

BALANÇO SOCIAL - 2025 -

NOTA DE APRESENTAÇÃO

O presente documento, elaborado para efeitos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, constitui o Balanço Social do Município de Pombal, com referência a 31 de dezembro de 2025.

O Balanço Social, é um instrumento de informação privilegiado de planeamento e gestão dos recursos humanos nas organizações, permitindo uma leitura estruturada de informação essencial sobre a sua situação social, evidenciando os pontos fortes e fracos da gestão dos recursos humanos.

A estrutura e a numeração dos quadros do presente Balanço obedecem àquela que foi disponibilizada e solicitada pela Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), para efeitos de inclusão e reporte através do novo Sistema Integrado de Informação das Autarquias Locais (SIIAL).

O Presidente da Câmara Municipal
de Pombal,

PEDRO
ALEXANDRE
ANTUNES
FAUSTINO
PIMPAO DOS
SANTOS

Assinado de forma digital por PEDRO ALEXANDRE ANTUNES FAUSTINO PIMPAO DOS SANTOS
Dados: 2026.04.20 15:20:34 +01'00'

Pedro Pimpão, Lic.

RECURSOS HUMANOS

TOTAL DE PESSOAL

Membros dos GAP's / Trabalhadores

Em 31 de dezembro de 2025 encontravam-se em exercício de funções, neste Município, os trabalhadores (membros dos GAP's / trabalhadores) constantes no quadro infra, distribuídos por cargo / carreira segundo a modalidade de vinculação e género, nos termos seguintes:

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

Modalidade de Vinculação	Género (1)	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total	Diferença 2025 vs 2024
Total de Trabalhadores	M	1	16	25	29	155	0	9	0	4	239	3
	F	0	10	65	103	277	0	0	0	6	461	-13
	T	1	26	90	132	432	0	9	0	10	700	-10
Comissão de serviço (2)	M	1	16								18	3
	F		10								12	4
	T	1	26	0	0	0	0	0	0	3	30	7
CTFP por tempo indeterminado(3)	M			21	25	150		9		2	207	-6
	F			46	90	266				4	406	-31
	T	0	0	67	115	416	0	9	0	6	613	-37
CTFP por termo resolutivo certo	M			1		4					5	-1
	F			9							9	-15
	T	0	0	10	0	4	0	0	0	0	14	-16
CTFP por termo resolutivo incerto	M										0	0
	F			2		10					12	10
	T	0	0	2	0	10	0	0	0	0	12	10
Outra (4)	M			3	4	1				1	9	7
	F			8	13	1					22	19
	T	0	0	11	17	2	0	0	0	1	31	26

Notas ao Quadro:

- (1) M refere-se a Masculino, F refere-se a Feminino e T a Total.
- (2) Comissão de Serviço / Coluna 'Outros' incluem-se, em 2025, segundo indicação da DGAL, o Coordenador Municipal de Proteção Civil, a Chefe do Gabinete de Apoio à Presidência e a Adjunta do Gabinete de Apoio à Presidência.
- (3) CTFP por tempo indeterminado / Coluna 'outros' - incluem-se, em 2025, 6 trabalhadores, dos quais 5 inseridos na carreira Especial de Fiscalização, categoria de Fiscal, de acordo com Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto e 1 da carreira subsistente de chefe de serviços de administração escolar.
- (4) Em Outra modalidade de vinculação incluem-se (i) as mobilidades intercarreiras ou intercategorias operadas por deliberação do Órgão Câmara Municipal, de 14 de agosto de 2025, que abrangeu 26 trabalhadores pertencentes ao Mapa de Pessoal deste Município - 11 Técnicos Superiores; 12 Assistentes Técnicos; 2 Encarregados Operacionais e 1 Fiscal Coordenador; e (ii) as mobilidades internas na categoria de 5 Assistentes Técnicos, pertencentes ao Mapa de Pessoal de outras entidades, em concreto, Município de Castanheira de Pera (1); Município de Seixal (1); Junta de Freguesia de Meirinhas (2) e Junta de Freguesia do Carriço (1).
- (5) Em 2025, de acordo com as instruções da DGAL, não são contabilizados os eleitos locais (Presidente e Vereadores), bem assim, os trabalhadores ausentes há mais de seis meses nos quadros 1 a 4.

Em gráfico resulta a seguinte distribuição por cargo/carreira e modalidade de vinculação com o Município:

Gráfico 1

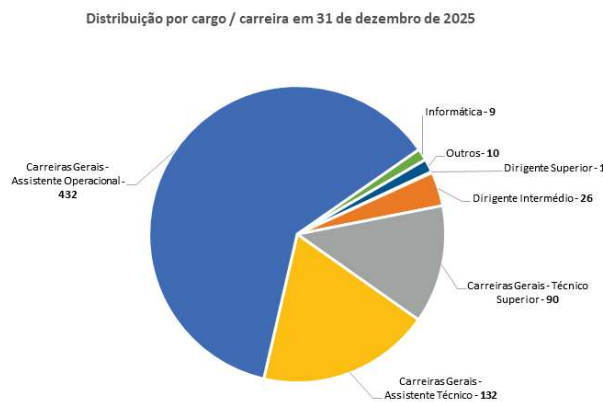
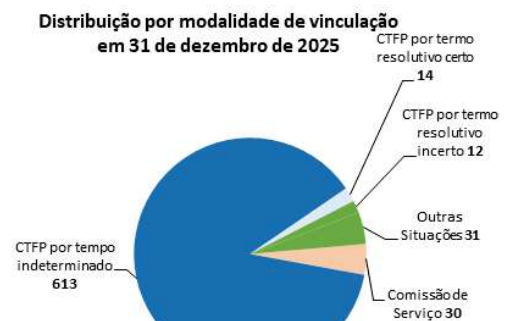


Gráfico 2



Representatividade entre homens/mulheres (2021-2025)

	2021	2022	2023	2024	2025
Homens	234	236	242	236	239
Mulheres	239	424	465	474	461
Total	473	660	707	710	700

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Emprego Masculino (TEM) = 34,14%	$TEM (\%) = \frac{\text{Trabalhadores do sexo masculino}}{\text{N.º Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Emprego Feminino (TEF) = 65,86%	$TEF (\%) = \frac{\text{Trabalhadores do sexo feminino}}{\text{N.º Total de Trabalhadores}} \times 100$

Representação Percentual	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
		M	0,14%	2,29%	3,57%	4,14%	22,14%	0,00%	1,29%	0,00%	0,57%
F	0,00%	1,43%	9,29%	14,71%	39,57%	0,00%	0,00%	0,00%	0,86%	65,86%	
T	0,14%	3,71%	12,86%	18,86%	61,71%	0,00%	1,29%	0,00%	1,40%	100,00%	

Prestadores de Serviços

Em 31 de dezembro de 2025, o Município de Pombal contava com 30 prestadores de serviço, conforme o quadro infra.

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

Modalidade de prestação de serviços 2025	Género	Total	Vs 2024	Modalidade de prestação de serviços 2024	Género	Total	Diferença 2025 vs 2024
Total de Prestadores de Serviço	M	5			Total de Prestadores de Serviço	M	
	F	25	Total de Prestadores de Serviço		F	9	16
	T	30	Total de Prestadores de Serviço		T	14	16
Tarefa	M	0	Tarefa		M	0	0
	F	16	Tarefa		F	1	11
	T	16	Tarefa		T	5	11
Avença	M	5	Avença	M	5	0	
	F	9	Avença	F	4	5	
	T	14	Avença	T	9	5	

Em comparação com o período homólogo de 2024, verifica-se um aumento de 16 prestadores de serviço, predominantemente, na área da Educação.

Outros (Eleitos Locais, Prestadores de Serviço; IEFP e trabalhadores ausentes)

No fecho de 2025, o Município contava ainda com: **5** membros do Executivo Municipal (Presidente e **4** Vereadores, no exercício de funções a tempo inteiro); **30** prestadores de serviços (16 na modalidade de tarefa e 14 da modalidade de avença); **9** beneficiários integrados através do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), ao abrigo das seguintes medidas: *Medida Contrato Emprego-Inserção (1)*, *Medida Contrato Emprego-Inserção + (3)*; *Contrato de Atividade Social mais Inclusão (2)*; *Contrato de Atividade Social mais Ativação (3)*; **5** trabalhadores ao abrigo da *Medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto* (Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades); e **31** trabalhadores ausentes há mais de 6 meses, que pertencem à carreira / categoria de Técnico Superior (2); Assistente Técnico (2) e Assistente Operacional (27).

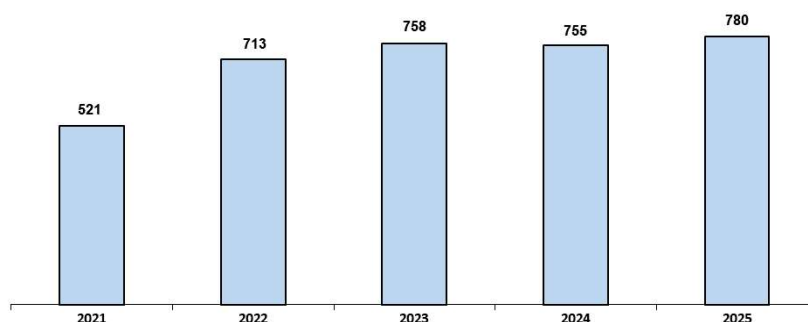
Evolução do Global

Somando-se os 700 colaboradores (trabalhadores e membros do GAP), os **5** membros do Executivo Municipal, **30** prestadores de serviços, **9** beneficiários integrados através do IEFP, I.P., **5** trabalhadores integrados ao abrigo da *Medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto* e **31** trabalhadores ausentes há mais de 6 meses, em 31 de dezembro de 2025, o Município de Pombal contava com um total de **780** elementos em exercício de funções.

Por comparação em data homóloga de anos anteriores, resulta a evolução registada no gráfico 3:

Gráfico 3

Evolução do Global de Trabalhadores (Membros dos GAP'S/Trabalhadores) + Eleitos + Prestadores de Serviço + Pessoas Integradas através do IEFP + Trabalhadores ausentes há + de 6 meses



ESCALÃO ETÁRIO

De acordo com o quadro infra, em 31 de dezembro de 2025, a distribuição dos trabalhadores (membros dos GAP's / trabalhadores) por cargo/carreira, a que se refere o quadro 1 supra, segundo o escalão etário, era a seguinte:

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

Escalão Etário	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total de Trabalhadores	M	1	16	25	29	155	0	9	0	4	239
	F	0	10	65	103	277	0	0	0	6	461
	T	1	26	90	132	432	0	9	0	10	700
Menos de 20 Anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M				1						0
	F										1
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
25-29	M			1		1		1			3
	F			1	4	2					7
	T	0	0	2	4	3	0	1	0	0	10
30-34	M			3		4		1			8
	F			6	3	11				1	21
	T	0	0	9	3	15	0	1	0	1	29
35-39	M		2	5	3	7					17
	F		1	10	8	18					37
	T	0	3	15	11	25	0	0	0	0	54
40-44	M		3	5	3	9		1		1	22
	F		1	16	8	39					64
	T	0	4	21	11	48	0	1	0	1	86
45-49	M		3	6	4	17		2			32
	F		6	10	20	43				2	81
	T	0	9	16	24	60	0	2	0	2	113
50-54	M	1	5		7	24		3		2	42
	F		2	11	19	54				1	87
	T	1	7	11	26	78	0	3	0	3	129
55-59	M		3	3	8	38		1		1	54
	F			6	20	54					80
	T	0	3	9	28	92	0	1	0	1	134
60-64	M			2	3	44					49
	F			4	14	39				1	58
	T	0	0	6	17	83	0	0	0	1	107
65-69	M				1	11					12
	F			1	6	17				1	25
	T	0	0	1	7	28	0	0	0	1	37
70 ou mais anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

O **nível etário médio** (somatório das idades de todos os trabalhadores / total de trabalhadores), em 31 de dezembro de 2025, é de **51 anos**.

Calculada a **Taxa de Envelhecimento** [(total de trabalhadores com mais de 55 anos de idade/ total de trabalhadores) x 100] – **correspondente a 39,71%**, com maior incidência na carreira/categoria de Assistente Operacional.

Calculado o **Leque Etário** (Idade do trabalhador mais idoso (68 anos) / Idade do trabalhador mais jovem (21 anos) – **correspondente a 3,24%**.

Gráfico 4

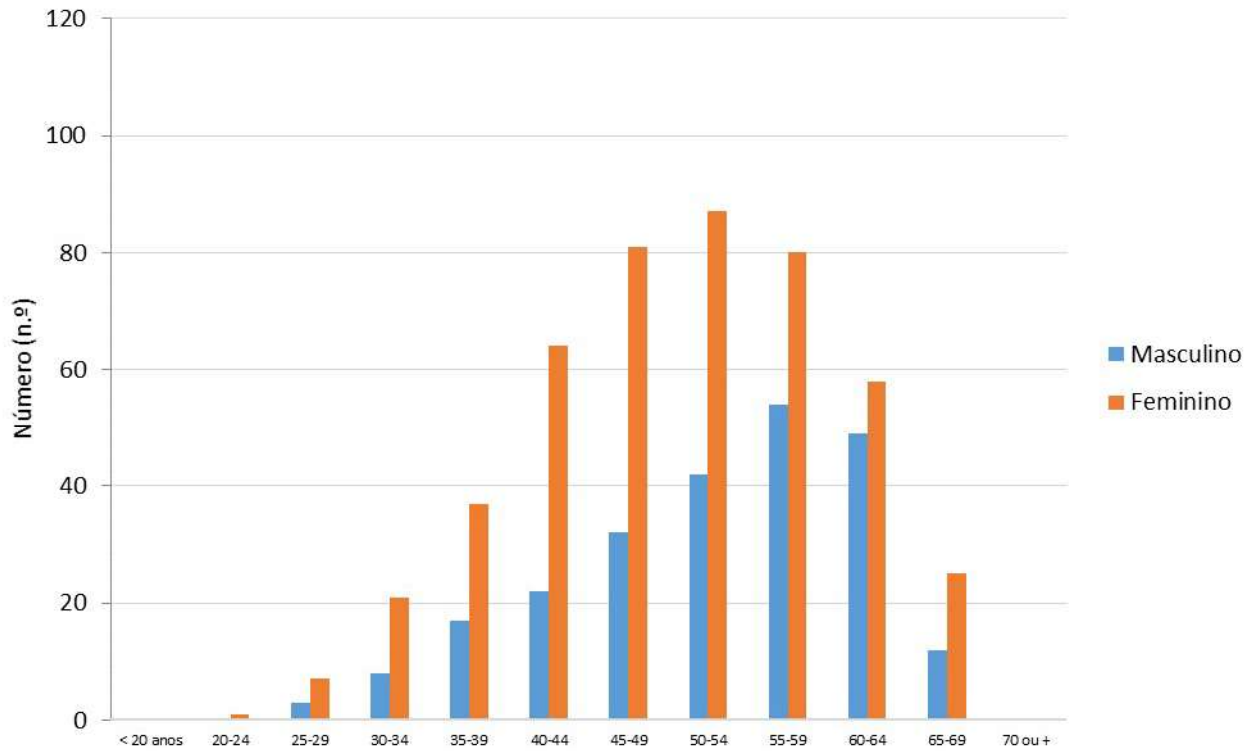
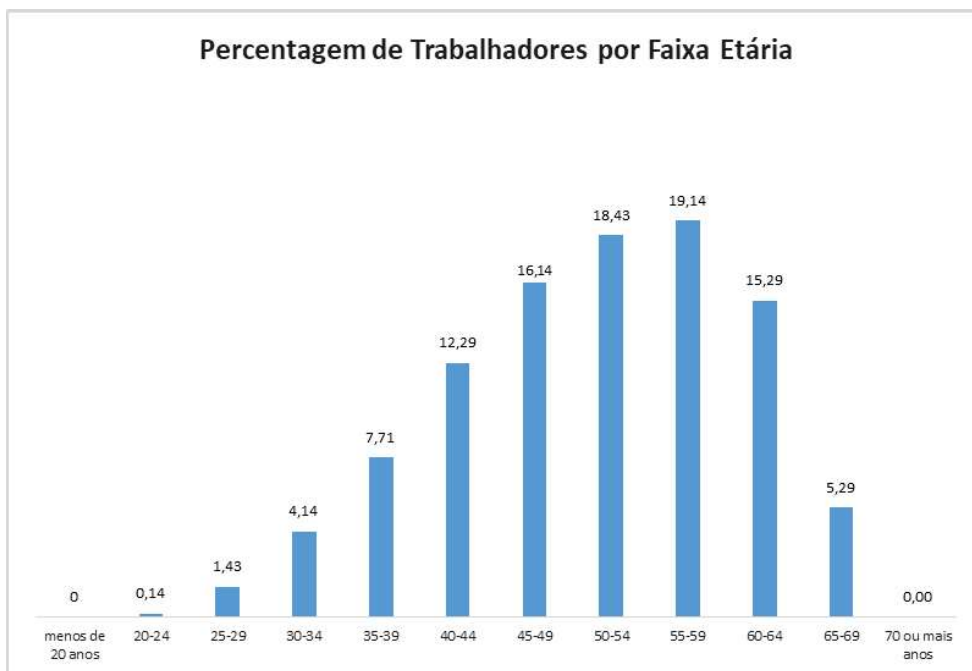
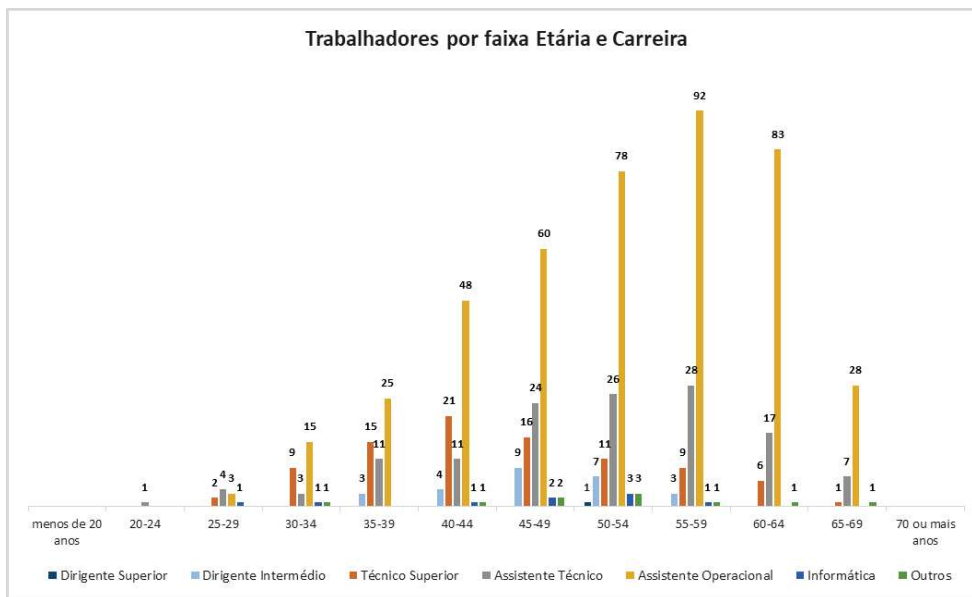


Gráfico 5



Da análise do quadro 2 e gráficos 4 e 5, podemos observar que os escalões etários entre os 45-49, 50-54, 55-59 e 60-64 têm o maior número de colaboradores. Regista-se que no escalão etário 50-54 encontra-se o maior número de mulheres (87 trabalhadoras) e no escalão etário 55-59 o maior número de homens (54 trabalhadores).

Gráfico 6



Analisando a distribuição dos trabalhadores por cargo / carreira, segundo os intervalos etários, verifica-se que na carreira geral de Assistente Operacional existe maior concentração de trabalhadores nas faixas etárias dos 45-49, 50-54, 55-59 e 60-64 anos. No que se refere à carreira geral de Assistente Técnico, estes distribuem-se ao longo das várias faixas etárias com predominância nas faixas etárias dos 45-49, 50-54 e 55-59 anos. A maior concentração de trabalhadores na carreira geral de Técnico Superior, encontra-se nas faixas etárias dos 35-39, 40-44 e 45-49 anos. A maior parte dos dirigentes, de direção intermédia e superior, encontram-se nas faixas etárias dos 45-49 e dos 50-54 anos.

NÍVEL DE ANTIGUIDADE

O presente ponto reporta-se aos trabalhadores, a que se refere o quadro 1 supra, distribuídos por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género, que em 31 de dezembro de 2025, se apresentava nos termos seguintes:

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

Tempo de Serviço	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total de Trabalhadores	M	1	16	25	29	155	0	9	0	4	239
	F	0	10	65	103	277	0	0	0	6	461
	T	1	26	90	132	432	0	9	0	10	700
Até 5 Anos	M	0	2	11	4	45	0	2	0	1	65
	F	0	1	21	18	104	0	0	0	1	145
	T	0	3	32	22	149	0	2	0	2	210
5-9	M	0	1	5	8	36	0	3	0	0	53
	F	0	1	17	10	51	0	0	0	1	80
	T	0	2	22	18	87	0	3	0	1	133
10-14	M	0	2	2	6	20	0	3	0	0	33
	F	0	1	2	9	16	0	0	0	0	28
	T	0	3	4	15	36	0	3	0	0	61
15-19	M	0	2	1	2	8	0	0	0	0	13
	F	0	1	6	4	14	0	0	0	0	25
	T	0	3	7	6	22	0	0	0	0	38
20-24	M	0	6	5	4	12	0	0	0	1	28
	F	0	5	8	15	30	0	0	0	1	59
	T	0	11	13	19	42	0	0	0	2	87

(Cont.)

Tempo de Serviço	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total de Trabalhadores	M	1	16	25	29	155	0	9	0	4	239
	F	0	10	65	103	277	0	0	0	6	461
	T	1	26	90	132	432	0	9	0	10	700
25-29	M	1	1	3	1	14		1		2	20
	F		1	3	23	43				1	71
	T	1	2	3	24	57	0	1	0	3	91
30-34	M		1	4	1	5					7
	F			4	13	10				1	28
	T	0	1	4	14	15	0	0	0	1	35
35-39	M		1	1	2	8					12
	F			2	5	6					13
	T	0	1	3	7	14	0	0	0	0	25
40 ou mais anos	M			2	1	7				1	8
	F			2	6	3				1	12
	T	0	0	2	7	10	0	0	0	1	20
Média de Antiguidade	M	27	19	11	15	14	0	10	0	20	15
	F	0	18	14	21	14	0	0	0	22	21
	T	27	19	13	19	14	0	10	0	21	15

Apesar da média global de antiguidade dos trabalhadores corresponder a 15 anos, salienta-se que 30,00% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade até 5 anos, 19,00% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade entre 5 e 9 anos, 12,43% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade 20 e 24 anos e 13,00% dos trabalhadores situam-se no nível de antiguidade entre 25 e 29 anos.

NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Em 31 de dezembro de 2025, os colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores) distribuíam-se por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género, nos termos constantes no quadro seguinte:

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

Nível de Escolaridade	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total de Trabalhadores	M	1	16	25	29	155	0	9	0	4	239
	F	0	10	65	103	277	0	0	0	6	461
	T	1	26	90	132	432	0	9	0	10	700
Menos de 4 anos de escolaridade	M					2					2
	F										0
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
4 anos de escolaridade	M					27					27
	F					10					10
	T	0	0	0	0	37	0	0	0	0	37
6 anos de escolaridade	M					23					23
	F					12					12
	T	0	0	0	0	35	0	0	0	0	35
9.º ano ou equivalente	M		1		1	49					51
	F				2	70					72
	T	0	1	0	3	119	0	0	0	0	123
11.º ano	M					3					3
	F					2					4
	T	0	0	0	2	5	0	0	0	0	7
12.º ano ou equivalente	M					22				3	72
	F					77		1		2	236
	T	0	0	0	99	203	0	1	0	5	308
Bacharelato	M					1					2
	F					1					2
	T	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4
Licenciatura	M	1	11	20	4	4		5		1	46
	F		7	44	20	22				4	97
	T	1	18	64	24	26	0	5	0	5	143
Mestrado	M		3	4	1			3			11
	F		3	19	1	3					26
	T	0	6	23	2	3	0	3	0	0	37
Doutoramento	M		1	1							2
	F			2							2
	T	0	1	3	0	0	0	0	0	0	4

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Analfabetismo (TA) = 0,29%	$TA (\%) = \frac{< 4 \text{ anos de escolaridade}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Básica (THB) = 27,86%	$THB (\%) = \frac{4 \text{ a } 9 \text{ anos de escolaridade}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Secundária (THS) = 45,00%	$THS (\%) = \frac{10 \text{ a } 12 \text{ anos de escolaridade}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$
Taxa de Formação Superior (TFS) = 26,86%	$TFS (\%) = \frac{\text{Bacharelato} + \text{Licenciatura} + \text{Mestrado} + \text{Doutoramento}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$

TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Em 31 de dezembro de 2025 havia registo de três Assistentes Operacionais – área de Auxiliar de Ação Educativa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, afetas ao Agrupamento de Escolas de Pombal, com nacionalidade estrangeira, no caso, Brasileira e Angolana, registado no campo CPLP (Comunidade dos Países de Língua Portuguesa).

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

Nacionalidade	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
União Europeia	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPLP	M										0
	F					3					3
	T	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
Outros Países	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de Trabalhadores Estrangeiros		$\frac{\text{Total de trabalhadores estrangeiros} \times 100}{\text{Total de trabalhadores}}$									0,43%

TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No fecho de 2025, encontravam-se ao serviço, deste Município, 28 trabalhadores a quem foi reconhecida uma incapacidade permanente igual ou superior a 60% (conceito idêntico ao do considerado para efeitos fiscais), distribuindo-se os mesmos por cargo/carreira e segundo o escalão etário e género nos termos do quadro seguinte:

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

Portadores de deficiência/ Escalão Etário	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total de Trabalhadores	M	0	1	0	1	10	0	0	0	0	12
	F	0	0	5	7	3	0	0	0	1	16
	T	0	1	5	8	13	0	0	0	1	28
Menos de 20 Anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
35-39	M										0
	F			1							1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
40-44	M					1					1
	F			1	1	1					3
	T	0	0	1	1	2	0	0	0	0	4
45-49	M										0
	F			1	1	1					3
	T	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3
50-54	M					1					1
	F			1	1						2
	T	0	0	1	2	0	0	0	0	0	3

(Cont.)

Portadores de deficiência/ Escalão Etário	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total de Trabalhadores	M	0	1	0	1	10	0	0	0	0	12
	F	0	0	5	7	3	0	0	0	1	16
	T	0	1	5	8	13	0	0	0	1	28
55-59	M		1			3					4
	F										0
	T	0	1	0	0	3	0	0	0	0	4
60-64	M					5					5
	F				1	1				1	3
	T	0	0	0	1	6	0	0	0	1	8
65-69	M										0
	F			1	3						4
	T	0	0	1	3	0	0	0	0	0	4
70 ou mais anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (TCPD) = 4%	$TCPD (\%) = \frac{N.º \text{ de trabalhadores portadores de deficiência}}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}} \times 100$

ADMISSÕES

Durante o ano 2025, relativamente ao conjunto de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), registaram-se **98 admissões**, conforme se apresenta no quadro seguinte:

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

Modalidade de Admissão	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total de Trabalhadores	M	0	5	5	6	17	0	4	0	1	38
	F	0	4	15	19	20	0	0	0	2	60
	T	0	9	20	25	37	0	4	0	3	98
Procedimento concursal	M			2	2	15		4			23
	F			7	6	19					32
	T	0	0	9	8	34	0	4	0	0	55
Cedência de interesse público	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M				1						1
	F				4						4
	T	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5
Regresso de licença sem remuneração	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Comissão de serviço	M		5								5
	F		4								4
	T	0	9	0	0	0	0	0	0	0	9
CEAGP/CEAGPA	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras Situações (1)	M			3	3	1				1	8
	F			8	9	1				2	20
	T	0	0	11	12	2	0	0	0	3	28

Notas ao Quadro:

- (1) Em 'Outras Situações', encontram-se registadas as 26 mobilidades intercarreiras / intercategorias operadas em setembro de 2025, de trabalhadores pertencentes ao Mapa de Pessoal deste Município; a designação da Chefe do Gabinete de Apoio à Presidência; a designação da Adjunta do Gabinete de Apoio à Presidência, na sequência do início do mandato 2025-2029.

Infra se regista, o número de postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal, ocupados por via de procedimento concursal e/ou por via de acionamento de reservas internas ativas, distribuídos por cargo/carreira segundo a unidade orgânica e género:

N.º de postos de trabalho ocupados por via de procedimento concursal e/ou por via de acionamento de reservas internas ativas	Género	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Informática	Total
Unidade Orgânica	M	2	2	15	4	23
	F	7	6	19	0	32
	T	9	8	34	4	55
Gabinete de Apoio à Presidência	M					0
	F		1			1
	T	0	1	0	0	1
Secção Administrativa de Recrutamento e Reporte	M					0
	F		1			1
	T	0	1	0	0	1
Serviço de Limpeza de Edifícios Municipais e Logística de Protocolo	M					0
	F			1		1
	T	0	0	1	0	1
Divisão de Informática, Modernização e Sistemas Inteligentes	M				4	4
	F					0
	T	0	0	0	4	4
Secção de Educação	M					0
	F		1	12		13
	T	0	1	12	0	13
Secção de Desporto	M			1		1
	F			1		1
	T	0	0	2	0	2
Unidade de Desenvolvimento Social	M					0
	F	4				4
	T	4	0	0	0	4
Secção de Apoio Técnico à Unidade de Cultura	M		2			2
	F					0
	T	0	2	0	0	2
Unidade de Turismo	M					0
	F	1	2			3
	T	1	2	0	0	3
Unidade de Águas	M			5		5
	F					0
	T	0	0	5	0	5
Unidade de Saneamento	M			1		1
	F		1			1
	T	0	1	1	0	2
Divisão de Obras Públicas	M	1				1
	F	1				1
	T	2	0	0	0	2
Serviço de Higiene e Limpeza Urbana	M			4		4
	F			5		5
	T	0	0	9	0	9
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	M	1				1
	F					0
	T	1	0	0	0	1
Unidade de Florestas e Desenvolvimento Rural	M			3		3
	F			1		1
	T	0	0	4	0	4
Divisão de Obras Particulares	M					0
	F	1				1
	T	1	0	0	0	1
Secção de Cemitérios	M			1		1
	F					0
	T	0	0	1	0	1

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de recrutamento de novos trabalhadores TRNT = 7,86%	$TRNT (\%) = \frac{\text{Total de novos recrutamentos} \times 100}{N.º \text{ Total de Trabalhadores}}$

SAÍDAS

No decurso do ano 2025, relativamente ao conjunto de trabalhadores, registaram-se **108 saídas**, conforme se apresenta no quadro que se segue.

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

Motivo de Saída	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total de Trabalhadores	M	0	0	8	4	20	0	0	0	3	35
	F	0	1	19	12	39	0	0	0	2	73
	T	0	1	27	16	59	0	0	0	5	108
Caducidade	M										0
	F			11		2					13
	T	0	0	11	0	2	0	0	0	0	13
Revogação (mútuo acordo)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou Exoneração (iniciativa do empregador)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa do trabalhador)	M			2		3					5
	F			2	2	4					8
	T	0	0	4	2	7	0	0	0	0	13
Sanção disciplinar	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conclusão sem sucesso do período experimental	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade interna	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de cedência de interesse público	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	M				1	1					2
	F										0
	T	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Reforma /Aposentação	M					9					9
	F					2					9
	T	0	0	0	2	16	0	0	0	0	18
Limite de Idade	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessação de comissão de serviço	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros (1)	M			6	3	7				3	19
	F		1	6	8	26				2	43
	T	0	1	12	11	33	0	0	0	5	62

Notas ao Quadro:

- (1) Em *Outros*, encontram-se registadas as saídas de associadas a (i) termo de regime de substituição de cargo dirigente; (ii) designação de 9 Técnicos Superiores deste Município, em regime de comissão de serviço, para o exercício de cargos dirigentes, na sequência de procedimento concursal; (iii) mobilidades intercarreiras / intercategorias, operadas em agosto de 2025, tendo sido abrangidos 26 trabalhadores pertencentes ao Mapa de Pessoal deste Município; (iv) cessação de funções de elementos dos Gabinetes de Apoio à Presidência e à Vereação, na sequência do termo do mandato 2021/2025; bem assim, (v) trabalhadores ausentes há mais de 6 meses em 2025.

Quadro 9 – incluso pela DGAL no Quadro 8

POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS

Nos termos do quadro infra, os seguintes:

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

Dificuldade de Recrutamento	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total	0	4	22	10	38	0	0	0	1	75
Não abertura de procedimento concursal	0	3	10	10	28	0	0	0	1	52
Impugnação do procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falta de aprovação do órgão executivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal improcedente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	1	12	0	10	0	0	0	0	23

MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Durante o ano 2025, verificaram-se as mudanças de situação constantes do quadro infra.

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

Tipo de Mudança	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	0	6	8	15	66	0	5	0	1	101
	F	0	5	30	31	105	0	0	0	0	171
	T	0	11	38	46	171	0	5	0	1	272
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	M		6	2	2	15		4			29
	F		5	7	6	19					37
	T	0	11	9	8	34	0	4	0	0	66
Consolidação da mobilidade na categoria	M				1						1
	F				1	1					2
	T	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M			6	12	51		1		1	71
	F			23	24	85					132
	T	0	0	29	36	136	0	1	0	1	203
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quadros 12, 13 e 14 – não disponibilizados / não solicitados pela DGAL

TRABALHO NOTURNO

Durante o ano 2025 efetuou-se um total de **14.134 horas de trabalho noturno**, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

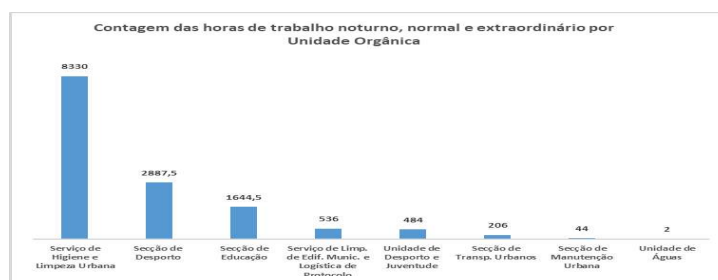
Quadro 14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género

Horas de Trabalho Noturno 2025	Género	Total		Horas de Trabalho Noturno 2024	Género	Total	Diferença 2025 vs 2024
Normal	M	8.833	vs 2024	Normal	M	8.884	-51
	F	5.301			F	4.429	872
	T	14.134			T	13.313	821
Extraordinário	M	0	vs 2024	Extraordinário	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	8.833	vs 2024	TOTAL	M	8.884	-51
	F	5.301			F	4.429	872
	T	14.134			T	13.313	821

Em comparação com o período homólogo de 2024, verifica-se um aumento de 821 horas de trabalho noturno, a que corresponde a cerca de 5,81%.

Conforme se verifica no gráfico 7, a predominância do trabalho noturno é realizado no Serviço de Higiene e Limpeza Urbana.

Gráfico 7



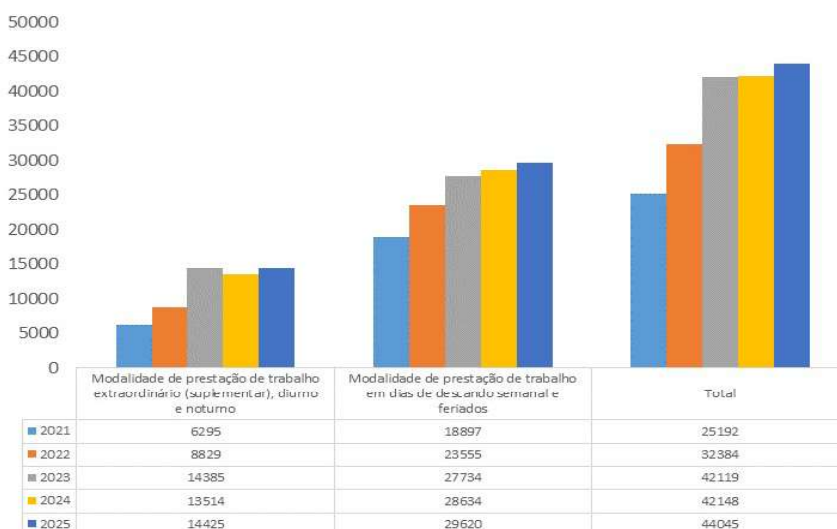
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO (SUPLEMENTAR) DIURNO E NOTURNO

No ano de 2025, os/as trabalhadores/as deste Município realizaram um total de 44.045 horas de trabalho suplementar, sendo que 14.425 horas foram realizadas na modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno e 29.620 horas foram realizadas na modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados.

Comparativamente ao ano anterior, registou-se um acréscimo do número total de horas realizadas, equivalente a um aumento total de 4,50%.

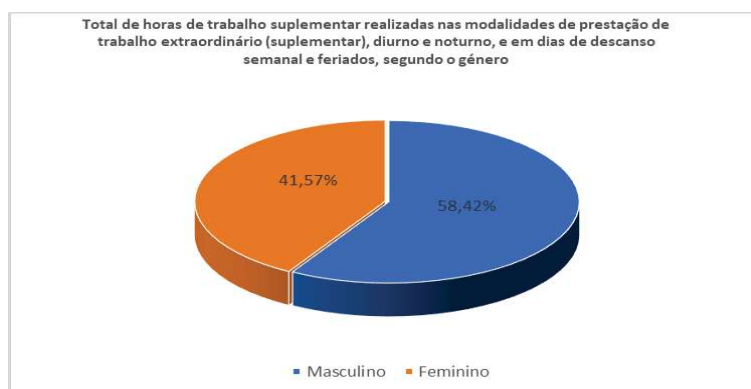
Gráfico 8

Evolução do total de horas suplementares realizadas nas modalidades de prestação de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno, e em dias de descanso semanal e feriados | 2021-2025



Relativamente à distribuição das horas de trabalho suplementar, diurno e noturno e em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género, realça-se que foram contabilizadas 25.734 horas por trabalhadores do género masculino, equivalente a 58,42%, e 18.311 horas por trabalhadores do género feminino, equivalente a 41,57%, conforme consta no gráfico 9.

Gráfico 9



Nos quadros 14.2 e 14.3 encontram-se densificadas as horas de trabalho suplementar nas respetivas modalidades de prestação de trabalho.

Assim, no ano 2025 efetuou-se um total de **14.425 horas de trabalho extraordinário (suplementar)**, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

Quadro 14.2 – Contagem das horas de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno, segundo o género

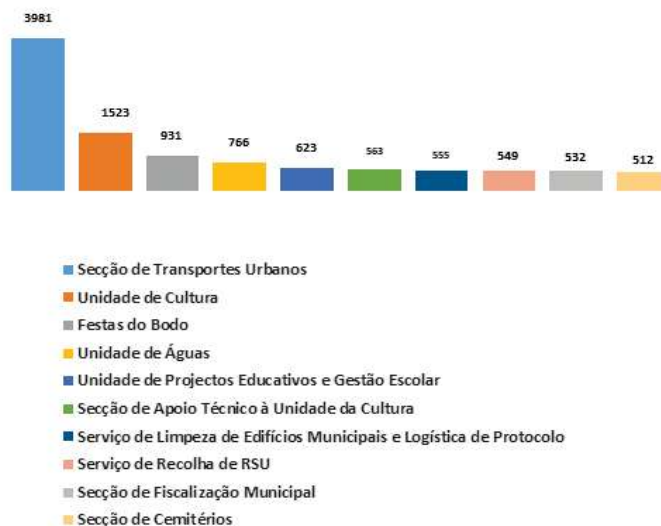
Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2025	Género	Total		Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2024	Género	Total	Diferença 2025 vs 2024
Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	7.946	Vs 2024	Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	7.886	60
	F	6.479			F	5.628	851
	T	14.425			T	13.514	911
Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0		Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	7.946		TOTAL	M	7.886	60
	F	6.479			F	5.628	851
	T	14.425			T	13.514	911

Comparativamente ao ano anterior, registou-se um acréscimo do número total de horas realizadas, na modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) de 911 horas, o que equivale a um aumento de 6,74%.

O gráfico 10, contém os centros de custos onde se registaram mais horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, e que se situa entre as 3.891 horas, realizadas pelos trabalhadores afetos à Secção de Transportes Urbanos e as 512 horas realizadas pelos trabalhadores afetos à Secção de Cemitérios.

Gráfico 10

Contagem das horas de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno, por centro de custo



Infra se registam os centros de custos com incidência de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno, incluindo os constantes no gráfico 10:

Centro de Custos	N.º de Horas
Secção de Transportes Urbanos	3981
Unidade de Cultura	1523
Festas do Bodo	931
Unidade de Águas	766
Unidade de Projectos Educativos e Gestão Escolar	623
Secção de Apoio Técnico à Unidade da Cultura	563
Serviço de Limpeza de Edifícios Municipais e Logística de Protocolo	555
Serviço de Recolha de RSU	549
Secção de Fiscalização Municipal	532
Secção de Cemitérios	512
Divisão de Informática, Modernização e Sistemas Inteligentes	425
Serviço de Processamento de Remunerações	408
Unidade de Desporto e Juventude	373
Gabinete de Apoio aos Órgãos Autárquicos	327
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	267
Secção Administrativa de Recrutamento e Reporte	263
Unidade de Desenvolvimento Social	232
Secção de Eficiência Energética	162
Serviço de Qualificação de Recursos Humanos	152
Unidade de Turismo	138
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	136
Divisão de Obras Particulares	100
Secção Administrativa de Atendimento a Recursos Humanos	97
Feira do Artesanato e Gastronomia	88
Serviço de Juventude	75
Unidade de Florestas e Desenvolvimento Rural	63
Unidade de Ambiente	56
Unidade de Vias Municipais	56
Unidade de Saneamento	54
Secção de Manutenção de Equipamentos Eletromecânicos	43
Serviço Municipal de Protecção Civil	43
Praia do Osso da Baleia	36
Escola secundária de Pombal (delegação de Competências DL21/2019)	34
Gabinete de Apoio à Inovação e Empreendedorismo	30
Gabinete de Apoio ao Investidor e ao Desenvolvimento Económico	28
Secção de Desporto	25
Unidade Administrativa de Recursos Humanos	20
Direção Municipal de Gestão Integrada	19
Secção de Suporte à Gestão Escolar	17
Gabinete de Apoio às Freguesias e Associações	17
Divisão de Mobilidade e Trânsito	12
Unidade de Conservação de Edifícios, Espaço Público	12
Gabinete de Apoio à Presidência	9
Secção Administrativa e Comercial	9
Divisão Urbanismo, Planeamento, Reabilitação Urbana	8
Serviço de Limpeza Urbana	8
Serviço de Projectos e Topografia	6
Rh - Pré-Escolar - Pólo da Redinha	5
Secção Monitorização de Consumos e de Controlo de Cobranças	5
Unidade de Eficiência Hídrica	5
Secção de Educação	5
Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	4
Gabinete de Desenvolvimento Sustentável e Felicidade	4
Mercado Medieval	4
Centro / Unidade de Saúde de Pombal	3
Divisão de Obras Públicas	2
Biblioteca e Auditório Municipal	1
Departamento Municipal de Águas e Saneamento	1
Gabinete de Gestão de Riscos, Controlo e Auditoria	1
Oficinas Municipais	1
Secção de Manutenção Urbana	1

TRABALHO SUPLEMENTAR EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Durante o ano 2025, efetuou-se um total de **29.620 horas em dias de descanso semanal e feriados**, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

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

Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2025	Género	Total		Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2024	Género	Total	Diferença 2025 vs 2024
Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	4.741	Vs 2024	Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	4.595	146
	F	4.383			F	3.872	511
	T	9.124			T	8.467	657
Descanso semanal complementar (sábado)	M	11.193		Descanso semanal complementar (sábado)	M	11.007	186
	F	6.692			F	7.026	-334
	T	17.885			T	18.033	-148
Feriados	M	1.854		Feriados	M	1.531	323
	F	757			F	603	154
	T	2.611			T	2.134	477
Total	M	17.788		Total	M	17.133	655
	F	11.832			F	11.501	331
	T	29.620			T	28.634	986

Comparativamente ao ano anterior, registou-se um acréscimo do número total de horas realizadas, na modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados de 986 horas, o que equivale a um aumento de 3,44%.

O gráfico 11 infra, contém os centros de custos onde se registaram mais horas em dias de descanso semanal e feriados, e que se situam entre as 3.229 horas realizadas por trabalhadores afetos ao Serviço de Recolha de Resíduos Sólidos Urbanos (RSU) e 699 horas realizadas pelos trabalhadoras afetos à Unidade de Florestas e Desenvolvimento Rural.

Gráfico 11

Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados, por centro de custo



Infra se regista, os centros de custos com incidência de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados, incluindo os constantes no gráfico 11:

Centro de Custos	N.º de Horas
Serviço de Recolha de RSU	3229
Unidade de Águas	3078
Unidade de Cultura	2840,5
Secção de Transportes Urbanos	2323,5
Secção de Desporto	2306
Unidade de Turismo	2258
Unidade de Desporto e Juventude	1650,5
Festas do Bodo	1202,5
Serviço de Limpeza de Edifícios Municipais e Logística de Protocolo	990
Secção de Apoio Técnico à Unidade da Cultura	939,5
Unidade de Saneamento	856,5
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	826,5
Unidade de Projetos Educativos e Gestão Escolar	805,5
Unidade de Florestas e Desenvolvimento Rural	699
Divisão de Gestão Administrativa e Comercial	578
Secção de Cemitérios	453,5
Secção de Fiscalização Municipal	436,5
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	404
Feira do Artesanato e Gastronomia	403,5
Secção de Manutenção de Equipamentos Eletromecânicos	384,5
Secção de Obras Particulares	282,5
Gabinete de Apoio aos Órgãos Autárquicos	276
Secção de Eficiência Energética	267
Secção Administrativa de Recrutamento e Reporte	259
Escola Secundária de Pombal (Deleg. Competências DL21/2019)	246
Serviço de Processamento de Remunerações	182
Centro/Unidade de Saúde de Pombal	165
Gabinete de Gestão de Riscos, Controlo e Auditoria	160,5
Escola EB Gualdim Pais (Deleg. Competências DL21/2019)	123,5
Serviço de Qualificação de Recursos Humanos	123,5
Praia do Osso da Baleia	107
Oficinas Municipais	100
Unidade de Desenvolvimento Social	79
Divisão de Informática, Modernização e Sistemas Inteligente	75,5
Secção de Suporte à Gestão Escolar	73,5
Serviço Municipal de Protecção Civil	65
Unidade de Vias Municipais	50
Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	45
Secção de Manutenção Urbana	39,5
Divisão de Mobilidade e Trânsito	38,5
Gabinete de Desenvolvimento Sustentável e Felicidade	23
Secção de Educação	22
Unidade Jurídica	16
RH - 1º Ciclo - Polo Pombal	15
Secção Administrativa de Atendimento a Recursos Humanos	15
Unidade de Ambiente	14,5
Secção Monitorização de Consumos e de Controlo de Cobranças	13
Gabinete de Apoio às Freguesias e Associações	9
Direção Municipal de Gestão Integrada	8
Gabinete de Apoio à Inovação e Empreendedorismo	7
Gabinete de Apoio ao Investidor e ao Desenvolvimento Económico	7
Museu Marquês de Pombal	7
Serviço de Juventude	6
RH - 1º Ciclo - Polo Pelariga	5,5
Unidade de Gestão de Equipamentos	5,5
Divisão de Obras Públicas	5
Divisão Urbanismo, Planeamento e Reabilitação Urbana	5
Gabinete de Apoio à Presidência	5
Unidade Administrativa de Recursos Humanos	4
Serviço de Projectos e Topografia	2
Departamento Municipal de Águas e Saneamento	1,5
RH - Pré-escolar - Polo Redinha	1

AUSÊNCIAS AO TRABALHO

No período em análise, relativamente ao total de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores) as ausências ao trabalho traduziram-se num total de **22.016 dias de trabalho não prestado**. Salienta-se que do total de dias de ausências, os motivos com maior expressão são a **doença**, representando **60,10%**, seguindo-se as ausências associadas a **proteção na parentalidade**, representando **13,12%**, e por motivo de **acidente em serviço ou doença profissional**, representando **7,04%**, com maior incidência entre os trabalhadores integrados na carreira / categoria de assistente operacional.

Por género, **71,89%** dos dias de ausência ao trabalho, referem-se a trabalhadores do género feminino; e **28,11%** dos dias de ausência ao trabalho, referem-se a trabalhadores do género masculino..

O quadro que se segue, reflete os motivos de ausência ao trabalho, por cargo / carreira:

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

Motivo de Ausência	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total	Dias de Ausências em 2024	Diferença 2025 vs 2024
Total de Dias de Ausência	M	13	88	356	208	5.487	0	19	0	18	6.189	5.267	922
	F	0	42	1.244	2.445	12.012	0	0	0	84	15.827	12.215	3.612
	T	13	130	1.600	2.653	17.499	0	19	0	102	22.016	17.482	4.534
Casamento	M			30		15					45	45	0
	F				30	57					87	26	61
	T	0	0	30	30	71	0	0	0	0	132	71	61
Proteção na parentalidade	M		37	150	76	43					264	154	110
	F			290	212	2.123					2.625	1.493	1.132
	T	0	37	440	288	2.124	0	0	0	0	2.889	1.647	1.242
Falecimento de Familiar	M		5	4	9	70					88	171	-83
	F			15	39	161					215	303	-88
	T	0	5	19	48	231	0	0	0	0	303	474	-171
Doença	M		3	74	32	3.863				3	3.975	3.609	366
	F		3	518	1.567	7.112				57	9.257	7.594	1.663
	T	0	6	592	1.599	10.975	0	0	0	60	13.232	11.203	2.029
Por acidente em serviço ou doença profissional	M				15	421					436	344	92
	F				54	1.061					1.115	714	401
	T	0	0	0	69	1.482	0	0	0	0	1.551	1.058	493
Assistência a familiares	M		3			24					27	15	12
	F			30	47	96					173	125	48
	T	0	3	30	47	120	0	0	0	0	200	140	60
Trabalhador - Estudante	M			13							13	0	13
	F			4	2	16					22	64	-42
	T	0	0	17	2	16	0	0	0	0	35	64	-29
Por conta do período de férias	M	13	22	50	40	197		13		9	344	358	-14
	F		21	158	219	190				15	603	557	46
	T	13	43	208	259	387	0	13	0	24	947	915	32
Com perda de vencimento	M										0	0	0
	F										0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	M					120					120	0	120
	F										0	0	0
	T	0	0	0	0	120	0	0	0	0	120	0	120
Greve	M			4	5	44					53	29	24
	F			5	39	286					330	360	-30
	T	0	0	9	44	330	0	0	0	0	383	389	-6
Injustificadas	M										0	0	0
	F					1					1	5	-4
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	5	-4
Outros (1)	M		18	31	31	732		6		6	824	542	282
	F		18	224	236	909				12	1.399	974	425
	T	0	36	255	267	1.761	0	6	0	18	2.223	1.516	707

Notas ao Quadro:

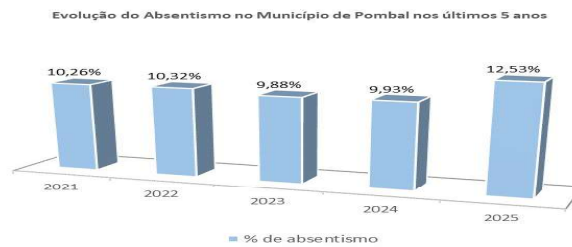
- (1) Em *Outros* incluem-se faltas associadas a: (i) consultas médicas; (ii) tratamentos ambulatoriais; (iii) exames complementares de diagnóstico; (iv) cumprimento de obrigações legais; (v) atividade sindical; (vi) deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor; (vii) submissão a métodos de seleção referente a procedimentos concursais; (viii) dadas por candidatos a eleições para cargos públicos (ix) licenças sem remuneração.

Destes dados resulta, não englobando dias de ausência por motivo de férias as seguintes taxas de absentismo:

Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias de ausência (22.016)}}{\text{Dias trabalháveis (251) x Total de trabalhadores (700)}} \times 100$	12,53%
Taxa de absentismo Feminino	$\frac{\text{Total de dias de ausência mulheres (15.827)}}{\text{Dias trabalháveis (251) x Total de trabalhadores femininos (461)}} \times 100$	13,68%
Taxa de absentismo Masculino	$\frac{\text{Total de dias de ausência homens (6.189)}}{\text{Dias trabalháveis (251) x Total de trabalhadores masculinos (239)}} \times 100$	10,32%
Taxa de Presença	$\frac{\text{Total de dias trabalhados (153.684)}}{\text{Dias trabalháveis (251) x Total de trabalhadores (700)}} \times 100$	87,47%

No gráfico 12 regista-se a evolução do absentismo no Município de Pombal nos últimos 5 anos:

Gráfico 12



Quadros 16 e 17 – não disponibilizados / não solicitados pela DGAL

ENCARGOS COM PESSOAL

TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2025 foi registado um total de **17.152.489,37€** na rubrica “*Despesas com Pessoal*”, que corresponde a um aumento bruto de cerca de **1.572.208,41€** e um aumento percentual de cerca de 10,09% com Encargos com Pessoal em comparação com período homólogo do ano 2024, que se distribuem nos termos do quadro seguinte.

Quadro 18 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com Pessoal	Valor em €
Remuneração base (1) + subsídio de férias + subsídio de Natal	12.254.350,72
Suplementos remuneratórios	680.936,07
Prémios de desempenho	0,00
Prestações Sociais	1.040.269,81
Outros encargos com pessoal (2)	3.176.932,77
Total	17.152.489,37

Notas ao Quadro:

- (1) Este montante inclui encargos com prestadores de serviços.
- (2) Este montante inclui despesas com: (i) senhas de presença de eleitos (25.629,07€ e pensões provisórias (13.113,28€). Inclui, também, encargos com: (i) assistência na doença – RO’s / ADSE (2.880,00€); (ii) contribuições da entidade para a Caixa Geral de Aposentações (955.895,56€); (iii) contribuições da entidade para a Segurança Social (1.997.751,52€); (iv) seguros de acidentes em serviço / trabalho (139.655,41€) e (v) indemnizações por cessação de funções (42.007,93€).

Suplementos Remuneratórios

Conforme inscrito no quadro 18 supra, registou-se um encargo de **680.936,07€**, que distribui nos termos infra.

Quadro 18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos Remuneratórios	Valor em €
Trabalho Extraordinário	128.574,65
Trabalho normal noturno	21.359,94
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	304.921,62
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	74.753,52
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	18.502,47
Abono para falhas	32.365,19
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de Custo (1)	18.744,19
Representação	81.714,49
Secretariado	0,00
Outros	0,00
TOTAL	680.936,07€

Nota ao Quadro:

- (1) Este montante inclui abono para transportes por deslocações em serviço.

Prestações Sociais

Conforme inscrito no quadro 18 supra, registou-se um encargo de **1.040.269,81€**, que se distribui nos termos infra.

Quadro 18.2 – Encargos com prestações sociais

Encargos com Prestações Sociais	Valor em €
Abono de família	18.342,64
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	4.273,72
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de refeição	952.074,00
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	1.567,50
Benefícios sociais	0,00
Outras prestações sociais (1)	64.011,95
TOTAL	1.040.269,81€

Nota ao Quadro:

(1) Este montante inclui encargos com: (i) abono complementar a crianças / jovens deficientes (3.816,88€); e (ii) encargos com pensões de acidentes em serviço (60.195,07€).

Benefícios Sociais

Em 2025 foi registado um encargo de **45.335,09€**, associado a aquisição de bens e serviços para o funcionamento do Refeitório Municipal.

Quadro 18.2.1 – Benefícios de apoio social

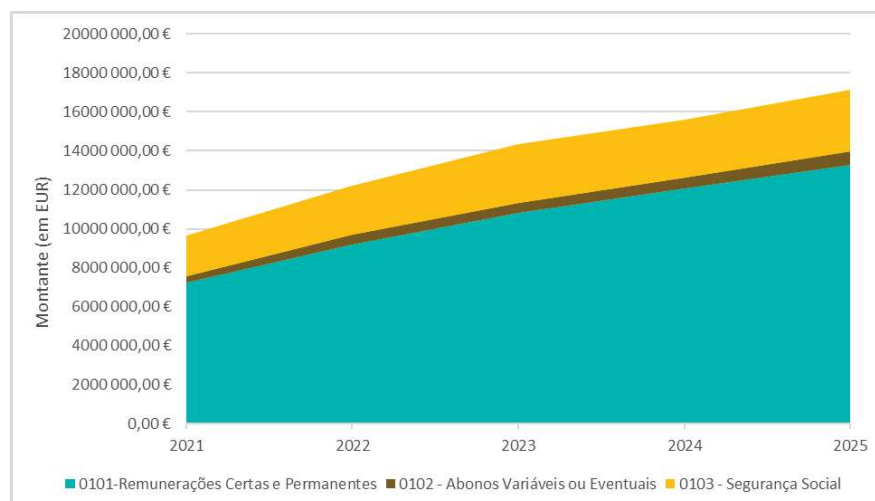
Benefícios de Apoio Social	Valor em €
Grupos Desportivos / Casa do Pessoal	0,00
Refeitórios	45.335,09
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00
Colónias de férias	0,00
Subsídio de estudos	0,00
Apoio socioeconómico	0,00
Outros benefícios sociais	0,00
TOTAL	45.335,09 €

Quadro 18.2.2 – Evolução das despesas com pessoal [2021-2025]

Mapa das Despesas com Pessoal	0101-Remunerações Certas e Permanentes	0102 - Abonos Variáveis ou Eventuais	0103 - Segurança Social	TOTAL
2021	7 248 334,12 €	317 905,18 €	2 105 878,94 €	9 672 118,24 €
2022	9 182 223,00 €	524 259,00 €	2 494 023,63 €	12 200 505,63 €
2023	10 810 461,98 €	539 206,91 €	2 979 088,87 €	14 328 757,76 €
2024	12 052 603,36 €	592 087,11 €	2 935 590,49 €	15 580 280,96 €
2025	13 301 252,49 €	666 858,58 €	3 184 378,30 €	17 152 489,37 €
Variação 2025/2024	11,49%	12,63%	8,47%	10,09%
Dif 2025/2024	1 248 649,13 €	74 771,47 €	248 787,81 €	1 572 208,41 €

A rubrica das despesas com pessoal apresenta o seguinte detalhe, nos últimos 5 anos:

Gráfico 13



Em comparação com o período homólogo de 2024, registou-se um aumento de **1.572.208,41€** nos encargos com pessoal.

Este aumento é justificado pelos seguintes fatores:

- Admissão de cinquenta e cinco novos trabalhadores;
- Designação, em regime de comissão de serviço (i) para o exercício de cargos de direção intermédia de 3.º grau (Chefe de Unidade), de oito técnicos superiores pertencentes ao Mapa de Pessoal deste Município; (ii) para o exercício de cargo de direção intermédia de 3.º grau, de técnica superior que já se encontrava a exercer funções dirigentes, embora em regime de substituição; e (iii) para o exercício de cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º grau (Diretor de Departamento e Chefe de Divisão), de dois técnicos superiores pertencentes ao Mapa de Pessoal deste Município, que já se encontravam a exercer cargos dirigentes, embora de direção intermédia de 3.º grau;
- Alteração do posicionamento remuneratório de setenta e sete trabalhadores da carreira geral de assistente operacional, tendo em conta a respetiva antiguidade, por força da alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro;
- Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório de cento e cinquenta e um trabalhadores, por força do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e constante em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;
- Alteração do posicionamento remuneratório de cinquenta e dois trabalhadores, por força do mecanismo “acelerador de carreira”, previsto no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto;
- Alteração da base remuneratória da Administração Pública (atualização dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios, das ajudas de custo da Administração Pública), por força do Decreto-Lei n.º 1/2025, de 16 de janeiro.

HIGIENE E SEGURANÇA

ACIDENTES DE TRABALHO

Em 2025 registaram-se 50 acidentes de trabalho (vs 55 em 2024) – distribuindo-se, com base nos dias de trabalho perdidos com baixa e por género, nos termos dos quadros que se seguem.

Quadro 19 – desdobrado em quadro 19.1 e quadro 19.2 pela DGAL

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

Caracterização do Acidente	Género	Acidentes de trabalho e de dias perdidos no local de trabalho				Mortais
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Superior a 30 dias de baixa	
N.º Total de Acidentes	M	22				0
	F	24				
	T	46				
N.º de Acidentes com Baixa	M		1	14	2	
	F		3	10	8	
	T		4	24	10	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M		1	209	219	
	F		5	152	852	
	T		6	361	1071	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M			7		
	F			7		
	T		0	14	0	

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

Caracterização do Acidente	Género	Acidentes de trabalho e de dias perdidos “In itinere”				Mortais
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Superior a 30 dias de baixa	
N.º Total de Acidentes	M	0				0
	F	4				
	T	4				
N.º de Acidentes com Baixa	M			3	1	
	F			3	1	
	T		0	3	1	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M					
	F			45	54	
	T		0	45	54	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M					
	F					
	T		0	0	0	

- a) Em comparação com o ano de 2024, verificou-se uma diminuição de 5 acidentes de trabalho;
- b) Do total dos 50 acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho, 8 acidentes não conduziram a incapacidade temporária, permanecendo os trabalhadores ao serviço;
- c) Dos 38 acidentes de trabalho, ocorridos no local de trabalho, resultaram: 4 acidentes de trabalho com ausências de 1 a 3 dias de baixa; 24 acidentes de trabalho com ausências entre 4 a 30 dias de baixa e 10 acidentes de trabalho com ausências superiores a 30 dias de baixa;
- d) Dos 4 acidentes de trabalho, ocorridos "In Itinere", resultaram: 3 acidentes de trabalho com ausências entre 4 a 30 dias de baixa e 1 acidente de trabalho com ausência superior a 30 dias de baixa;
- e) A forma como a maioria dos acidentes ocorreu foi por via de (i) queda ao mesmo nível (17 casos); (ii) pancada / choque contra objetos (14 casos); (iii) esforços excessivos / movimentos em falso (8 casos); (iv) queda de objetos (3 casos); (v) acidentes não classificados (3 casos); (vi) queda em altura (2 casos); (vii) projeção de materiais (2 casos); e (viii) exposição a / contacto com substâncias nocivas ou radiações (1 caso).

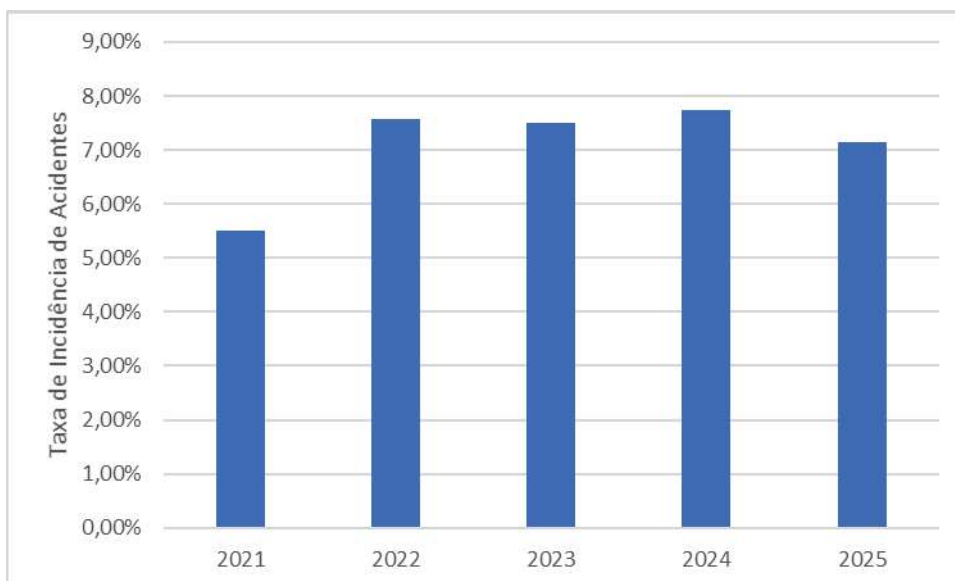
Número de acidentes de trabalho (2021-2025)

Forma do Acidente	2021	2022	2023	2024	2025
Queda ao mesmo nível	6	9	19	15	17
Pancada / choque contra objetos	6	11	15	10	14
Esforços excessivos / movimentos em falso	3	20	11	8	8
Queda de objetos	1	0	0	1	3
Acidentes não classificados	0	0	0	0	3
Queda em altura	0	0	1	0	2
Projeção de materiais	2	0	0	2	2
Exposição a / contacto com substâncias nocivas ou radiações	0	0	0	0	1
Queda a vários níveis	0	0	0	8	0
Entalamento num / entre objetos	7	2	3	4	0
Movimentos não Coordenados	0	0	0	3	0
Corte em máquinas	0	0	0	1	0
Contacto com seres vivos	0	3	0	1	0
Exposição a / contacto com temperaturas extremas	0	0	0	1	0
Exposição a / contacto com substâncias	0	0	0	1	0
Projeção de partículas	0	0	3	0	0
Projeção	0	0	1	0	0
Acidente de viação	1	4	0	0	0
Contacto / Entalamento num / entre objetos	0	1	0	0	0
TOTAL DE ACIDENTES DE TRABALHO	26	50	53	55	50

Taxa de Incidência de Acidentes [2021-2025]

	2021	2022	2023	2024	2025
Taxa de Incidência Acidentes	5,50%	7,58%	7,50%	7,75%	7,14%

Gráfico 14



CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO

Em 2025 houve registo de 42 Incapacidades Temporárias Absolutas (ITA's).

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

Casos de Incapacidade	Total
Incapacidade Permanente Absoluta	0
Incapacidade Permanente Parcial	0
Incapacidade Permanente Absoluta para o trabalho habitual	0
Incapacidade Temporária e Absoluta	42
Incapacidade Temporária e Parcial	0
TOTAL	42

DOENÇAS PROFISSIONAIS

Quadro 21 – Contagem das situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

No decurso do ano de 2025, foram caracterizados pelo Departamento de Proteção Contra os Riscos Profissionais, três doenças profissionais, designadamente:

- 1 trabalhadora pertencente à carreira / categoria de Assistente Técnica, da qual resultou uma incapacidade permanente parcial de 4,47%, confirmada pela Caixa Geral de Aposentações;
- 1 trabalhadora pertencente à carreira / categoria de Assistente Operacional, da qual resultou uma incapacidade permanente parcial 7,50%, confirmada pelo Departamento de Proteção Contra os Riscos Profissionais;
- 1 trabalhadora pertencente à carreira / categoria de Assistente Operacional, com a natureza da incapacidade: DPSI.

Doenças Profissionais		Número de casos	Número de dias de ausência
Código	Designação		
45.02	Doenças provocadas por agentes físicos (afeções músculo esqueléticas – paralisias e periartrite)	2	0
55.07	Doenças infecciosas e parasitárias	1	0
TOTAL		3	0

ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO E ENCARGOS

As atividades de Medicina no Trabalho foram garantidas através de serviços externos (Workview) referente aos meses de janeiro e fevereiro de 2025, bem assim, através da empresa MediSIGMA, na sequência da adjudicação para a prestação de serviços de “Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho para os trabalhadores do Município de Pombal”, cujo prazo de execução do contrato será de 24 meses, resumindo-se, as mesmas, por reporte a 2025, nos termos do quadro infra.

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

Tipo de atividade	Número de casos / Valor em €
Exames médicos efetuados	
Exames de admissão	67
Exames periódicos	553
Exames ocasionais e complementares	57
Exames de cessação de funções	0
TOTAL	677
Despesas com medicina do trabalho	32.368,35 €
Visitas aos postos de trabalho	0

Em 2025, verificou-se um aumento de **12.392,50€**, relativo às despesas de medicina na trabalho, as quais estão relacionadas, em parte, com as especificações constantes nas cláusulas técnicas do caderno de encargos para a adjudicação desta prestação de serviços.

INTERVENÇÃO DAS COMISSÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Não se encontra constituída a Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, uma vez que não houve iniciativa nesse sentido por parte dos sindicatos com representatividade no Município.

Quadro 23 – Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo

Intervenções das Comissões de Segurança e Saúde no trabalho	Total
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos locais de trabalho	0
Outras	0

AÇÕES DE REINTEGRAÇÃO PROFISSIONAL EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL

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

Trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional	Total
Alteração das funções exercidas	0
Formação Profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de trabalho	0
Mobilidade Interna	0

AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2025, foram realizadas 19 ações de formação e sensibilização em matérias de segurança e saúde no trabalho, que abrangeu um total de 339 trabalhadores, da carreira / categoria de Assistente Operacional (336 trabalhadores) e da carreira / Assistente Técnico (3 trabalhadores).

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

Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	Total
Ações realizadas durante o ano	19
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	339

CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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

Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	Valor em €
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	9.587,85
Equipamentos de proteção	62.123,09
Formação em prevenção de riscos	0,00€
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	15.949,63
TOTAL	87.660,57€

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

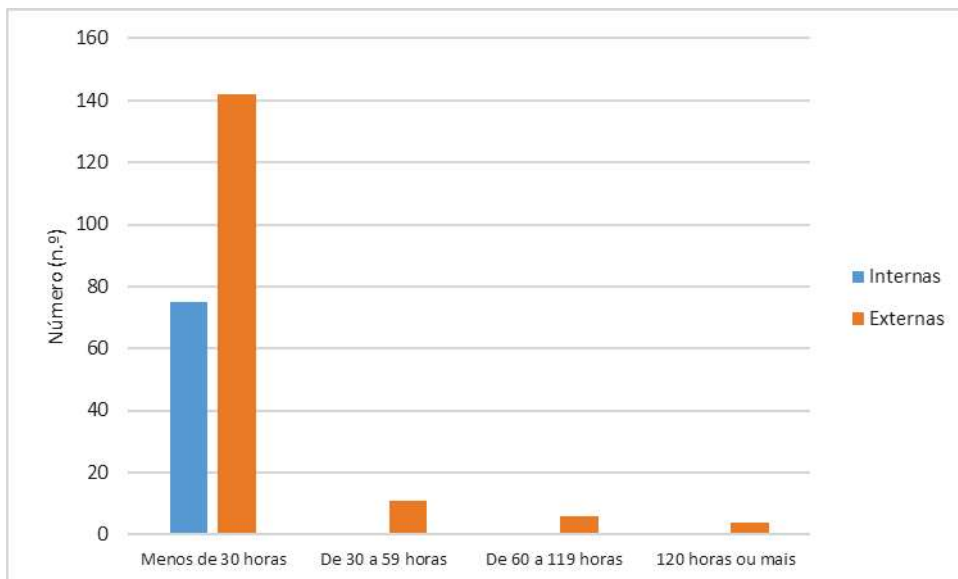
AÇÕES DE FORMAÇÃO

Em 2025 registou-se a participação de trabalhadores, deste Município, **em 238 ações de formação vs 115 em 2024**, distribuindo-se por número de horas e tipo de ação, nos termos do quadro seguinte:

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

Tipo de Ação	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Total	217	11	6	4	238
Internas	75				75
Externas	142	11	6	4	163

Gráfico 15



Evolução das Ações de formação profissional

	2021	2022	2023	2024	2025
N.º total de Ações	104	100	93	115	238

No ano de 2025, realizaram-se 238 ações de formação profissional, verificando-se um aumento de 123 ações de formação em relação ao ano anterior, contando-se, entre outras:

- 45 ações de formação frequentadas por iniciativa dos trabalhadores (autoformação);
- 19 cursos relativos às competências transversais e nucleares, previstas no Referencial de Competências da Administração Pública (ReCAP), aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro de 2024, para os efeitos previstos, designadamente nos n.ºs 5 e 6 do artigo 48.º e n.º 3 do artigo 49.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), ciclo avaliativo 2025;
- 19 ações de sensibilização interna, subordinadas ao tema ‘Segurança no Trabalho’, promovidas pela *Medisigma, Medicina, Higiene e Segurança no Trabalho, Lda.*;
- 14 ações de sensibilização interna, subordinadas ao tema ‘Segurança contra Incêndios e Medidas de Autoproteção’;
- 11 *workshops* / conferências, no âmbito da ‘Semana do Bem-Estar e Felicidade Organizacional’, subordinados aos temas ‘Gestão de conflitos’; ‘Stress e burnout’; ‘Equilíbrio da vida pessoal e profissional’; ‘Gestão do tempo e planeamento de atividades’ e ‘Mindfulness’;
- 10 ações de sensibilização interna sobre ‘RGPC - Tema 1 a 5 [Referências de conduta ética, infrações, sanções aplicáveis e canal de denúncias; Conflito de interesses; Acumulação de funções; Promoção da concorrência na contratação pública; Ética, integridade e prevenção de riscos, incluindo os de corrupção e infrações conexas em linha com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) no contexto das autarquias locais], previstos no ponto A do Programa de Formação Interna (RGPC) para 2025-2026 a título de formação inicial e ou de acolhimento’;
- 4 ações de sensibilização interna sobre ‘RGPD’, versando o tema ‘Regulamento Geral de Proteção de Dados’, promovida pela *VisionWare*;
- 1 ação de formação, subordinada ao tema ‘Bullying’, integrada no Projeto ‘No Bully Portugal’, promovidas pelos Agrupamentos de Escolas de Guia e de Pombal.

PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

Durante o ano 2025 verificaram-se **2.663 participações (vs 1.432 em 2024)** em ações de formação, cuja distribuição consta no quadro infra.

Quadro 28 – Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

Tipo de Ação	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total dos Participantes	0	132	366	435	1.666	0	30	0	34	2.663
Internas	0	56	166	207	1.205	0	16	0	13	1.663
Externas	0	76	200	228	461	0	14	0	21	1.000

Gráfico 16



Evolução dos participantes nas ações de formação profissional [2021-2025]

	2021	2022	2023	2024	2025
N.º total de participantes	741	456	872	1.432	2.663

Em comparação com o período homólogo de 2024, verifica-se um aumento de 1.231 participações de trabalhadores em ações de formação, **numa taxa de participação de 105%** [(Número de trabalhadores abrangidos / Efetivo total x 100)].

HORAS DISPENDIDAS EM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

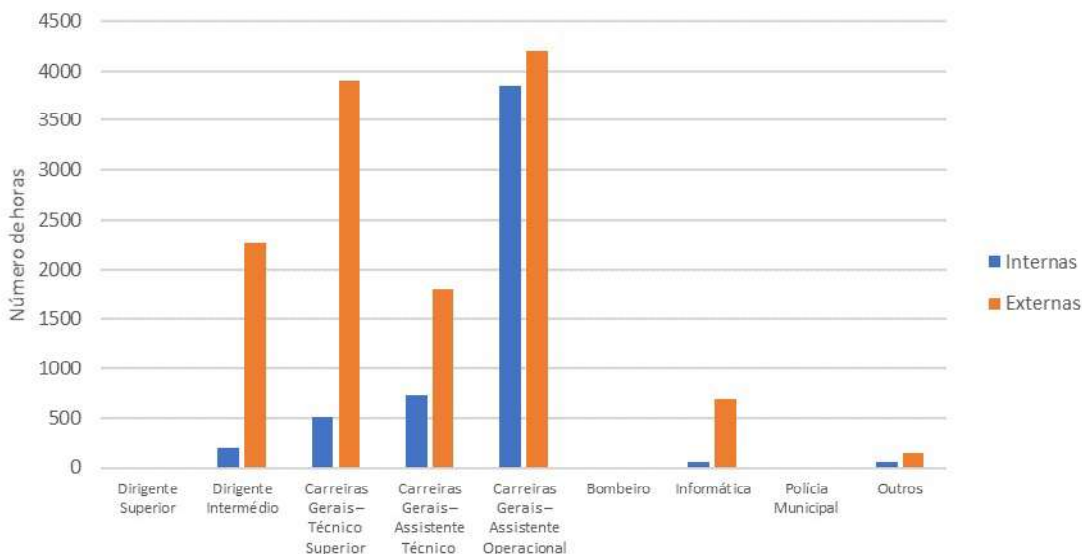
Nas ações de formação profissional acima referidas foram frequentadas **18.403 horas (vs 7.955 horas no ano anterior)**, tendo diversos grupos profissionais como destinatários, como se apresenta no quadro seguinte.

Quadro 29 – Contagem das horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

Tipo de Ação	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total das Horas	0	2.458	4.409	2.531	8.060	0	748	0	197	18.403
Internas	0	198	506	730	3.854	0	54	0	53	5.395
Externas	0	2.260	3.903	1.801	4.206	0	694	0	144	13.008

Gráfico 17

Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo o tipo de ação



	2021	2022	2023	2024	2025
N.º de horas despendidas	6.341	6.646	5.480	7.955	18.403

Em comparação com o período homólogo de 2024, verifica-se um aumento de 10.448 horas despendidas em ações de formação, das quais 5.103 horas despendidas no âmbito da formação ReCAP (SIADAP).

DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO

Em 2025 foram gastos **23.574,20€**, com despesas associadas à formação profissional.

Nas despesas anuais com ações de formação internas, incluem-se a formação de Tacógrafo - Tempos de Condução e Repouso, ministrada pela empresa ONROAD, Sociedade de Formação Rodoviária Unipessoal, Lda.

Nas despesas anuais com ações de formação externas incluem-se o Curso de Inteligência Artificial para Municípios, ministrado pela Lisbon Digital School; a formação de CAM – Aptidão Motorista Pesados de Passageiros e Mercadorias, ministrada pela empresa ONROAD, Sociedade de Formação Rodoviária Unipessoal, Lda.

Quadro 30 – Despesas anuais com formação profissional

Tipo de ação	Valor em €
Ações internas	1.034,55
Ações externas	22.539,65
TOTAL	23.574,20€

No ano de 2025, a despesa associada a formação profissional, foi de **23.574,20€** (rubrica 020215).

Nas despesas anuais com ações de formação internas, inclui-se a formação de Tacógrafo - Tempos de Condução e Repouso, ministrada pela empresa ONROAD, Sociedade de Formação Rodoviária Unipessoal, Lda.

Nas despesas anuais com ações de formação externas, incluem-se o Curso de Inteligência Artificial para Municípios, ministrado pela Lisbon Digital School e a formação CAM – Certificado de Aptidão para Motorista / Pesados de Passageiros e de Mercadorias, ministrada pela empresa ONROAD, Sociedade de Formação Rodoviária Unipessoal, Lda.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2025, encontravam-se sindicalizados 159 trabalhadores (vs 136 no ano anterior), dos quais **35** afetos ao Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local (STAL); **72** ao Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP); **34** afetos ao Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro; **8** trabalhadores afetos ao Sindicato Independente de Trabalhadores da Floresta, Ambiente e Proteção Civil e **10** trabalhadores afetos ao Sindicato Independente de Trabalhadores de Organismos Públicos e Apoio Social.

Quadro 31 – Relações profissionais

	Total
Trabalhadores sindicalizados	159
Elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores	0
Total de votantes para Comissões de Trabalhadores	0

Em comparação com o período homólogo de 2024, verifica-se que houve um aumento de 23 trabalhadores sindicalizados.

DISCIPLINA

No decurso do ano de 2025, correram termos dois processos disciplinares, acrescendo um outro processo transitado do ano anterior, posto que, ante a indiciada existência de comportamentos suscetíveis de configurar infração disciplinar e, em concomitância, eventual ilícito penal, a marcha do processo considerou-se suspensa até que o Ministério Público desse conhecimento da formação do competente juízo, em ordem a permitir que, no correspondente alinhamento, se efetivasse a prossecução do processo disciplinar (cfr. n.ºs 5 e 6 do artigo 178.º e do n.º 4 do artigo 179.º, ambos da LTFP).

Quadro 32 – Disciplina

Disciplina	Total
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	2
Processos transitados para o ano seguinte	2
Processos decididos	
Arquivados	0
Repreensão escrita	0
Multa	0
Suspensão	1
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
Cessação da comissão de serviço	0
TOTAL	1

ELEITOS

Em 31 de dezembro de 2025, estavam em funções 5 eleitos em regime de permanência a tempo inteiro (Presidente e Vereadores), 2 Vereadores em regime de não permanência e 38 membros pertencentes à Assembleia Municipal, conforme quadro infra:

Quadro 33 – Eleitos

N.º Eleitos	Regime permanência – tempo inteiro (Câmara Municipal) Presidente e Vereadores	Regime permanência – meio tempo (Câmara Municipal) Vereadores	Regime não permanência (Câmara Municipal)	Regime não permanência Assembleia Municipal
Total	5	0	2	38

GABINETES DE APOIO PESSOAL

Em 31 de dezembro de 2025 verificou-se a existência de 2 colaboradores afetos ao Gabinete de Apoio à Presidência, ambos sem vínculo à Administração Pública, conforme quadro infra:

Quadro 34 – Gabinetes de Apoio Pessoal

	Do Mapa de Pessoal do Município	De outra Entidade Pública	Sem vínculo à Administração Pública	Total
Chefe do Gabinete	0	0	1	1
Adjuntos	0	0	1	1
Secretários	0	0	0	0
Total	0	0	2	2

DIRIGENTES

No Regulamento de Organização dos Serviços Municipais desta Autarquia, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 136, de 14 de julho de 2023, encontram-se previstos 49 cargos, dos quais 27 providos em 31 de dezembro de 2025, conforme quadro que a seguir se apresenta:

Quadro 35 – Dirigentes

	Dirigente Superior (Diretor Municipal)	Dirigente Intermédio de 1.º Grau (Diretor de Departamento Municipal)	Dirigente Intermédio de 2.º Grau (Chefe de Divisão Municipal)	Dirigente Intermédio de 3.º Grau ou inferior	Chefe de Equipa Multidisciplinar (Equiparado a Diretor de Departamento Municipal)	Chefe de Equipa Multidisciplinar (Equiparado a Chefe de Divisão Municipal)	Total
N.º de cargos previstos em Regulamento Municipal	1	5	15	27	0	1	49
N.º de cargos providos em 31 de dezembro	1	1	9	16	0	0	27