Município
Palmela
Câmara Municipal

Balanço Social 2019

2019

Índice

Nota Introdutória 2
Estrutura Organizacional 3
Câmara Municipal de Palmela 2019 em síntese 4
Painel de Indicadores de Gestão RH 5
1. Caracterização dos Recursos Humanos 7
1.1. Evolução dos Recursos Humanos 7
1.2. Contagem de trabalhadores segundo o cargo profissional e género 7
1.3. Contagem de trabalhadores segundo modalidade de vínculo e género 9
1.4. Contagem de trabalhadores segundo a unidade orgânica e género 9
1.5. Contagem de trabalhadores segundo o nível etário e género 10
1.6. Contagem de trabalhadores segundo o nível de antiguidade e género 12
1.7. Contagem de trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género 12
2. Recrutamento e Mobilidade 13
2.1. Contagem de trabalhadores admitidos e regressados durante o ano 13
2.2. Contagem das saídas dos trabalhadores segundo a carreira profissional e o motivo 13
2.3. Contagem de admissões e saídas de trabalhadores durante o ano 14
2.4. Contagem das mobilidades de trabalhadores entre serviços 14
3. Valorizações Remuneratórias 15
3.1. Valorização remuneratórias dos trabalhadores 15
4. Trabalho Suplementar e Absentismo 16
4.1. Contagem de horas de trabalho suplementar realizado no ano 16
4.2. Contagem de dias de ausências ao trabalho durante o ano 17
5. Formação Profissional 18
5.1. Formação profissional durante o ano 18
6. Encargos com o pessoal 20
6.1. Encargos com o pessoal durante o ano 20
7. Ação Social e Saúde Ocupacional 21
7.1. Ação Social 21
7.2. Segurança no trabalho 21
7.3. Acidentes de trabalho 22
7.4. Doenças profissionais 23
7.5. Vigilância da saúde 24
7.6. Psicologia do Trabalho 25
Quadros Auxiliares 26

Nota Introdutória

A Câmara Municipal de Palmela como organismo da Administração Pública Local tem a obrigatoriedade de elaborar o Balanço Social, de acordo com o estipulado no Decreto-Lei nº 190/96 de 9 de outubro, evidenciando a atividade realizada ao longo do ano de 2019.

O Balanço Social, como instrumento de planeamento e de gestão, permite uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento e a valorização das competências técnicas, sociais e comportamentais dos seus efetivos, a aposta na participação, envolvimento e a motivação dos/as mesmos/as, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficácia, eficiência, qualidade e melhoria contínua do serviço público.

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

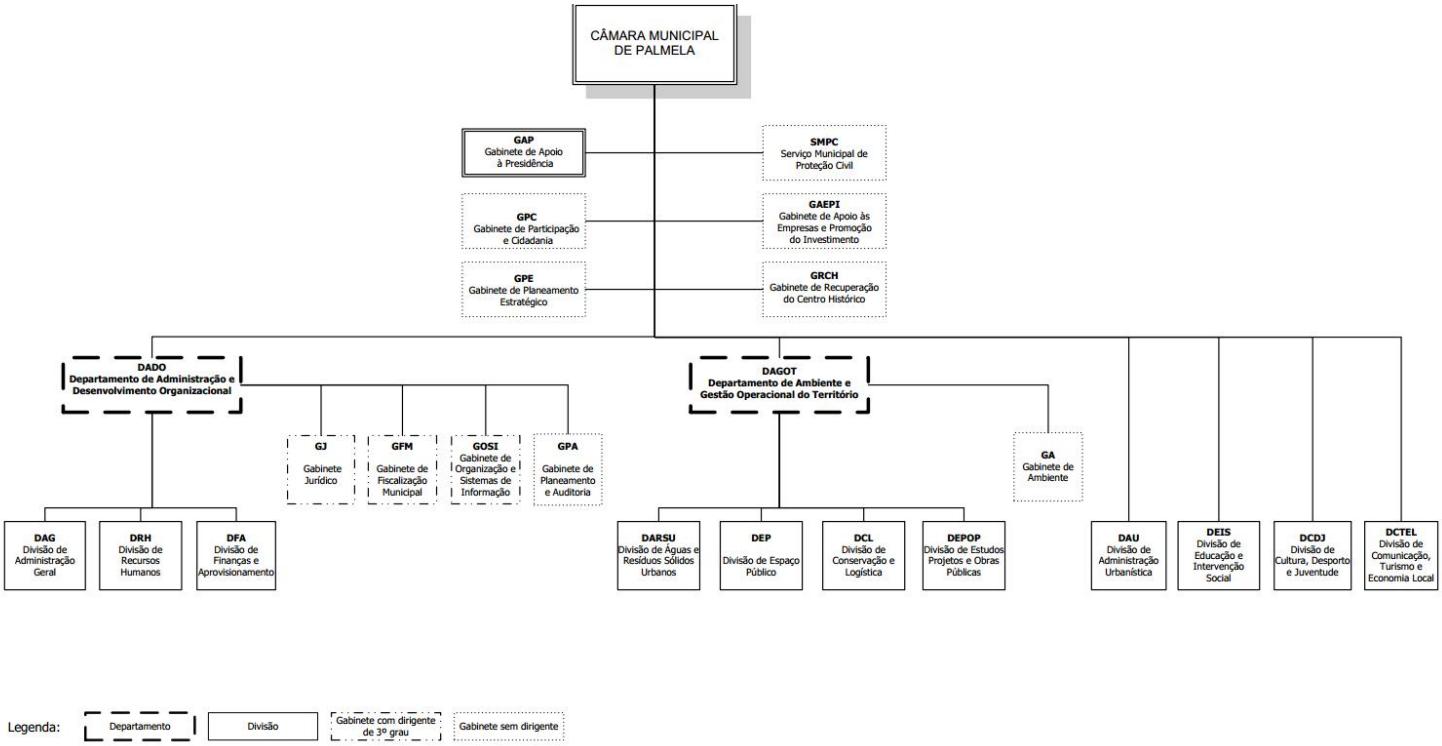
Do conjunto de variáveis analisadas destacam-se a caraterização dos recursos humanos segundo a carreira profissional, modalidade de vinculação, nível etário, nível de escolaridade e de antiguidade, a análise do recrutamento e mobilidade de pessoal, absentismo, realização de trabalho suplementar, investimento em formação profissional, sinistralidade laboral, saúde ocupacional (entre outros).

A 31 de dezembro de 2019, encontravam-se em exercício de funções nesta Câmara Municipal 914 trabalhadores/as, a que corresponde o número de efetivos sobre o qual incide o presente Balanço Social.

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

Estrutura Organizacional

No ano em referência, a estrutura orgânica da Câmara Municipal de Palmela estava representada pelo seguinte organograma (de acordo com os Regulamentos da Estrutura Orgânica Nuclear, Estrutura Orgânica Flexível e dos Cargos de Direção Intermédia de 3º grau, publicados no DR, respetivamente, na 2ª série - nº 243 de 16 de dezembro de 2013, na 2º série - nº 19 de 28 de janeiro de 2016, e na 2ª série, nº 66 de 5 de abril de 2016):



Câmara Municipal de Palmela 2019 em síntese

Em 31 de dezembro de 2019 registou-se um total de 914 trabalhadores/as em efetividade de funções, sendo que cerca de 56% do total são mulheres e 44% são homens.

Relativamente à caraterização dos efetivos, segundo a carreira profissional, constata-se que a maior concentração de trabalhadores/as ocorre nos grupos Assistente Operacional e Assistente Técnico, que representam 49% e 25% do total de efetivos, respetivamente.

A modalidade de vinculação exclusiva no Município corresponde ao regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP).

No que respeita à análise das carreiras profissionais segundo o género, há uma concentração mais significativa de mulheres nos grupos Assistente Técnico e Técnico Superior, comparativamente aos homens, que têm maior expressão nos grupos Assistente Operacional e Outros Grupos. Quanto ao corpo Dirigente e grupo de Informática o número de homens e mulheres é equiparado, não havendo uma diferença significativa.

Quanto à estrutura etária verifica-se que o nível entre os 55-59 anos de idade concentra o maior número de trabalhadores/as, com um peso de 20% do total de efetivos. Os indicadores de idade média demonstram uma tendência de envelhecimento em todas as carreiras/grupos profissionais, realçando-se os grupos Assistente Técnico, Assistente Operacional e Outros Grupos a registar a média de idades mais elevada (50 anos), comparativamente com as restantes áreas.

Em relação à estrutura habilitacional salienta-se que cerca de 44% dos efetivos tem habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade, 29% possui o 11º e 12º ano e 27% detém habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

A antiguidade média dos/as trabalhadores/as da autarquia situou-se no intervalo dos 20-24 anos de tempo de serviço.

Durante o ano de 2019 verificaram-se 78 situações de admissão/regresso de trabalhadores/as, das quais 47 corresponderam a admissões em regime contratual por tempo indeterminado. Do fluxo das entradas registadas, o grupo Assistente Operacional apresenta o peso mais significativo no total de admitidos/regressados, equivalente a 53%.

Registaram-se 51 saídas de trabalhadores/as, sendo que 32 corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria por motivo de aposentação (17). O grupo Assistente Operacional revelou o número mais significativo de saídas, equivalente a 37% do total.

Da análise do absentismo sublinha-se que houve um acréscimo do total de dias de ausência ao trabalho, comparativamente ao ano transato, refletindo-se numa taxa de absentismo de 12,7% (2018: 12,2%). Em 2019, acidentes de trabalho e doenças profissionais foram os motivos com maior peso no total de dias de ausência ao trabalho, equivalente a 42%.

No que concerne à sinistralidade verificou-se um decréscimo do número total de acidentes de trabalho, registando-se em 2019 uma taxa de 4,5% (2018: 5,5%). O grupo Assistente Operacional registou o peso mais significativo, correspondente a 73% do total de sinistrados, sendo este grupo o que integra as áreas funcionais com maior exposição a riscos profissionais.

Painel de Indicadores de Gestão RH

	Indicadores	2019	2018	2017
EFETIVOS	**Taxa de Feminização** (Efetivo feminino / Efetivo total x 100)	**55,7%**	55,5%	55,2%
	Taxa de Masculinização (Efetivo masculino / Efetivo total x 100)	**44,3%**	44,5%	44,8%
	Índice de Tecnicidade (Téc.Superior + Informática (Lic.) / Efetivo total x 100)	**20,9%**	20,8%	19,6%
	Índice de Tecnicidade | Mulheres (Téc.Superior + Informática (Lic.) Mulheres / Efetivo total x 100)	**14,0%**	13,4%	12,2%
	Índice de Tecnicidade | Homens (Téc.Superior + Informática (Lic.) Homens / Efetivo total x 100)	**6,9%**	7,2%	7,3%
	Índice de Pessoal Assistente Técnico (Assistente Técnico / Efetivo total x 100)	**26,6%**	28,1%	28,8%
	Índice de Pessoal Assistente Operacional (Assistente Operacional / Efetivo total x 100)	**50,2%**	49,3%	49,8%
	Índice de Enquadramento (Nº total Dirigentes / Efetivo total x 100)	**1,8%**	1,8%	1,8%
	Nível Médio Etário (∑ das idades / Efetivo total)	**49,8**	49,8	49,1
	Nível Médio Etário | Mulheres (∑ das idades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	**50,0**	50,0	49,3
	Nível Médio Etário | Homens (∑ das idades dos Homens / Efetivo total masculino)	**49,6**	49,5	48,8
ANTIGUIDADE	**Nível Médio Antiguidade** (∑ das antiguidades / Efetivo total)	**19,3**	19,4	18,6
	Nível Médio Antiguidade | Mulheres (∑ das antiguidades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	**19,0**	19,3	18,4
	Nível Médio Antiguidade | Homens (∑ das antiguidades dos Homens / Efetivo total masculino)	**19,3**	19,5	18,8
ESTRUTURA HABILITACIONAL	**Taxa de Formação Superior** (Efetivo c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Efetivo total x 100)	**26,5%**	26,0%	24,9%
	Taxa de Formação Superior | Mulheres (Efetivo feminino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Mulheres x 100)	**21,0%**	29,9%	27,8%
	Taxa de Formação Superior | Homens (Efetivo masculino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Homens x 100)	**30,8%**	21,3%	21,3%
ADMISSÕES / SAÍDAS	**Índice de Admissões** (Nº total de admissões + regressados / Efetivo total x 100)	**8,5%**	3,3%	4,8%
	Índice de Admissões | Mulheres (Nº total de admissões + regressados de mulheres / Efetivo total x 100)	**4,9%**	2,3%	2,7%
	Índice de Admissões | Homens (Nº total de admissões + regressados de homens / Efetivo total x 100)	**3,6%**	1,0%	2,1%

	Indicadores	2019	2018	2017
ADMISSÕES / SAÍDAS (cont.)	**Índice de Saídas** (Nº total de saídas definitivas + provisórias / Efetivo total x 100)	**5,5%**	3,8%	5,4%
	Índice de Saídas | Mulheres (Nº total de saídas definitivas + provisórias de mulheres/ Efetivo total x 100)	**2,5%**	2,3%	3,6%
	Índice de Saídas | Homens (Nº total de saídas definitivas + provisórias de homens/ Efetivo total x 100)	**3,0%**	1,6%	1,8%
	Índice de Saídas Definitivas (Nº total de saídas definitivas / Efetivo total x 100)	**3,4%**	1,9%	2,0%
	Índice de Rotatividade Anual (turnover) [(Nº Admissões + Nº Saídas /2) / Efetivo total x 100]	**7,0%**	3,6%	5,1%
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	**Taxa de Trabalho Extraordinário** (Número de horas trabalho extraordinário / Total horas trabalháveis/ano x 100)	**4,4%**	3,7%	3,4%
	Taxa de Trabalho Extraordinário | Mulheres (Número de horas trabalho extraordinário de mulheres / Total horas trabalháveis/ano x 100)	**1,9%**	1,6%	1,5%
	Taxa de Trabalho Extraordinário | Homens (Número de horas trabalho extraordinário de homens / Total horas trabalháveis/ano x 100)	**7,4%**	6,4%	5,6%
ABSENTISMO	**Taxa de Absentismo** (Número de dias de ausência / Nº trab. x dias trabalhados/ano x 100)	**13,3%**	12,2%	11,5%
	Taxa de Absentismo | Mulheres (Número de dias de ausência das mulheres / Nº trab.mulheres x dias trabalhados/ano x 100)	**15,9%**	15,0%	13,4%
	Taxa de Absentismo | Homens (Número de dias de ausência dos homens / Nº trab.homens x dias trabalhados/ano x 100)	**10,0%**	9,2%	9,2%
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	**Taxa de Participação em Formação** (Número de trabalhadores abrangidos/ Efetivo total x 100)	**70,0%**	67,4%	57,7%
	Taxa de Participação em Formação | Mulheres (Número de trabalhadores abrangidos Mulheres/ Efetivo total x 100)	**45,4%**	41,8%	34,5%
	Taxa de Participação em Formação | Homens (Número de trabalhadores abrangidos Homens/ Efetivo total x 100)	**24,6%**	25,6%	23,2%
SEGURANÇA E SAÚDE	**Taxa de Saúde Ocupacional** (Número de exames de medicina no trabalho / Efetivo médio x 100)	**74,2%**	71,2%	65,4%
	Taxa de incidência de acidentes de trabalho (Número total de acidentes/ Efetivo total x 100)	**4,5%**	5,5%	5,3%
	Taxa de incidência de acidentes de trabalho | Mulheres (Número total de acidentes Mulheres/ Efetivo total x 100)	**1,8%**	2,1%	1,5%
	Taxa de incidência de acidentes de trabalho | Homens (Número total de acidentes Homens/ Efetivo total x 100)	**2,7%**	3,4%	3,8%

1. - Caracterização dos Recursos Humanos

1.1. Evolução dos Recursos Humanos

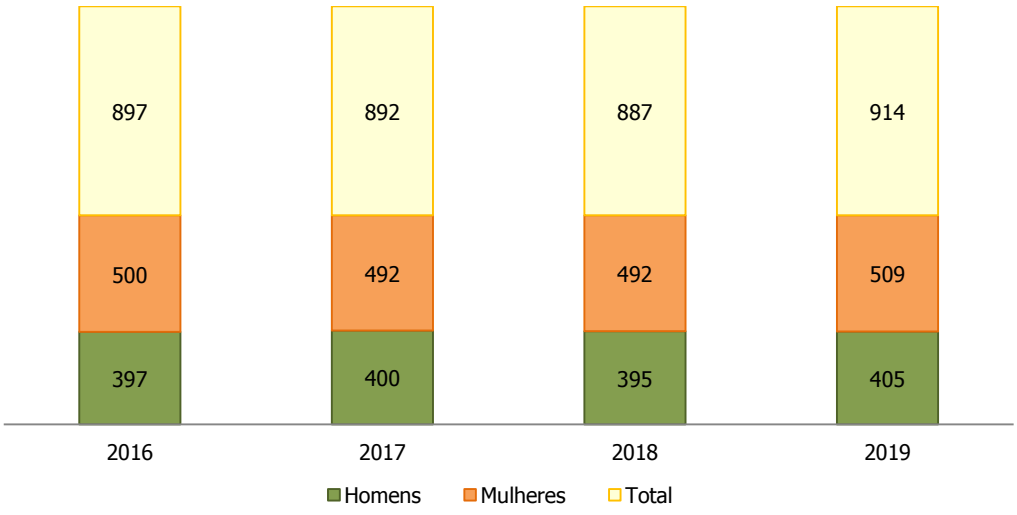
A 31 de dezembro do ano 2019, a Câmara Municipal de Palmela dispunha de um total de 914 trabalhadores/as em exercício de funções.

A sua distribuição por género revelou a tendência já confirmada nos anos anteriores (2016,2017,2018), com predominância do género feminino no universo de trabalhadores/as, correspondendo a uma taxa de feminização de cerca de 55% e, consequentemente, uma taxa de masculinização de 45%.

Relativamente à evolução dos recursos humanos (gráfico 1), verifica-se uma inversão na tendência dos últimos 3 anos, em que o decréscimo do total de efetivos tem sido uma constante, em consequência do número de saídas definitivas registadas (maioritariamente por motivo de aposentação) ser substancialmente superior ao de novas admissões de trabalhadores/as. Contudo, o Município de Palmela tem assegurado o recrutamento de trabalhadores/as para mitigar necessidades de recursos humanos, registando-se em 2019 o acréscimo de 27 trabalhadores/as no cômputo do efetivo total do município.

Em 2019, importa assinalar que, atendendo a que o Município de Palmela se encontra numa situação de equilíbrio financeiro, não lhe foram impostas, por via da da Lei do Orçamento de Estado para 2019 (Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro), quaisquer restrições ao recrutamento de pessoal, sem prejuízo, no entanto, da necessária observância das regras de equilíbrio orçamental, do limites de endividamento e demais obrigações de sustentabilidade financeira.

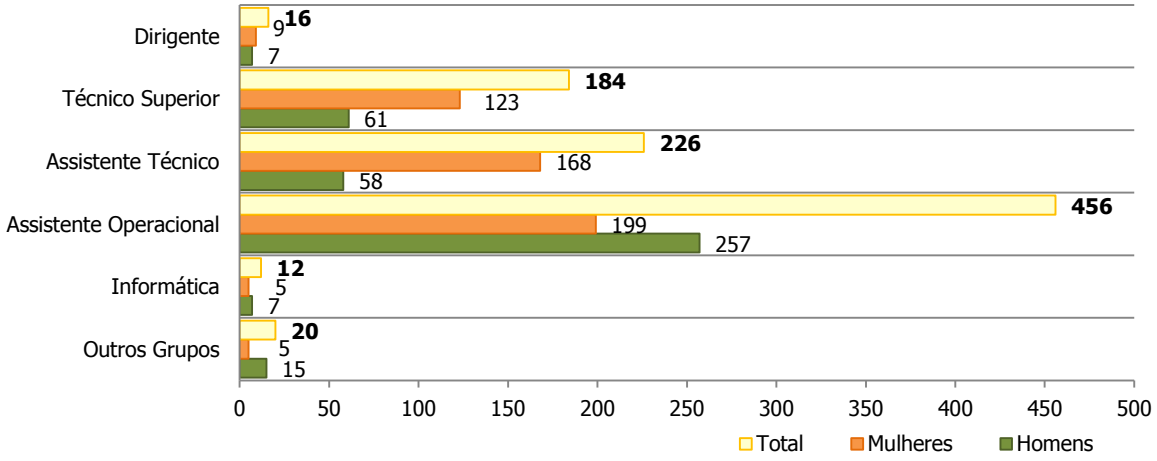
Gráfico 1 - Evolução dos recursos humanos segundo o género



1.2. Contagem de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional e género

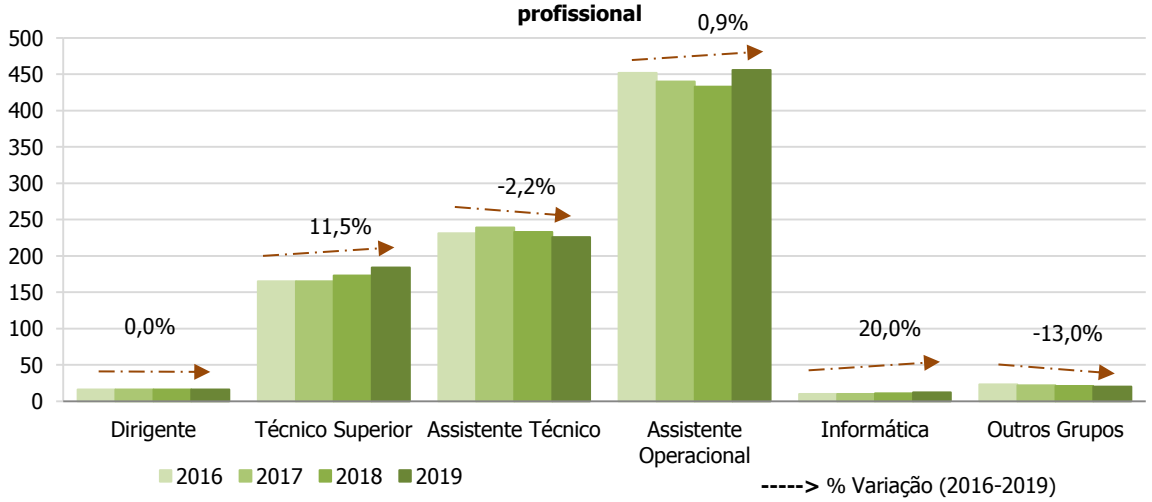
Considerando a distribuição de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional e género, constata-se que o grupo com o número mais significativo no universo ativo da autarquia é o Assistente Operacional, que representa 50% do total de efetivos, seguido dos Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores, com 25% e 20% do total, respetivamente. O grupo Dirigentes perfaz 2% e o efetivo informático 1%. Realça-se que os Outros Grupos integram trabalhadores/as das carreiras subsistentes e não revistas, carreira especial de fiscalização, Chefe de Gabinete, Adjunto da Presidência, Secretário da Presidência e Secretárias de Vereação, com representação de 2%.

Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira e género



Da análise retrospetiva sobre a evolução de trabalhadores/as, segundo o cargo/carreira profissional, conforme apresentado no gráfico 3, verifica-se que na maioria dos grupos profissionais houve um acréscimo de efetivos, contrariando a tendência para o respetivo decréscimo que se tem mantido nos últimos anos. O Município de Palmela tem assegurado o recrutamento de trabalhadores/as para mitigar necessidades de recursos humanos nas áreas técnicas e operacionais, recorrendo às reservas de recrutamento, válidas por 18 meses, constituídas no âmbito de procedimentos concursais concluídos, à abertura de novos em áreas onde existe manifesta escassez de pessoal, quando não se revelem adequadas outras formas de provimento de postos de trabalho e, ainda, com recurso ao instrumento de mobilidade na categoria, através da Bolsa de Emprego Público.

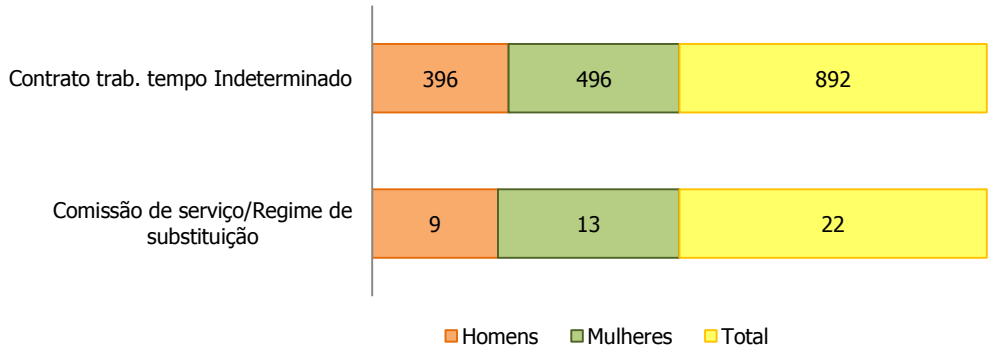
Gráfico 3 - Evolução do número de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional



1.3. Contagem de trabalhadores/as segundo modalidade de vinculação e género

Em relação às modalidades de vinculação, consagradas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, realça-se que cerca de 97,6% do total de trabalhadores/as estão vinculados/as em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 2,4% encontram-se em regime de substituição e de comissão de serviço, no âmbito de cargos dirigentes.

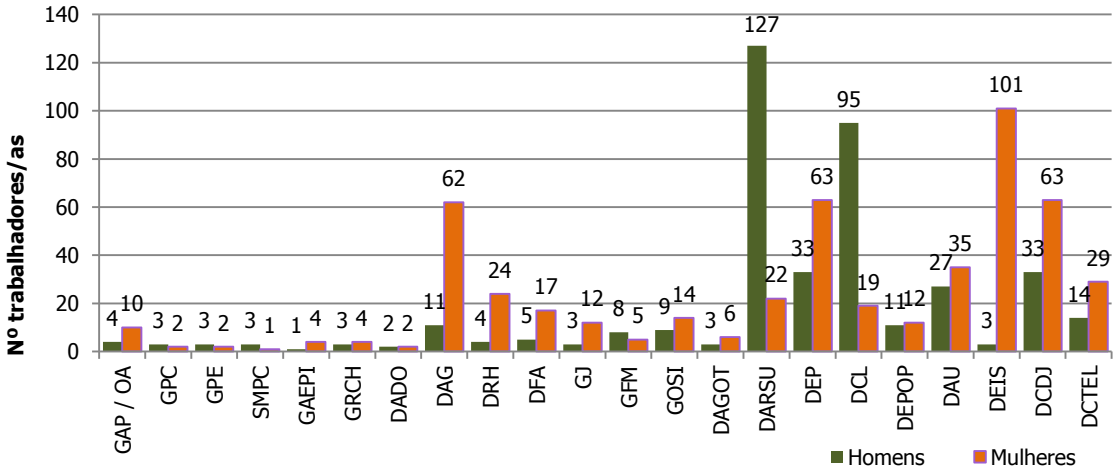
Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores/as segundo o vínculo e género



1.4. Contagem de trabalhadores/as segundo a unidade orgânica e género

Após análise ao gráfico 5, assinala-se que as unidades orgânicas com a maior concentração de trabalhadores/as são, designadamente, a Divisão de Águas e Resíduos Sólidos Urbanos (16%), a Divisão de Conservação e Logística (12%), a Divisão de Educação e Intervenção Social (11%), seguida da Divisão de Espaço Público (11%), com um diferencial mínimo quanto ao número de efetivos.

Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadoras/es por unidade orgânica



1.5. Contagem de trabalhadores segundo o nível etário e género

Conforme exposto no gráfico 6, a maior concentração de efetivos encontra-se no intervalo dos 55-59 de anos de idade, com um peso de 20% do total, seguido das faixas etárias dos 40-44 e 45-49 anos representando cada uma 19%.

Embora o número de efetivos tenha aumentado relativamente a anos anteriores, através do reforço de recursos humanos, a média de idades dos trabalhadores mantem-se nos 50 anos de idade. No que respeita à taxa de envelhecimento que representa o peso de trabalhadores/as com 55 ou mais anos no total de efetivos e emprego jovem que corresponde à taxa de trabalhadores/as com uma idade inferior a 34 anos, ambas aumentaram relativamente ao ano 2018, visto que a taxa de envelhecimento, situou-se nos 35% com mais 2 pontos percentuais, e a taxa de emprego jovem, fixou-se nos 4%, com mais um ponto percentual.

Segundo o género, constata-se que a distribuição dos homens e das mulheres é semelhante, atendendo a que estão posicionados/as maioritariamente no escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade.

Gráfico 6 - Estrutura etária segundo o género

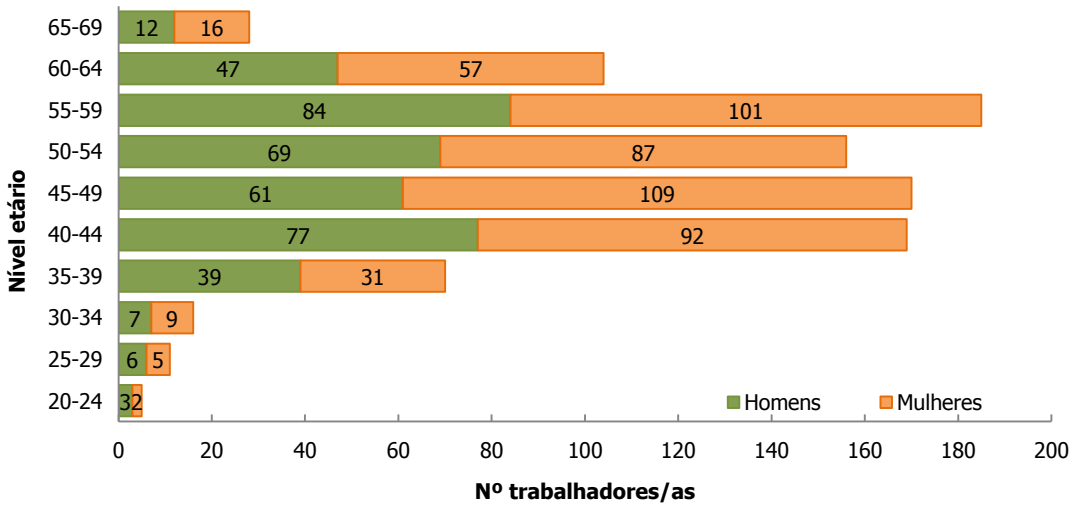
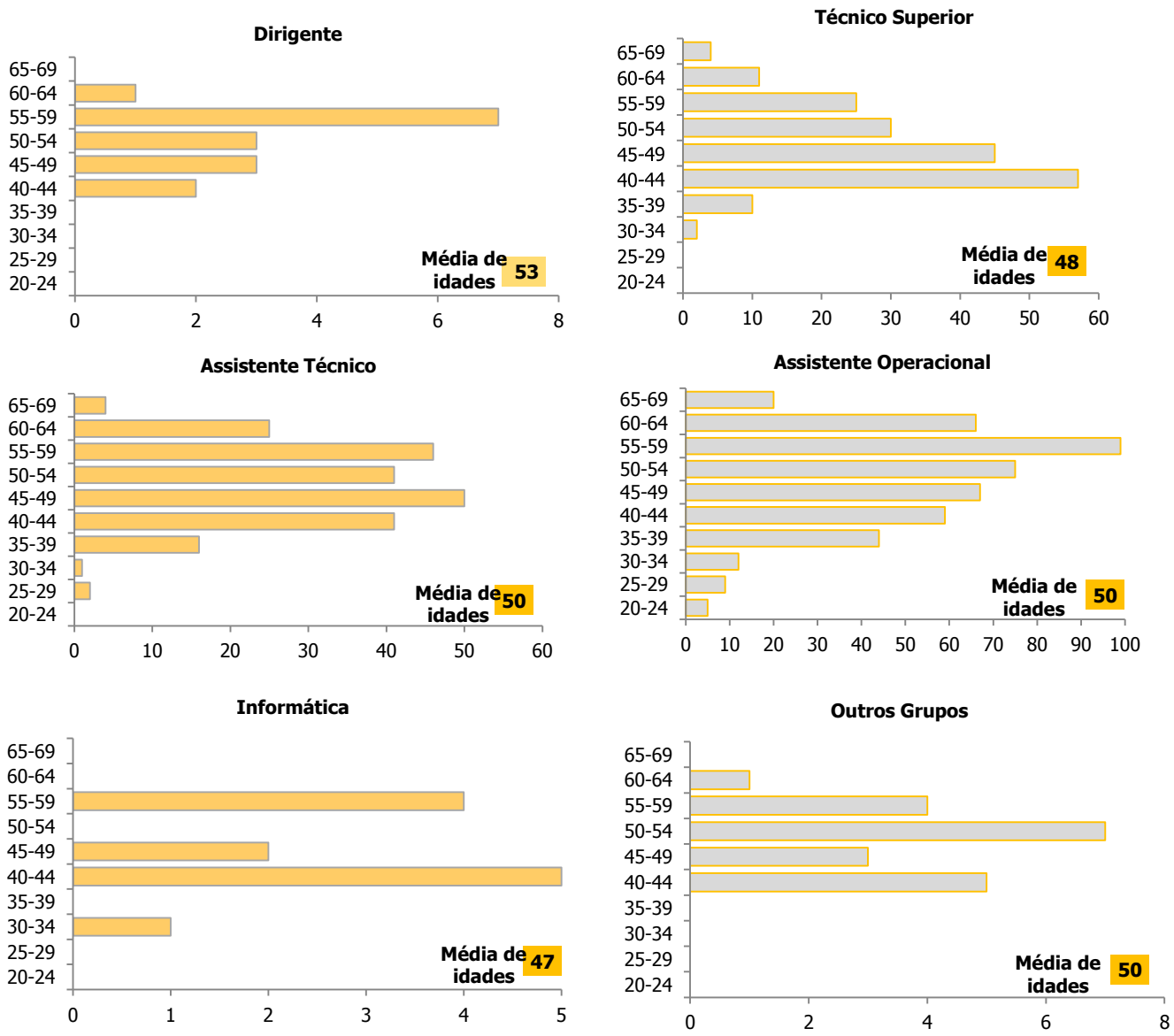


Gráfico 7- - Análise detalhada da estrutura etária por cargo/carreira profissional



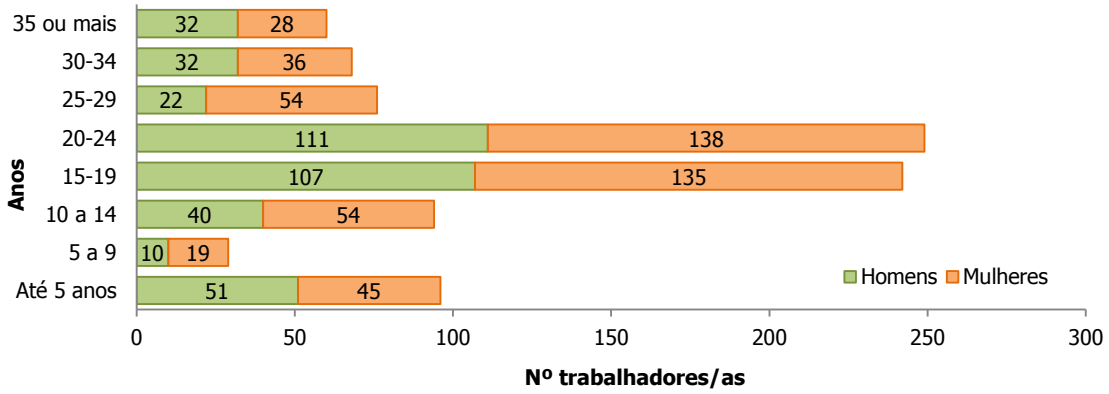
Numa análise mais detalhada da estrutura etária segundo o cargo/carreira profissional, constata-se que o grupo que apresenta a média de idade mais elevada é o Dirigente, com 53 anos. Os grupos da área Informática e Técnico Superior e revelam as médias mais baixas, 47 e 48 anos, respetivamente.

Os restantes grupos representam uma média de idades de 50 anos, contudo à semelhança de anos anteriores, os indicadores de idade média demonstram uma tendência de envelhecimento na carreira Assistente Operacional, comparativamente às áreas técnicas e administrativas, visto o maior número de trabalhadores/as se situar no intervalo dos 55-59 anos de idade.

1.6. Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de antiguidade e género

A caraterização dos efetivos segundo a sua antiguidade na câmara, demonstra uma concentração significativa de trabalhadores/as no intervalo dos 15-19 anos de serviço (242 trabalhadores/as) e no intervalo dos 20-24 anos (249 trabalhadores/as), equivalente a 26% e 27% do total de efetivos, que agrupados totalizam o peso de 53%. O nível de antiguidade inferior a 5 anos, aumentou em relação ao ano 2018, representando uma taxa de 11% do total de efetivos, ocasionada por recentes contratações.

Gráfico 8 - Nível de antiguidade segundo o género

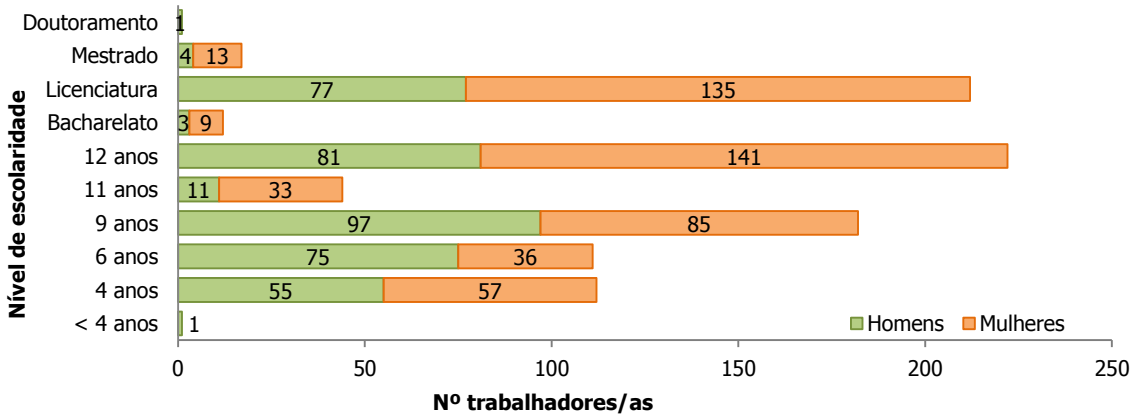


1.7. Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade e género

No que concerne às habilitações literárias, cerca de 44% dos efetivos tem habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade, 29% possui o 11º e 12º ano e 27% detém habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

Em termos gerais, a estrutura habilitacional dos/as trabalhadores/as da autarquia, mantém-se similar a anos transatos, constatando-se que o pessoal dirigente e técnico superior compõem os grupos de pessoal com formação académica de nível superior, sendo que o pessoal assistente técnico e operacional formam, na sua maioria, os grupos de pessoal com um nível habilitacional até ao 12.º ano ou equivalente, existindo alguns destes trabalhadores/as com formação académica superior.

Gráfico 9 - Nível de escolaridade segundo o género



2. Recrutamento e Mobilidade

2.1. Contagem de trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as durante o ano

Quadro 1 – Admissão/regresso trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as

Situação	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros Grupos	**Total**	%
Outras situações	0	1	0	2	1	2	**6**	**7,7**
Regresso de licença	0	1	0	0	0	0	**1**	**1,3**
Mobilidade na categoria (de outras entidades)	0	15	8	1	0	0	**24**	**30,8**
Procedimento concursal	0	8	1	38	0	0	**47**	**60,3**
Total	**0**	**25**	**9**	**41**	**1**	**2**	**78**	**100,0**

Do total de admissões/regressos de trabalhadores/as registadas durante o ano 2019, destacam-se as novas admissões em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na sequência de aprovação em procedimentos concursais (47) e as situações decorrentes de processos de mobilidade na categoria de outras entidades para o Município de Palmela (24). Importa assinalar que, no cômputo das entradas estão incluídas as 2 intercomunicabilidades entre carreiras, que se efetivaram através de procedimento concursal, designadamente da carreira de assistente técnico/a para técnico/a superior, em sede de valorização profissional e otimização do capital humano.

Relativamente à análise segundo a carreira profissional, constata-se que o grupo Assistente Operacional foi o que registou o maior fluxo de entradas, representando 53% do total de admissões.

Durante o ano de 2019, registou-se igualmente a consolidação definitiva da mobilidade na categoria de 24 trabalhadores/as oriundos/as de outras entidades, que iniciaram funções na autarquia em anos anteriores.

2.2. Contagem das saídas dos/as trabalhadores/as segundo a carreira profissional e o motivo

Quadro 2 – Saída de trabalhadores/as segundo a carreira e motivo

Motivo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros Grupos	Total	%
Outras situações	0	7	11	3	0	2	**23**	**45,1**
Sanção disciplinar	0	0	0	2	0	0	**2**	**3,9**
Regresso ao serviço após termo de mobilidade na CMP	0	5	1	1	0	0	**7**	**13,7**
Cessação vínculo contratual	0	1	0	1	0	0	**2**	**3,9**
Aposentação	0	1	4	12	0	0	**17**	**33,3**
Total	**0**	**14**	**16**	**19**	**0**	**2**	**51**	**100,0**

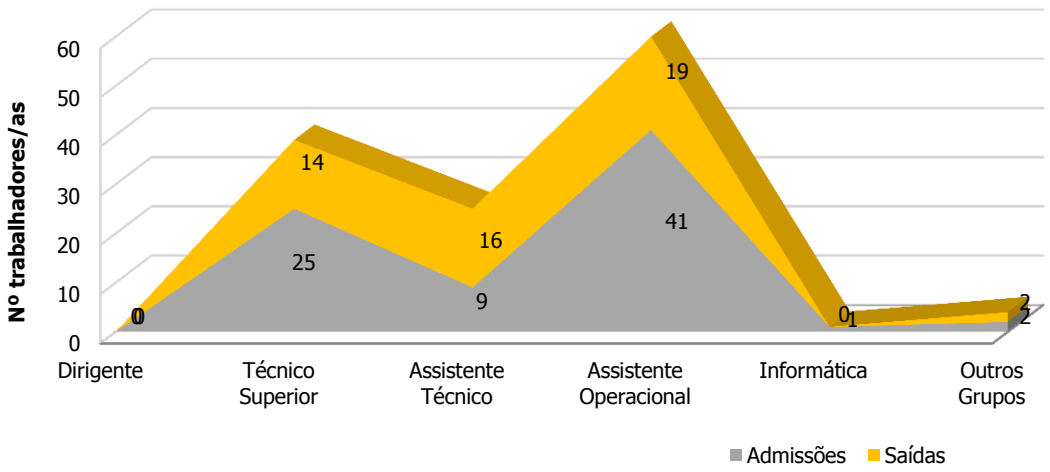
Durante o ano de 2019, registou-se um total de saídas de 51 trabalhadores/as, 32 situações corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria por motivo de aposentação, perfazendo um total de 17. O grupo Assistente Operacional registou o maior número de saídas, equivalente a 37% do total.

2.3. Contagem de admissões e saídas de trabalhadores/as durante o ano

Após análise dos dados respeitantes ao movimento de entradas e saídas de trabalhadores/as no ano 2019 (gráfico 10), verifica-se que é o grupo Assistente Operacional que regista um maior número de movimentações a nível de admissões e saídas de pessoal, num total de 41 trabalhadores/as admitidos e 19 que deixaram de exercer funções no município.

O índice de admissões é de 8,2%, registando um acréscimo relativamente ao ano anterior (3,3%). O índice de saídas é de 5,3%, que reflete igualmente um aumento, comparativamente ao ano transato (3,8%).

Gráfico 10 - Admissão e saída de trabalhadores/as



2.4. Contagem das mobilidades de trabalhadores entre serviços

Durante o ano de 2019, ocorreram 18 situações de mobilidade entre serviços, no sentido de valorizar e adequar as competências de trabalhadores/as às exigências funcionais dos postos de trabalho, numa lógica de diversificação das tarefas e rotatividade de equipas, permitindo enfrentar novos desafios de trabalho e efetuar novas aprendizagens.

Incluídos nestas mobilidades constam igualmente trabalhadores/as que carecem de reafectação por motivo de incapacidade medicamente comprovada, promovendo a adaptabilidade das funções às características da pessoa.

3. Valorizações remuneratórias

3.1. Valorizações remuneratórias de trabalhadores

Quadro 3 – Valorizações remuneratórias

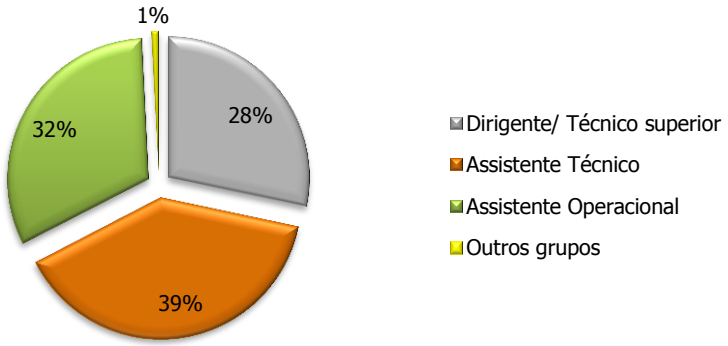
	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros grupos	Total
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	76	127	132	-	3	338
Promoções (carreiras não revistas)	-	-	-	2	-	2

De acordo com o previsto na Lei de Orçamento de Estado para 2019 (LOE 2019) - aprovada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, dando continuidade ao trabalho desenvolvido no âmbito do processo de descongelamento de carreiras e alteração do posicionamento remuneratório de trabalhadores/as em 2018, foi possível efetivar a progressão remuneratória, à luz do regime obrigatório por acumulação de 10 pontos na avaliação de desempenho (SIADAP), previsto no nº 7 do art.º 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) na sua atual redação, a um universo de 338 trabalhadores/as (equivalente a 37% do total de efetivos), que reuniram os requisitos legalmente previstos (10 pontos na avaliação de desempenho).

Por via das regras de acesso a categorias superiores, aplicáveis às carreiras especiais - carreira de Informática -, garantiu-se a promoção de dois trabalhadores, através de procedimento concursal.

Da análise segundo a carreira profissional, verifica-se que o grupo Assistente Operacional apresenta o maior número de trabalhadores/as que sofreram alterações do posicionamento remuneratório (equivalente a 39%).

Gráfico 11 | Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório



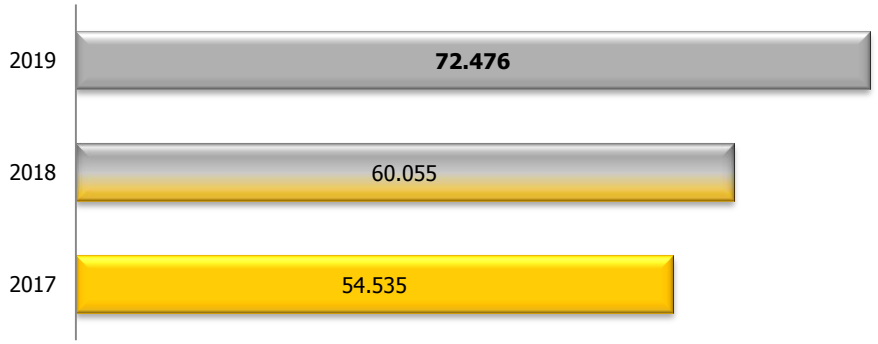
Em sede de valorização remuneratória, importa ainda destacar que, na sequência da atualização da base remuneratória da Administração Pública (para 635,07€), operada pelo Decreto-Lei nº 29/2019, de 20 de fevereiro, com produção de efeitos a janeiro de 2019, foram desencadeados os procedimentos internos necessários para assegurar a atualização do valor mínimo da remuneração a aproximadamente 250 trabalhadores/as do município.

4. Trabalho suplementar e absentismo

4.1. Contagem de horas de trabalho suplementar realizado no ano

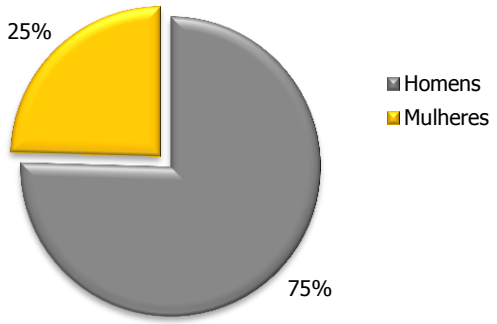
Ao longo do ano de 2019, os/as trabalhadores/as da autarquia realizaram 72.476 horas de trabalho suplementar. Verificando-se um acréscimo no número de horas efetivadas, tendência que se mantêm nos últimos anos, visto em 2017 o total das horas executadas ter sido 54.535 e 60.055 no ano de 2018.

Gráfico 12 - evolução do Total horas suplementares realizadas 2017/2019



No que respeita à distribuição das horas de trabalho suplementar segundo o género, embora o número de efetivos femininos seja superior, é o género masculino que contabiliza um maior número de horas suplementares, totalizando 54.685 horas, o que equivale a 75% do total, enquanto as mulheres somaram 17.791 horas extras realizadas ao longo ano, representando 25%.

Gráfico 13 - Horas de trabalho suplementar segundo o género



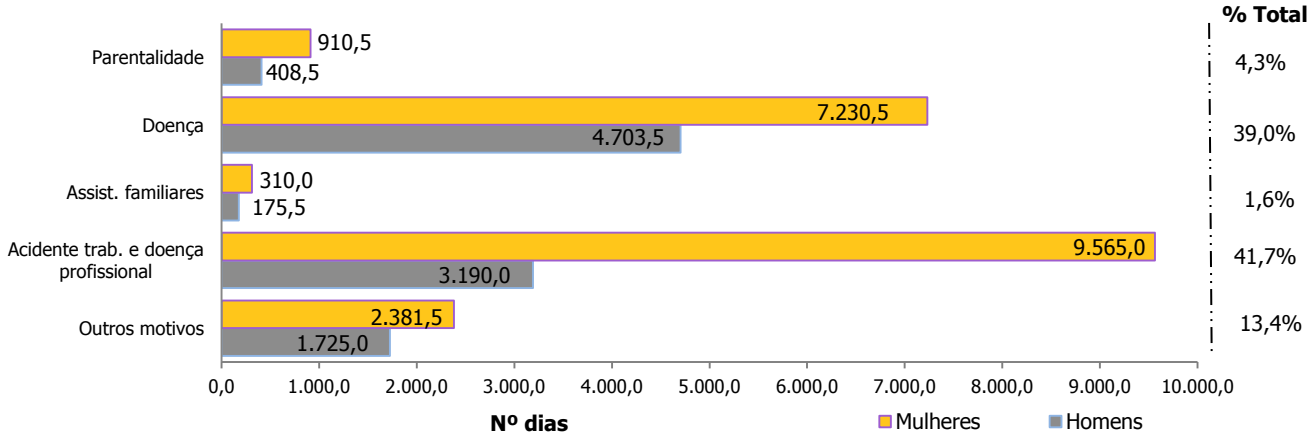
4.2. Contagem de dias de ausência ao trabalho durante o ano

Quadro 4 - Evolução do total de ausências ao serviço ao longo dos anos

Designação	2016	2017	2018	2019
N.º de dias de ausência	25.123	25.563	27.259,5	30.239,5
N.º de trabalhadores/as	897	892	887	914
Taxa de Absentismo	10,7	11,5	12,2	12,7

Nos últimos quatro anos verifica-se um acréscimo de dias de ausência ao serviço, provavelmente motivados pelo aumento do dia número de trabalhadores, tendência que se mantem quanto à taxa de absentismo.

Gráfico 14 - Total de ausências ao trabalho segundo o motivo e género

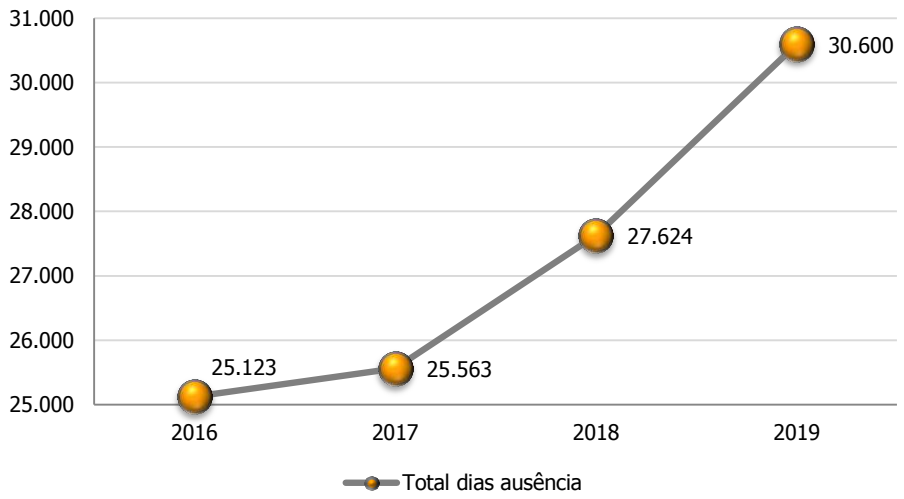


No ano em análise, as ausências ao serviço totalizam 30.600 dias de trabalho não prestado. É de realçar que o motivo com maior expressão são as ausências originadas por acidente de trabalho e doença profissional, com a representatividade de 41,7%, seguida da doença natural que perfaz 39% do total.

Relativamente ao género, são as mulheres que registaram um maior número de ausências, somando 20.397,5 dias, representando 67% do total, comparativamente aos homens que se ausentaram 10.202,5 dias, perfazendo 33%.

As ausências justificadas, classificadas por outros motivos, são motivadas por situações de socorrismo, falecimento de familiar, atividade sindical, greve, doação de sangue, casamento, trabalhador-estudante, cumprimento de pena disciplinar, deslocação a entidades escolares (acompanhamento da situação escolar dos descendentes), entre outros.

Gráfico 15 - Total dias ausência



Da análise do gráfico 15, constata-se que no ano de 2019 foi registado um acréscimo de 2.980 dias, comparativamente ao ano anterior, em resultado do aumento das faltas dadas por motivo de doença profissional, decorrente não só das ausências verificadas nos novos processos presuntivos de doença profissional, participados no ano em estudo (mais 19 que o ano anterior) como em grande parte de processos instruídos em anos anteriores, que aguardam a avaliação, muitas vezes tardia, por parte do Departamento de Proteção contra Riscos Profissionais (DPRP), entidade competente legalmente para reconhecer, ou não, a existência de doença profissional.

O protelar de situações desta natureza sem qualquer intervenção por parte das entidades compententes, com a obrigatoriedade do município manter o pagamento integral da remuneração, bem como do subsídio de refeição, relativamente às/ aos subscritores da CGA, durante os períodos de ausência justificada constitui fator critico muito assinalável. De destacar que da totalidade das faltas por doença profissional, cerca de 80%, são referentes a processos de anos transatos, alguns dos quais remontam a 2013/2014.

É ainda de salientar que, embora a doença (natural) apresente o peso mais significativo no total de ausências ao trabalho (39%), registou-se um decréscimo do número de dias em relação ao ano precedente (2019: 11.934; 2018: 12.646,5).

5. Formação Profissional

5.1. Formação profissional durante o ano

A formação profissional assume um papel essencial como instrumento à aquisição de conhecimentos técnicos e desenvolvimento de competências sociais e comportamentais indispensáveis ao desempenho de uma atividade profissional.

No ano de 2019, deu-se continuidade à atividade formativa planeada, assegurando a promoção e realização de ações de formação sobre matérias de extrema importância para a prossecução das competências municipais e em respeito às imposições legais, consideradas determinantes no contexto de trabalho, nomeadamente por imperativos legais, aplicação de novos regimes jurídicos, exigências

de novas aplicações informáticas e desenvolvimento de competências comportamentais, dando particular importância à "formação à medida" e "on job".

Quadro 5 - Formação profissional

Ano	Nº Ações	Nº Participações	Horas despendidas em formação	Custos
2016	118	630	6.685,5	14.079 €
2017	148	848	8.581	8.380 €
2018	129	1.025	5.547	6.334 €
2019	**162**	**951**	**9.860**	**4.874€**

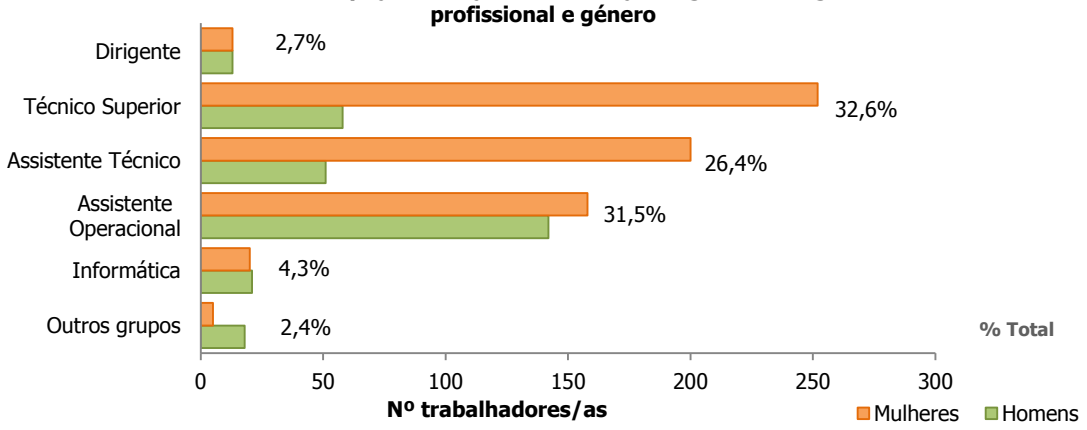
Durante o ano em análise, foram realizadas 162 ações de formação, dirigidas a trabalhadores/as da Câmara Municipal, onde se registaram um total de 951 participações e 9.860 horas despendidas nessa mesma formação.

Em 2019, a autarquia continuou a acautelar necessidades formativas, suportando os respetivos encargos financeiros relativamente a formação imposta legalmente e recorrendo à bolsa de formadores internos, a parcerias com entidades externas, assim como no âmbito de planos intermunicipais (AMRS - Associação de Municípios da Região de Setúbal e AML – Área Metropolitana de Lisboa).

Foram promovidas e realizadas ações de formação consideradas relevantes no contexto de trabalho, nomeadamente por exigências de aplicações informáticas, aplicação de novos regimes jurídicos, na promoção da segurança no trabalho ou aplicação de novas técnicas e metodologias de trabalho inerentes às funções das áreas operacionais (limpeza urbana, manutenção de parques e jardins, eletricidade, entre outros).

É de realçar que, no âmbito do curso de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) iniciado em 2018, 12 trabalhadores\as obtiveram nível secundário conferindo o nível 3 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (12º ano de escolaridade), e três estão em processo de conclusão. Considerado um processo bastante relevante no âmbito da valorização profissional, consiste na identificação de competências e na construção de portfólio de aprendizagens adquiridas ao longo da vida, em contextos formais, não-formais e informais, com base no princípio de que a aprendizagem não se limita aos contextos de educação formal, valorizando assim o conjunto de conhecimentos e saberes que as pessoas detêm.

Gráfico 16 - Participação em ações de formação segundo o cargo/carreira profissional e género



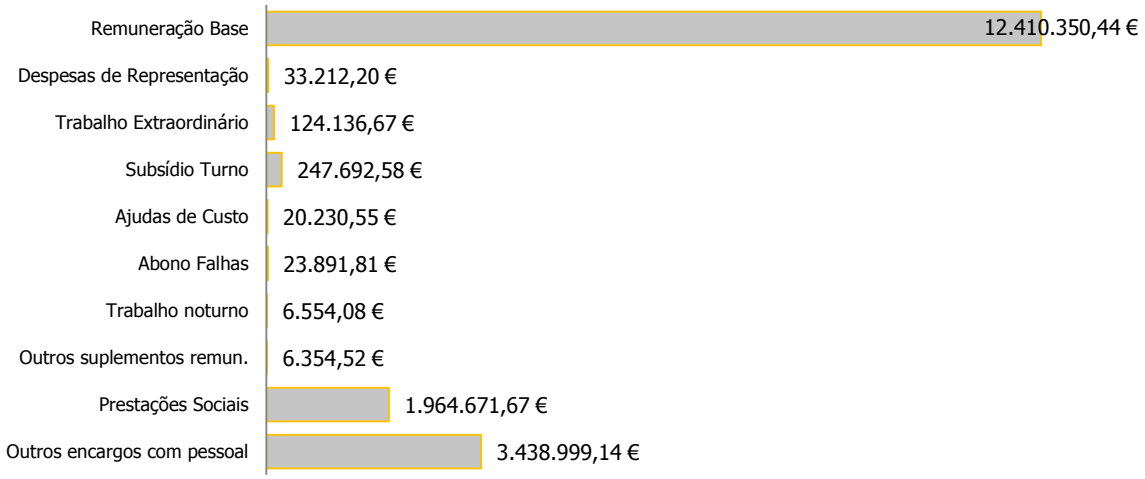
Segundo a carreira profissional, sobressaem os/as Técnicos Superiores com um peso de cerca de 33% do total de participações em ações de formação, seguindo-se o grupo Assistente Operacional com 32%, os Assistentes Técnicos com 26%, Informática com uma taxa de participação de 4% e o grupo Dirigente com 3%. Os/as trabalhadores/as integrados/as nos Outros Grupos apresentam um peso de 2% do total de participações.

Considerando o género, à semelhança de anos anteriores continuam a ser as mulheres a registar o maior número de participações em ações de formação, correspondente a 68%, comparativamente aos homens que representam 32%.

6. Encargos com pessoal

6.1. Encargos com o pessoal durante o ano

Gráfico 17 - Encargos com Pessoal



A estrutura de encargos com pessoal reporta-se à totalidade de despesas relativas a pessoal do serviço[1], efetuadas entre 1 janeiro e 31 de dezembro de 2019.

Do total de encargos com pessoal, é de realçar que o valor com maior expressão é o relativo à remuneração base atribuída aos/às trabalhadores/as, equivalente a 68% do total de encargos.

Seguem-se as despesas com as prestações sociais, que representaram 11% do valor global de encargos. Neste tipo de despesas com pessoal estão incluídos os valores referentes às prestações familiares (abono de família a crianças e jovens, subsídio de educação especial, subsídio por assistência de 3ª pessoa), subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, subsídio de refeição e ainda os encargos com a saúde (ADSE).

Em 2019, os encargos com suplementos remuneratórios correspondem a 3% dos custos com o pessoal, destacando-se as despesas de representação (dirigentes), trabalho suplementar, subsídio de turno, trabalho normal noturno, ajudas de custo, abono de transporte e abono para falhas.

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

No cômputo estão incluídos outros encargos com pessoal, designadamente, as contribuições da entidade patronal para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social, correspondendo a 19% do total de encargos.

7. Ação Social e Saúde Ocupacional

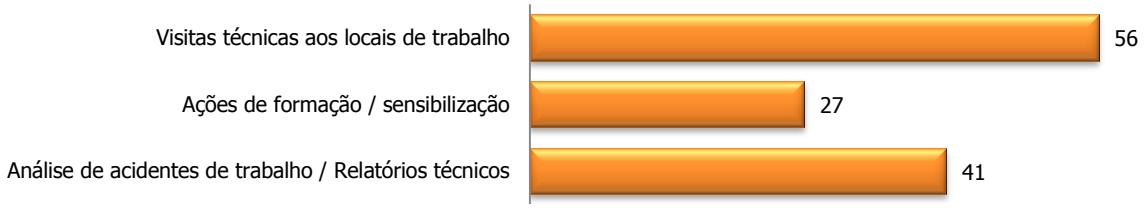
7.1. Ação Social

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

- Realização de sessões de acolhimento e integração para 47 de novos/as trabalhadores/as, admitidos/as na sequência de procedimento concursal, bem como para 24 trabalhadores/as em processo de mobilidade na categoria.
- Em sede de apoio e acompanhamento social de trabalhadores/as, foram ainda realizados atendimentos, efetuadas diversas diligências e estabelecidos contactos com instituições e entidades externas competentes, no sentido de promover o encaminhamento e/ou resolução de situações identificadas. Foi prestado apoio jurídico na instrução de pedidos junto dos tribunais, para redução da proporção de penhoras que incidem sobre as remunerações de trabalhadores/as.

7.2. Segurança no Trabalho

Gráfico 18 | Atividades de segurança no trabalho

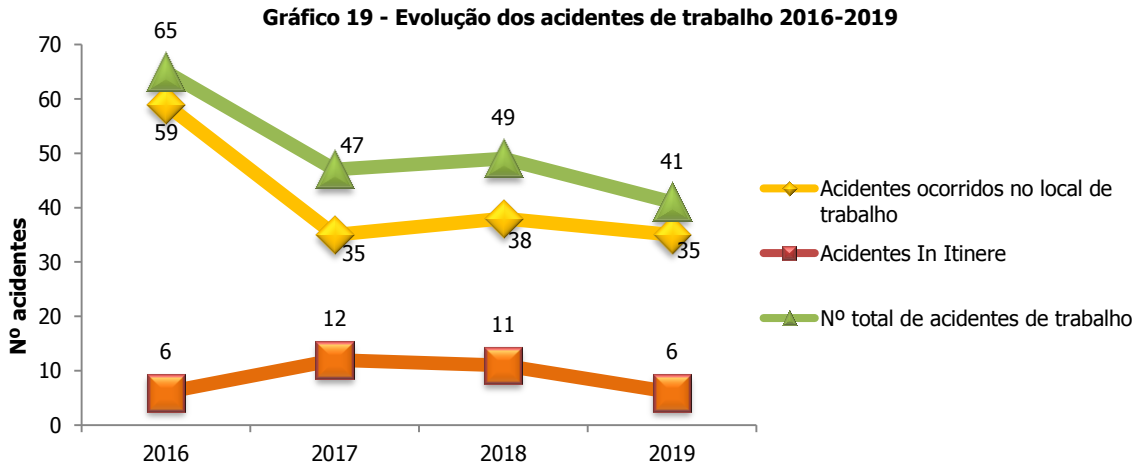


No âmbito da atividade de segurança no trabalho, salientam-se as seguintes ações:

- Realização de 56 visitas técnicas aos locais de trabalho, que tiveram por objetivo efetuar a análise das tarefas desempenhadas em contexto profissional e condições de trabalho, a avaliação ergonómica de postos de trabalho e a avaliação de riscos profissionais.
- Realização de ações de formação/sensibilização dirigidas a trabalhadores/as, com o intuito de informar e sensibilizar sobre a prevenção de riscos profissionais e promoção da segurança no trabalho.
- No âmbito da implementação do Regulamento Interno Municipal de Prevenção e Controlo de Alcoolemia da Câmara Municipal de Palmela (em vigor desde 27 de março de 2019), assinala-se a realização de ações de sensibilização, informação e esclarecimento dirigido a trabalhadoras/es, chefias e dirigentes sobre o funcionamento do regulamento, por forma a garantir o envolvimento de todas/os na implementação de um instrumento essencial à promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, registando-se um total de 24 ações, que envolveram a participação de 365 trabalhadoras/es.

- Organização e realização da sessão comemorativa do Dia Nacional da Prevenção e Segurança no Trabalho (28 de abril), em parceria com a ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, subordinada à temática "Segurança e Saúde no trabalho (SST) – passado, presente e futuro", com o objetivo primordial, debater matérias relacionadas com a promoção da segurança e saúde no trabalho, a sinistralidade laboral.
- Elaboração do processo de identificação de necessidades e aquisição em matéria de vestuário de trabalho, calçado de segurança e equipamento de proteção individual, assim como a sua distribuição aos trabalhadores/as, segundo as diversas áreas em que exercem funções, atendendo às tarefas desenvolvidas e os riscos profissionais associados.
- Manutenção do processo de distribuição e reposição de material de primeiros socorros pelos diversos serviços da autarquia e viaturas municipais.
- Em 2019, foi ainda organizada e realizada uma caminhada solidária "Onda Rosa", em parceria com a Liga Portuguesa Contra o Cancro, no âmbito da sensibilização para a prevenção da doença do foro oncológico, através de hábitos de vida saudáveis, tendo contado com cerca de 140 participantes.

7.3. Acidentes de Trabalho



No ano de 2019, registou-se um total de 41 participações de acidentes de trabalho, 35 dessas ocorrências foram causadas por ações desenvolvidas durante o desempenho das tarefas profissionais ou em deslocações entre as mesmas, sendo que as restantes 6 ocorreram durante o trajeto de ida para o local de trabalho ou regresso deste (acidente *In Itinere,* de acordo com o nº 1 do art.º 7º do DL nº 503/99, de 20/11, em conjugação com a alínea a) do nº 1 do art.º 9º da Lei nº 98/2009, de 04/09).

No ano em análise, a taxa de incidência de acidentes de trabalho regista uma ligeira diminuição para 4,5%, relativamente aos 5,5% registados no ano anterior, atendendo ao decréscimo do número total de acidentes participados.

É ainda de salientar que relativamente ao género, dos 41 acidentes de trabalho registados, o género masculino representa uma fatia de 61% do total, comparativamente ao género feminino (39%).

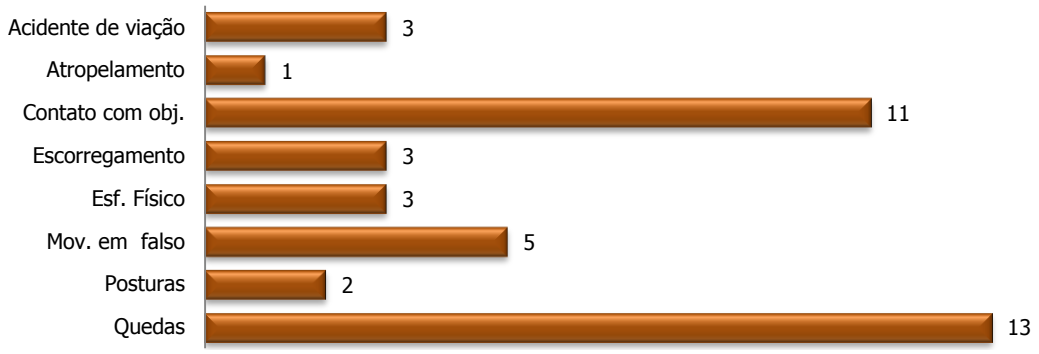
Segundo a carreira profissional, é o grupo Assistente Operacional que apresenta o peso mais significativo de ocorrência de acidentes de trabalho, equivalente a 73%. Importa salientar que esta

carreira integra as áreas funcionais que envolvem um maior esforço físico com maior exposição a riscos profissionais.

Após análise da sinistralidade segundo o tipo de acidente, constata-se que a maioria dos acidentes participados (32%) correspondeu a quedas, ocorridas maioritariamente, nas deslocações efetuadas decorrentes do desempenho de funções no exterior e ainda situações durante a realização de tarefas.

A segunda maior representação são os acidentes provocados por choque/compressão resultantes de contactos com objetos, ferramentas ou viaturas, como por exemplo o embate com a cabeça numa estrutura ou o entalamento da mão na porta de uma viatura.

Gráfico 20 - Sinistralidade segundo o tipo de acidente



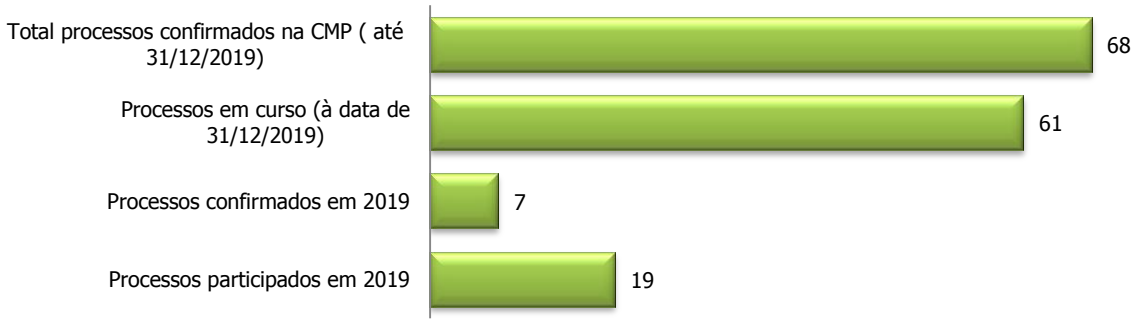
Os acidentes associados a movimentos em falso, com um peso de 12% do total de acidentes corresponderam a movimentos inadequados e inesperados que o/a trabalhador/a realizou com alguma zona do corpo (exemplo colocação inadequada do pé sobre o pavimento).

Foram ainda registados acidentes associados a esforço físico, sendo que estes acontecimentos estiveram diretamente relacionados com a realização de determinadas tarefas diárias, cuja execução implicou a exposição a riscos ergonómicos, escorregamentos e acidentes de viação.

Em termos gerais, e tendo em conta a caraterização exposta, importa assinalar que a sinistralidade registada no ano evidenciou um nível de gravidade reduzido, traduzindo-se em acontecimentos que, face à lesão corporal diagnosticada e aos mecanismos de assistência e reparação, resultaram na redução temporária da capacidade de trabalho.

7.4. Doenças Profissionais

Gráfico 21 | Doenças Profissionais

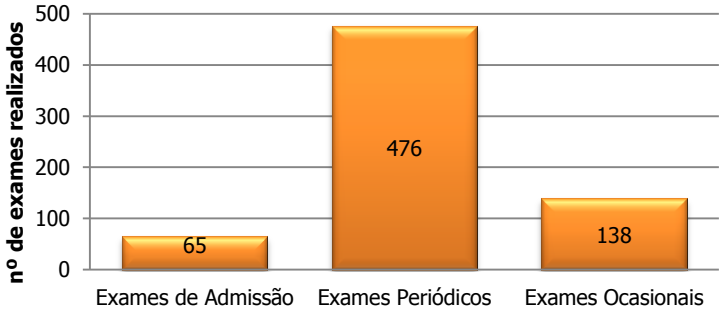


Durante ano em análise, assinala-se a confirmação de 7 processos de doença profissional, pelo Departamento de Proteção contra os Riscos Profissionais (DPRP) do Instituto de Segurança Social. Salienta-se a instrução e participação de 19 processos novos junto do DPRP.

À data de 31 de dezembro de 2019, encontravam-se em curso 61 processos de presunção de doença profissional participados (em 2019 e anos anteriores), a aguardar parecer e confirmação do DPRP. Realça-se que, em 2019 e nos anos anteriores, foram confirmados um total de 68 processos de doença profissional referentes a trabalhadores/as da autarquia.

7.5. Vigilância da Saúde

Gráfico 22 - Exames médicos



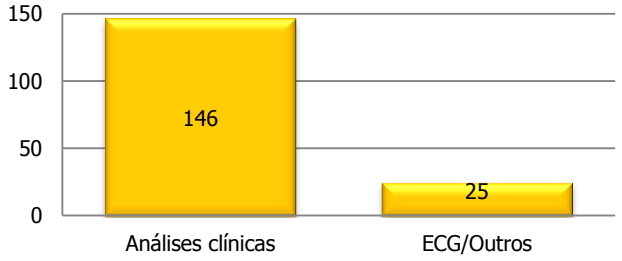
No âmbito das atividades de vigilância da saúde de trabalhadores/as, salienta-se a realização do total de 679 exames médicos, distribuídos do seguinte modo:

- Exames periódicos representam 70% do total que, nos termos do quadro legal em vigor, são realizados anualmente a trabalhadores/as com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos aos restantes;
- No que respeita a exames ocasionais, revelam uma fatia de 20%, realizados por iniciativa do/a trabalhador/a ou da chefia, com base na observação direta ou na comunicação de alteração do estado de saúde ou das condições de trabalho, assim como o regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente de trabalho;
- Quanto aos exames de admissão a representatividade é de 10%, no âmbito de procedimentos concursais, realizados antes do início da prestação de trabalho.

A taxa de saúde ocupacional registada em 2019 foi de 74%. Este indicador relaciona o número de exames médicos (admissão, periódicos e ocasionais) realizados durante o ano com o efetivo médio de trabalhadores/as ao serviço.

Para assegurar uma melhor observação e formular um diagnóstico mais preciso, foram realizados igualmente exames complementares de diagnóstico (análise clínicas, RX, entre outros).

Gráfico 23 - Exames complementares de diagnóstico



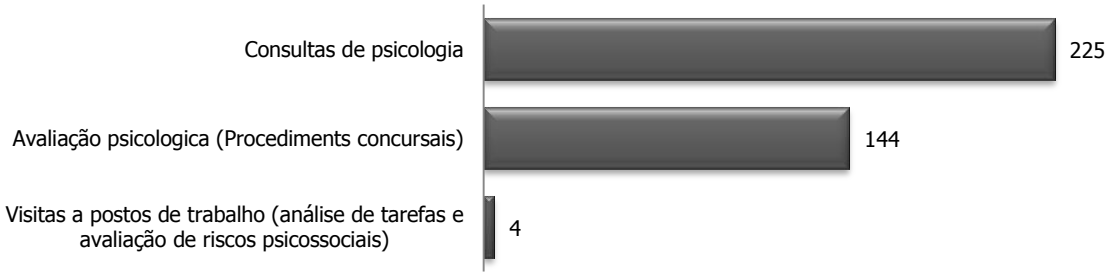
Decorrente da atividade desenvolvida pela equipa de enfermagem do Serviço de Saúde Ocupacional (SSO), destaca-se a realização de 449 consultas e de outros atos de enfermagem, como por exemplo administração da vacina da gripe, controlo da hipertensão e diabetes, entre outros.

É de salientar, que foi igualmente realizado um conjunto de rastreios de saúde nos locais de trabalho, nomeadamente, cardiovascular, respiratório e glicose, que envolveu a participação de 295 trabalhadores/as.

No âmbito das competências em matéria de promoção de saúde no trabalho salienta-se a realização de visitas a postos de trabalho, efetuadas pela equipa do serviço de saúde ocupacional.

7.6. Psicologia do Trabalho

Gráfico 24 - Atividades de psicologia do trabalho



No ano de 2019, foram realizadas um total de 225 consultas de psicologia do trabalho, que incidiram essencialmente no apoio psicológico, acompanhamento de situações de consumo de substâncias psicoativas, realização de avaliações psicológicas, orientação e encaminhamento para entidades externas competentes, acompanhamento de situações de transição para a aposentação, avaliação de competências para eventuais mobilidades entre serviços, avaliação de situações de reinserção no trabalho após ausência prolongada por motivo de doença e mediação de conflitos.

Nesta área de intervenção, é de referir que, no âmbito de procedimentos concursais para preenchimento de postos de trabalho na carreira de Técnico/a Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, procedeu-se à aplicação do método de seleção de avaliação psicológica 144 candidatos/as.

No âmbito do acompanhamento e vigilância da saúde dos/as trabalhadores/as, importa salientar que foram realizadas visitas a postos de trabalho, pela psicóloga do trabalho, em colaboração com a área técnica de segurança, com vista à análise das tarefas realizadas em contexto laboral e avaliação de riscos psicossociais.

Quadros Auxiliares

Caracterização dos Recursos Humanos

QUADRO I - Contagem de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional e género

	Outros Grupos	Informática	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Técnico Superior	Dirigente	**Total**
Homens	15	7	257	58	61	7	**405**
Mulheres	5	5	199	168	123	9	**509**
Total	**20**	**12**	**456**	**226**	**184**	**16**	**914**
%	2,2	1,3	49,9	24,7	20,1	1,8	100,0

QUADRO II - Evolução do número de trabalhadores/as por cargo/carreira (2015-2018)

	2016	**2017**	**2018**	**2019**	Variação (2016-2019)	
					Nº	%
Dirigente	**16**	**16**	**16**	**16**	0	0,0
Técnico Superior	**165**	**165**	**173**	**184**	19	11,5
Assistente Técnico	**231**	**239**	**233**	**226**	-5	-2,2
Assistente Operacional	**452**	**440**	**433**	**456**	4	0,9
Informática	**10**	**10**	**11**	**12**	2	20,0
Outros Grupos	**23**	**22**	**21**	**20**	-3	-13,0
Total	**897**	**892**	**887**	**914**	17	**1,9**

QUADRO III - Contagem de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação e género

	Comissão de serviço/Regime de substituição	Contrato trab. tempo Indeterminado	Contrato trab. termo resolutivo certo	**Total**
Homens	9	396	0	**405**
Mulheres	13	496	0	**509**
Total	**22**	**892**	**0**	**914**
%	2,4	97,6	0,0	100,0

QUADRO IV - Contagem de trabalhadores/as segundo a unidade orgânica e género

Unidade orgânica		Homens	Mulheres	**Nº Trab.**	**%**
Gabinete de Apoio à Presidência / Órgãos da Autarquia	GAP / OA	4	10	**14**	1,5
Gabinete de Participação e Cidadania	GPC	3	2	**5**	0,5
Gabinete de Planeamento Estratégico	GPE	3	2	**5**	0,5
Serviço Municipal de Proteção Civil	SMPC	3	1	**4**	0,4
Gabinete de Apoio às Empresas e Promoção do Investimento	GAEPI	1	4	**5**	0,5
Gabinete de Recuperação do Centro Histórico	GRCH	3	4	**7**	0,8
Dep. de Administração e Desenvolvimento Organizacional / Gabinete de Planeamento e Auditoria	DADO	2	2	**4**	0,4
Divisão de Administração Geral	DAG	11	62	**73**	8,0
Divisão de Recursos Humanos	DRH	4	24	**28**	3,1
Divisão de Finanças e Aprovisionamento	DFA	5	17	**22**	2,4
Gabinete Jurídico	GJ	3	12	**15**	1,6
Gabinete de Fiscalização Municipal	GFM	8	5	**13**	1,4
Gabinete de Organização e Sistemas de Informação	GOSI	9	14	**23**	2,5
Dep. de Ambiente e Gestão Operacional do Território / Gabinete de Ambiente	DAGOT	3	6	**9**	1,0
Divisão de Águas e Resíduos Sólidos Urbanos	DARSU	127	22	**149**	16,3
Divisão de Espaço Público	DEP	33	63	**96**	10,5
Divisão de Conservação e Logística	DCL	95	19	**114**	12,5
Divisão de Estudos, Projetos e Obras Públicas	DEPOP	11	12	**23**	2,5
Divisão de Administração Urbanística	DAU	27	35	**62**	6,8
Divisão de Educação e Intervenção Social	DEIS	3	101	**104**	11,4
Divisão de Cultura, Desporto e Juventude	DCDJ	33	63	**96**	10,5
Divisão de Comunicação, Turismo e Economia Local	DCTEL	14	29	**43**	4,7
Total		405	509	914	100,0

QUADRO V - Contagem de trabalhadores/as segundo o nível etário e género

Nível etário	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	**Total**
Homens	3	6	7	39	77	61	69	84	47	12	**405**
Mulheres	2	5	9	31	92	109	87	101	57	16	**509**
Total	**5**	**11**	**16**	**70**	**169**	**170**	**156**	**185**	**104**	**28**	**914**
%	0,5	1,2	1,8	7,7	18,5	18,6	17,1	20,2	11,4	3,1	100,0

QUADRO VI - Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de antiguidade e género

Anos	Até 5 anos	5 a 9	10 a 14	15-19	20-24	25-29	30-34	35 ou mais	**Total**
Homens	51	10	40	107	111	22	32	32	**405**
Mulheres	45	19	54	135	138	54	36	28	**509**
Total	**96**	**29**	**94**	**242**	**249**	**76**	**68**	**60**	**914**
%	10,5	3,2	10,3	26,5	27,2	8,3	7,4	6,6	100,0

QUADRO VII - Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade e género

	Homens	Mulheres	**Nº Trab.**	**%**
< 4 anos	1	0	**1**	0,1
4 anos	55	57	**112**	12,3
6 anos	75	36	**111**	12,1
9 anos	97	85	**182**	19,9
11 anos	11	33	**44**	4,8
12 anos	81	141	**222**	24,3
Bacharelato	3	9	**12**	1,3
Licenciatura	77	135	**212**	23,2
Mestrado	4	13	**17**	1,9
Doutoramento	1	0	**1**	0,1
Total	**405**	**509**	**914**	**100,0**