional participados (em 2023 e anos anteriores), e que aguardavam parecer e confirmação por parte do DPRP.

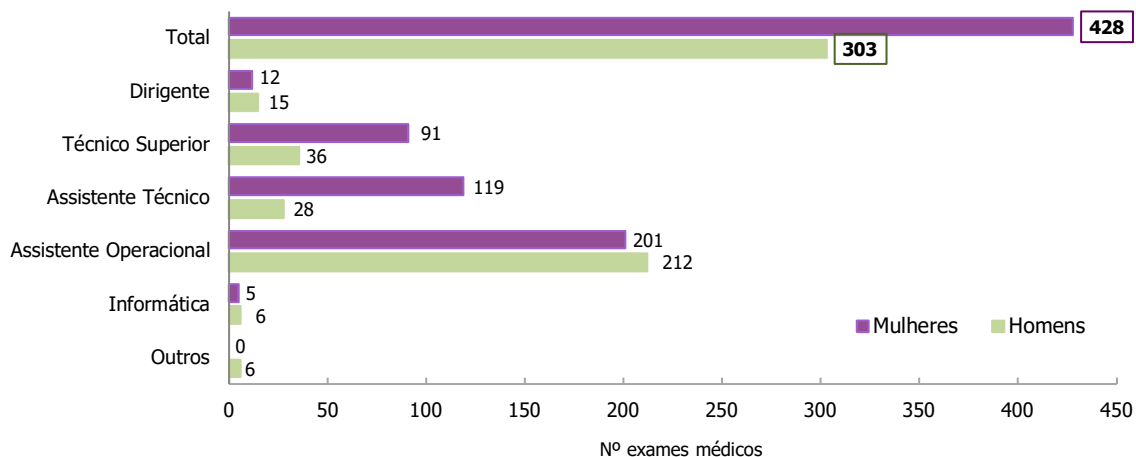
Até 31 de dezembro de 2023, estavam confirmados 140 processos de doença profissional referentes a trabalhadoras/es da autarquia.

7.5. Vigilância da Saúde

No âmbito das atividades de vigilância da saúde de trabalhadoras/es, salienta-se a realização de 731 exames médicos, dos quais:

- Exames periódicos (59%) que, nos termos do quadro legal em vigor, são realizados anualmente a trabalhadoras/es com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos aos restantes, e, como medida adicional no reforço à proteção da saúde, semestralmente a grupos profissionais com maior vulnerabilidade na exposição a riscos;
- Exames ocasionais (35%), realizados por iniciativa do/a trabalhador/a ou da respetiva chefia, com base na observação direta ou na comunicação de alteração do estado de saúde ou das condições de trabalho, assim como na sequência do regresso ao serviço após ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente de trabalho;
- Exames de admissão (6%), realizados em sede de aplicação de método de seleção (exame medico), no âmbito de procedimentos concursais.

Gráfico 21 | Exames médicos realizados a trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira



Em 2023, assinala-se um aumento significativo do número total de exames/consultas médicas realizadas, justificado, por um lado, pela retoma da atividade de vigilância da saúde após situação de pandemia vivida em anos anteriores, e, por outro lado, pelo rastreio de saúde rastreio de saúde primária, realizado ao pessoal não docente integrado no mapa de pessoal do Município, no âmbito do processo de transferência de competências na área da Educação. Neste domínio, foram realizadas deslocações às escolas, com recurso à Unidade de Saúde Móvel, para realização do exame/consulta de enfermagem, dando cumprimento à obrigatoriedade legal em matéria de realização de exame periódico.

Ao nível da atividade desenvolvida pela equipa de enfermagem do Serviço de Saúde Ocupacional, salienta-se a realização de consultas e outros atos de enfermagem, designadamente, administração da vacina de prevenção da gripe, controlo de hipertensão e diabetes, validação de receituário solicitado, distribuição/reposição de caixas de primeiros socorros nas instalações da autarquia e viaturas municipais e reposição de material adequado.

No âmbito da promoção da saúde e bem-estar do/a trabalhador/a, deu-se continuidade ao programa “Mexa-se bem no Trabalho”, em articulação com a Empresa Municipal Palmela Desporto, tendo decorrido no ano de 2023 um total de 877 sessões de ginástica laboral, com regularidade semanal. As sessões consistem na realização de exercícios de descompressão e alongamento muscular, tendo como objetivos a prevenção de lesões músculo-esqueléticas, a diminuição de stress, a melhoria das relações interpessoais, assim como a promoção de um estilo de vida ativo e saudável.

No campo da sensibilização para a prevenção de doenças e a promoção de hábitos de vida seguros e saudáveis, regista-se a preparação e divulgação de informação para assinalar as seguintes datas:

- Dia Mundial da Saúde - apelando à importância da prevenção de doenças, à promoção de hábitos de vida saudáveis e necessidade de cuidados de saúde, com destaque para a realização de rastreio anual de saúde dirigido às/aos trabalhadoras/es da autarquia.
- Dia Mundial da Hipertensão – com vista a uma maior consciencialização para a importância da medição regular da tensão arterial e hábitos de vida saudáveis, com destaque para a ação de informação/sessão de esclarecimentos promovida no Centro de Check-Up de Quinta do Anjo;
- Dia Mundial da Diabetes – este ano sobre o tema “Educar para proteger o futuro”, com o objetivo de sensibilizar para a adoção de hábitos de vida saudáveis que protejam e previnam o aparecimento da doença.
- Mês da Prevenção do Cancro da Próstata - o Município assinalou a importância da prevenção através da campanha “Novembro Azul”, com a divulgação de informação sobre a doença e sensibilização para a prevenção, nomeadamente o rastreio – análise PSA Total (indicador que avalia a possível presença de algum problema na próstata, incluindo o cancro), dirigida a trabalhadores na faixa etária acima dos 45 anos de idade.

Ainda no campo da sensibilização, destaque para a divulgação de medidas de prevenção e importância da Vacinação da Gripe Sazonal, como medida de prevenção dos efeitos negativos da doença viral aguda das vias respiratórias.

7.6. Psicologia do Trabalho

No domínio da intervenção da área da psicologia do trabalho, destaque para as seguintes atividades com relevância:

- Realização de um total 125 consultas de psicologia, que incidiram no apoio/acompanhamento psicológico. Em sede de processos de acompanhamento psicológico, foram efetuadas visitas técnicas para análise de postos de trabalho, a fim de conhecer a realidade profissional das/os trabalhadoras/es, bem como sinalizar situações passíveis de intervenção e/ou apoio psicológico a trabalhadoras/es.
- Aplicação do método de seleção de avaliação psicológica, no âmbito de diferentes procedimentos concursais. Neste âmbito foi efetuada a articulação com os responsáveis e dirigentes das áreas de intervenção a recrutar, de modo a recolher informação pertinente sobre o perfil desejado dos postos de trabalho.
- No que diz respeito à dimensão da formação e desenvolvimento dos/as trabalhadores/as, assinala-se o planeamento e monitorização de ações de formação sobre temáticas consideradas pertinentes em contexto de trabalho, designadamente:
 - “Liderança intermédia em contexto escolar - gestão de equipas”, dirigida a coordenadoras/es técnicas/os e encarregadas/os operacionais a desempenhar funções nos Agrupamentos de Escolas e Escolas Secundárias não agrupadas do concelho;
 - “Relacionamento Interpessoal em contexto de trabalho”, ação ministrada a grupo de auxiliares da ação educativa da Escola Secundária de Palmela.

Destaca-se, igualmente, a organização e realização do “Encontro Nacional de Saúde Mental: intervenção em contexto laboral”, que decorreu no âmbito da comemoração do Dia Mundial da Saúde Mental, composto por painel de especializados e reconhecidos palestrantes nesta área de intervenção, envolvendo a presença de cerca de 300 participantes oriundos/as de todo o país, incluindo arquipélago dos Açores, e contribuiu para a reflexão em torno das questões da saúde mental, com a divulgação do diagnóstico da saúde mental a nível nacional e à escala da autarquia, assim como a apresentação do Plano Estratégico da Saúde Ocupacional do Município de Palmela.



Anexos | Quadros Auxiliares

QUADRO I - Contagem de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira profissional

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros Grupos	Total
Homens	17	62	59	246	7	12	403
Mulheres	19	135	239	394	4	7	798
Total	36	197	298	640	11	19	1 201
%	3,0	16,4	24,8	53,3	0,9	1,6	100

QUADRO II - Evolução do número de trabalhadoras/es por cargo/carreira (2020-2023)

<i>Cargo/Carreira</i>	<i>Anos</i>				Variação (2020-2023)	
	2020	2021	2022	2023	Nº	%
Dirigente	37	37	38	36	-1	-2,7
Técnico Superior	176	188	193	197	21	11,9
Assistente Técnico	237	235	295	298	61	25,7
Assistente Operacional	444	458	658	640	196	44,1
Informática	10	10	11	11	1	10,0
Outros Grupos	18	19	19	19	1	5,6
Total	922	947	1 214	1 201	279	30,3

QUADRO III - Contagem de trabalhadoras/es segundo a modalidade de vinculação

	Contrato trab. tempo Indeterminado (CTTI)	Contrato trab. a termo resolutivo incerto	Comissão de serviço / Regime de substituição	Total
Homens	384	0	19	403
Mulheres	772	3	23	798
Total	1 156	3	42	1 201
%	96,3	0,2	3,5	100

QUADRO IV - Contagem de trabalhadoras/es segundo a unidade orgânica

Unidade orgânica		Homens	Mulheres	Nº Trab.	%
Gabinete de Apoio à Presidência / Órgãos da Autarquia	GAP / OA	4	11	15	1,2
Serviço Municipal de Proteção Civil	SMPC	3	1	4	0,3
Gabinete de Participação e Cidadania	GPC	3	2	5	0,4
Gabinete de Planeamento Estratégico	GPE	3	2	5	0,4
Gabinete de Recuperação do Centro Histórico	GRCH	3	5	8	0,7
Gabinete de Comunicação	GC	5	14	19	1,6
Gabinete de Apoio à Inovação, Empresas e Financiamentos Externos	GAIEFE	2	4	6	0,5
Dep. Administração, Finanças e Recursos Humanos/ Gabinete de Planeamento e Auditoria	DAFRH	2	2	4	0,3
Divisão de Finanças e Aprovisionamento	DFA	3	20	23	1,9
Divisão de Recursos Humanos	DRH	3	30	33	2,7
Divisão de Atendimento e Administração Geral	DAAG	7	49	56	4,7
Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos/ Gabinete de Ambiente e Eficiência Energética	DASU	14	13	27	2,2
Divisão de Águas	DA	61	17	78	6,5
Divisão de Serviços Urbanos	DSU	76	52	128	10,7
Divisão de Infraestruturas Viárias e Espaço Público	DIVEP	32	7	39	3,2
Departamento de Obras, Logística e Manutenção	DOLM	0	4	4	0,3
Divisão de Estudos, Projetos e Obras Públicas	DEPOP	10	12	22	1,8
Divisão de Apoio à Produção e Logística	DAPL	58	16	74	6,2
Divisão de Edifícios Municipais	DEM	7	16	23	1,9
Departamento de Administração Urbanística/ Gabinete de Instrução e Pré-análise	DAU	12	25	37	3,1
Divisão de Atividades Económicas, Edificação e Reabilitação Urbana	DAEERU	7	12	19	1,6
Divisão de Planeamento, Urbanização e Reconversão	DPUR	7	7	14	1,2
Departamento de Educação e Coesão Social/ Gab. Projetos Socioeducativos/ Gab. Habitação	DECS	3	19	22	1,8
Divisão de Educação	DE	14	322	336	28,0
Divisão de Intervenção Social e Saúde	DISS	1	7	8	0,7
Departamento de Cultura, Desporto e Juventude/ Gabinete de Juventude	DCDJ	5	7	12	1,0
Divisão de Cultura e Desporto	DCD	18	15	33	2,7
Divisão de Bibliotecas e Património Cultural	DBPC	14	48	62	5,2
Divisão de Desenvolvimento Económico e Turismo	DDET	7	19	26	2,2
Divisão de Organização e Sistemas de Informação/ Gabinete de Tecnologias e Informação	DOSI	9	14	23	1,9
Divisão Jurídica e de Fiscalização/ Gabinete Jurídico/ Gabinete Fiscalização	DJF	10	26	36	3,0
Total		403	798	1 201	100

QUADRO V - Contagem de trabalhadoras/es segundo o nível etário

<i>Nível etário</i>	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Homens	1	8	11	12	55	84	66	74	69	23	403
Mulheres	2	13	22	30	96	156	155	148	140	36	798
Total	3	21	33	42	151	240	221	222	209	59	1 201
%	0,2	1,7	2,7	3,5	12,6	20,0	18,4	18,5	17,4	4,9	100

QUADRO VI - Contagem de trabalhadoras/es segundo o nível de antiguidade

<i>Anos</i>	Até 5 anos	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35 ou mais	Total
Homens	55	32	10	51	118	88	10	39	403
Mulheres	188	74	49	78	161	167	27	54	798
Total	243	106	59	129	279	255	37	93	1 201
%	20,2	8,8	4,9	10,8	23,2	21,2	3,1	7,8	100

QUADRO VII - Contagem de trabalhadoras/es segundo o nível de escolaridade

<i>Nível de escolaridade</i>	Homens	Mulheres	Nº Trab.	%
< 4 anos	0	0	0	0
4 anos	32	53	85	7,1
6 anos	78	60	138	11,5
9 anos	104	150	254	21,1
11 anos	12	31	43	3,6
12 anos	83	316	399	33,2
Bacharelato	3	10	13	1,1
Licenciatura	84	163	247	20,5
Mestrado	6	14	20	1,7
Doutoramento	1	1	2	0,2
Total	403	798	1 201	100

QUADRO VIII - Contagem das mobilidades de trabalhadoras/es entre serviços

		Entradas																					
		CM	GATFE	DFA-TES	DRH	DAAG-SAM	DASU-SGC	DSU	DOLM	DEM	DAU-SAA	DECS	DECS-GH	DE-AEP	DE-ESP	DE-ESPN	DCDJ	DCDJ-GJv	DCD	DDET	DJF-GJ	DJF-GF	TOTAL
Saídas	DFA			1																			
	DAAG																						
	DAAG-SAM									3													
	DSU												1										
	DIVEP																					1	
	DEPOP								1														
	DAU-SAA						1																
	DE		1																				
	DE-AEP				1										1	1		1					
	DE-AEJMS																		1	1			
	DE-AEJS																	1	1				
	DE-ESP													1									
	DCD																						
	DBPC										1												
	DOSI					1			1														
DJF-GJ	1																						
DJF-GF							1					1											
TOTAL																						24	

QUADRO IX - Contagem das participações em ações de formação segundo o cargo/carreira profissional

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros Grupos	Total
Homens	42	210	195	100	66	29	642
Mulheres	33	601	612	636	26	36	1 944
Total	75	811	807	736	92	65	2 586
%	2,9	31,4	31,2	28,5	3,6	2,5	100