



Balanço Social

2024



Departamento de Administração, Finanças e Recursos Humanos
Divisão de Recursos Humanos

Palmela | 2025

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, em matéria de gestão de recursos humanos.

O ano de 2024 refletiu a elevada preocupação do município no sentido de garantir a mobilização e valorização das/os trabalhadoras/es, mantendo o foco no desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e sociais, como força catalisadora a prestação de um serviço público de elevada qualidade, tendo subjacente a motivação e envolvimento de todas as pessoas, na criação de valor acrescentado para a organização com recurso a abordagens propositivas, criativas e inovadoras. Destaque, ainda, para o esforço na prevenção e promoção da saúde e bem-estar das pessoas em meio laboral, construindo ambientes positivos, e promovendo medidas facilitadoras da conciliação da esfera profissional com a vida pessoal e familiar.

Garantiu-se a forte aposta na atividade formativa, de forma sistemática e contínua, privilegiando as modalidades de formação presencial e à distância, no sentido de potenciar a qualificação, o desenvolvimento e a valorização de competências do saber-saber; saber-fazer, saber-estar, saber-evoluir e adaptar-se, atuais e emergentes no contexto da transformação (digital) da administração pública, que nos permitem ser mais eficientes no dia-a-dia e trabalhar mais em colaboração.

O município de Palmela recebeu a distinção de “Marca Empregadora Inclusiva” em 2023, vigente até final de 2024, atribuída pelo IEFP, em candidatura apresentada, resultado do reconhecimento de práticas de gestão abertas e inclusivas, direcionadas às pessoas com deficiência e incapacidade, e tendo no horizonte a continuidade inclusiva e a dinamização de iniciativas promotoras da inclusão, evidencia-se a realização de formação específica sobre Língua Gestual Portuguesa, destinada a profissionais que realizam funções de atendimento municipal, a criação de condições de acessibilidade ao nível das instalações e equipamentos, a adoção de práticas de comunicação inclusivas, ou a disponibilização de equipamentos específicos e adaptados às características de pessoas com diversos tipos de incapacidade, a realização de estágios curriculares e profissionais e outras experiências de trabalho ou formação em contexto laboral para pessoas deficientes.

Destaca-se, igualmente, a organização e realização do “Seminário sobre Saúde Mental – Saúde Positiva”, que, tal como no ano transato, se realizou no dia 10 de outubro por ocasião da celebração do Dia Mundial da Saúde Mental, que contou com um painel especializado e palestrantes, que abordaram temáticas relevantes nesta área de intervenção, com impacto em contexto laboral e pessoal, designadamente sobre o absentismo e presentismo, o envelhecimento bem sucedido, o papel da psico-oncologia na/o doente oncológica/o, a importância do sono restaurador para o bem-estar físico e mental, o *mindfulness* e o poder transformador da autocompaixão na saúde mental e o benefício da atividade física na saúde mental. Foi, ainda, apresentado o balanço da campanha de sensibilização promotora da saúde psicológica e de um ambiente de trabalho saudável na autarquia, intitulada “Literacia em Saúde Mental”.

Em termos globais, e considerando os objetivos formulados e o conjunto de atividades desenvolvidas em 2024, em matéria de recursos humanos, destaque para o seguinte:

- 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 (BEP), bem como as reafetações entre serviços municipais.

- O enquadramento de pretensões de afetação de trabalhadoras/es a outros serviços da Autarquia e de intercomunicabilidade entre carreiras, através de procedimentos concursais, potenciando a apresentação de candidaturas por trabalhadoras/es que, ao abrigo do Estatuto do Trabalhador/a Estudante, incrementaram os níveis habilitacionais, bem como a consolidação de mobilidades intercategorias, numa ótica de valorização e racionalização da gestão dos recursos humanos.
- O incremento da atividade formativa planeada, 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.
- A promoção da formação inicial a novas/os trabalhadoras/es admitidas/os na autarquia, com posto de trabalho informatizado, com incidência nas plataformas informáticas de utilidade generalizada (como SIDAM, SNC-AP, Apoio Logístico à Atividade, Gestão de Processos e Assiduidade), bem como na legislação aplicável transversalmente no contexto da administração pública, designadamente Código do Procedimento Administrativo (CPA), Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e do Código de Ética e Conduta.
- A promoção do programa de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), no âmbito do Programa Qualifica, destinado às/aos trabalhadoras/es que pretendem concluir os 9.º ou 12.º anos de escolaridade (certificação do nível básico ou secundário), através de um sistema alternativo ao percurso escolar obrigatório, em parceria com Centro Qualifica.
- A aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras (Decreto-Lei nº 75/2023, de 29 de agosto), como eixo potenciador de desenvolvimento profissional e motivacional, destinado a trabalhadoras/es detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, bem como a operacionalização, pelo segundo ano consecutivo, da medida de valorização remuneratória aplicável a trabalhadoras/es integradas/os na categoria de Assistente Operacional, que detenham módulo de tempo de 30 anos de antiguidade (DL nº 84-F/2022, de 16/12).

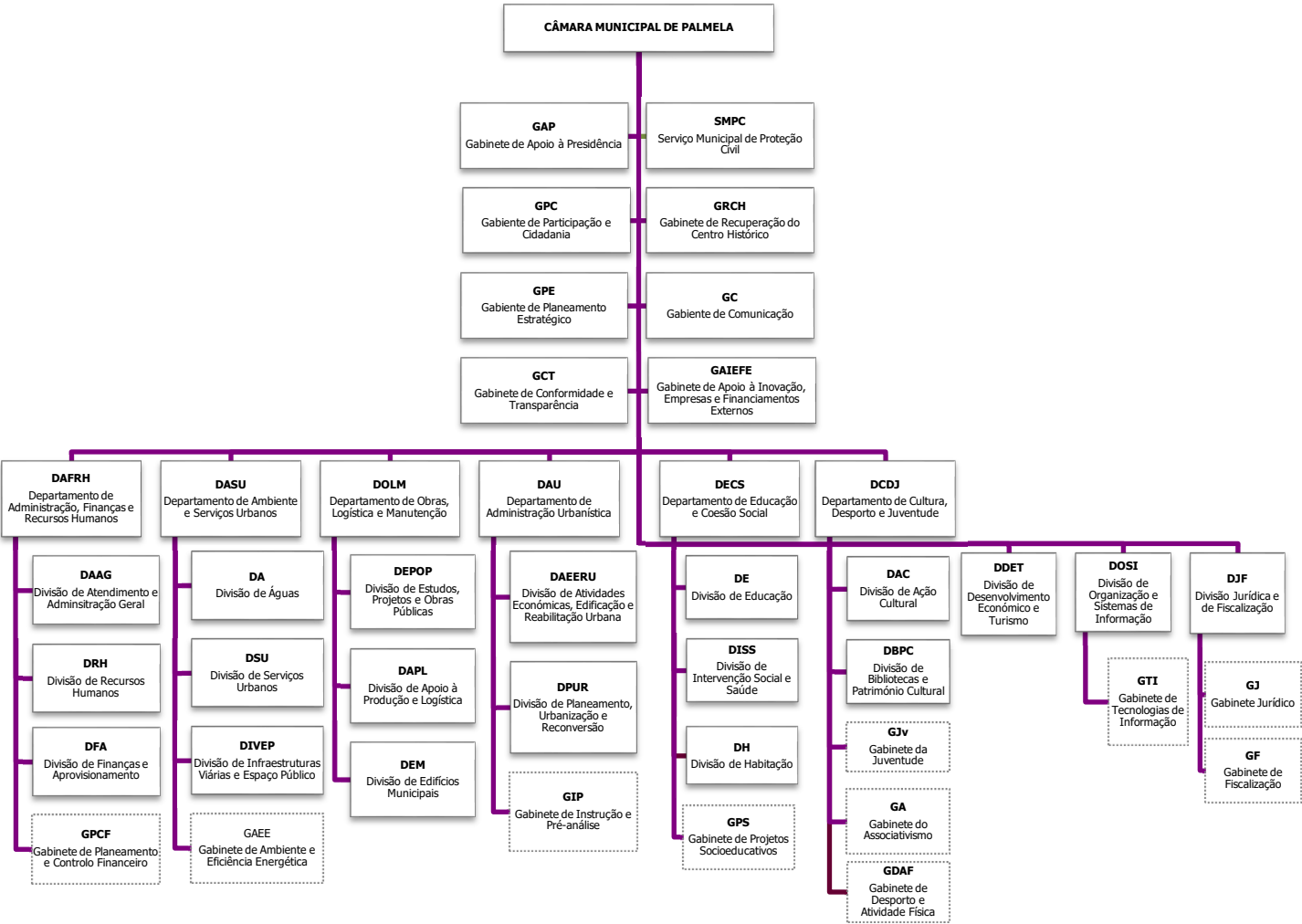
Neste quadro, e tendo em consideração que o Balanço Social é um instrumento privilegiado no planeamento e gestão dos recursos humanos, reveste o presente relatório de capital importância, evidenciando a atividade realizada em matéria de recursos humanos e sistematizando um conjunto de dados e indicadores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

O 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.

Estrutura Organizacional

A estrutura orgânica dos serviços municipais da Câmara Municipal de Palmela, que produziu efeitos a 1 de janeiro de 2020, com alterações aprovadas em 2023 e 2024, 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 2024 registou-se um total de 1.204 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 50-54 anos de idade, equivalente a 20% do total de efetivos, bem como nos intervalos dos 45-49 e 60-64 anos, ambos com um peso de 19%, seguindo-se o escalão 55-59 anos com uma representatividade de 18% 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, 36% possui o 11º e 12º ano e 24% detém habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

Durante o ano de 2024 verificaram-se 88 situações de admissão/regresso de trabalhadoras/es, das quais 30 corresponderam a novas admissões em regime contratual por tempo indeterminado. O grupo Assistente Operacional apresenta o peso mais significativo no total de admitidos/regressados (56%).

Registaram-se 85 saídas de trabalhadoras/es, sendo que 47 corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria por motivo de aposentação (35). O grupo Assistente Operacional revelou o número mais significativo de saídas (52%).

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 13,2% (2023: 12,6%). A doença natural corresponde ao motivo com maior peso no total de dias de ausência (42%).

Ao nível da sinistralidade laboral, registou-se em 2024 a ocorrência de um total de 57 acidentes de trabalho, correspondendo a uma taxa de incidência de 4,7% (2023: 5,1%).

Segundo a carreira profissional, as/os Assistentes Operacionais apresentam o peso mais significativo de intervenções em acidentes de trabalho, equivalente a 84%, sendo que esta carreira integra as áreas funcionais com maior exposição a riscos profissionais.

Painel de Indicadores de Gestão RH

Indicadores		2024	2023	2022
EFETIVOS	Taxa de Feminização (Efetivo feminino / Efetivo total x 100)	66,3%	66,4%	66,6%
	Taxa de Masculinização (Efetivo masculino / Efetivo total x 100)	33,7%	33,6%	33,4%
	Índice de Tecnicidade (Téc.Superior + Informática (Lic.) / Efetivo total x 100)	17,3%	17,2%	16,7%
	Índice de Tecnicidade Mulheres (Téc.Superior + Informática (Lic.) Mulheres / Efetivo total x 100)	11,9%	11,7%	11,5%
	Índice de Tecnicidade Homens (Téc.Superior + Informática (Lic.) Homens / Efetivo total x 100)	5,4%	5,5%	5,2%
	Índice de Pessoal Assistente Técnico (Assistente Técnico / Efetivo total x 100)	25,7%	26,2%	25,7%
	Índice de Pessoal Assistente Operacional (Assistente Operacional / Efetivo total x 100)	53,8%	53,5%	54,5%
	Índice de Enquadramento (Nº total Dirigentes / Efetivo total x 100)	3,2%	3,0%	3,1%
	Nível Médio Etário (Σ das idades / Efetivo total)	51,8	51,6	51,2
	Nível Médio Etário Mulheres (Σ das idades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	51,9	51,6	51,2
	Nível Médio Etário Homens (Σ das idades dos Homens / Efetivo total masculino)	51,7	51,5	51,3
ANTIGUIDADE	Nível Médio Antiguidade (Σ das antiguidades / Efetivo total)	18,6	18,4	18,5
	Nível Médio Antiguidade Mulheres (Σ das antiguidades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	17,6	17,5	17,2
	Nível Médio Antiguidade Homens (Σ das antiguidades dos Homens / Efetivo total masculino)	20,4	20,2	20,1
ESTRUTURA HABILITACIONAL	Taxa de Formação Superior (Efetivo c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Efetivo total x 100)	23,8%	23,5%	22,9%
	Taxa de Formação Superior Mulheres (Efetivo feminino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Mulheres x 100)	24,1%	23,6%	23,0%
	Taxa de Formação Superior Homens (Efetivo masculino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Homens x 100)	23,2%	23,3%	22,7%
ADMISSÕES / SAÍDAS	Índice de Admissões (Nº total de admissões + regressados / Efetivo total x 100)	7,3%	6,0%	28,9%
	Índice de Admissões Mulheres (Nº total de admissões + regressados de mulheres / Efetivo total x 100)	5,1%	4,5%	26,4%
	Índice de Admissões Homens (Nº total de admissões + regressados de homens / Efetivo total x 100)	2,2%	1,5%	2,5%

Indicadores		2024	2023	2022
	Índice de Saídas (Nº total de saídas definitivas + provisórias / Efetivo total x 100)	7,1%	7,1%	6,9%
	Índice de Saídas Mulheres (Nº total de saídas definitivas + provisórias de mulheres/ Efetivo total x 100)	5,1%	5,3%	2,8%
	Índice de Saídas Homens (Nº total de saídas definitivas + provisórias de homens/ Efetivo total x 100)	1,9%	1,7%	1,3%
	Índice de Saídas Definitivas (Nº total de saídas definitivas / Efetivo total x 100)	3,9%	3,8%	4,1%
	Índice de Rotatividade Anual (turnover) [(Nº Admissões + Nº Saídas / 2) / Efetivo total x 100]	7,2%	6,5%	17,9%
TRABALHO SUPLEMENTAR	Taxa de Trabalho Suplementar (Número de horas trabalho suplementar / Total horas trabalháveis/ano x 100)	4,0%	4,1%	4,0%
	Taxa de Trabalho Suplementar Mulheres (Número de horas trabalho suplementar de mulheres / Total horas trabalháveis/ano x 100)	2,0%	1,9%	1,9%
	Taxa de Trabalho Suplementar Homens (Número de horas trabalho suplementar de homens / Total horas trabalháveis/ano x 100)	7,9%	8,3%	8,1%
ABSENTISMO	Taxa de Absentismo (Número de dias de ausência / Nº trab. x dias trabalhados/ano x 100)	13,2%	12,6%	12,1%
	Taxa de Absentismo Mulheres (Número de dias de ausência das mulheres / Nº trab. mulheres x dias trabalhados/ano x 100)	15,0%	13,7%	12,8%
	Taxa de Absentismo Homens (Número de dias de ausência dos homens / Nº trab. homens x dias trabalhados/ano x 100)	9,7%	10,3%	10,8%
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	Taxa de Participação em Formação (Número de trabalhadores/as abrangidos/as/ Efetivo total x 100)	83,8%	67,9%	60,0%
	Taxa de Participação em Formação Mulheres (Número de trabalhadoras abrangidas Mulheres/ Efetivo total x 100)	56,6%	52,0%	43,0%
	Taxa de Participação em Formação Homens (Número de trabalhadores abrangidos Homens/ Efetivo total x 100)	27,2%	15,9%	17,1%
SEGURANÇA E SAÚDE	Taxa de Saúde Ocupacional (Número de exames de medicina no trabalho / Efetivo médio x 100)	44,4%	60,5%	54,0%
	Taxa de incidência de acidentes de trabalho (Número total de acidentes/ Efetivo total x 100)	4,7%	5,1%	4,6%
	Taxa de incidência de acidentes de trabalho Mulheres (Número total de acidentes Mulheres/ Efetivo total x 100)	2,7%	2,7%	2,3%
	Taxa de incidência de acidentes de trabalho Homens (Número total de acidentes Homens/ Efetivo total x 100)	2,1%	2,3%	2,3%

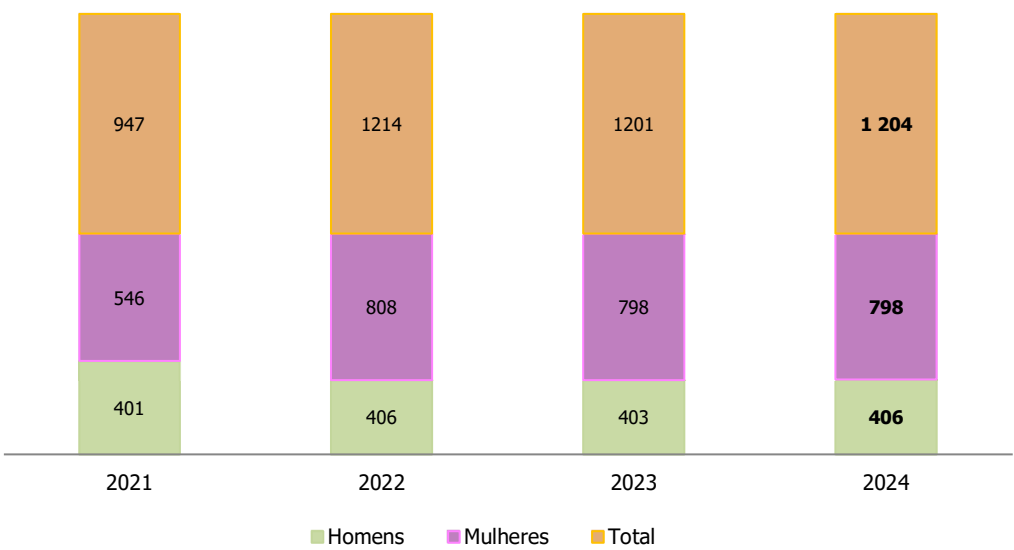
1. Caraterização dos Recursos Humanos

1.1. Evolução dos Recursos Humanos

A Câmara Municipal de Palmela registou, a 31 de dezembro de 2024, um total de 1.204 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 2021 - 2024



Taxa de Feminização (Efetivo feminino / Efetivo total x 100)	66,4%	Taxa de Masculinização (Efetivo masculino / Efetivo total x 100)	33,6%
--	--------------	--	--------------

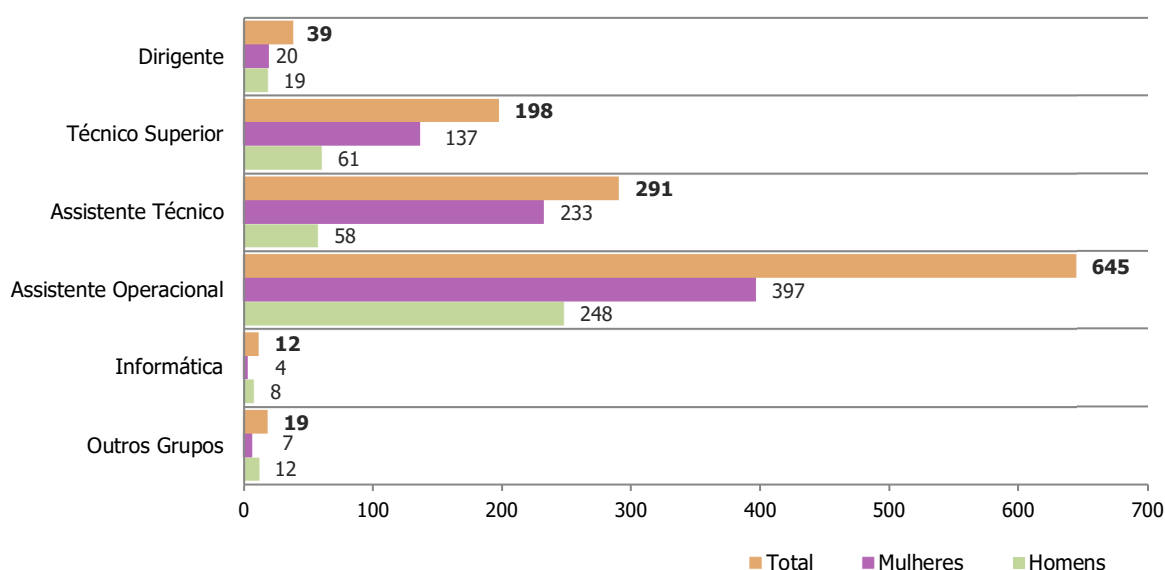
Da análise retrospectiva sobre a evolução dos recursos humanos entre os anos 2021 e 2024, conforme apresentado no gráfico 1, regista-se no quadriénio um aumento do total de efetivos em 257 trabalhadoras/es, equivalente a 27%, justificado essencialmente pelo processo de transferência de competências na 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 2024, assinala-se um acréscimo do número total de efetivos, pouco significativo, atendendo a que o total de admissões consolidadas na autarquia foram equiparadas ao número de saídas registadas ao longo do ano, maioritariamente por motivo de aposentação.

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

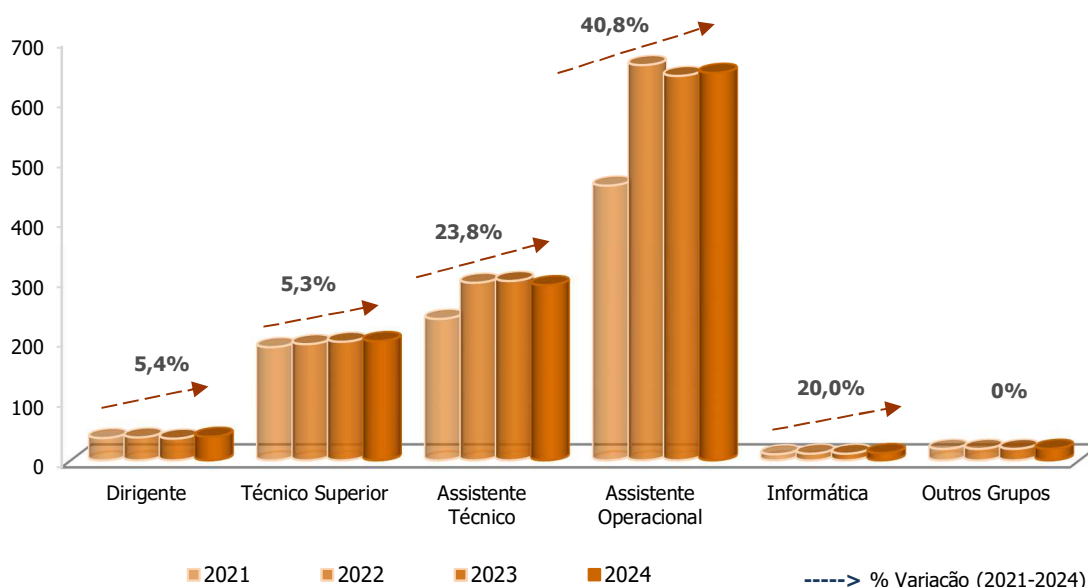
A distribuição de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira profissional, conforme apresentado no gráfico 2, revela que o grupo com o peso mais significativo no universo ativo da autarquia é o Assistente Operacional, que representa 54% do total de efetivos, seguido do Assistente Técnico e Técnico Superior, 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 trabalhadores/as segundo o cargo/carreira



O gráfico 3 retrata a evolução de trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira profissional ao longo dos anos de 2021 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).

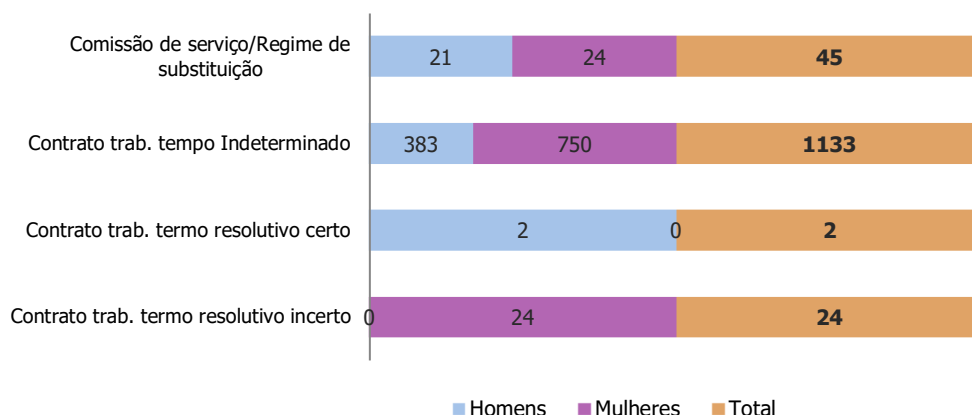
Gráfico 3 | Evolução do número de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional



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 94,1% do total de trabalhadoras/es estão vinculadas/os em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 3,7% 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, 2% correspondem a situações de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto e 0,2% a situações de contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

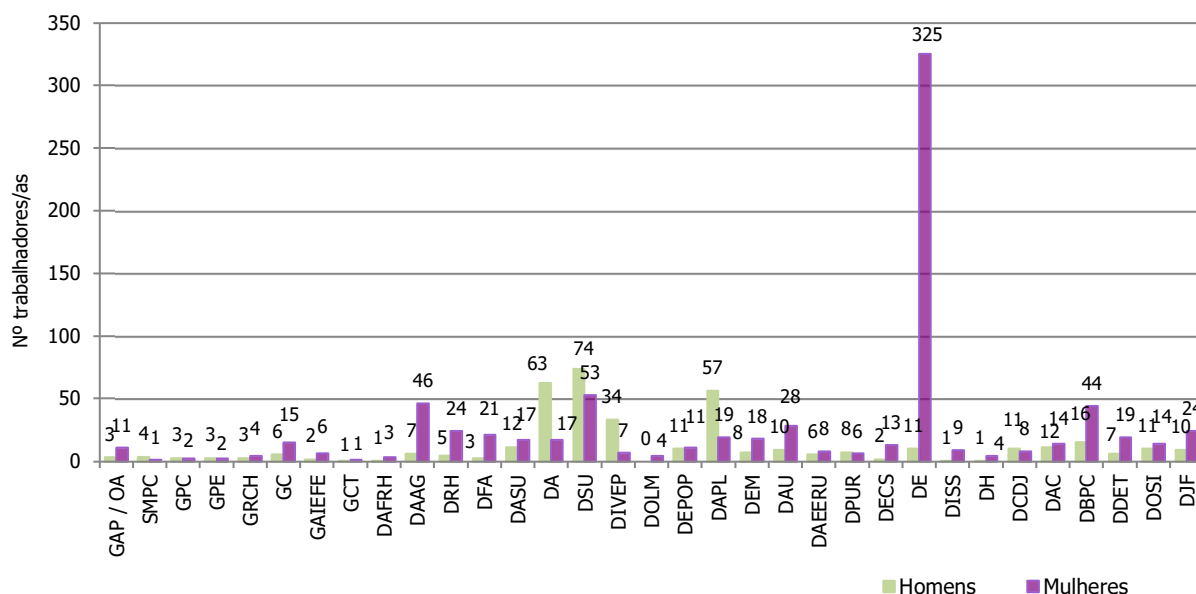
Gráfico 4 | Distribuição de trabalhadoras/es segundo o vínculo



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.

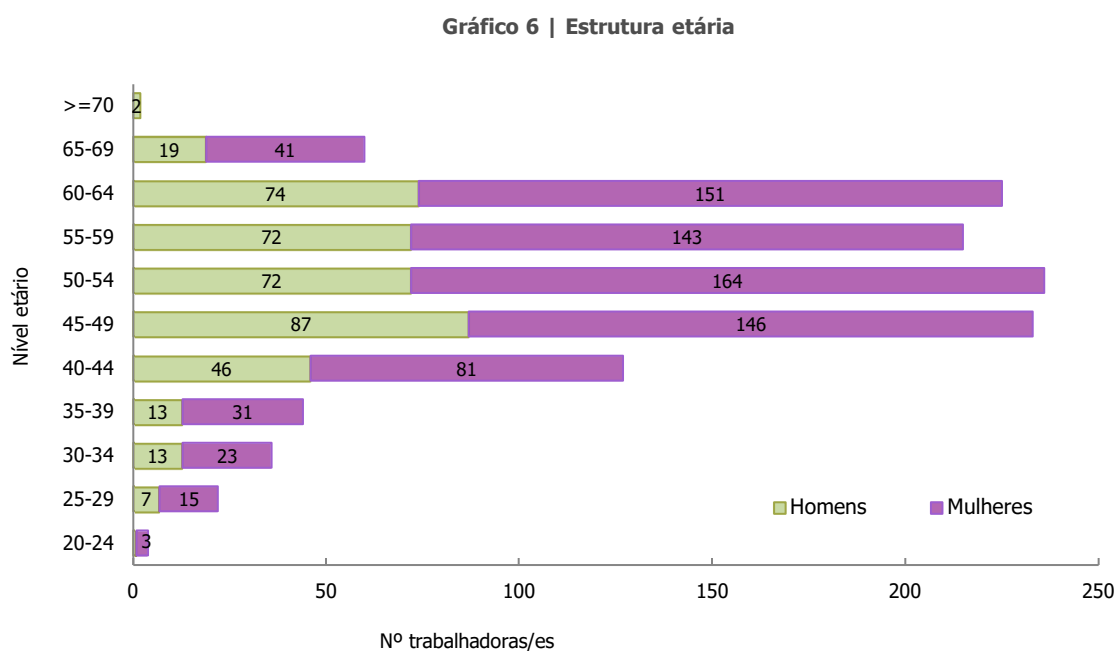
Gráfico 5 | Distribuição de trabalhadoras/es por unidade orgânica



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 50-54 anos de idade, equivalente a 20% do total de efetivos, bem como nos intervalos dos 45-49 e 60-64 anos de idade, ambos com um peso de 19% do total, seguindo-se o escalão 55-59 anos com uma representatividade de 18% 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 50 aos 54 anos de idade.



Nível Médio Etário (Σ das idades / Efetivo total)	51,8	Nível Médio Etário Homens	51,7
		Nível Médio Etário Mulheres	51,9

Em 31 de dezembro de 2024, 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.

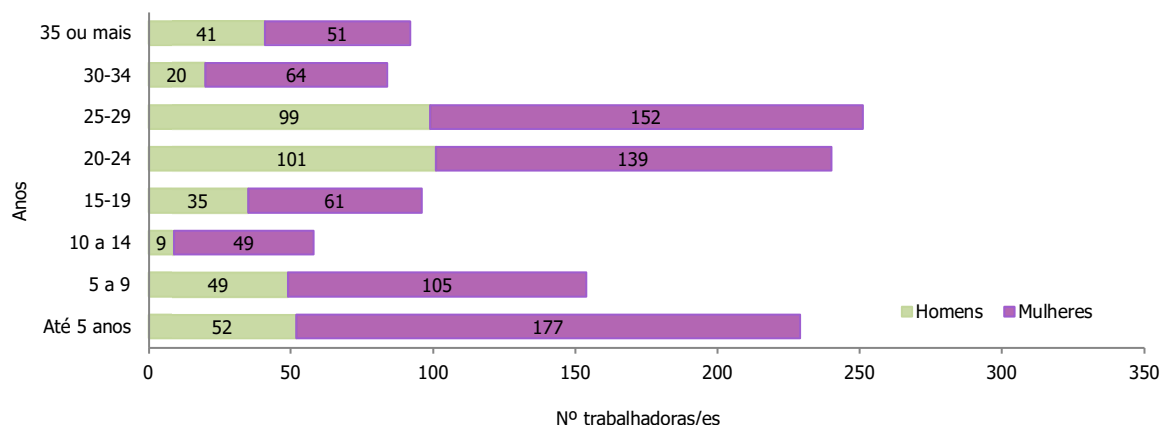
A taxa de envelhecimento, que representa o peso de trabalhadoras/es com 55 ou mais anos no total de efetivos, situou-se nos 42%. (2023: 41%).

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

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 25-29 anos de serviço, equivalente a 21% do total de efetivos, que agrupados com os intervalos dos 15-19 e 20-24 anos totalizam o peso de 49% do total. O nível de antiguidade até aos 14 anos traduz-se numa taxa de 36% do total de efetivos, enquanto que o nível de antiguidade acima dos 30 anos corresponde a uma taxa de 15%.

Gráfico 7 | Nível de antiguidade

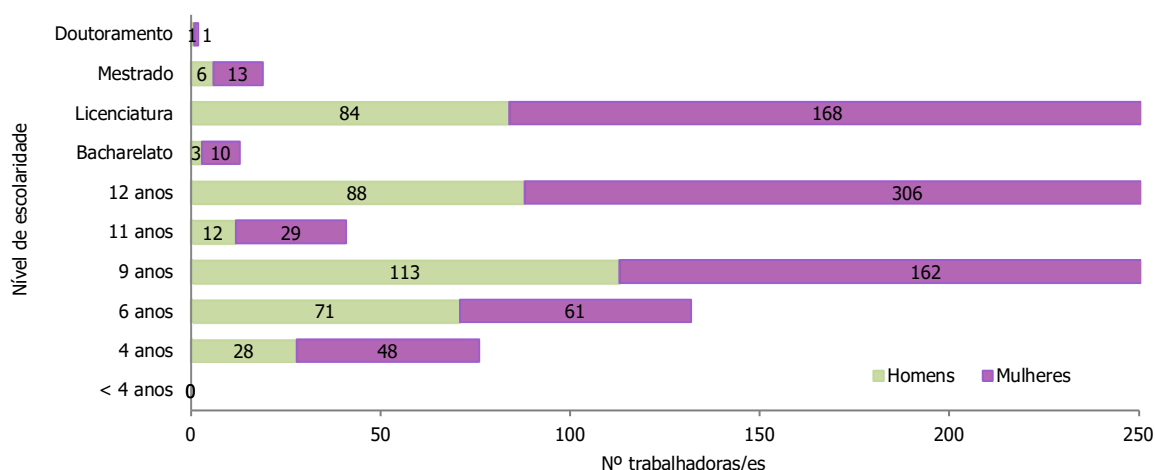


Nível Médio Antiguidade (Σ das antiguidades (anos) / Efetivo total)	18,6	Nível Médio Antiguidade Homens	20,4
		Nível Médio Antiguidade Mulheres	17,6

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

Em termos gerais, a estrutura habilitacional das/os trabalhadoras/es da autarquia, em 31 de dezembro de 2024, mantém-se similar ao ano transato, realçando-se que cerca de 40% dos efetivos tem habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade, 36% possui o 11º e 12º ano e 24% detém habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

Gráfico 8 | Nível de escolaridade



Taxa de Formação Superior (Efetivo c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Efetivo total x 100)	23,8%	Taxa de Formação Superior Homens	23,2%
		Taxa de Formação Superior Mulheres	24,1%

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	0	7	6	39	0	0	52	59,1
Mobilidade na categoria (de outra entidade)	0	8	5	6	1	0	20	22,7
Regresso na sequência de termo de licença sem remuneração	0	2	1	1	0	1	5	5,7
Outras situações	3	1	4	3	0	0	11	12,5
Total	3	18	16	49	1	1	88	100

No ano de 2024, registou-se um total de 88 (re)admissões, sendo que 30 situações corresponderam a admissões em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 22 em regime de contrato a termo resolutivo incerto, na sequência de aprovação em procedimentos concursais. Do conjunto de admissões, 23 correspondem a novas admissões na autarquia e 7 reportam-se a intercomunicabilidades entre carreiras (através de procedimento concursal), nomeadamente, da carreira de assistente operacional para assistente técnica/o e carreira especial de fiscalização para técnica/o superior, 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 consolidação definitiva no mapa de pessoal do município dos regimes de mobilidade intercategorias de duas trabalhadoras providas em cargo de chefia intermédia (Coordenadora Técnica e Encarregada Operacional), precedidas a aprovação pelo órgão executivo municipal, em reunião de 19 de junho de 2024.nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação.

De referir 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 admissão de 20 trabalhadoras/es em regime de mobilidade na categoria de outras entidades para a autarquia, com predominância nas carreiras gerais de técnica/o superior e assistente operacional. Registou-se a consolidação definitiva da mobilidade de trabalhadoras/es (16) que iniciaram funções na autarquia em 2022, 2023 e 2024.

Na sequência das alterações introduzidas aos regulamentos da estrutura orgânica municipal mista e dos Cargos de Direção Intermédia de 3º grau, aprovadas pelos órgãos municipais, que determinaram a criação de novas unidades orgânicas e a redistribuição de competências e funções, salienta-se, ainda, a designação de dirigentes em regime de substituição (1 chefia de divisão e 2 dirigentes de 3º grau) e a manutenção da comissão de serviço de dirigente designado anteriormente.

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	0	3	10	22	0	0	35	41,2
Mobilidade na categoria (para outra entidade)	0	5	2	1	0	0	8	9,4
Regresso ao serviço após cessação de mobilidade na CMP	0	2	3	1	0	0	6	7,0
Início período experimental em outra entidade	0	1	4	11	0	0	16	18,8
Denúncia de contrato de trabalho por tempo indeterminado/denúncia de contrato a termo resolutivo incerto	0	2	0	2	0	0	4	4,7
Licença sem remuneração	0	1	2	1	0	0	4	4,7
Falecimento	0	0	2	0	0	0	2	2,4
Outras situações	0	3	0	6	0	1	10	11,8
Total	0	17	23	44	0	1	85	100

Quanto à contagem das saídas, registou-se um total de 85 situações, sendo que 47 corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria por motivo de aposentação (35).

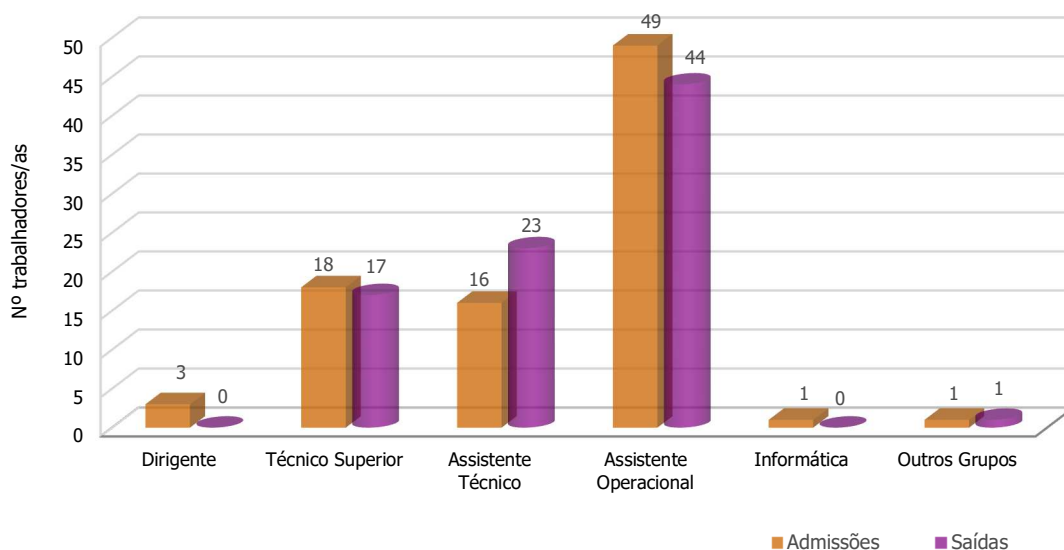
De salientar que no cômputo estão abrangidas as situações de suspensão de função (carreira de Assistente Operacional e Fiscal da carreira especial de Fiscalização) relativa a trabalhadoras/es, pertencentes ao mapa de pessoal do município, que integraram a carreira geral de Assistente Técnica/o e Técnico Superior, por via de aprovação em procedimento concursal.

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 2024 (gráfico 9), constata-se que o grupo Assistente Operacional apresenta o número mais significativo no conjunto de admissões (56%), seguindo-se o Técnico Superior com um peso de 21% e o Assistente Técnico com 18% do total.

No que concerne às saídas, o grupo Assistente Operacional sobressai com um peso de 52% do total.

Gráfico 9 | Admissão e saída de trabalhadores/as



2.4. Contagem das mobilidades de trabalhadoras/es entre serviços

No ano de 2024, ocorreram 30 situações de mobilidade (reafetações) entre serviços do município, que potenciaram a otimização do capital humano, valorizaram e adequaram 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	0	0	4	0	0	4
Alteração do posicionamento remuneratório (opção gestonária)	11	2	17	0	0	30
Aplicação mecanismo "Acelerador de carreiras" (DL nº 75/2023, de 29/08)	19	36	49	0	0	104
Total	30	38	70	0	0	138

Em sede de progressão remuneratória de trabalhadoras/es, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e tendo por base o levantamento previsional e as dotações orçamentais aprovadas no orçamento municipal, garantiu-se o pagamento dos valores correspondentes à alteração de posicionamento remuneratório, regime obrigatório (por acumulação de 10 pontos na avaliação de desempenho - SIADAP) e por opção gestonária, em conformidade com a deliberação camarária tomada em 10/01/2024, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2023. Importa realçar que corresponderam a situações residuais de processos pendentes transitados de 2023, que aguardavam decisão final, relativamente a reclamações dos atos homologatórios reportados, designadamente, ao ciclo avaliativo do biénio 2021-2022. No total, foram abrangidas/os 30 trabalhadoras/es que reuniram os requisitos legalmente previstos.

De acordo com o estabelecido no Decreto-Lei nº 75/2023, de 29 de agosto, foi aplicada a medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras das/os trabalhadoras/es com vínculo de emprego público, que à data da entrada em vigor do referido diploma (30 de agosto de 2023), reunissem pelo menos 18 anos de serviço em quaisquer carreiras da administração pública, tendo exercido funções cumulativamente nos dois períodos marcantes de congelamento nas progressões (30 de agosto de 2005 a 31 de dezembro de 2007 e 1 de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2017). Cumulativamente à aferição do módulo de tempo de serviço, o mecanismo em causa exige a acumulação de pelo menos 6 pontos na avaliação de desempenho, possibilitando assim, a partir de 2024, ou anos seguintes, a efetivação da progressão na carreira para a posição seguinte. Assinala-se a abrangência de um universo de 104 trabalhadoras/es.

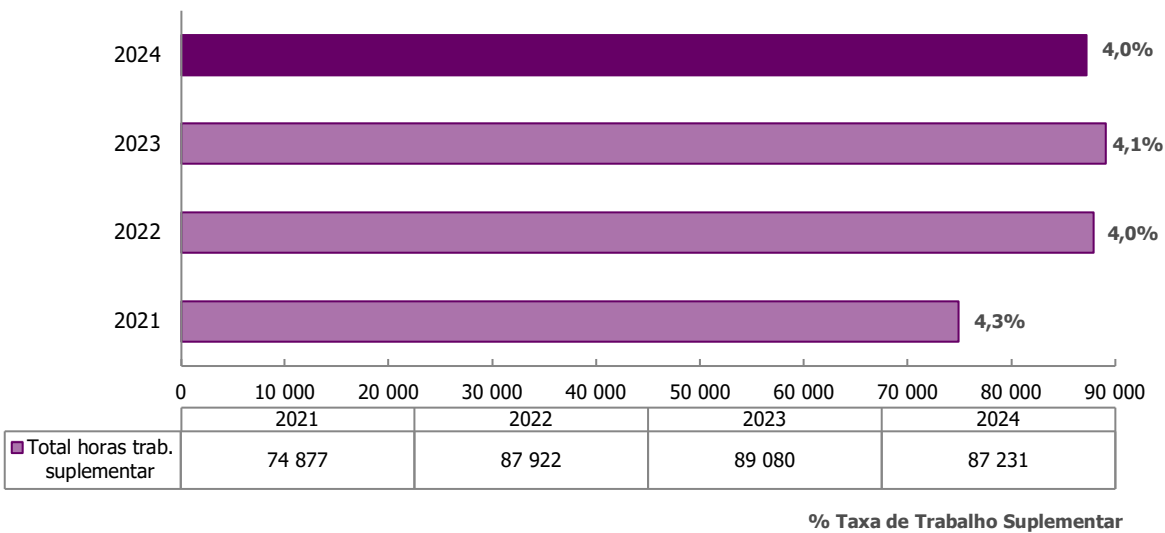
Salienta-se, ainda, a operacionalização, pelo segundo ano consecutivo, da medida de valorização remuneratória aplicável a trabalhadoras/es integradas/os na categoria de Assistente Operacional, que detenham módulo de tempo de 30 anos de antiguidade, nos termos do art.º 11º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro. Registou-se a abrangência de 26 trabalhadoras/es.

4. Trabalho Suplementar e Absentismo

4.1. Contagem de horas de trabalho suplementar realizado no ano

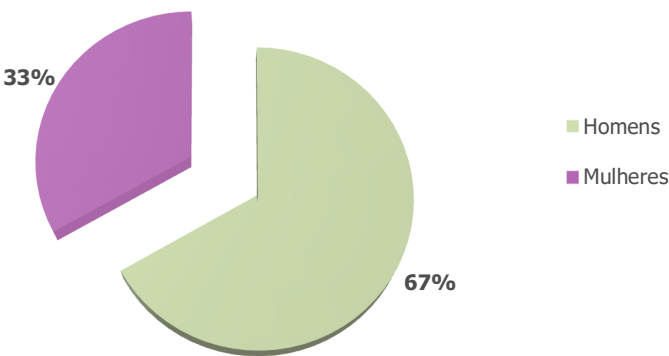
No ano de 2024, as/os trabalhadoras/es da autarquia realizaram 87.231 horas de trabalho suplementar. Registrou-se um decréscimo do número total de horas realizadas, equivalente a 2%, comparativamente ao ano anterior (2023 = 89.080).

Gráfico 10 | Evolução do total de horas suplementares realizadas | 2021-2024 |



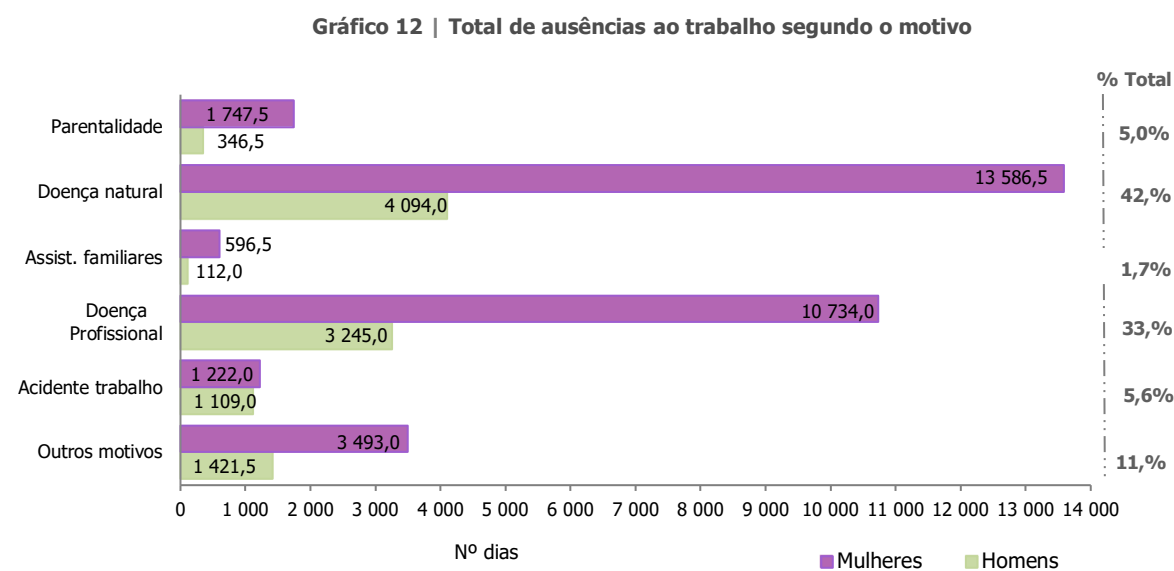
Relativamente à distribuição das horas de trabalho suplementar segundo o sexo (gráfico 11), realça-se que foram contabilizadas 58.243 horas suplementares realizadas por trabalhadores, equivalente a 67% do total, comparativamente às trabalhadoras que totalizaram 28.988 horas extras realizadas no ano (33%).

Gráfico 11 | Horas de trabalho suplementar segundo o sexo

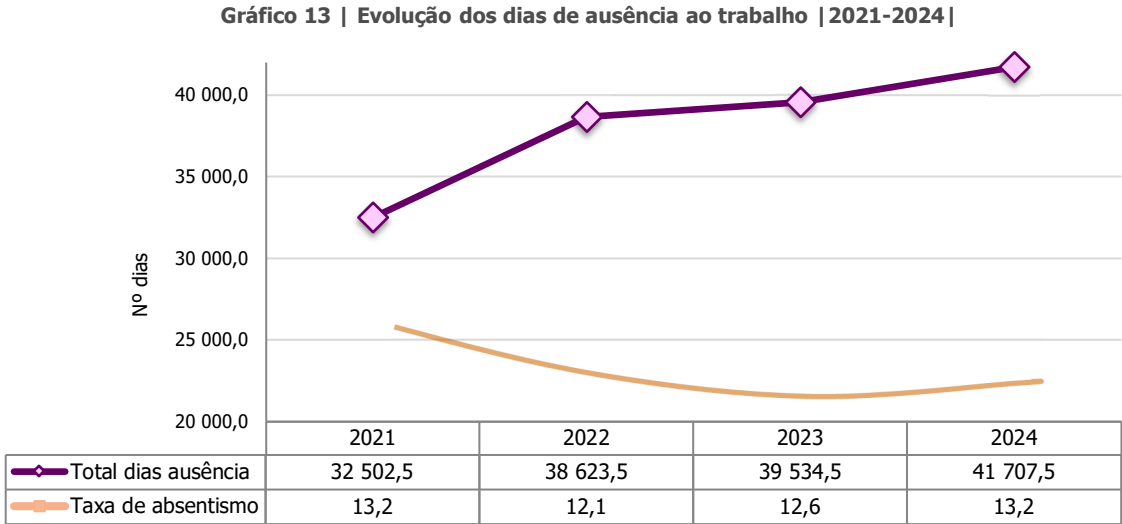


4.2. Contagem de dias de ausência ao trabalho durante o ano

Em 2024, registou-se um total de 41.707,5 dias de ausência ao serviço, sendo a situação de doença natural o motivo que assume maior relevância, correspondendo a 42% do total de dias de ausência, seguindo-se as ausências por acidente de trabalho e doença profissional (39%).



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 de descendentes menores de idade), entre outros.



O total de dias de ausência ao trabalho corresponde à taxa de 13,2%, percentagem ligeiramente superior à do ano anterior (taxa de 12,6%), 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.

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
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 €
2024	405	2.428	18.000,5	83,8%	17.944 €

* 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 405 ações de formação, dirigidas a trabalhadoras/es do Município de Palmela. Do total, registaram-se 2.428 participações, que corresponderam a um volume de 18.000,5 horas de formação ministradas.

No âmbito da política da gestão integrada de recursos humanos, a formação profissional representa um fator de excelência na valorização das pessoas 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.

Em 2024, 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 consideradas determinantes no contexto de trabalho, nomeadamente por imperativos legais, aplicação de novos regimes jurídicos, exigência de novas aplicações informáticas e desenvolvimento de competências comportamentais, dando particular importância à formação “à medida” e *on job*, com recurso a parcerias com entidades formadoras externas, assim com à bolsa de formadoras/es internas/os. Destaque para a realização de ações de formação externas não programadas, assegurando a divulgação interna de oferta formativa, privilegiando-se cursos gratuitos e com relevância para o contexto de trabalho, nas modalidades online e presencial e em vários modelos, tendo como objetivo reforçar a capacitação e competências das/os formandas/os.

Com recurso a formadoras/es internos da autarquia, ministrou-se formação de interesse transversal, designadamente, Código do Procedimento Administrativo (na sua versão atualizada por via do DL nº 11/2023, de 10 de fevereiro), RGPD - Regime Geral de Proteção de Dados e SIDAM - Sistema de Gestão Documental (modalidade inicial e contínua).

Evidencia-se a realização de sessões de formação sobre “SIADAP Alteração ao regime legal – Decreto-Lei nº 12/2024, de 10 de janeiro”, dirigidas ao executivo municipal, avaliadores/as, coadjuvantes e avaliados/as, considerando a relevância desta temática e a necessidade de garantir o envolvimento, esclarecimento e capacitação de todas/os as/os intervenientes neste processo de transição. Foram abordados aspetos associados à revisão do SIADAP e as novas regras com impacto no processo de avaliação de desempenho de dirigentes intermédios (subsistema SIADAP 2) e de trabalhadoras/es (SIADAP 3).

Assinala-se o acompanhamento e monitorização do processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Este processo centra a sua definição dos conceitos reconhecer, validar e certificar competências-chave da população adulta e que é um processo que decorre essencialmente das estratégias de aprendizagem e formação ao longo da vida, com vista à obtenção de um certificado escolar. Após avaliação em sessão de júri, seis (6) trabalhadoras/es viram certificada a sua habilitação escolar de nível secundário (12.º ano de escolaridade).

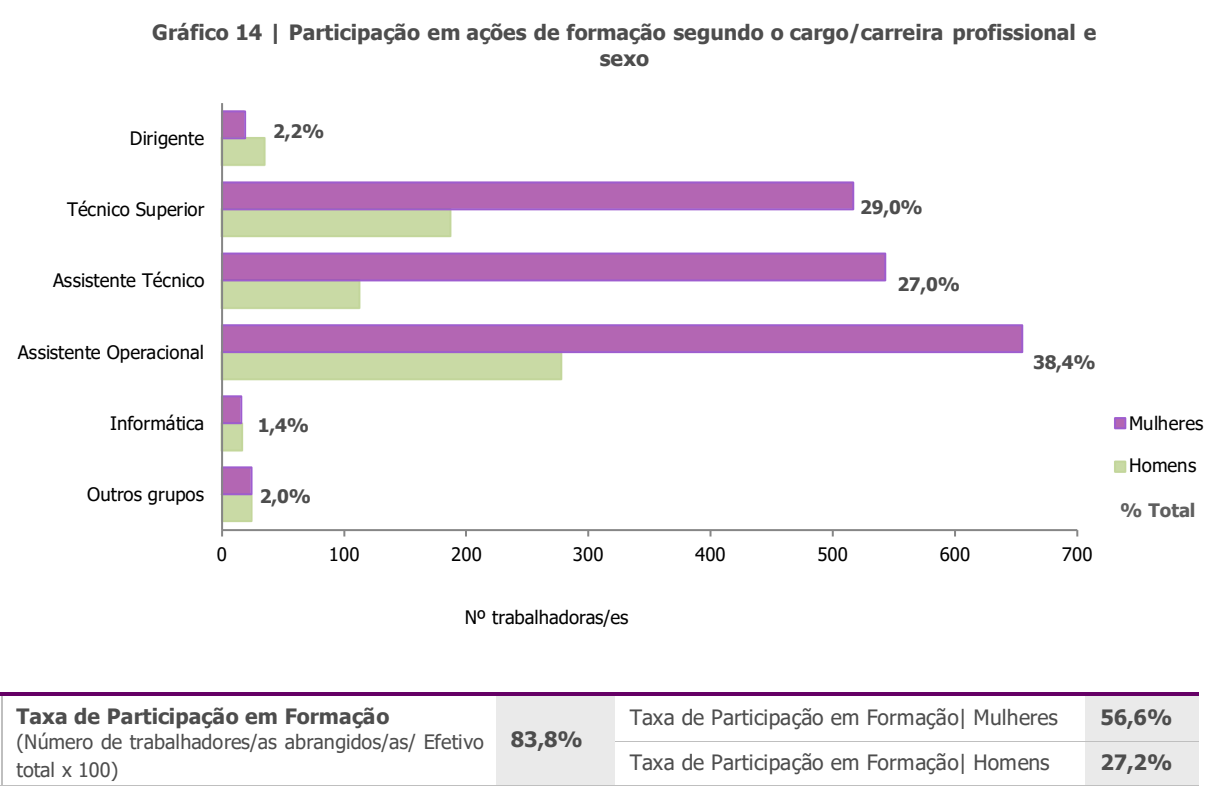
Importa, ainda, realçar a parceria efetuada com o Instituto de Emprego e Formação Profissional de Setúbal com vista à realização de formação gratuita, disponível no Catálogo Nacional de Qualificações, destacando-se, designadamente, a realização de ações de formação de Inteligência Emocional-Mindfulness, Inglês em regime pós-laboral e Língua Gestual Portuguesa.

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 assistente operacional com um peso de 38%, seguindo-se as/os técnicas/os superiores com 29% do total de participações. As mulheres registaram o maior número de participações em ações de formação, correspondente a 73%, comparativamente aos homens (27%).

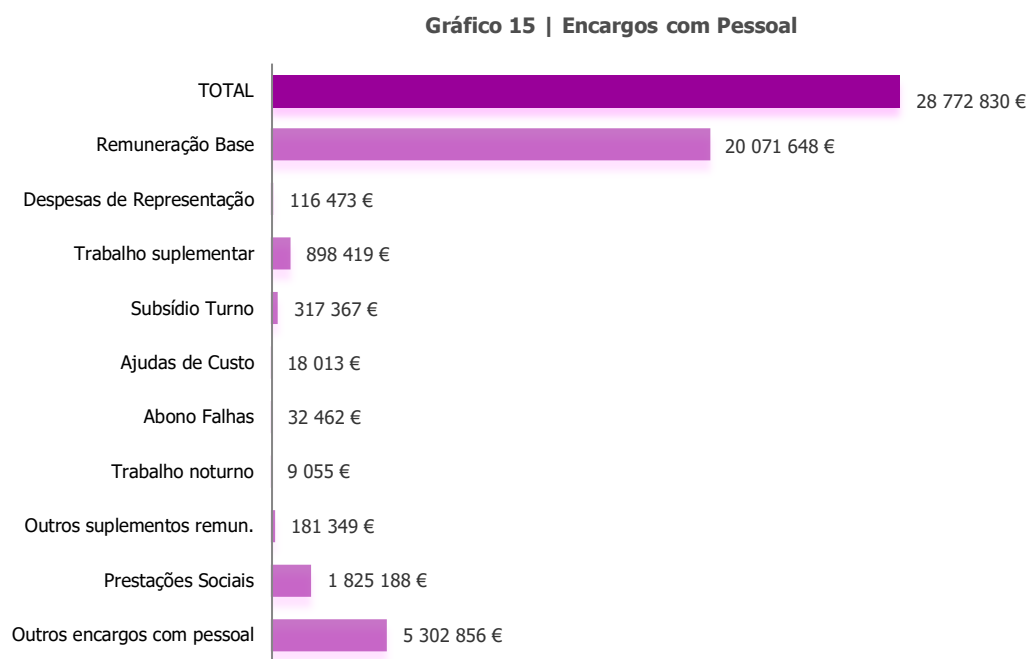
É de assinalar um acréscimo do total de participações em ações de formação, em relação ao ano anterior, motivado pela forte aposta na atividade formativa, no sentido de potenciar a capacitação e qualificação, o desenvolvimento e a valorização das competências técnicas e comportamentais das/os trabalhadoras/es.

Em termos globais, registou-se uma taxa de participação em formação profissional equivalente a 84%, revelando um acréscimo comparativamente ao ano anterior (2023: 68%).



6. Encargos com Pessoal

6.1. Encargos com pessoal durante o ano



Relativamente à estrutura de encargos com pessoal, registou-se em 2024 um aumento do total de despesas com pessoal. Este acréscimo decorreu essencialmente da aplicação de medidas legalmente previstas de valorização de carreiras e atualização remuneratória, que impactaram na atualização dos níveis da Tabela Remuneratória Única (Decreto-Lei nº 108/2023, de 22 de novembro), bem como medidas de valorização da carreira técnica superior consagradas no Decreto-Lei nº 13/2024 de 10 de janeiro e da categoria de assistente operacional para as/os detentores do módulo de 30 anos de antiguidade, com repercussão nos aumentos dos valores percentuais que servem de referencial ao cálculo do valor hora de diversos suplementos remuneratórios, designadamente trabalho noturno e trabalho suplementar. Importa salientar o acréscimo para o dobro das percentagens do abono a título de trabalho suplementar, a partir das 100 horas anuais, nos termos do art.º 8º do já referido Decreto-Lei nº 13/2024.

Salienta-se, igualmente, a consumação de alteração de posicionamento remuneratório ao abrigo do Decreto-Lei nº 75/2023 de 29 de agosto (aceleração do desenvolvimento das carreiras de trabalhadoras/es com vínculo de emprego público: 18 anos de serviço e 6 pontos na avaliação de desempenho), com abrangência de um total de 104 trabalhadoras/es e alteração de posicionamento remuneratório nos termos dos regimes obrigatório (10 pontos) e regra (opção gestionária) de 34 trabalhadoras/es, em resultado da conclusão de processos de reclamação respeitantes ao ciclo avaliativo 2021-2022.

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 44 sessões de acolhimento e de sensibilização, facilitadoras da integração, abrangendo um total de 68 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:

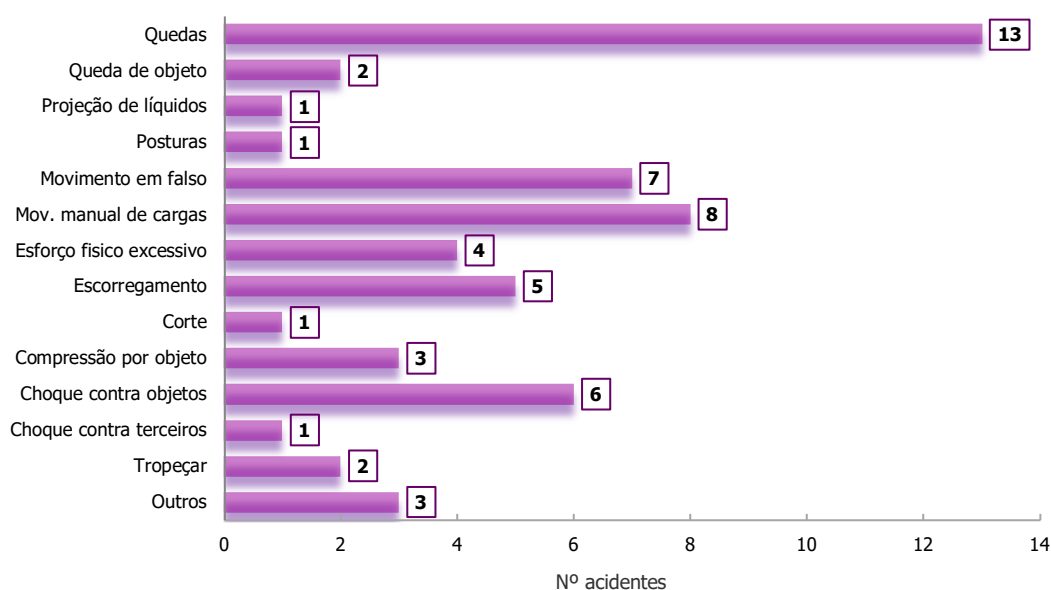
- Distribuição de vestuário de trabalho, calçado de segurança e equipamento de proteção individual a trabalhadoras/es, segundo as diversas áreas operacionais, atendendo às necessidades registadas e os riscos profissionais associados, apostando na modernização e melhoria da qualidade dos materiais e respetiva 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 85 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 2024, registou-se a ocorrência de 57 acidentes de trabalho. Do total das participações, 9 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 48 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 84%. Importa salientar que esta carreira integra as áreas funcionais com maior exposição a riscos profissionais.

Gráfico 16 | Caraterização da sinistralidade segundo o tipo de acidente

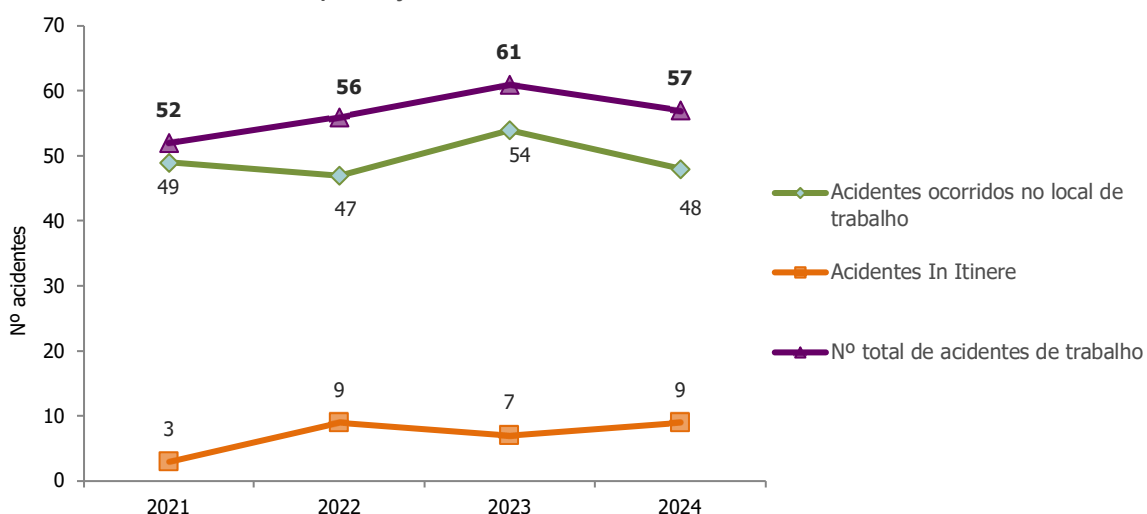


Analisados os dados expostos no gráfico 16 realça-se que o maior número de acidentes participados correspondeu a situações de quedas (23%), acidentes associados à execução de tarefas que exigem movimentação manual de cargas (14%), movimentos em falso (12%), ou seja, movimentos inadequados e inesperados que o/a trabalhador/a realizou com alguma zona do corpo (exemplo colocação inadequada do pé sobre o pavimento), e, ainda, a situação de choque contra objetos (11%), totalizando um peso de 60% do total.

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.

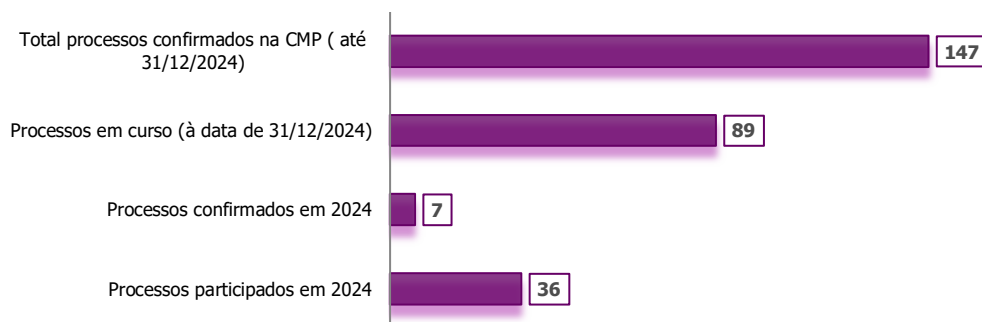
A taxa de incidência de acidentes de trabalho situou-se em 4,7%, percentagem que reduziu ligeiramente face ao ano anterior (2023: 5,1%), atendendo ao decréscimo do número total de acidentes participados (- 4 acidentes).

Gráfico 17 | Evolução dos acidentes de trabalho 2021-2024



7.4. Doenças Profissionais

Gráfico 18 | Doenças Profissionais



Em 2024, foram confirmados sete processos de doença profissional pelo Departamento de Proteção contra os Riscos Profissionais (DPRP) e promovida a instrução e participação de 36 processos novos.

No total, encontravam-se em curso 89 processos de presunção de doença profissional participados (em 2024 e anos anteriores), e que aguardavam parecer e confirmação por parte do DPRP.

Até 31 de dezembro de 2024, estavam confirmados 147 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 534 exames médicos, dos quais:

- Exames ocasionais (52%), 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 igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, com avaliação de eventuais condicionantes deliberadas pela junta médica da ADSE;
- Exames periódicos (32%) 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 (nos termos da legislação em vigor);
- Exames de admissão (16%), realizados em sede de aplicação de método de seleção (exame medico), no âmbito de procedimentos concursais.

Neste domínio de intervenção, foram realizadas deslocações às escolas, com recurso à Unidade Móvel de Saúde, para realização do exame/consulta de enfermagem, dando cumprimento à obrigatoriedade legal em matéria de realização de exame periódico ao pessoal não docente integrado no mapa de pessoal do Município. Na consulta de enfermagem, são efetuados alguns exames de diagnóstico, a analisar, posteriormente, em contexto 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 e reposição de caixas de primeiros socorros em edifícios e viaturas municipais e reposição de material adequado.

No campo da sensibilização para saúde e bem-estar no local de trabalho, a prevenção de doenças e a promoção de hábitos de vida seguros e saudáveis, desenvolveram-se campanhas de informação interna, a saber:

- Campanha de sensibilização para o “Uso racional dos medicamentos”, com a divulgação de informação, dirigida a trabalhadoras/es, sobre os riscos da automedicação e sensibilização para a importância do aconselhamento e acompanhamento médico.
- Campanha “Boa Postura, Boa Saúde - dicas para dentro e fora do local de trabalho”, com a difusão de um conjunto de dicas sobre temáticas a saber: “Siga as dicas sobre ergonomia em casa!”; “Sabe como posicionar corretamente o equipamento de trabalho?”; “Ergonomia e a síndrome dos ecrãs!”; “Saiba como estar sentado corretamente ao computador!”; “Sono de qualidade com dicas de ergonomia!”; “Cuidados a ter com as cargas!”; “Pare e pense antes de realizar as tarefas!”, bem como a divulgação de vídeo subordinado ao tema “Pare... cinco minutos pela sua saúde”.
- Campanha “Vamos Falar de Alcoolismo”, com a difusão de um conjunto de informação sobre o impacto do consumo excessivo na sociedade, família, trabalho e indivíduo. Colocação de cartazes referentes aos limites e obrigações em matéria de consumo em meio laboral.

Relativamente à promoção de iniciativas com vista à 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 Hipertensão – divulgação de informação sobre a importância da prevenção e proteção da saúde, dirigida a trabalhadoras/es do Município, os exames a realizar tendo em conta a idade.
- Dia Mundial da Diabetes – sensibilização para a adoção de hábitos de vida saudáveis que protejam e previnam o aparecimento da doença. A equipa do serviço de saúde ocupacional assegurou a medição dos níveis de glicémia das/os trabalhadoras/es dos serviços operacionais.
- Mês da Prevenção do Cancro da Próstata - Campanha “Novembro Azul” - foi promovida e realizada uma caminhada solidária, em parceria com a Liga Portuguesa Contra o Cancro, que contou com a participação de 115 caminhantes. Divulgação de informação sobre a doença e sensibilização para a prevenção.

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.

No âmbito da promoção da saúde e bem-estar do/a trabalhador/a, deu-se continuidade ao programa “Mexe-se Bem no Trabalho”, em articulação com a Empresa Municipal Palmela Desporto, tendo-se realizado 851 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.

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 102 consultas de psicologia, que incidiram no apoio/acompanhamento psicológico.
- 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 das/os trabalhadoras/es, destaca-se o planeamento e animação de ações de formação sobre as temáticas planeadas destinadas a pessoal não docente (área funcional de auxiliar da ação educativa), integradas/os nos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas do concelho.
- Implementação da campanha de sensibilização promotora da saúde psicológica e de um ambiente de trabalho saudável no Município de Palmela, intitulada "Calendário dos Afetos", garantindo a concretização de um conjunto de atividades relevantes, a saber:
 - Elaboração, preparação de conteúdos, gravação e difusão mensal de podcasts sobre "Bom Humor", "Cuidar da Saúde psicológica", "Como andamos a dormir", "A ansiedade dá conta de mim", "Estilos de vida saudáveis", "Vamos lá aprender a respirar", "O que eu sinto é depressão", "As fobias", "Cansaço ou *burnout*", "Stress no trabalho", "Falando de suicídio" e "Feedback construtivo: como dar e receber".
 - Disseminação de informação junto dos serviços municipais de Palmela e Pinhal Novo, assegurando a distribuição de calendário alusivo à temática às/aos trabalhadoras/es, bem como realização de três ações de sensibilização, referente às temáticas abordadas nos podcasts divulgados mensalmente.

Salienta-se, ainda, a organização e realização do "Seminário sobre Saúde Mental – Saúde Positiva" no dia 10 de outubro, que assinalou a comemoração do Dia Mundial da Saúde Mental, onde foram abordadas temáticas a saber: "Absentismo e Saúde Mental", "Envelhecimento bem sucedido", "Papel da Psico-oncologia no doente oncológico", "A importância do sono restaurador para o bem-estar físico e mental", "Balanço da campanha – Literacia em Saúde Mental", "Mindfulness e o poder transformador da autocompaixão na saúde mental" e ainda "Benefício da atividade física na saúde mental". Esta iniciativa contou com cerca de 100 participantes.



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	19	61	58	248	8	12	406
Mulheres	20	137	233	397	4	7	798
Total	39	198	291	645	12	19	1204
%	3,2	16,4	24,2	53,6	1,0	1,6	100

QUADRO II - Evolução do número de trabalhadoras/es por cargo/carreira (2021-2024)

<i>Cargo/Carreira</i>	<i>Anos</i>				Variação (2021-2024)	
	2021	2022	2023	2024	Nº	%
Dirigente	37	38	36	39	2	5,4
Técnico Superior	188	193	197	198	10	5,3
Assistente Técnico	235	295	298	291	56	23,8
Assistente Operacional	458	658	640	645	187	40,8
Informática	10	11	11	12	2	20,0
Outros Grupos	19	19	19	19	0	0
Total	947	1 214	1 201	1 204	257	27,1

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

	Contrato trab. tempo Indeterminado (CTTI)	Contrato trab. a termo resolutivo certo	Contrato trab. a termo resolutivo incerto	Comissão de serviço / Regime de substituição	Total
Homens	383	2	0	21	406
Mulheres	750	0	24	24	798
Total	1 133	2	24	45	1 204
%	94,1	0,2	2,0	3,7	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	3	11	14	1,2
Serviço Municipal de Proteção Civil	SMPC	4	1	5	0,4
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	4	7	0,6
Gabinete de Comunicação	GC	6	15	21	1,7
Gabinete de Apoio à Inovação, Empresas e Financiamentos Externos	GAIEFE	2	6	8	0,7
Gabinete de Conformidade e Transparência	GCT	1	1	2	0,2
Dep. Administração, Finanças e Recursos Humanos/ Gabinete de Planeamento e Controlo Financeiro	DAFRH	1	3	4	0,3
Divisão de Atendimento e Administração Geral	DAAG	7	46	53	4,4
Divisão de Recursos Humanos	DRH	5	24	29	2,4
Divisão de Finanças e Aprovisionamento	DFA	3	21	24	2,0
Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos/ Gabinete de Ambiente e Eficiência Energética	DASU	12	17	29	2,4
Divisão de Águas	DA	63	17	80	6,6
Divisão de Serviços Urbanos	DSU	74	53	127	10,5
Divisão de Infraestruturas Viárias e Espaço Público	DIVEP	34	7	41	3,4
Departamento de Obras, Logística e Manutenção	DOLM	0	4	4	0,3
Divisão de Estudos, Projetos e Obras Públicas	DEPOP	11	11	22	1,8
Divisão de Apoio à Produção e Logística	DAPL	57	19	76	6,3
Divisão de Edifícios Municipais	DEM	8	18	26	2,2
Departamento de Administração Urbanística/ Gabinete de Instrução e Pré-análise	DAU	10	28	38	3,2
Divisão de Atividades Económicas, Edificação e Reabilitação Urbana	DAEERU	6	8	14	1,2
Divisão de Planeamento, Urbanização e Reconversão	DPUR	8	6	14	1,2
Departamento de Educação e Coesão Social/ Gab. Projetos Socioeducativos/ Gab. Habitação	DECS	2	13	15	1,2
Divisão de Educação	DE	11	325	336	27,9
Divisão de Intervenção Social e Saúde	DISS	1	9	10	0,8
Divisão de Habitação	DH	1	4	5	0,4
Departamento de Cultura, Desporto e Juventude/ Gab. Associativismo/ Gabinete de Juventude/ Gab. Desporto e Atividade Física	DCDJ	11	8	19	1,6
Divisão de Ação Cultural	DAC	12	14	26	2,2
Divisão de Bibliotecas e Património Cultural	DBPC	16	44	60	5,0
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	11	14	25	2,1
Divisão Jurídica e de Fiscalização/ Gabinete Jurídico/ Gabinete Fiscalização	DJF	10	24	34	2,8
Total		406	798	1 204	100

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

Nível etário	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	≥70	Total
Homens	1	7	13	13	46	87	72	72	74	19	2	406
Mulheres	3	15	23	31	81	146	164	143	151	41	0	798
Total	4	22	36	44	127	233	236	215	225	60	2	1 204
%	0,3	1,8	3,0	3,6	10,5	19,4	19,6	17,9	18,7	5,0	0,2	100

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

Anos	Até 5 anos	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35 ou mais	Total
Homens	52	49	9	35	101	99	20	41	406
Mulheres	177	105	49	61	139	152	64	51	798
Total	229	154	58	96	240	251	84	92	1 204
%	19,1	12,8	4,8	8,0	19,9	20,8	7,0	7,6	100

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

Nível de escolaridade	Homens	Mulheres	Nº Trab.	%
< 4 anos	0	0	0	0
4 anos	28	48	76	6,3
6 anos	71	61	132	11,0
9 anos	113	162	275	22,8
11 anos	12	29	41	3,4
12 anos	88	306	394	32,7
Bacharelato	3	10	13	1,1
Licenciatura	84	168	252	20,9
Mestrado	6	13	19	1,6
Doutoramento	1	1	2	0,2
Total	406	798	1 204	100

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

		Entradas																									
Saídas		GC	DAAG-SAM	DAAG-SL	DAFRH-GPCF	DRH	DFA	DASU-SGC	DASU-GAEE	DA	DA-AG.RES.	DEM	DEPOP	DAPL	DPUR	DECS-SAA	DE-AJMS	DE-AEP	DE-ESP	DE-ESPN	DISS	DCDJ	DAC	DBPC	DDET	DJF-GF	TOTAL
	GRCH																						1				
	GAIEFE																				1						
	DRH						1	1																			
	DAAG																										
	DAAG-SAM			1				1																			
	DASU-SGC																								1		
	DA														1												
	DA-Abast.											1															
	DIVEP																							1			
	DEPOP							1																			
	DAPL				1																						
	DAU-SAA																										
	DAU-GIP										1																
	DAERU															1											
	DECS													1													
	DECS-GPS								1																		
	DE	1																				1					
	DE-AEP																										
	DE-AEJMS																		1	1	3						
	DE-AEJS															1											
	DE-ESP							1				1					1										
	DAC																										
	DBPC			1																							
	DDET											1															
	GF-Parq.																									1	
	TOTAL																										30

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	35	187	113	278	17	24	654
Mulheres	19	517	543	655	16	24	1 774
Total	54	704	656	933	33	48	2 428
%	2,2	29,0	27,0	38,4	1,4	2,0	100