

BALANÇO SOCIAL

2023

Índice

1. Introdução	1
2. Organograma.....	2
3. Caracterização dos Recursos Humanos.....	3
3.1. Distribuição por relação jurídica.....	3
3.2. Distribuição por grupos profissionais	4
3.3. Distribuição por género	6
3.4. Distribuição por faixa etária.....	8
3.5. Distribuição por nível de antiguidade.....	10
3.6. Distribuição por nível de escolaridade	11
3.7. Distribuição por trabalhadores estrangeiros.....	13
3.8. Distribuição por trabalhadores de deficiência.....	13
4. Movimentação de Pessoal.....	14
4.1. Admissões e Regressos	15
4.2. Saídas	17
4.3. Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	19
5. Alterações da situação profissional.....	19
6. Prestação de trabalho	20
6.1. Tempo de trabalho	20
6.2. Absentismo	22
7. Encargos com Pessoal.....	24
8. Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho	26
8.1. Acidentes de trabalho.....	26
8.2. Saúde e Segurança no trabalho	27
9. Formação Profissional	30
9.1. Participação em ações	30
9.2. Despesas com formação	31
10. Relações Profissionais.....	32
11. Processos disciplinares	32
12. Indicadores de Gestão	32

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos nos últimos 3 anos	3
Gráfico 2 – Evolução do número de efetivos por vínculo nos últimos 3 anos.....	4
Gráfico 3 – Evolução dos efetivos por grupos profissionais nos últimos 3 anos	5
Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais	6
Gráfico 5 – Evolução dos efetivos por género nos últimos 3 anos	7
Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos por género	7
Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos por categoria profissional e géneros	7
Gráfico 8 – Evolução dos efetivos por faixa etária nos últimos 3 anos	8
Gráfico 9 – Distribuição dos efetivos por categoria profissional e faixa etária	9
Gráfico 10 – Distribuição dos efetivos por género e faixa etária	10
Gráfico 11 – Evolução dos efetivos por nível de antiguidade nos últimos 3 anos	10
Gráfico 12 – Distribuição dos efetivos por níveis de antiguidade e género	11
Gráfico 13 – Evolução dos efetivos por níveis de escolaridade nos últimos 3 anos.....	12
Gráfico 14 – Distribuição dos efetivos por níveis de escolaridade e género.....	13
Gráfico 15 – Evolução dos trabalhadores portadores de deficiência por faixa etária nos últimos 3 anos.....	14
Gráfico 16 – Evolução das entradas e das saídas nos 3 últimos.....	15
Gráfico 17 – Distribuição das entradas e das saídas por categorias profissionais	15
Gráfico 18 – Evolução das admissões e regressos nos últimos 3 anos.....	16
Gráfico 19 – Distribuição das admissões e regressos por categorias profissionais.....	16
Gráfico 20 – Evolução das saídas nos últimos anos.....	17
Gráfico 21 – Distribuição das saídas por categorias profissionais.....	18
Gráfico 22 – Evolução do número de postos de trabalho previstos e não ocupados nos últimos 3 anos.....	19
Gráfico 23 – Evolução das mudanças de situação nos últimos 3 anos.....	20
Gráfico 24 – Evolução do número de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, nos últimos 3 anos.....	21
Gráfico 25 – Evolução do número de horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados, nos últimos 3 anos	21
Gráfico 26 – Evolução dos dias de ausência ao trabalho nos últimos 3 anos	22
Gráfico 27 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho.....	23
Gráfico 28 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho por categoria profissional.....	23
Gráfico 29 – Evolução dos encargos com pessoal nos últimos 3 anos	24

Gráfico 30 – Evolução dos suplementos remuneratórios nos últimos 3 anos	25
Gráfico 31 – Evolução das prestações sociais nos últimos 3 anos.....	25
Gráfico 32 – Evolução do número de acidentes de trabalho, por tipologia, nos últimos 3 anos...	26
Gráfico 33 – Evolução do número de acidentes no local de trabalho nos últimos 3 anos.....	27
Gráfico 34 – Evolução dos dias perdidos por acidentes no local de trabalho nos últimos 3 anos.	27
Gráfico 35 – Evolução dos exames médicos nos últimos 3 anos.....	28
Gráfico 36 – Evolução das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho últimos 3 anos	29
Gráfico 37 – Evolução dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais nos últimos 3 anos.....	29
Gráfico 38 – Evolução das formações nos últimos 3 anos.....	30
Gráfico 39 – Evolução do número de ações de formação por grupo profissional nos últimos 3 anos.....	31
Gráfico 40 – Evolução do número de horas de ações de formação nos últimos 3 anos.....	31
Gráfico 41 – Evolução da despesa das formações nos últimos 3 anos.....	32
Gráfico 42 – Evolução do número de trabalhadores sindicalizados nos últimos 3 anos.....	32
Gráfico 43 – Evolução dos processos disciplinares nos últimos 3 anos.....	33

1. Introdução

O Balanço Social constitui um instrumento de planeamento e gestão dos Recursos Humanos inserido no ciclo anual de gestão, encontrando-se consagrado no Decreto-lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Elaborado com referência a 31 de dezembro de 2023, em cumprimento do disposto no n.º 1 do art.º 1.º do diploma em alusão, o presente documento tem como objetivo fornecer um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da organização e dos recursos humanos, através da apresentação de indicadores, quadros e gráficos, nas áreas dos recursos humanos e financeiros, que sintetizam a realidade e interação do capital humano com o meio social envolvente.

Pautado pela transparência dos dados, este documento pretende dar a conhecer a realidade dos recursos humanos, nos seus diversos aspetos, permitindo ainda uma análise comparativa, quer face ao período homólogo, quer face ao horizonte temporal mais alargado sempre que tal se justifique.

Com vista ao desenvolvimento contínuo, e na prossecução da política de investimento em capital humano que tem apostado na formação profissional em áreas prioritárias, assim como o empenho que alguns trabalhadores têm vindo a demonstrar para alcançar a melhoria na sua qualificação profissional, investindo na formação académica, promoveu-se o alargamento de postos de trabalho para os Cargos de Dirigentes, visando o reforço de competências relevantes para as áreas de atribuições, na perspetiva da missão a que se propõe esta Organização.

Para a elaboração deste documento, os dados recolhidos e tratados qualitativa e quantitativamente foram agrupados pelas seguintes e principais áreas:

- Caracterização dos Recursos Humanos;
- Movimentação de Pessoal;
- Alterações da Situação Profissional;
- Prestação de Trabalho;
- Encargos com Pessoal;
- Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho;
- Formação Profissional;
- Relações Profissionais e Disciplina.

A análise é também baseada no Painel de Indicadores de Gestão, constantes do presente documento.

3. Caracterização dos Recursos Humanos

A 31 de dezembro de 2023 registaram-se 558 trabalhadores a exercer funções no Município de Lagoa. O Gráfico 1 permite analisar a evolução do número de efetivos nos últimos 3 anos, registando um decréscimo de 13 trabalhadores de 2022 para 2023, que corresponde a uma variação negativa de 2,28%.

Não estão incluídos na caracterização dos recursos humanos:

- 5 Membros permanentes (Presidente e Vereadores) e 2 Vereadores não permanentes que compõem o Executivo Municipal;
- 1 Chefe do Gabinete sem vínculo à Administração Pública;
- 1 Secretário do mapa de pessoal do Município;
- 1 Secretário de outra entidade pública, com vínculo à Administração Pública;
- 1 Secretário sem vínculo à Administração Pública;
- 25 Membros não permanentes da Assembleia Municipal;
- 47 Prestadores de Serviço, em regime de Contrato de Avença.

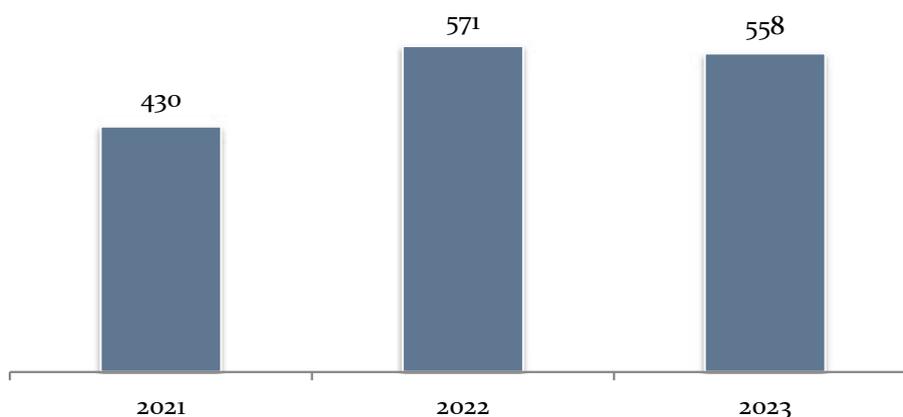


Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos nos últimos 3 anos

3.1. Distribuição por relação jurídica

Quanto às modalidades de emprego de vínculo público previstas no artigo 6.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas), predomina o contrato de trabalho com vínculo por tempo indeterminado, com 518 trabalhadores, e 30 trabalhadores em regime de comissão de serviço (Gráfico 2).

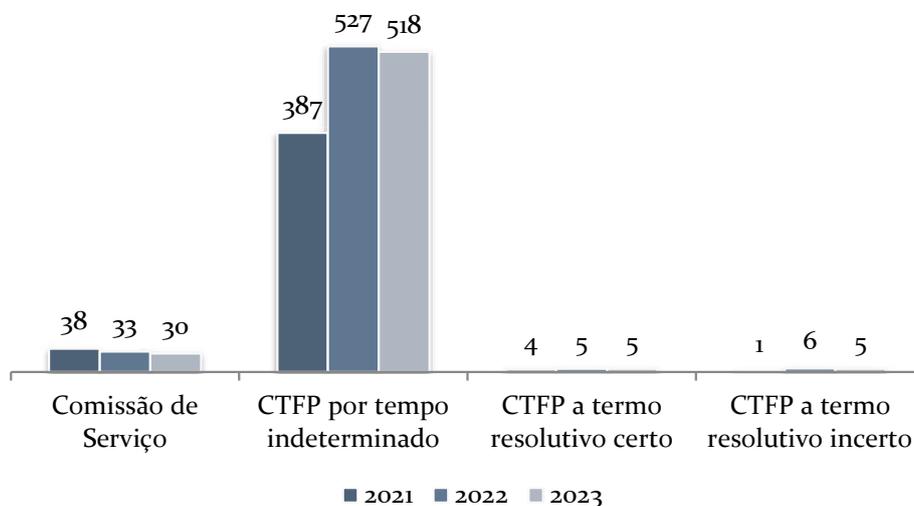


Gráfico 2 – Evolução do número de efetivos por vínculo nos últimos 3 anos

Comparativamente com ano de 2022, em 2023 registou-se um decréscimo de 1,71% dos trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e um decréscimo de 9,09% dos trabalhadores em regime de comissão de serviço.

3.2. Distribuição por grupos profissionais

No

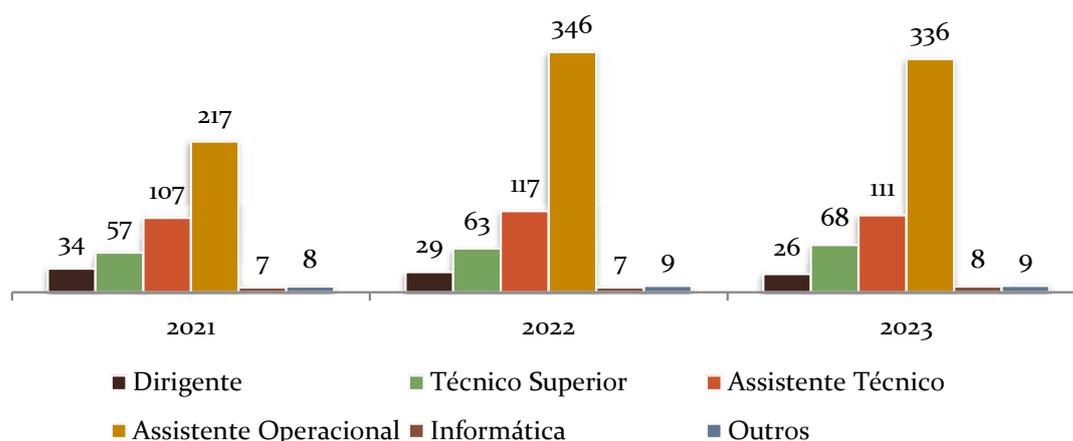


Gráfico 3 observa-se que a carreira de Dirigente Intermédio é o grupo profissional que sofreu a redução mais significativa (-10,34%) face ao ano 2022, seguida pelos grupos das carreiras Assistente Técnico (-5,13%) e Assistente Operacional (-2,89%).

Ressalva-se que o aumento do efetivo na carreira Assistente Operacional de 2021 para 2022 (59,45%) é justificado, essencialmente, pela transferência de competências assumida pelo Município, a 01/04/2022, na área da Educação e da Saúde.

Relativamente às carreiras de Informática e Técnico Superior, observa-se um aumento de 14,29% e 7,94% respetivamente, nos efetivos de 2022 para 2023.

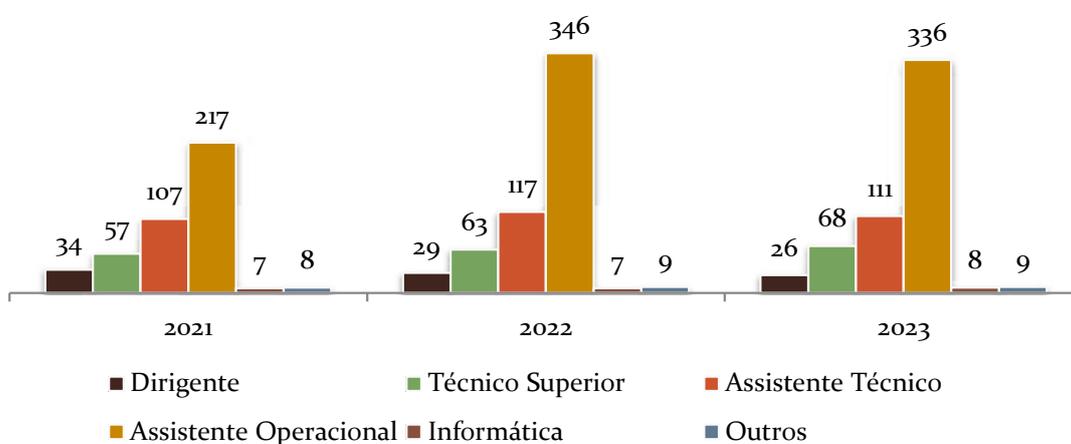


Gráfico 3 – Evolução dos efetivos por grupos profissionais nos últimos 3 anos

Os efetivos do Município de Lagoa encontram-se distribuídos pelas diversas categorias profissionais, de acordo com o peso relativo apresentado no

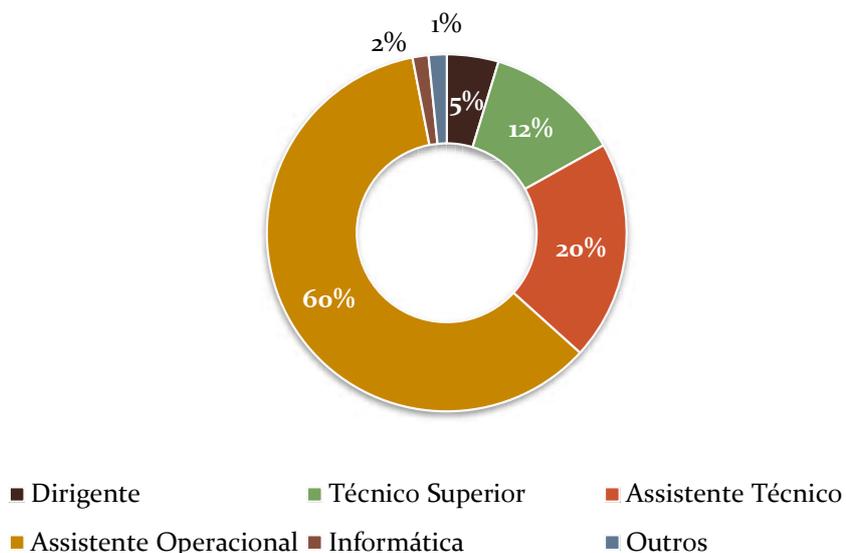


Gráfico 4.

A carreira geral de Assistente Operacional destaca-se pelo maior peso relativo no total de efetivos do Município de Lagoa (60%).

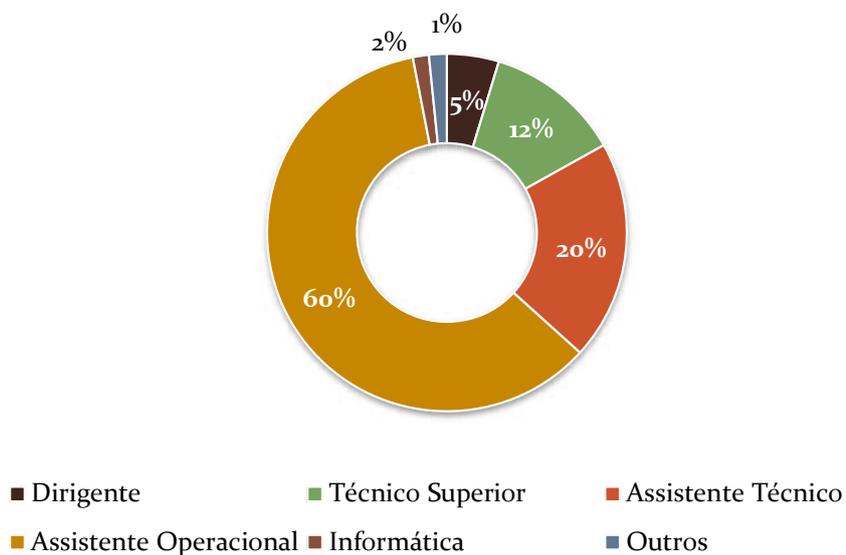


Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por grupos profissionais

3.3. Distribuição por género

O Gráfico 5 representa a evolução do número de efetivos por género desde 2021, sendo possível constatar um ligeiro decréscimo do número de efetivos do género masculino e do género feminino em relação ao ano 2022, com variação de -5,13% e -0,30%, respetivamente.

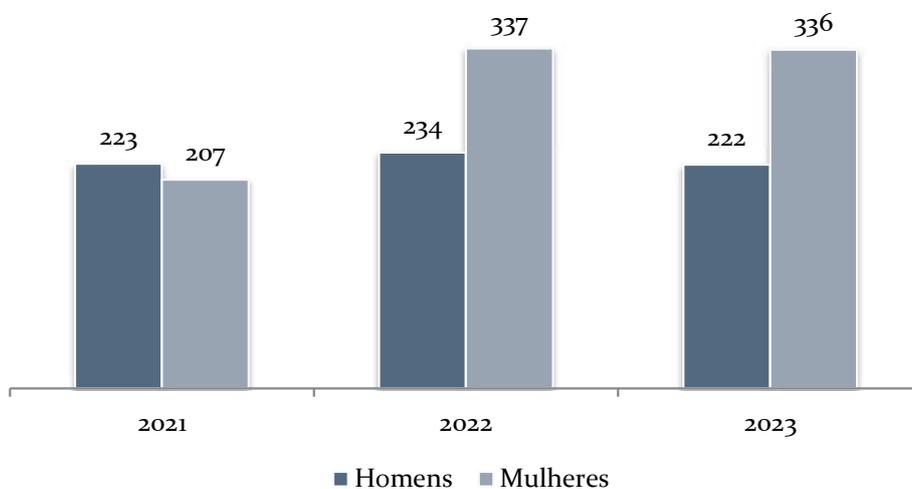


Gráfico 5 – Evolução dos efetivos por género nos últimos 3 anos

No universo global dos recursos humanos do Município de Lagoa, constata-se que existe o género feminino é o género predominante (Gráfico 6).

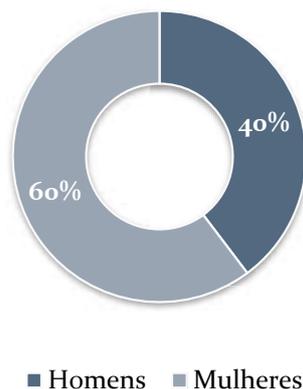


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos por género

Relativamente ao género feminino, existem três grupos profissionais onde se regista um maior número de trabalhadoras: Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional (Gráfico 7).

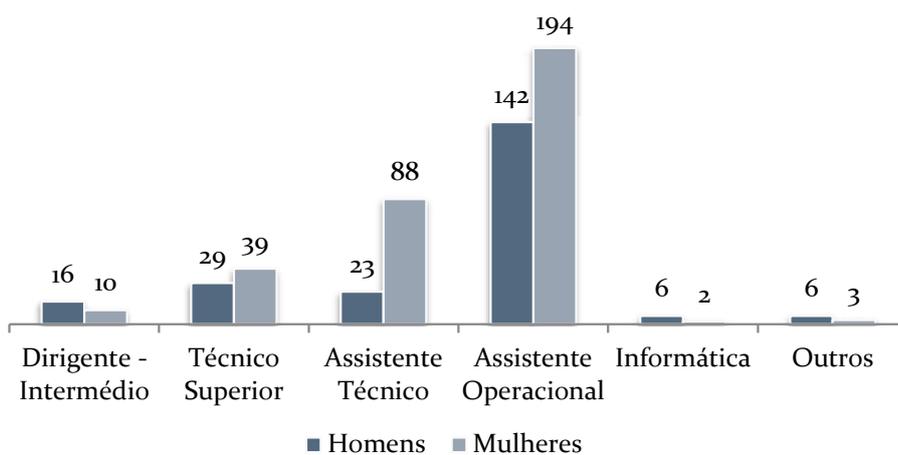


Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos por categoria profissional e géneros

Os grupos profissionais onde se verifica a predominância do género masculino ocupam as carreiras Informática, Outros e Dirigentes Intermédios.

3.4. Distribuição por faixa etária

Relativamente à estrutura etária do Município de Lagoa, a organização apresenta um nível etário médio de 50,69 anos. Com limitações em matéria de novos recrutamentos, a população trabalhadora tende, cada vez mais, para o envelhecimento, impedindo assim o rejuvenescimento dos quadros do Município.

Em 2023, a estrutura etária dos trabalhadores apresenta uma concentração no escalão etário dos 50-54 anos, com 109 trabalhadores, seguida pelos escalões etários dos 45-49 anos, com 102 trabalhadores, e dos 55-59 anos, com 99 trabalhadores.

O Gráfico 8 ilustra a evolução do número de efetivos segundo o escalão etário, nos últimos 3 anos.

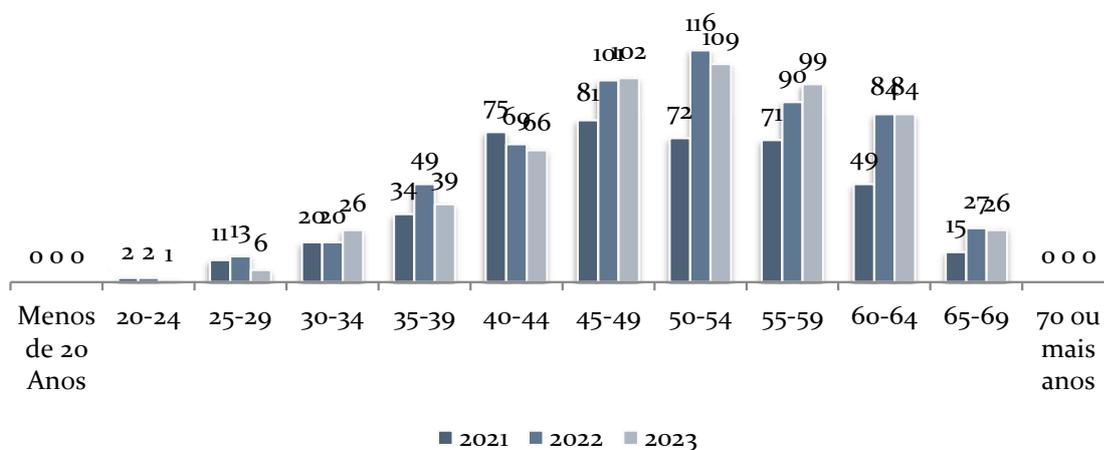


Gráfico 8 – Evolução dos efetivos por faixa etária nos últimos 3 anos

Analisando o escalão etário com base nos grupos profissionais (Gráfico 9), verifica-se que a carreira de Assistente Operacional apresenta o maior número de trabalhadores com idades compreendidas entre os 35 e os 69 anos.

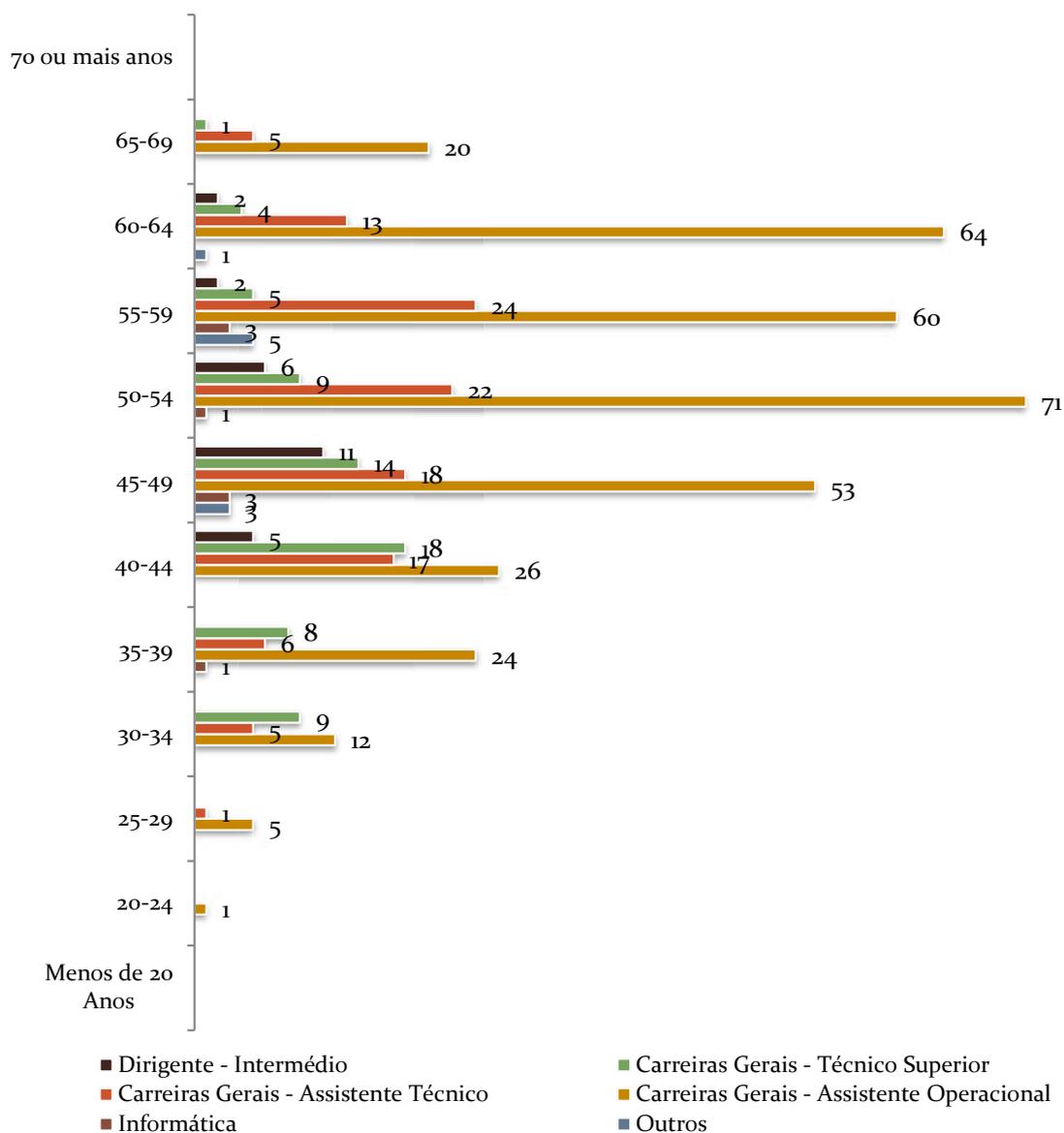


Gráfico 9 – Distribuição dos efetivos por categoria profissional e faixa etária

No Gráfico 10 é possível constar o escalão etário por género.

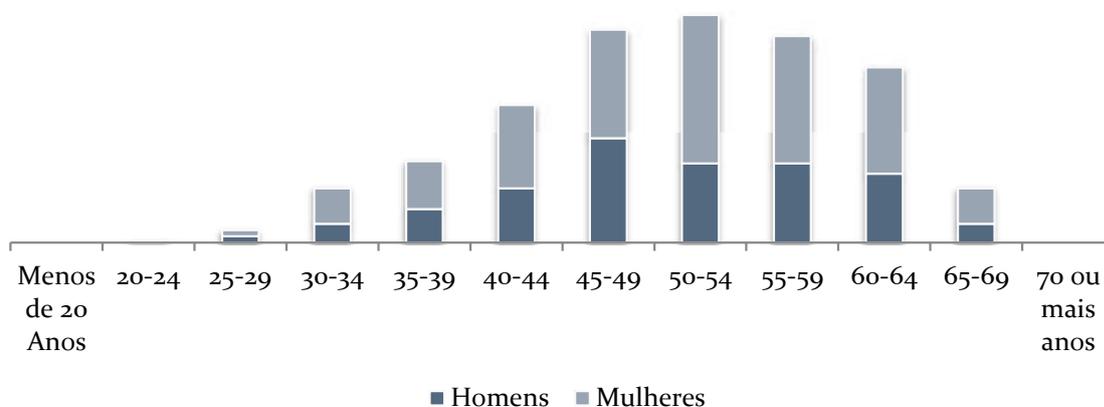


Gráfico 10 – Distribuição dos efetivos por género e faixa etária

3.5. Distribuição por nível de antiguidade

Em relação à antiguidade dos trabalhadores do Município de Lagoa, o nível antiguidade médio é 17,94 anos.

No Gráfico 11 verifica-se que o escalão de antiguidade inferior a 5 anos é o que integra um maior número de trabalhadores, devido à contratação de novos trabalhadores nos últimos anos.

De referir, a existência de 263 trabalhadores com mais de 20 anos de antiguidade no Município em 2023 (cerca de 47% do efetivo).

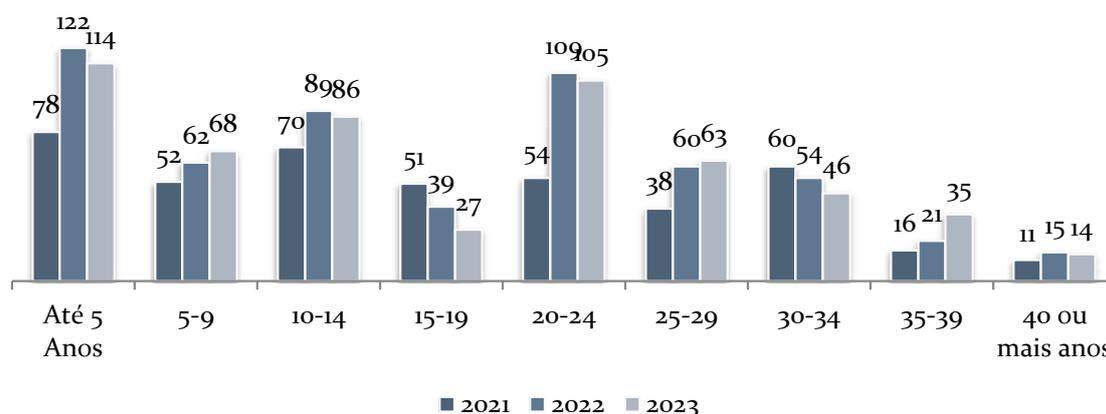


Gráfico 11 – Evolução dos efetivos por nível de antiguidade nos últimos 3 anos

O Gráfico 12 representa a distribuição dos trabalhadores do Município de Lagoa por níveis de antiguidade e género.

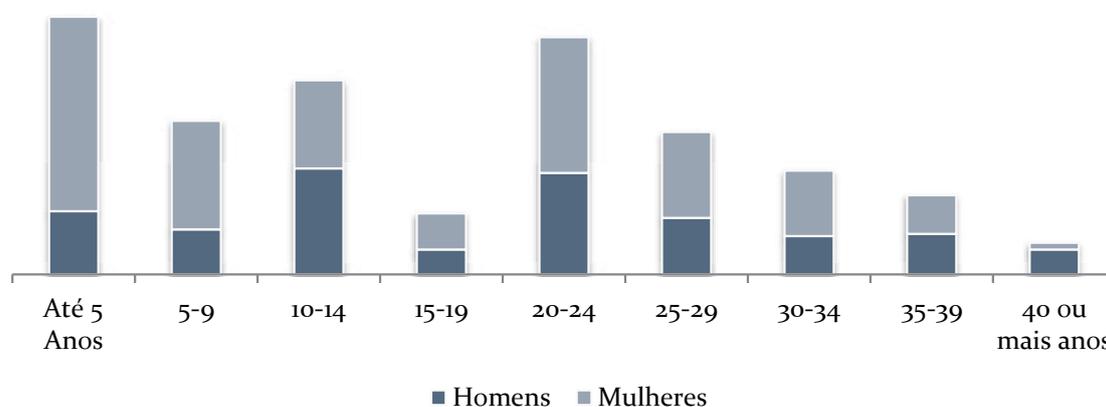


Gráfico 12 – Distribuição dos efetivos por níveis de antiguidade e género

3.6. Distribuição por nível de escolaridade

O Gráfico 13 espelha a evolução da estrutura habilitacional do Município de Lagoa entre 2021 e 2023, onde se pode observar que todos níveis de escolaridade tiveram um decréscimo, à exceção da licenciatura.

Da distribuição de efetivos por habilitações, verifica-se que:

- 0,2% dos efetivos é detentor de um doutoramento;
- 3,6% dos efetivos é detentor de um mestrado;
- 17,0% dos efetivos possui licenciatura;
- 30,5% dos efetivos possui o 12º ano ou equivalente;
- 24,2% possui o 9º ano ou equivalente;
- 46% dos efetivos possui habilitação inferior ao 9º ano ou equivalente.

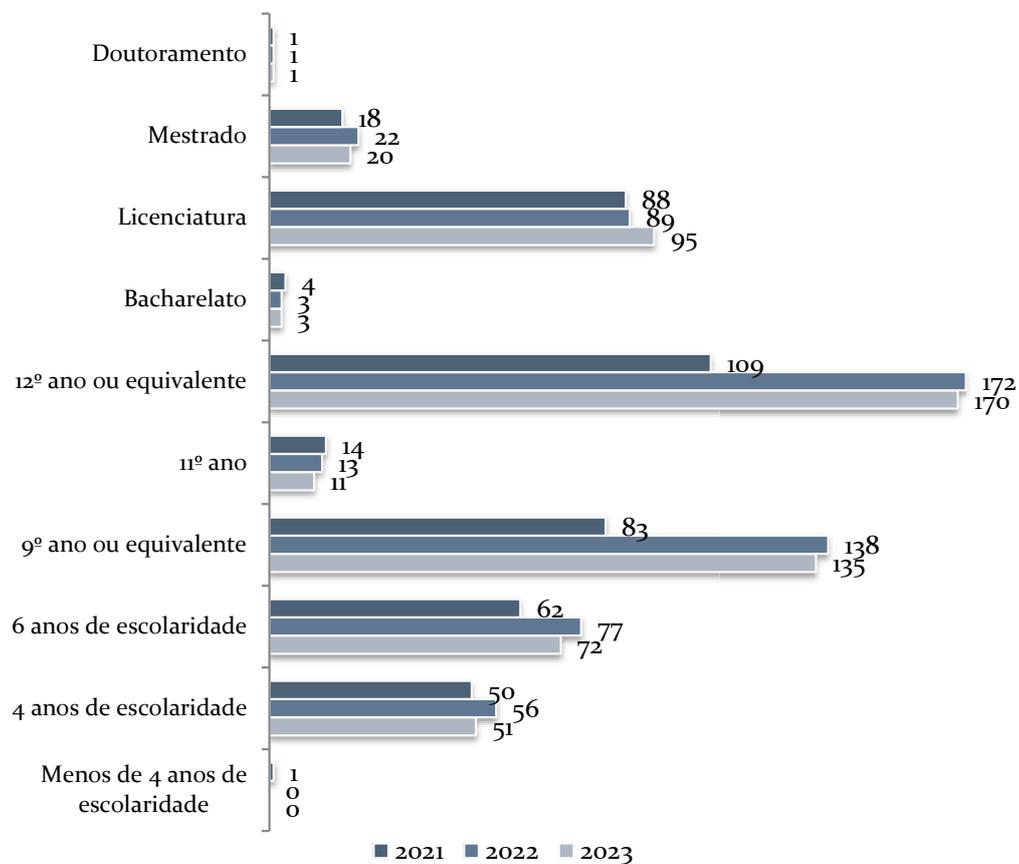


Gráfico 13 – Evolução dos efetivos por níveis de escolaridade nos últimos 3 anos

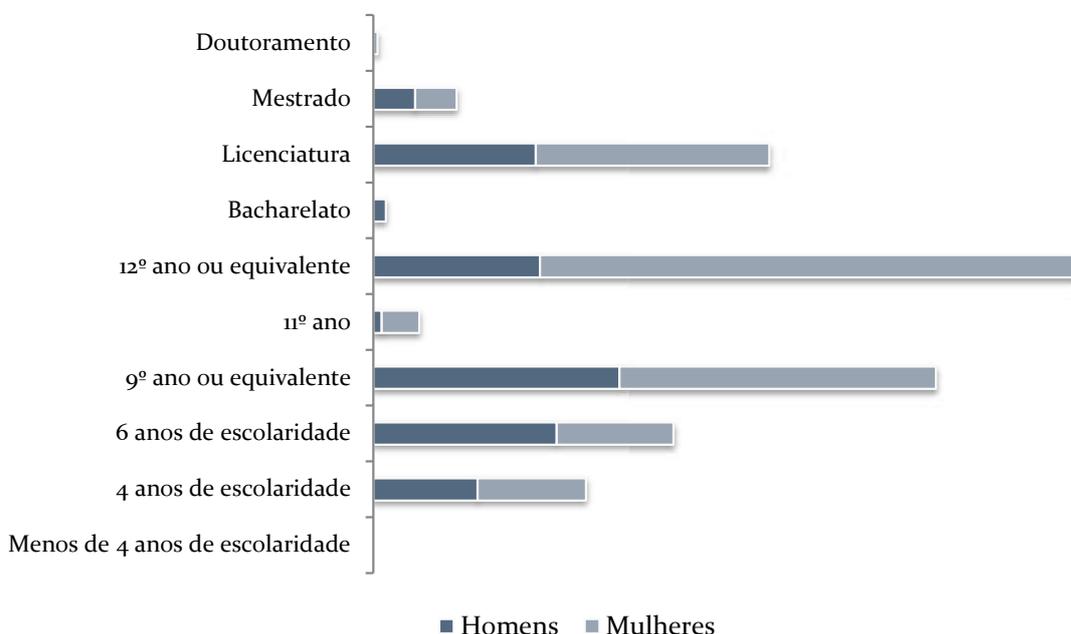


Gráfico 14 – Distribuição dos efetivos por níveis de escolaridade e género

Analisando a distribuição dos trabalhadores por níveis de escolaridade segundo o género (Gráfico 14), 23% dos efetivos do género masculino possui formação superior e 77% o ensino básico/secundário. No género feminino, a taxa de formação superior é de 20% e 80% possuem o ensino básico/secundário.

De referir, a existência de uma trabalhadora detentora de Doutoramento.

3.7. Distribuição por trabalhadores estrangeiros

A 31 de dezembro de 2023, o número de trabalhadores estrangeiros no Município de Lagoa é de 3, número que se mantém desde 2022.

3.8. Distribuição por trabalhadores de deficiência

Em 2023, integravam os quadros do Município de Lagoa 23 trabalhadores portadores de deficiência que beneficiam de redução fiscal por motivo da mesma, denotando uma significativa evolução ascendente comparativamente a 2022 (14 trabalhadores).

No que respeita à sua distribuição por escalões etários, os trabalhadores portadores de deficiência continuam a ter maior expressão nos escalões etários entre os 50 e os 69 anos.

O número de trabalhadores portadores de deficiência e a sua evolução nos últimos 3 anos consta do Gráfico 15, de acordo com a sua distribuição pelos diferentes escalões etários.

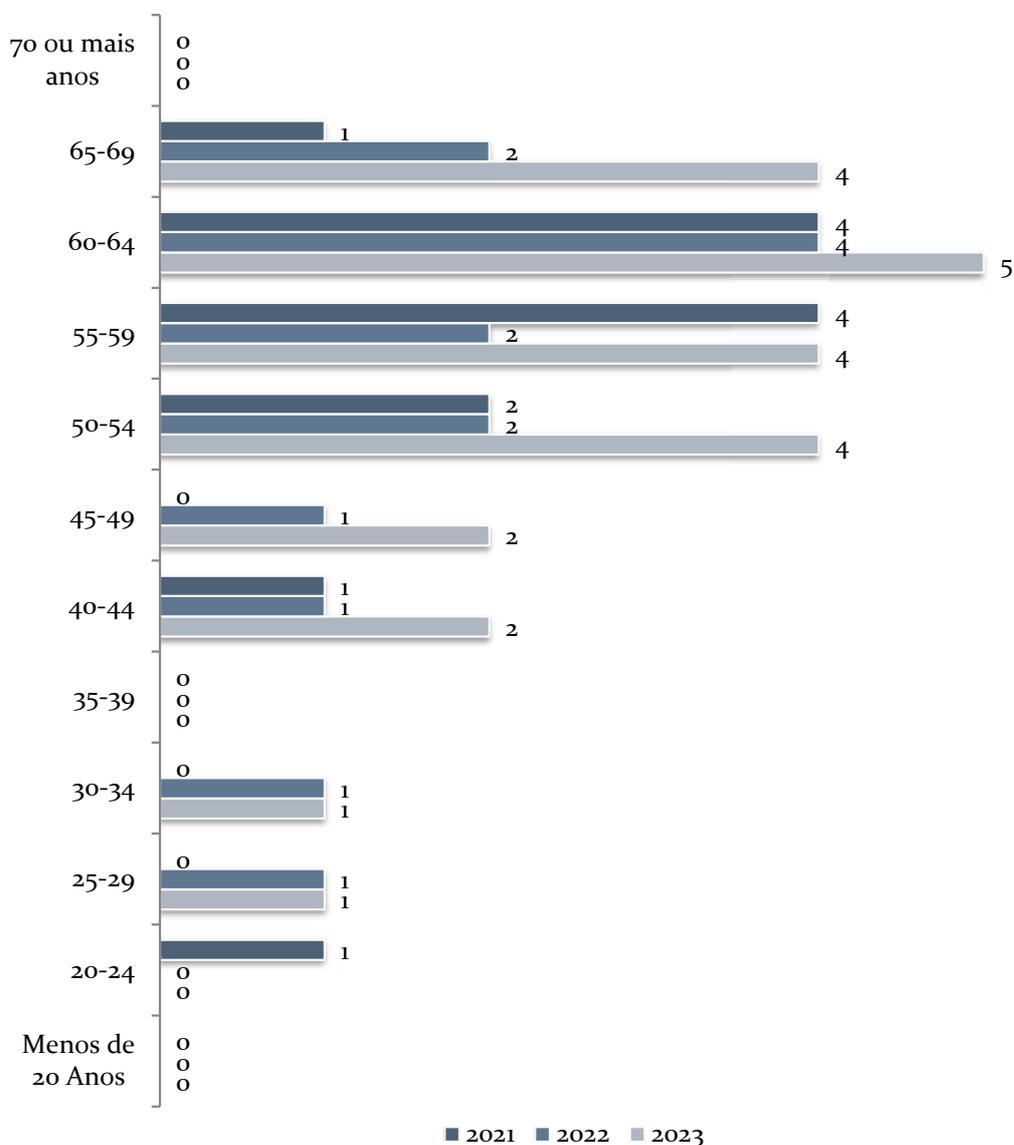


Gráfico 15 – Evolução dos trabalhadores portadores de deficiência por faixa etária nos últimos 3 anos

4. Movimentação de Pessoal

No período em análise, registou-se um índice de rotatividade de efetivos de 0,85¹.

¹ A rotatividade máxima de efetivos equivale ao índice 0 e a rotatividade nula ao índice 1.

Analisando o Gráfico 16, verifica-se que em 2023 o número de entradas diminuiu e o número de saídas aumentou.

O número de saídas continua superior ao número de admissões/regressos, sendo que as carreiras gerais de Assistente Operacional e Assistente Técnico são os grupos profissionais mais representativos (Gráfico 17).

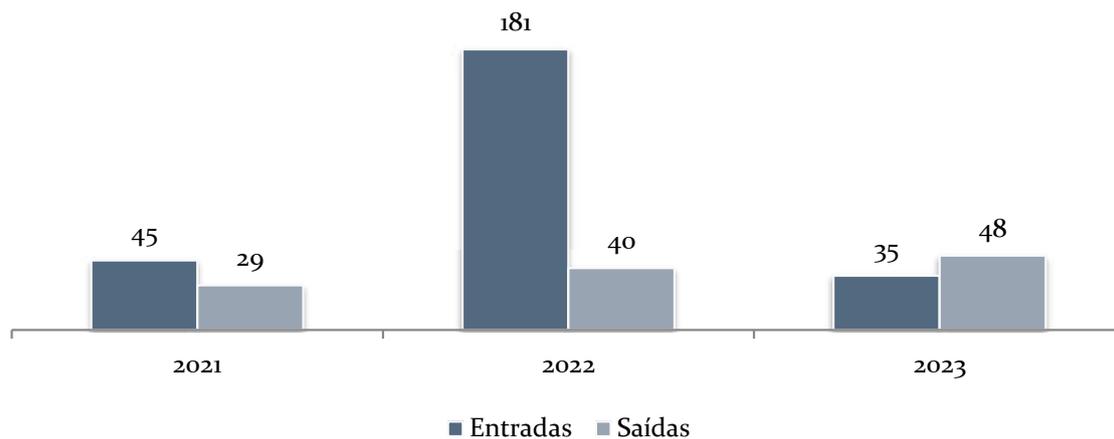


Gráfico 16 – Evolução das entradas e das saídas nos 3 últimos

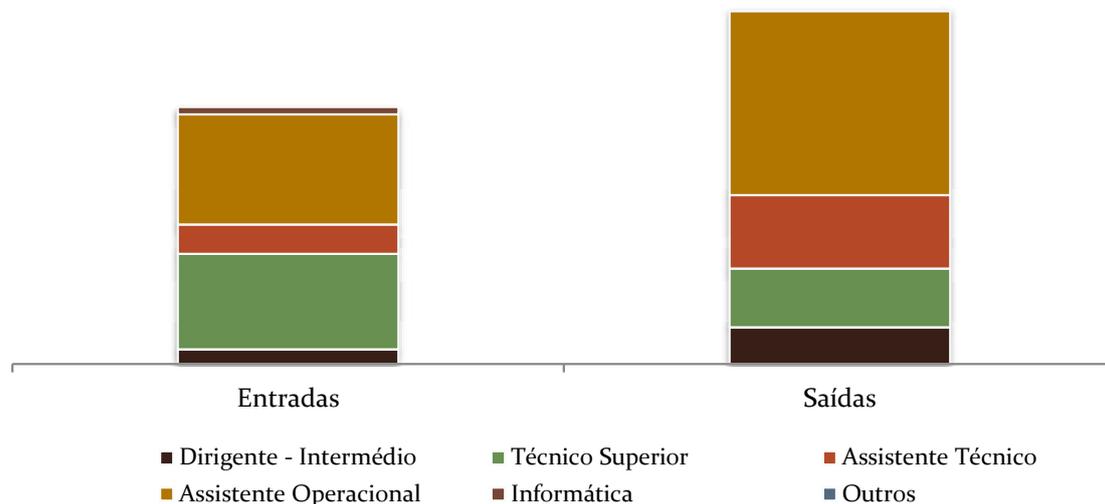


Gráfico 17 – Distribuição das entradas e das saídas por categorias profissionais

4.1. Admissões e Regressos

O Gráfico 18 representa a evolução do número de admissões e de regressos desde 2021.

No ano de 2023 foram admitidos 35 trabalhadores, dos quais, 13 por procedimento concursal, 2 por mobilidade interna, 2 por comissão de serviços e 18 trabalhadores enquadrados no campo das “outras situações”.

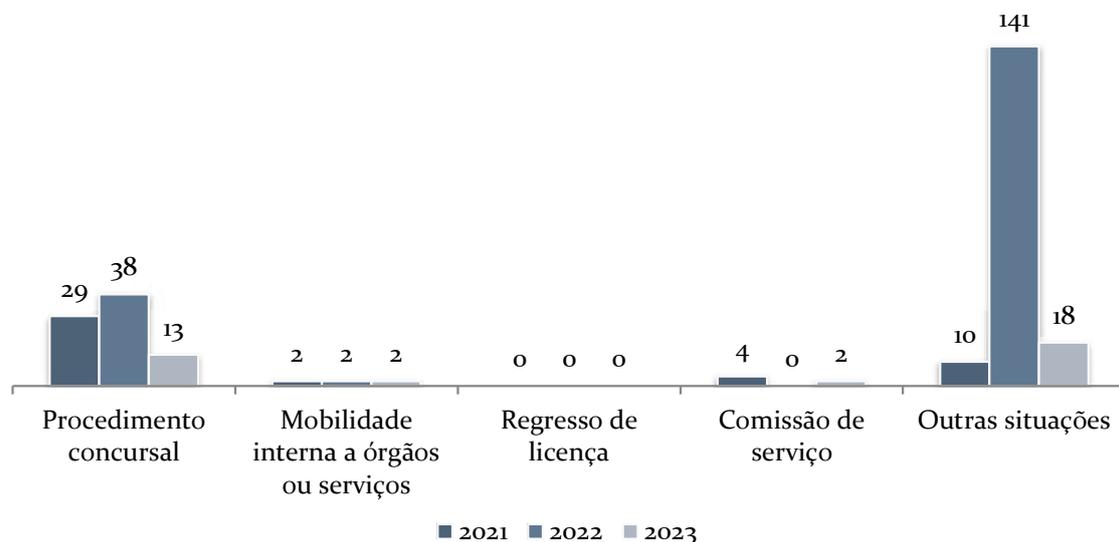


Gráfico 18 – Evolução das admissões e regressos nos últimos 3 anos

A distribuição das admissões e regressos por categorias profissionais encontra-se ilustrada no Gráfico 19.

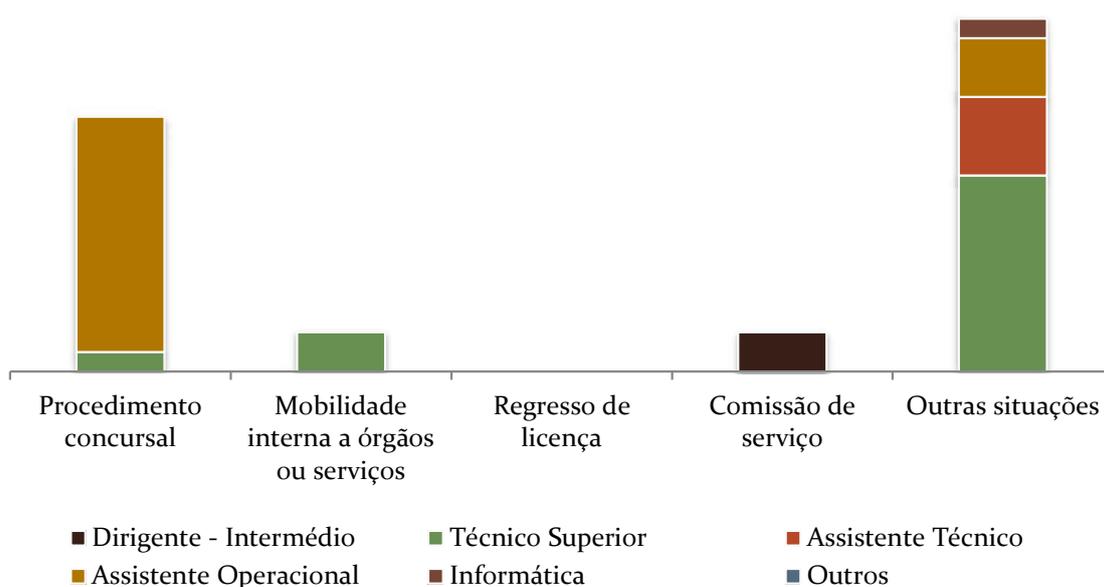


Gráfico 19 – Distribuição das admissões e regressos por categorias profissionais

4.2. Saídas

Em 2023, de entre os vários motivos, registou-se um total de 48 saídas, destacando-se maior representatividade o motivo enquadrado no campo dos “Outros, o que representa 48% do total registado. As aposentações representam cerca de 33% do total das saídas no ano 2023.

A ilustração da evolução das saídas de trabalhadores entre 2021 e 2023 consta do Gráfico 20.

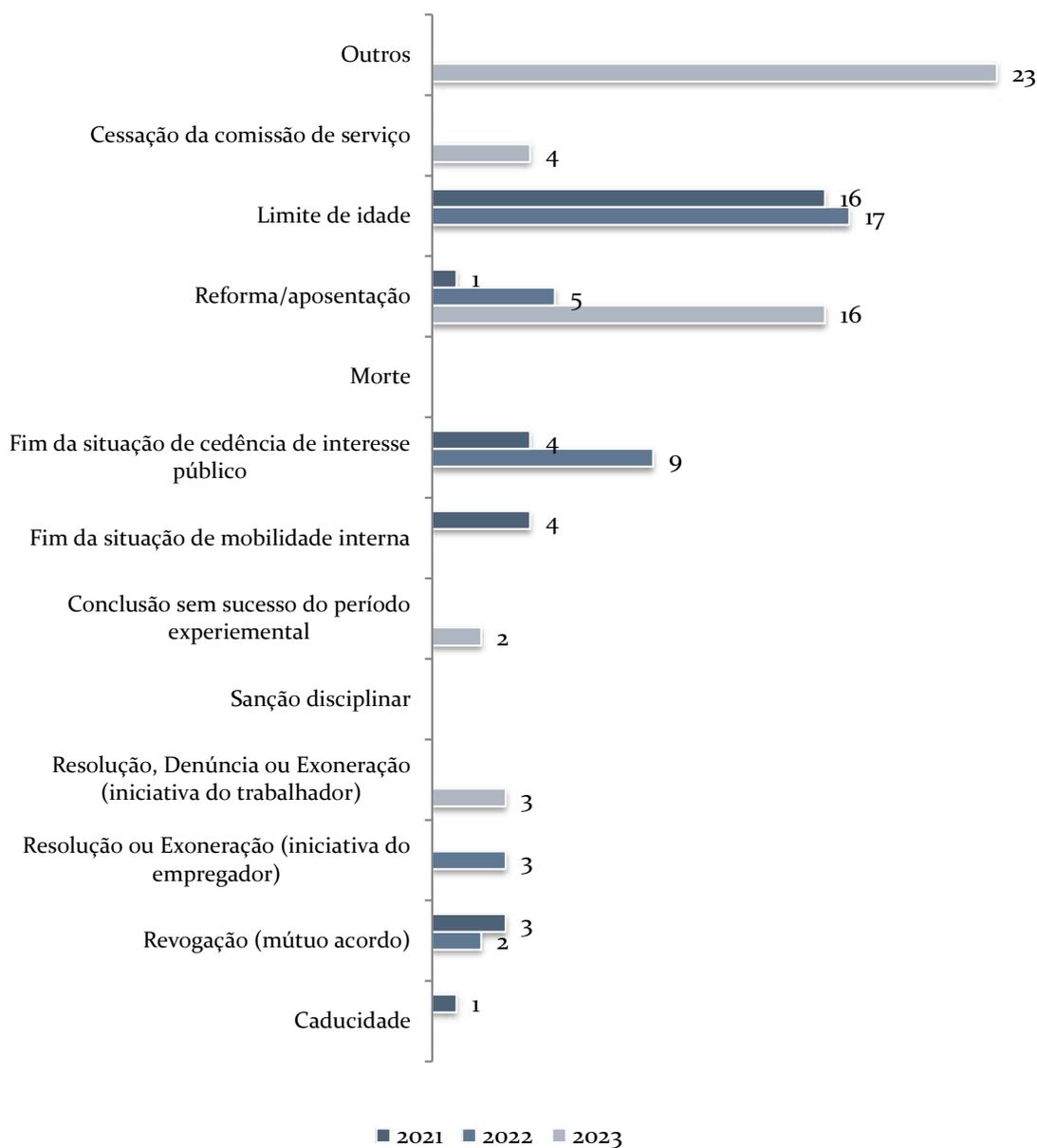


Gráfico 20 – Evolução das saídas nos últimos anos

A saída de trabalhadores em 2023 teve maior expressão na carreira geral de Assistente Operacional por motivos de aposentação, o que está diretamente correlacionado com o índice etário deste grupo.



Gráfico 21 – Distribuição das saídas por categorias profissionais

4.3. Postos de trabalho previstos e não ocupados

O Gráfico 22 representa a evolução do número de postos de trabalho previstos e não ocupados desde 2023.

Os 34 postos de trabalho previstos por existência de “procedimentos concursais em desenvolvimento” serão ocupados em 2024 na sequência da sua conclusão e visam reforçar o número de efetivos de diversos grupos profissionais nos serviços do Município.

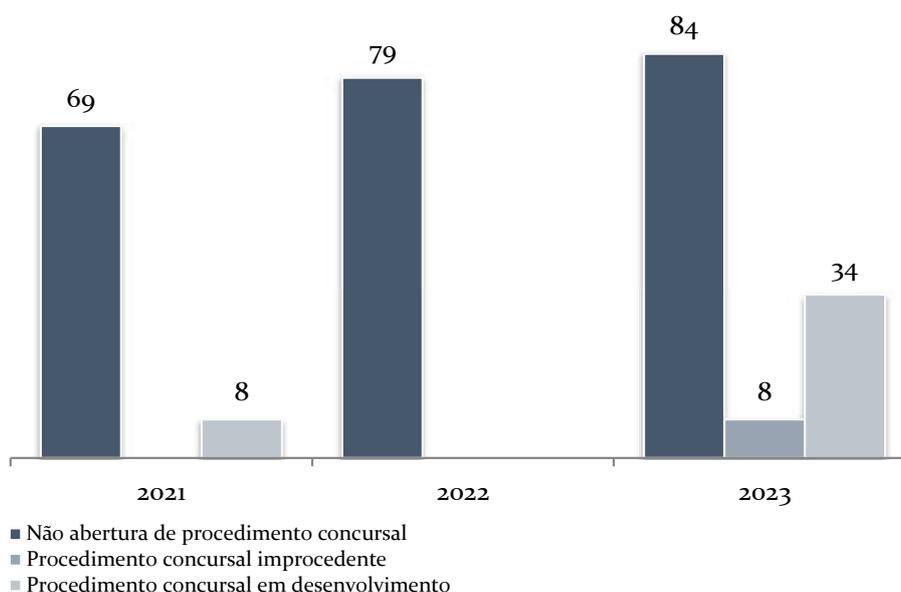


Gráfico 22 – Evolução do número de postos de trabalho previstos e não ocupados nos últimos 3 anos

5. Alterações da situação profissional

No decurso do ano de 2023 ocorreu a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório de um trabalhador (Gráfico 23).

É de referir que as alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório são realizadas no âmbito do SIADAP e as alterações previstas para 2023 foram concretizadas em 2024.

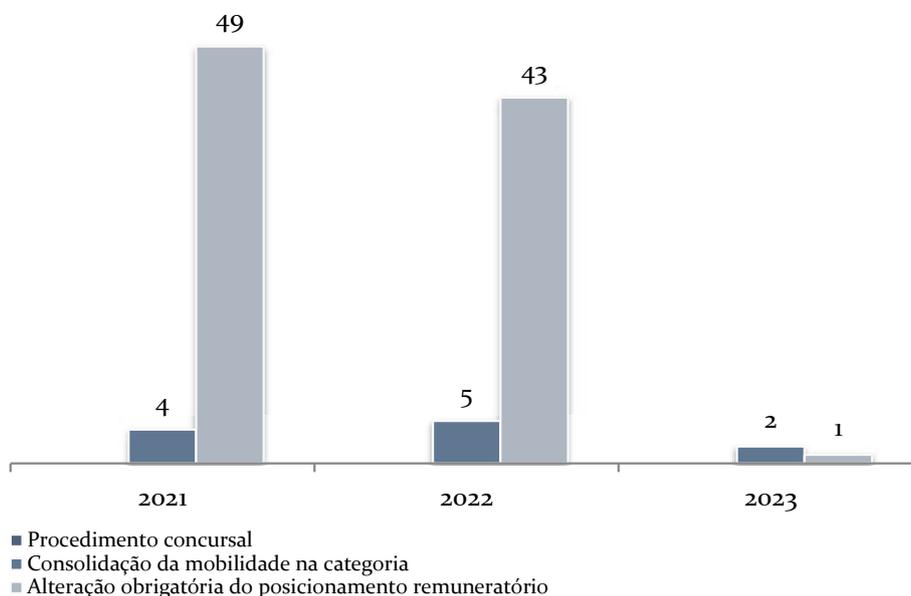


Gráfico 23 – Evolução das mudanças de situação nos últimos 3 anos

6. Prestação de trabalho

6.1. Tempo de trabalho

Nos termos do artigo 227.º do Código do Trabalho, aplicado por força do disposto no artigo 120.º do anexo à Lei Geral do Trabalho da Função Pública, o trabalho suplementar só pode ser desenvolvido, em situações excecionais, prévia e devidamente autorizada.

Em 2023, foram prestadas 64.843 horas de trabalho extraordinário, distribuídas da seguinte forma:

- Trabalho extraordinário semanal – 27.063 horas;
- Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório (Domingo) – 11.883 horas;
- Trabalho em dias de descanso semanal complementar (Sábado) – 25.149 horas
- Feriados – 748 horas.

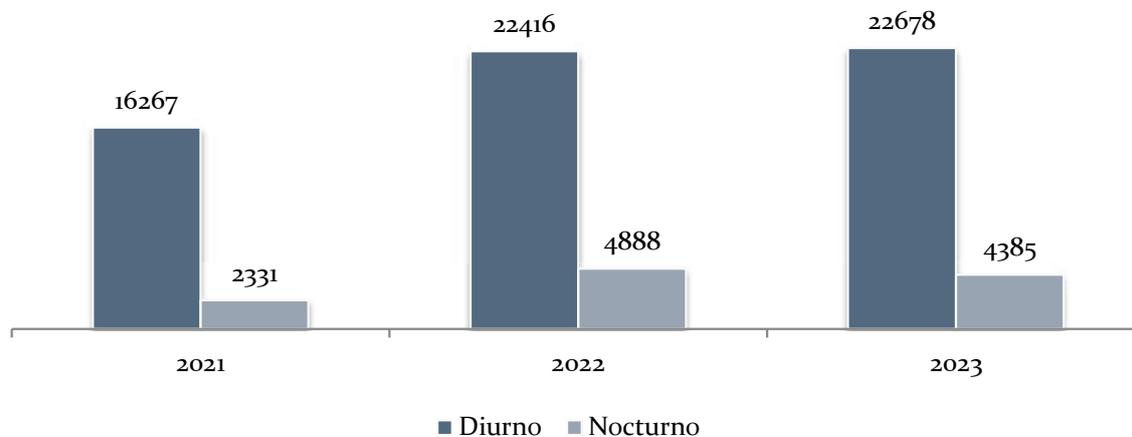


Gráfico 24 – Evolução do número de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, nos últimos 3 anos

Relativamente ao ano de 2022, verificou-se um ligeiro aumento das horas de trabalho extraordinário diurno e um decréscimo das horas de trabalho extraordinário noturno (Gráfico 24).

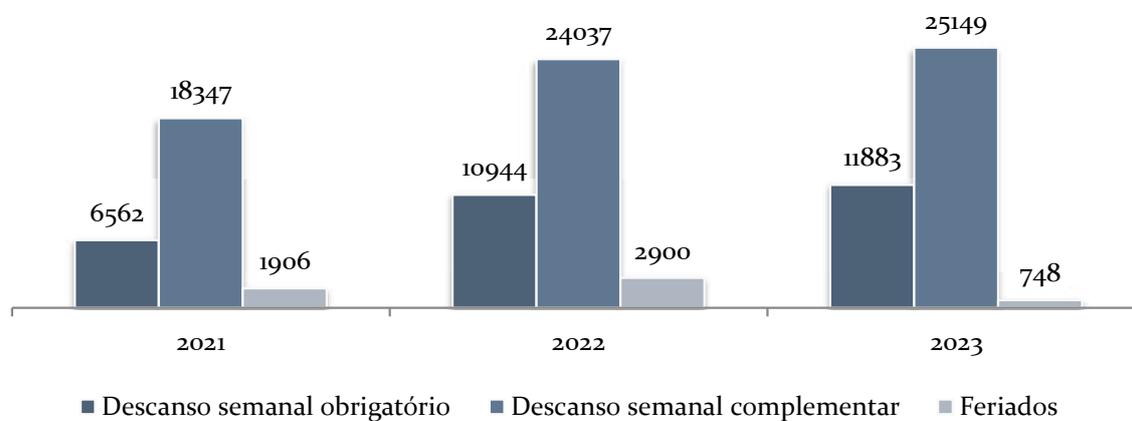


Gráfico 25 – Evolução do número de horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados, nos últimos 3 anos

Face aos últimos três anos, verifica-se no Gráfico 25 que houve um aumento significativo de horas de trabalho em dias de descanso semanal.

6.2.Absentismo

O número total de faltas dadas pelos trabalhadores do Município e Lagoa, no ano de 2023, foi de 36.399 dias, o que corresponde a um aumento dos dias de ausência ao serviço relativamente a 2022 e a 2021 (Gráfico 26).

A taxa de absentismo apurada foi de 3,6%.

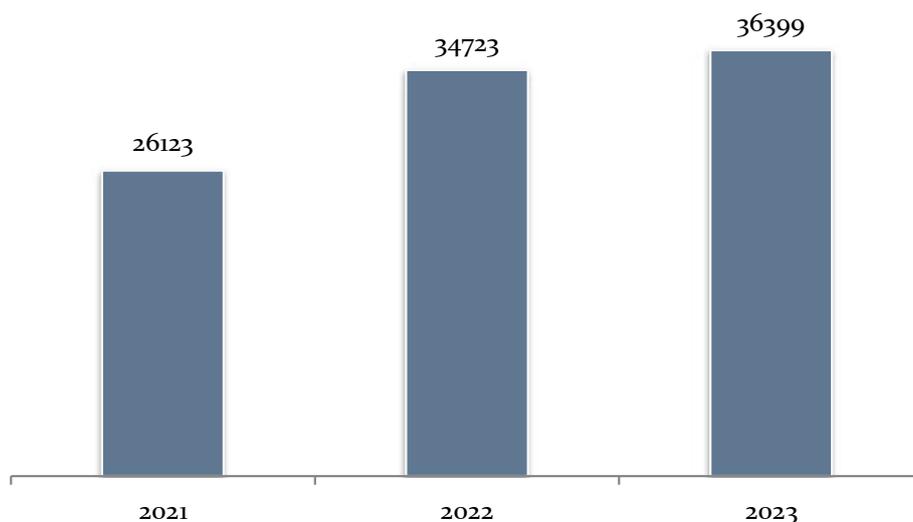


Gráfico 26 – Evolução dos dias de ausência ao trabalho nos últimos 3 anos

A distribuição dos dias de ausência pelos diferentes motivos encontra-se espelhada no Gráfico 27, sendo a “Doença” e “Outras situações” os motivos que mais representam as ausências ocorridas.

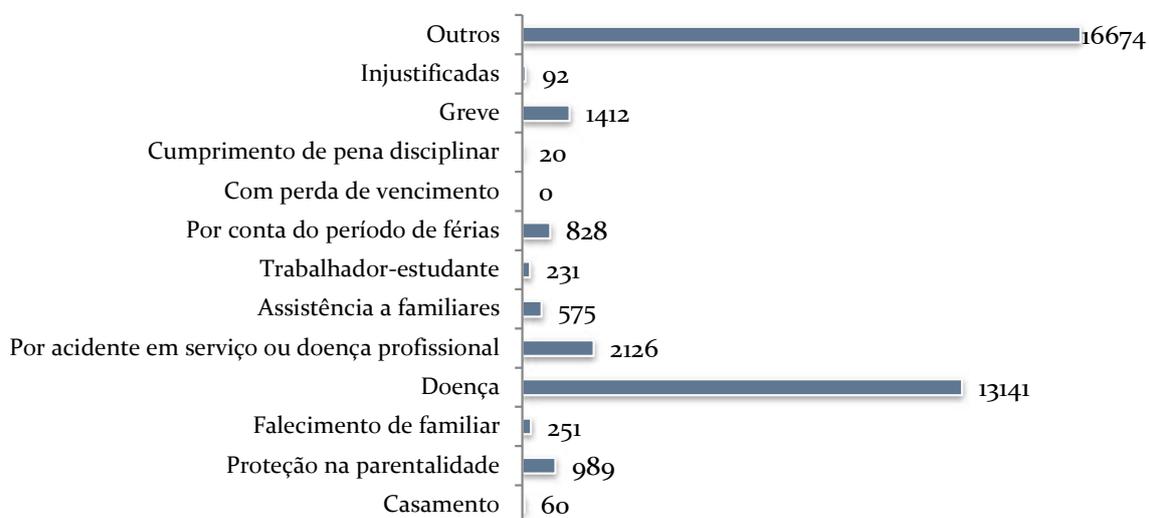


Gráfico 27 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho

O maior número de ausências, em valor absoluto, foi registado na carreira geral de Assistente Operacional, seguindo-se o grupo de pessoal dos Assistente Técnicos (Gráfico 28).

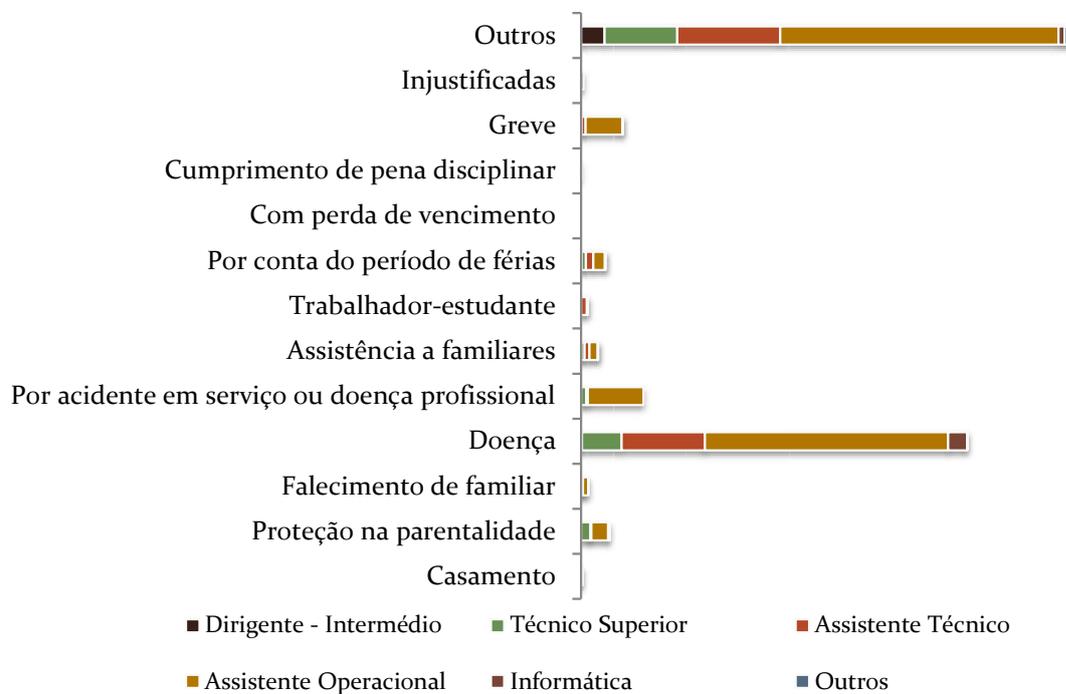


Gráfico 28 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho por categoria profissional

7. Encargos com Pessoal

Os encargos com pessoal, em 2023, foram 9.734.013 € e a sua evolução encontra-se ilustrada no Gráfico 29, sendo possível verificar um aumento das remunerações base, suplementos remuneratórios e prestações sociais, face aos anos anteriores.

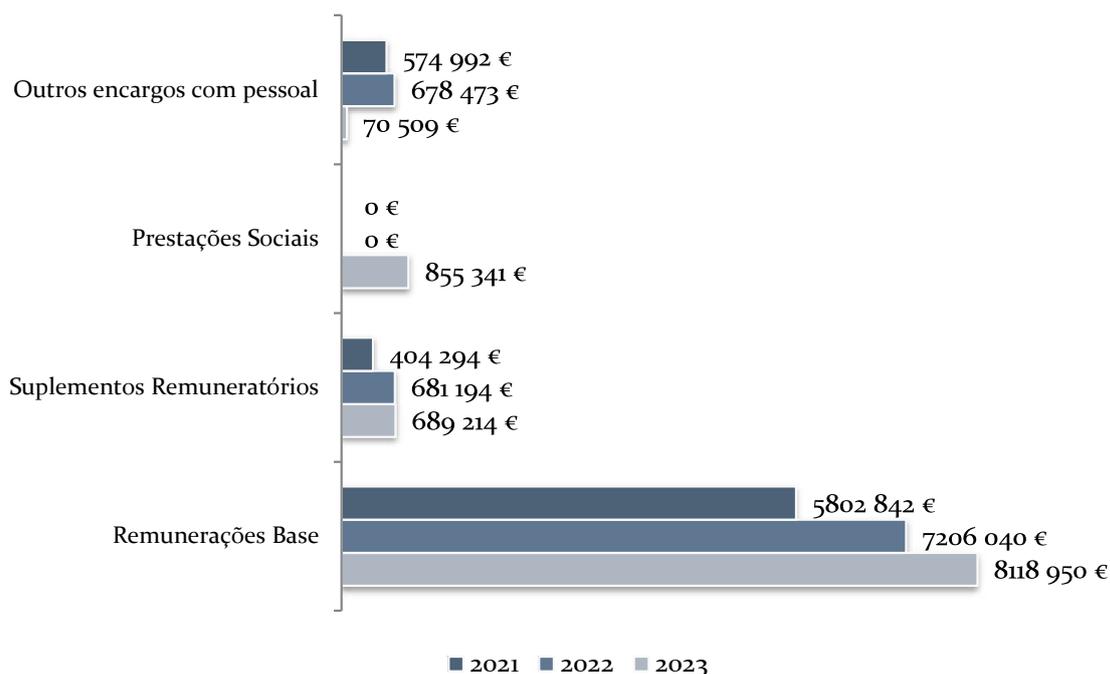


Gráfico 29 – Evolução dos encargos com pessoal nos últimos 3 anos

A evolução dos suplementos remuneratórios e das prestações sociais encontra-se ilustrada nos Gráfico 30 e Gráfico 31, respetivamente.

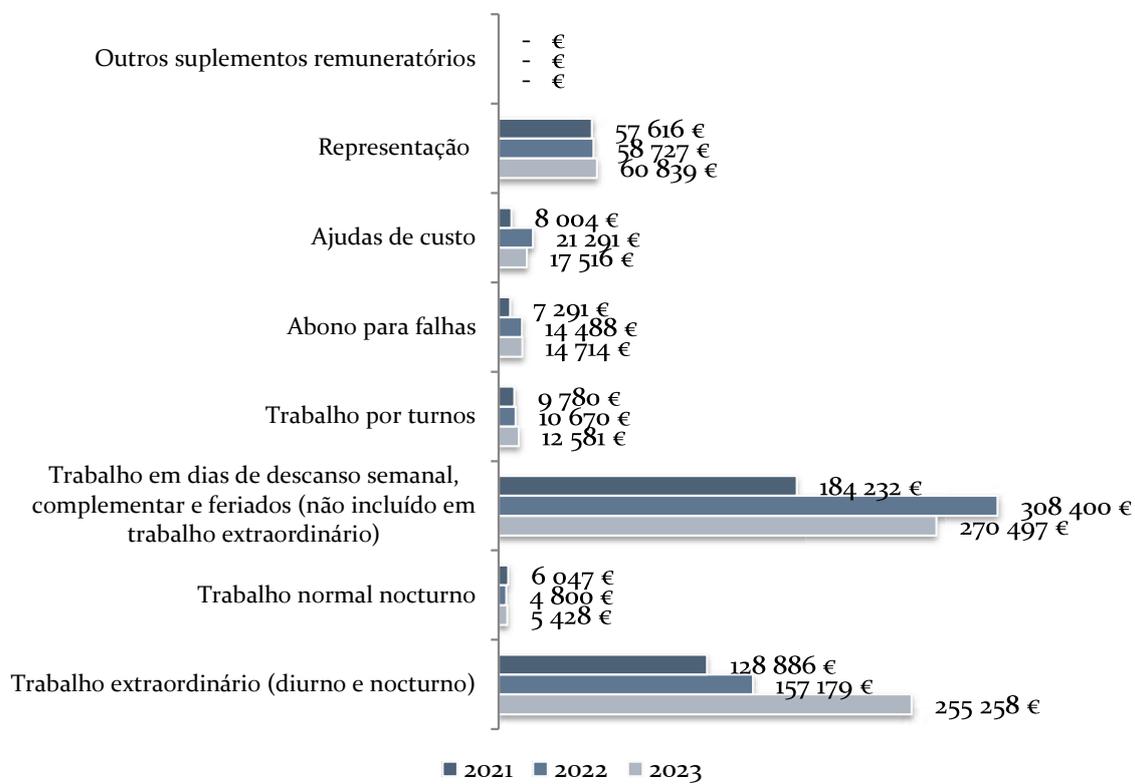


Gráfico 30 – Evolução dos suplementos remuneratórios nos últimos 3 anos

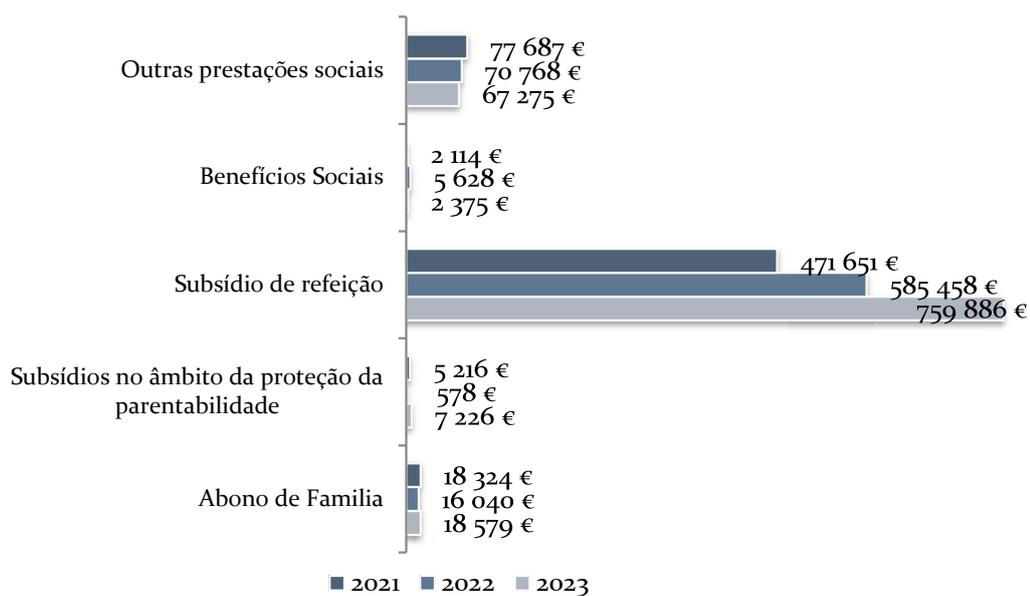


Gráfico 31 – Evolução das prestações sociais nos últimos 3 anos

8. Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

8.1. Acidentes de trabalho

Em 2023, registou-se no Município de Lagoa um total de 29 acidentes, dos quais 28 ocorreram no local de trabalho e um ocorreu “*in itinere*”, ou seja, fora do horário de trabalho e no percurso casa-local de trabalho-casa.

O Gráfico 32 ilustra a evolução dos acidentes de trabalho nos últimos 3 anos.

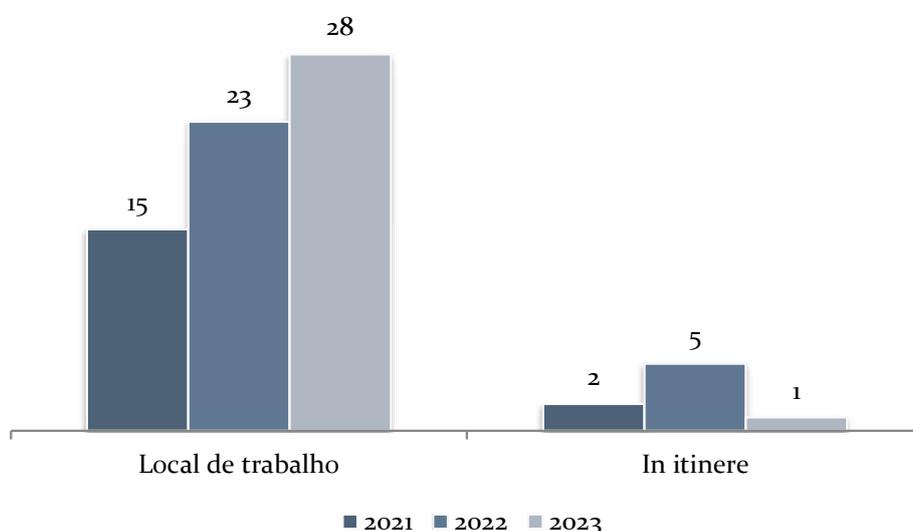


Gráfico 32 – Evolução do número de acidentes de trabalho, por tipologia, nos últimos 3 anos

Dos 28 acidentes ocorridos no local de trabalho, 11 acidentes originaram baixa médica superior a 30 dias (Gráfico 33), totalizando 922 dias de ausência (Gráfico 34).

Analisando os dados apresentados, verifica-se que, relativamente ao ano 2021, registou um aumento do número de acidentes de trabalho e do número de dias de ausência por acidente de trabalho.

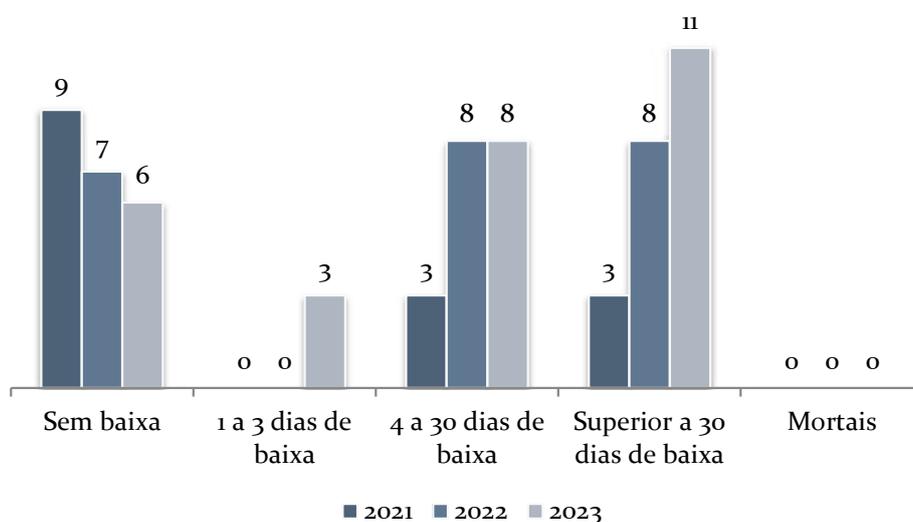


Gráfico 33 – Evolução do número de acidentes no local de trabalho nos últimos 3 anos

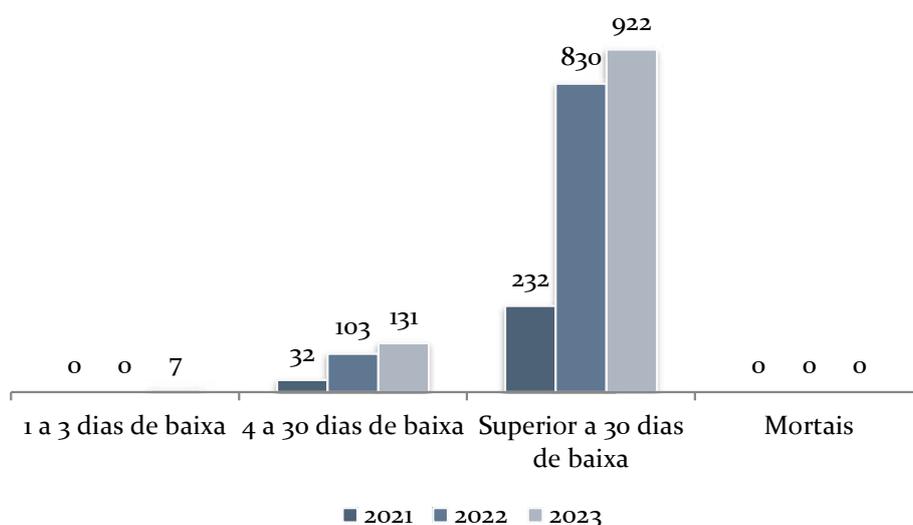


Gráfico 34 – Evolução dos dias perdidos por acidentes no local de trabalho nos últimos 3 anos

8.2. Saúde e Segurança no trabalho

No âmbito das atividades de saúde no trabalho, no decorrer do ano 2023, realizaram-se 481 exames médicos, representando um aumento de 329,5% face ao ano 2022 (Gráfico 35). Este aumento deve-se à reorganização do serviço de saúde no trabalho através da contratação de um médico e de um enfermeiro, em regime de avença e iniciada a fevereiro de 2023. No ano anterior, o serviço era prestado por uma empresa.

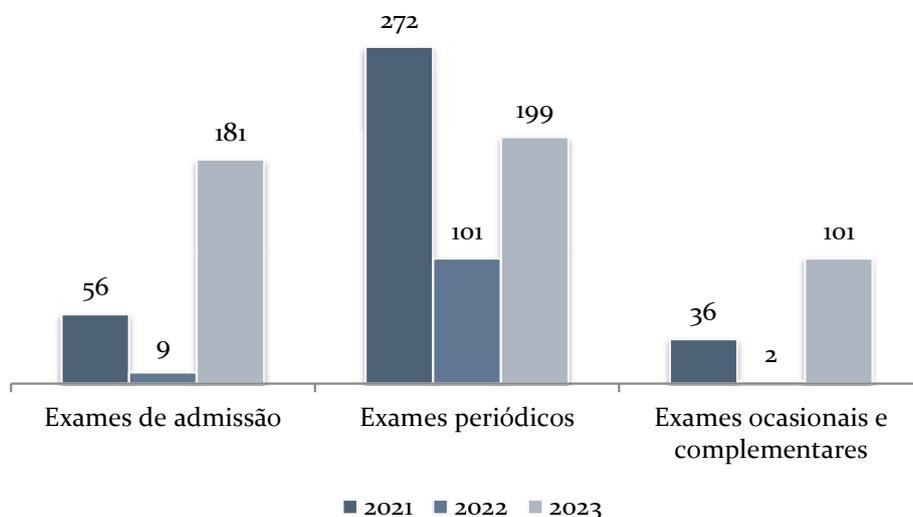


Gráfico 35 – Evolução dos exames médicos nos últimos 3 anos

O aumento do número de exames de admissão em 2023 deveu-se à transferência do efetivo para a competência do Município na área da Educação e da Saúde.

Os exames ocasionais foram realizados numa das seguintes circunstâncias:

- Regresso ao trabalho, depois de ausência superior a 30 dias, por motivo de doença ou acidente;
- Existência de modificações severas no estado de saúde do trabalhador;
- Existência de modificações no posto de trabalho passíveis de afetar a saúde do trabalhador;
- Reavaliação médica;
- A pedido do trabalhador ou do serviço.

Os exames complementares de diagnóstico incluíram:

- Análises clínicas;
- Eletrocardiograma;
- Espirometria;
- Avaliação da acuidade visual;
- Audiometria;
- Outros exames solicitados pelo médico.

O número de trabalhadores que frequentaram ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho diminuiu significativamente em relação a 2022, conforme se observa no Gráfico 36.

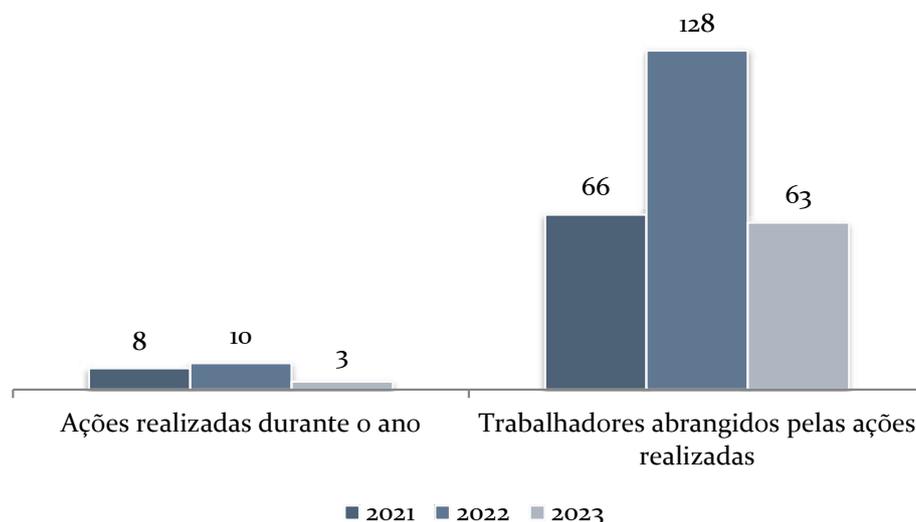


Gráfico 36 – Evolução das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho últimos 3 anos

Relativamente aos encargos com a formação em prevenção de riscos e com “outros custos com a prevenção”, verificou-se um aumento face a 2022 (Gráfico 37). Os encargos com os equipamentos de proteção diminuíram em 2023 devido ao grande investimento realizado em 2022 na compra destes equipamentos.

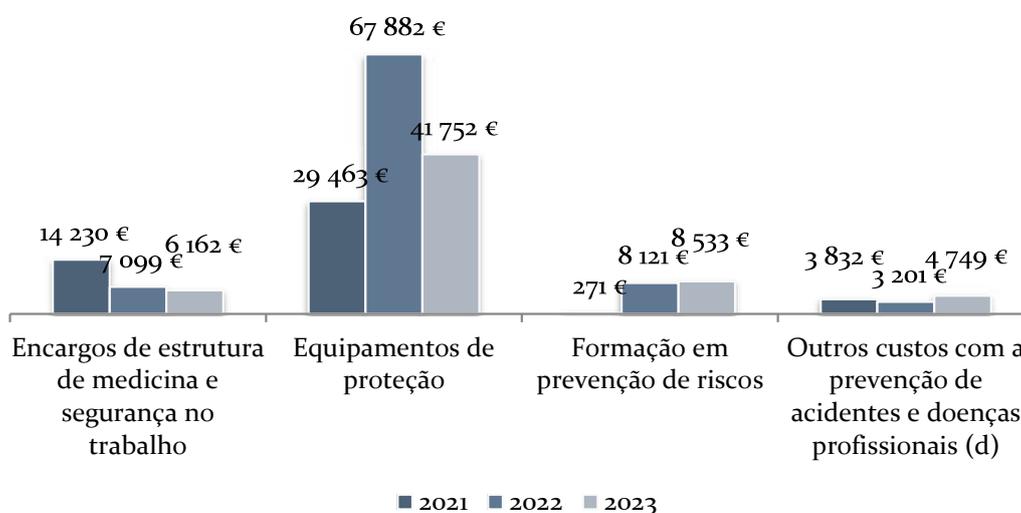


Gráfico 37 – Evolução dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais nos últimos 3 anos

9. Formação Profissional

9.1. Participação em ações

Durante o ano de 2023, contabilizaram-se 104 ações de formação externas (organizadas por outras entidades públicas ou privadas) e nenhuma ação interna (ações organizadas pelo Município de Lagoa).

Salienta-se que as ações de curta duração (menos de 30 horas) foram as que predominaram (Gráfico 38) nos últimos 3 anos.

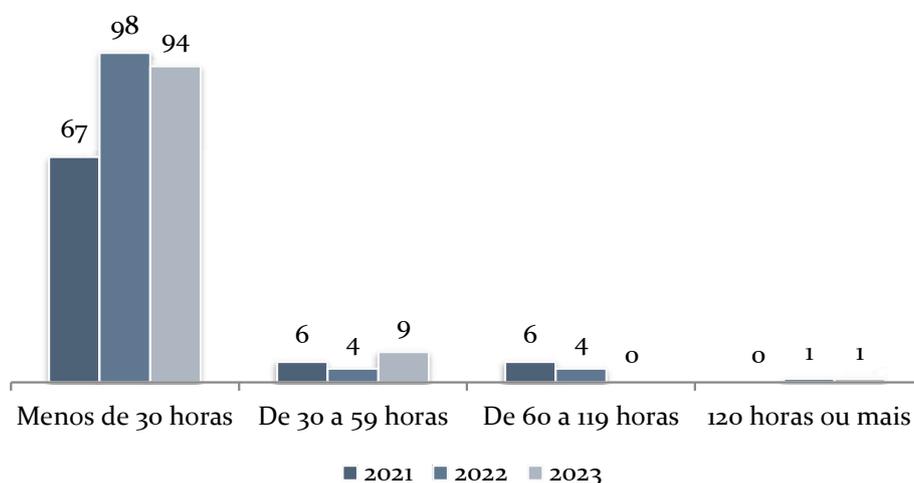


Gráfico 38 – Evolução das formações nos últimos 3 anos

Analisando o número de participantes em ações de formação por grupo profissional (Gráfico 39), constata-se que a carreira Assistente Técnico foi a que mais beneficiou de formação, logo seguido do grupo de Técnico Superior e de Dirigente Intermédio.

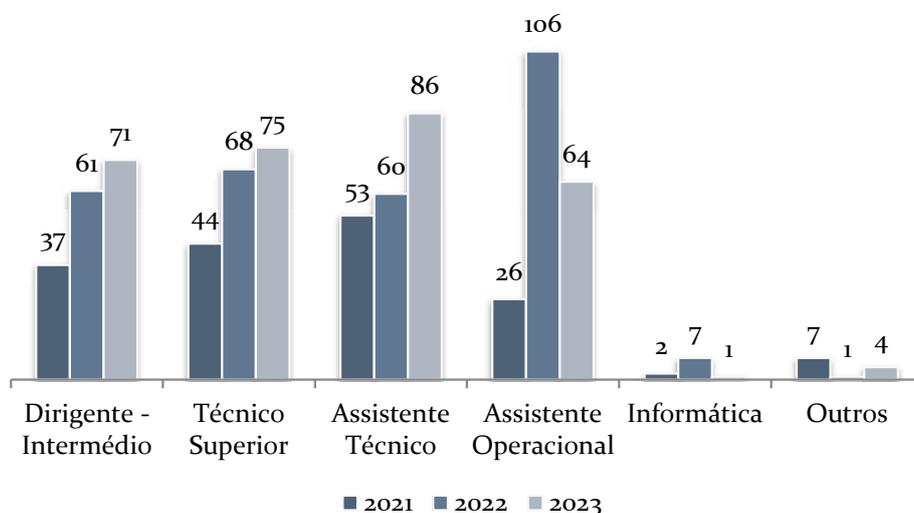


Gráfico 39 – Evolução do número de ações de formação por grupo profissional nos últimos 3 anos

A maior concentração de horas de formação regista-se na categoria geral de Assistente Técnico (Gráfico 40).

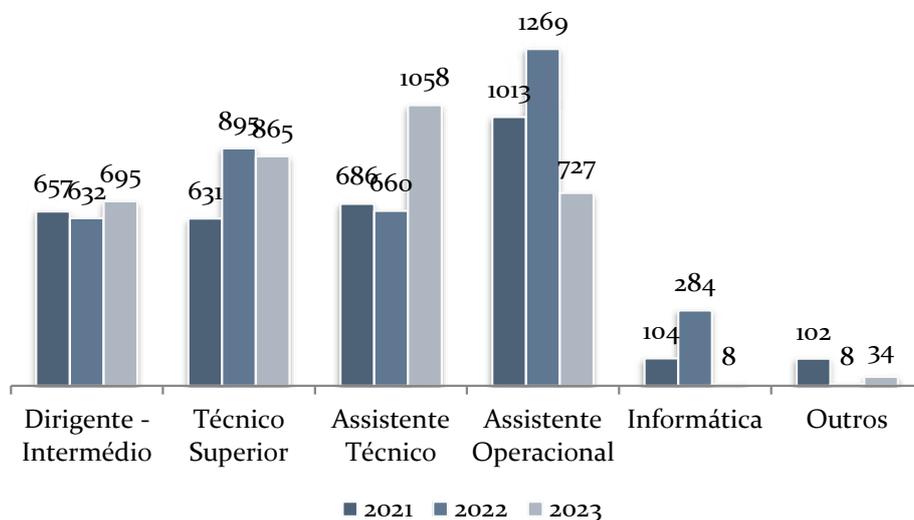


Gráfico 40 – Evolução do número de horas de ações de formação nos últimos 3 anos

9.2. Despesas com formação

Em 2023, as despesas com formação foram de 42.894 €, tendo-se verificado uma diminuição destas despesas, face ao ano anterior (Gráfico 41).

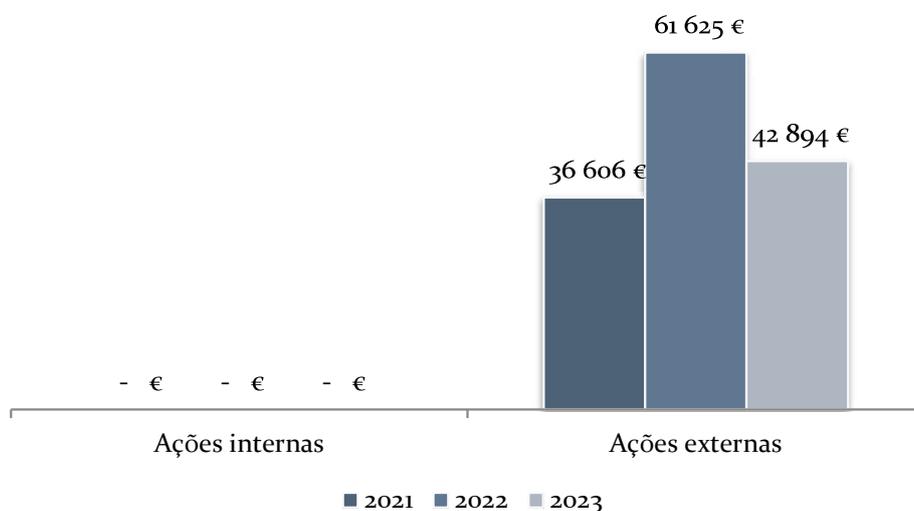


Gráfico 41 – Evolução da despesa das formações nos últimos 3 anos

10. Relações Profissionais

Em 2023, verificou-se uma diminuição do número de trabalhadores sindicalizados, face a 2022 (Gráfico 42).

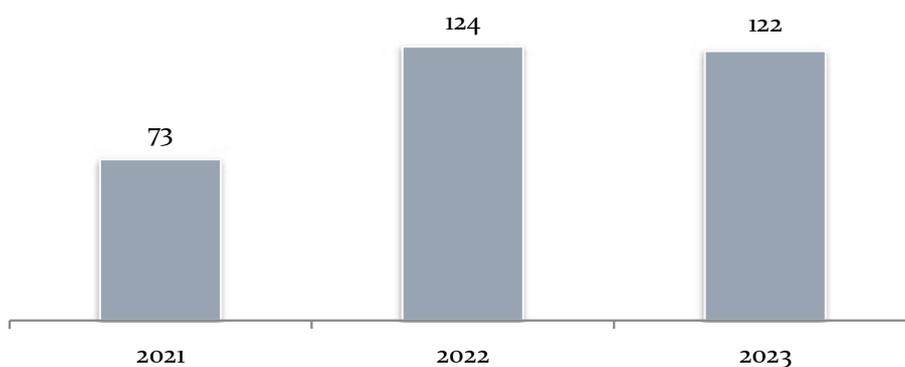


Gráfico 42 – Evolução do número de trabalhadores sindicalizados nos últimos 3 anos

11. Processos disciplinares

O Gráfico 43 reflete a evolução dos processos disciplinares nos últimos três anos.

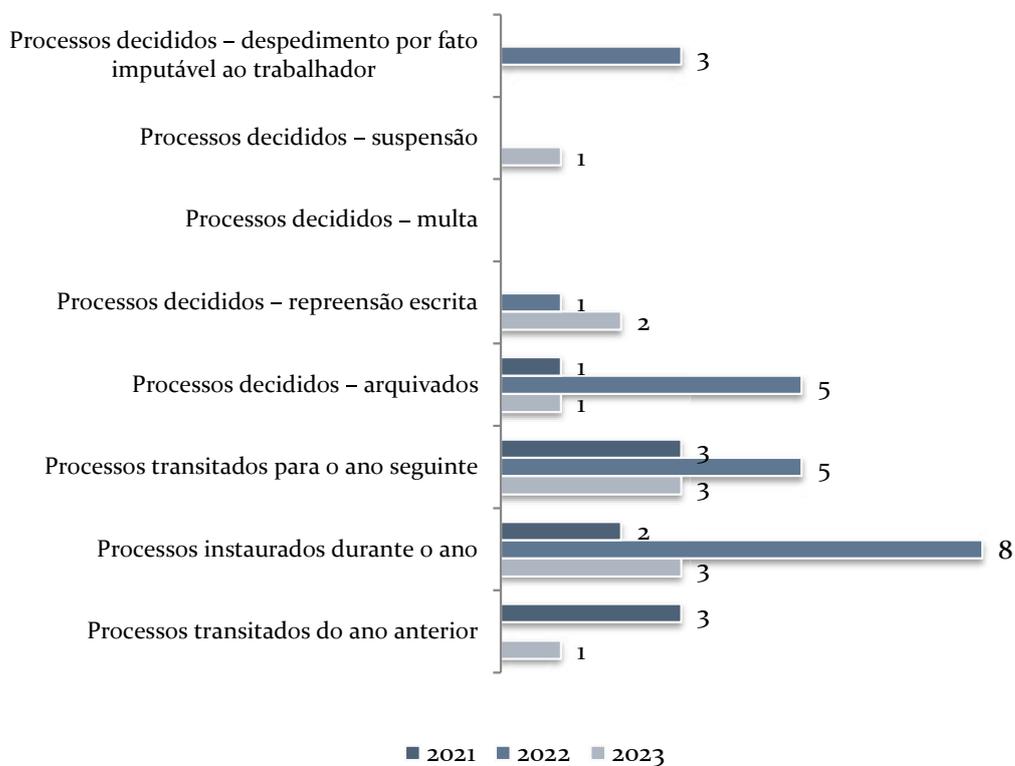


Gráfico 43 – Evolução dos processos disciplinares nos últimos 3 anos

12. Indicadores de Gestão

Indicadores	Fórmulas
Taxa de Efetivos	$\frac{\text{Efetivos do ano corrente} - \text{Efetivos do ano anterior}}{\text{Efetivos do ano anterior}} \times 100$
Nível Etário Médio	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$
Nível Antiguidade Médio	$\frac{\text{Somatório das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$
Taxa de efetivos para cada nível de escolaridade	$\frac{\text{Efetivo com determinado nível de escolaridade}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$
Índice de rotatividade	$\frac{\text{Efetivo ao serviço em 31 de Dezembro}}{\text{Efetivo ao serviço em 1 de Janeiro} + \text{Entradas} + \text{Saídas}}$
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{N.º de dias de ausência}}{\text{Potencial máximo anual}} \times 100$

