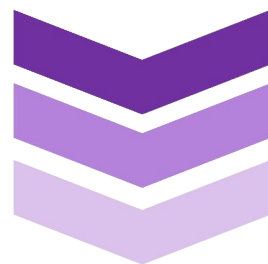


# Balanço Social

2017



Departamento de Administração e Desenvolvimento Organizacional  
Divisão de Recursos Humanos

» *O **Balanco Social** é (...) um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação e um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos.*

DL nº190/96, de 9 de outubro

Nas organizações da administração pública local, focadas na prestação de um serviço público de qualidade, o capital humano assume-se como o elemento diferenciador no contexto organizacional e o ativo estratégico na prossecução das atribuições e competências cometidas aos diversos serviços municipais.

Nesta linha de orientação, considera-se fundamental promover a qualificação, o desenvolvimento e a valorização das competências técnicas e comportamentais dos/as trabalhadores/as, mobilizando-os/as na melhoria contínua do serviço público, promovendo uma gestão de recursos humanos integrada e integradora que permita, por um lado, assegurar a satisfação das necessidades dos serviços e, por outro, potenciar as capacidades individuais, conjugando sempre que possível os vários interesses em causa e garantindo assim um forte alinhamento das pessoas com os valores, a missão e visão da organização.

Na perspetiva de conhecer e compreender a realidade humana e social interna, é elaborado o Balanço Social, posicionando-se como um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão, na medida em que permite disponibilizar informação essencial e relevante em matéria de recursos humanos, bem como sistematizar um conjunto de dados e indicadores de gestão de recursos humanos relevantes no seio da organização.

O Balanço Social da Câmara Municipal de Palmela relativo ao ano de 2017, foi elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, 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 caracterização 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).

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.

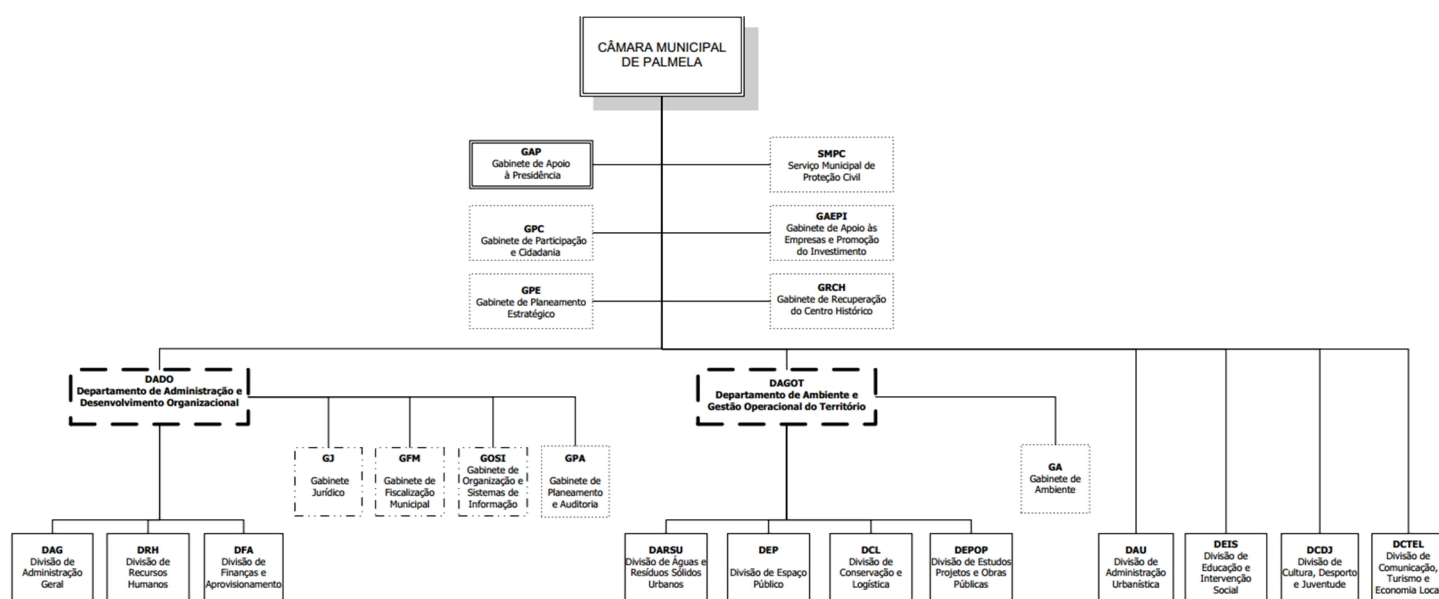


Estrutura Organizacional...	4
C.M.Pamela 2017 em síntese...	5
Painel de Indicadores de Gestão RH...	6
<b>» 1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS</b>	
1.1. Evolução dos Recursos Humanos	8
1.2. Contagem de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional e género	9
1.3. Contagem de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação e género	10
1.4. Contagem de trabalhadores/as segundo a unidade orgânica e género	10
1.5. Contagem de trabalhadores/as segundo o nível etário e género	11
1.6. Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de antiguidade e género	13
1.7. Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade e género	13
<b>» 2. RECRUTAMENTO E MOBILIDADE</b>	
2.1. Contagem de trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as durante o ano	14
2.2. Contagem das saídas de trabalhadores/as segundo a carreira profissional e o motivo	14
2.3. Contagem das admissões e saídas de trabalhadores/as durante o ano	15
2.4. Contagem das mobilidades de trabalhadores/as entre serviços	15
<b>» 3. TRABALHO SUPLEMENTAR E ABSENTISMO</b>	
3.1. Contagem de horas de trabalho suplementar realizado no ano	16
3.2. Contagem de dias de ausência ao trabalho durante o ano	17
<b>» 4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	
4.1. Formação profissional durante o ano	18
<b>» 5. ENCARGOS COM PESSOAL</b>	
5.1. Encargos com pessoal durante o ano	19
<b>» 6. AÇÃO SOCIAL E SAÚDE OCUPACIONAL</b>	
6.1. Ação Social	20
6.2. Segurança no Trabalho	20
6.3. Acidentes de trabalho	21
6.4. Doenças Profissionais	22
6.5. Vigilância da Saúde	23
6.6. Psicologia do Trabalho	24
Anexos...	25



## 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 2ª série - nº 19 de 28 de janeiro de 2016, e na 2ª série, nº 66 de 5 de abril de 2016):



Legenda:   Departamento      Divisão      Gabinete com dirigente de 3º grau      Gabinete sem dirigente



## C.M.Pamela 2017 em síntese

Em 31 de dezembro de 2017 registou-se um total de 892 trabalhadores/as em efetividade de funções, sendo que cerca de 55% do total são mulheres e 45% são homens.

Relativamente à caracterização 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 50% e 29% 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, Informática e Outros Grupos. Quanto ao corpo Dirigente, o número de homens e mulheres é equiparado, não havendo uma diferença significativa.

Quanto à estrutura etária, verifica-se que o nível entre os 40 e 44 anos concentra o maior número de trabalhadores/as, com um peso de 21% do total de efetivos. Os indicadores de idade média demonstram uma tendência de envelhecimento em todas as carreiras/grupos profissionais, realçando-se o grupo Assistente Operacional a registar a média de idades mais elevada (50 anos), comparativamente às áreas técnicas e administrativas.

Em relação à estrutura habilitacional, salienta-se que cerca de 46% dos efetivos tem habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade, 29% possui o 11º e 12º ano e 25% detém habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

A antiguidade média dos/as trabalhadores/as da autarquia situou-se nos 19 anos de tempo de serviço.

Durante o ano de 2017 verificaram-se 41 situações de admissão/regresso de trabalhadores/as, das quais 18 corresponderam efetivamente a novas entradas 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 37%.

Registaram-se 46 saídas de trabalhadores/as, sendo que 16 corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria por motivo de aposentação (81%). O grupo Assistente Operacional revelou o número mais significativo de saídas, equivalente a 58% do total.

Da análise do absentismo, sublinha-se que houve um ligeiro acréscimo do total de dias de ausência ao trabalho, comparativamente ao ano transato, refletindo-se numa taxa de absentismo de 11,5% (2016: 10,7%). À semelhança de anos anteriores, a doença (natural) foi o motivo com maior peso no total de dias de ausência ao trabalho, equivalente a 46%.

No que concerne à sinistralidade, verificou-se um decréscimo do número total de acidentes de trabalho, registando-se em 2017 uma taxa de 5,3% (2016: 7,2%). O grupo Assistente Operacional registou o peso mais significativo, correspondente a 85% 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		2017	2016	2015
EFETIVOS	<b>Taxa de Feminização</b> (Efetivo feminino / Efetivo total x 100)	<b>55,2%</b>	55,7%	55,7%
	<b>Taxa de Masculinização</b> (Efetivo masculino / Efetivo total x 100)	<b>44,8%</b>	44,3%	44,3%
	<b>Índice de Tecnicidade</b> (Téc.Superior + Informática (Lic.) / Efetivo total x 100)	<b>19,6%</b>	19,4%	19,4%
	<b>Índice de Tecnicidade   Mulheres</b> (Téc.Superior + Informática (Lic.) Mulheres / Efetivo total x 100)	<b>12,2%</b>	12,5%	12,6%
	<b>Índice de Tecnicidade   Homens</b> (Téc.Superior + Informática (Lic.) Homens / Efetivo total x 100)	<b>7,3%</b>	6,9%	6,8%
	<b>Índice de Pessoal Assistente Técnico</b> (Assistente Técnico / Efetivo total x 100)	<b>28,8%</b>	27,9%	28,6%
	<b>Índice de Pessoal Assistente Operacional</b> (Assistente Operacional / Efetivo total x 100)	<b>49,8%</b>	50,8%	50,6%
	<b>Índice de Enquadramento</b> (Nº total Dirigentes / Efetivo total x 100)	<b>1,8%</b>	1,8%	1,4%
	<b>Nível Médio Etário</b> (Σ das idades / Efetivo total)	<b>49,1</b>	48,5	47,7
	<b>Nível Médio Etário   Mulheres</b> (Σ das idades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	<b>49,3</b>	48,8	48,1
<b>Nível Médio Etário   Homens</b> (Σ das idades dos Homens / Efetivo total masculino)	<b>48,8</b>	48,0	47,4	
ANTIGUIDADE	<b>Nível Médio Antiguidade</b> (Σ das antiguidades / Efetivo total)	<b>18,6</b>	18,1	17,4
	<b>Nível Médio Antiguidade   Mulheres</b> (Σ das antiguidades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	<b>18,4</b>	17,8	17,2
	<b>Nível Médio Antiguidade   Homens</b> (Σ das antiguidades dos Homens / Efetivo total masculino)	<b>18,8</b>	18,4	17,6
ESTRUTURA HABILITACIONAL	<b>Taxa de Formação Superior</b> (Efetivo c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Efetivo total x 100)	<b>24,9%</b>	24,6%	24,4%
	<b>Taxa de Formação Superior   Mulheres</b> (Efetivo feminino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Mulheres x 100)	<b>27,8%</b>	27,2%	27,1%
	<b>Taxa de Formação Superior   Homens</b> (Efetivo masculino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Homens x 100)	<b>21,3%</b>	21,4%	21,1%
ADMISSÕES / SAÍDAS	<b>Índice de Admissões</b> (Nº total de admissões + regressados / Efetivo total x 100)	<b>4,8%</b>	3,1%	2,4%
	<b>Índice de Admissões   Mulheres</b> (Nº total de admissões + regressados de mulheres / Efetivo total x 100)	<b>2,7%</b>	1,8%	0,9%
	<b>Índice de Admissões   Homens</b> (Nº total de admissões + regressados de homens / Efetivo total x 100)	<b>2,1%</b>	1,3%	1,6%
	<b>Índice de Saídas</b> (Nº total de saídas definitivas + provisórias / Efetivo total x 100)	<b>5,4%</b>	3,5%	2,2%



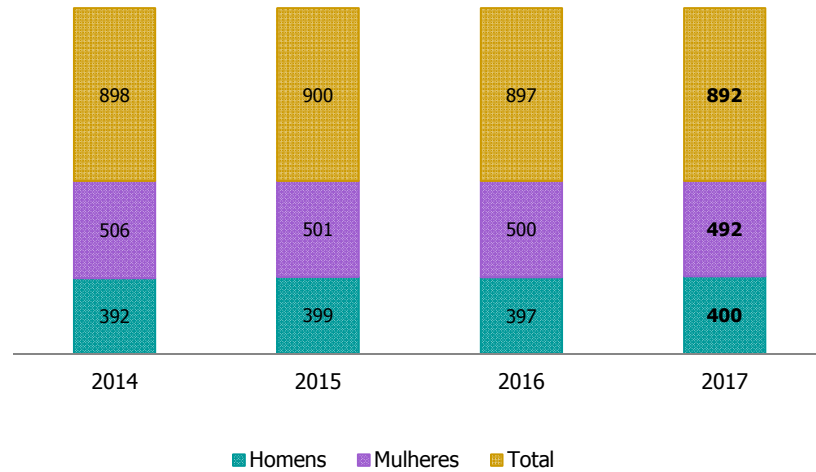
Indicadores		2017	2016	2015
	<b>Índice de Saídas   Mulheres</b> (Nº total de saídas definitivas + provisórias de mulheres/ Efetivo total x 100)	<b>3,6%</b>	1,9%	1,4%
	<b>Índice de Saídas   Homens</b> (Nº total de saídas definitivas + provisórias de homens/ Efetivo total x 100)	<b>1,8%</b>	1,6%	0,8%
	<b>Índice de Saídas Definitivas</b> (Nº total de saídas definitivas / Efetivo total x 100)	<b>2,0%</b>	1,8%	1,2%
	<b>Índice de Rotatividade Anual (turnover)</b> [(Nº Admissões + Nº Saídas /2) / Efetivo total x 100]	<b>5,1%</b>	3,3%	2,3%
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	<b>Taxa de Trabalho Extraordinário</b> (Número de horas trabalho extraordinário / Total horas trabalháveis/ano x 100)	<b>3,4%</b>	3,1%	2,8%
	<b>Taxa de Trabalho Extraordinário   Mulheres</b> (Número de horas trabalho extraordinário de mulheres / Total horas trabalháveis/ano x 100)	<b>1,5%</b>	1,4%	1,1%
	<b>Taxa de Trabalho Extraordinário   Homens</b> (Número de horas trabalho extraordinário de homens / Total horas trabalháveis/ano x 100)	<b>5,6%</b>	5,2%	4,8%
ABSENTISMO	<b>Taxa de Absentismo</b> (Número de dias de ausência / Nº trab. x dias trabalhados/ano x 100)	<b>11,5%</b>	10,7%	9,6%
	<b>Taxa de Absentismo   Mulheres</b> (Número de dias de ausência das mulheres / Nº trab.mulheres x dias trabalhados/ano x 100)	<b>13,4%</b>	12,7%	11,7%
	<b>Taxa de Absentismo   Homens</b> (Número de dias de ausência dos homens / Nº trab.homens x dias trabalhados/ano x 100)	<b>9,2%</b>	8,3%	7,0%
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	<b>Taxa de Participação em Formação</b> (Número de trabalhadores abrangidos/ Efetivo total x 100)	<b>57,7%</b>	49,1%	68,9%
	<b>Taxa de Participação em Formação   Mulheres</b> (Número de trabalhadores abrangidos Mulheres/ Efetivo total x 100)	<b>34,5%</b>	30,4%	44,3%
	<b>Taxa de Participação em Formação   Homens</b> (Número de trabalhadores abrangidos Homens/ Efetivo total x 100)	<b>23,2%</b>	18,6%	24,6%
SEGURANÇA E SAÚDE	<b>Taxa de Saúde Ocupacional</b> (Número de exames de medicina no trabalho / Efetivo médio x 100)	<b>65,4%</b>	82,6%	83,9%
	<b>Taxa de acidentes no local de trabalho</b> (Número total de acidentes/ Efetivo total x 100)	<b>5,3%</b>	7,2%	6,7%
	<b>Taxa de acidentes no local de trabalho   Mulheres</b> (Número total de acidentes Mulheres/ Efetivo total x 100)	<b>1,5%</b>	2,6%	3,4%
	<b>Taxa de acidentes no local de trabalho   Homens</b> (Número total de acidentes Homens/ Efetivo total x 100)	<b>3,8%</b>	4,7%	3,2%



## » 1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

### 1.1. Evolução dos Recursos Humanos

Gráfico 1 » Evolução dos recursos humanos segundo o género



<b>Taxa de Feminização</b> (Efetivo feminino / Efetivo total x 100)	<b>55,2%</b>	<b>Taxa de Masculinização</b> (Efetivo masculino / Efetivo total x 100)	<b>44,8%</b>
--	--------------	--	--------------

A Câmara Municipal de Palmela registou a 31 de dezembro de 2017 um total de 892 trabalhadoras/es em exercício de funções.

A distribuição dos recursos humanos por género revelou a predominância do género feminino no universo de trabalhadoras/es, já anteriormente verificada no ano de 2016, correspondendo a uma taxa de feminização de cerca de 55% e, conseqüentemente, uma taxa de masculinização de 45%.

No ano em análise, comparativamente ao ano anterior, assistiu-se a um decréscimo, pouco significativo, do efetivo global da autarquia, mantendo-se a tendência dos últimos anos. Em termos globais, a variação registada é consequência do número de saídas definitivas de trabalhadores/as (maioritariamente por motivo de aposentação), associadas ainda ao reduzido fluxo de novas admissões, por via da aplicação de medidas restritivas legalmente impostas à administração local no que concerne a aumento das despesas com pessoal.

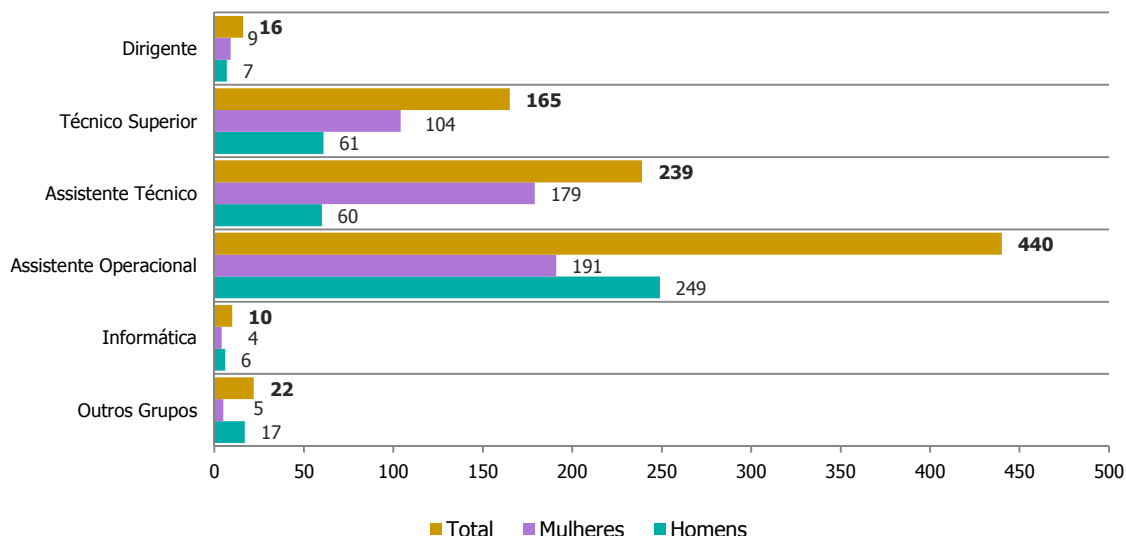
Importa realçar que, de acordo com as regras previstas na Lei do Orçamento de Estado para 2017 (Lei nº 42/2016 de 28 de dezembro), em linha de continuidade com os efeitos aplicáveis em 2016, para os municípios em situação de equilíbrio financeiro (como é o caso do Município de Palmela) não se impuseram quaisquer limites objetivos à contratação de pessoal, porém, houve a imperatividade de garantir o cumprimento dos princípios de equilíbrio orçamental e os limites de endividamento, bem como de sustentabilidade financeira, fixados na Lei nº 73/2013 de 3 de setembro.





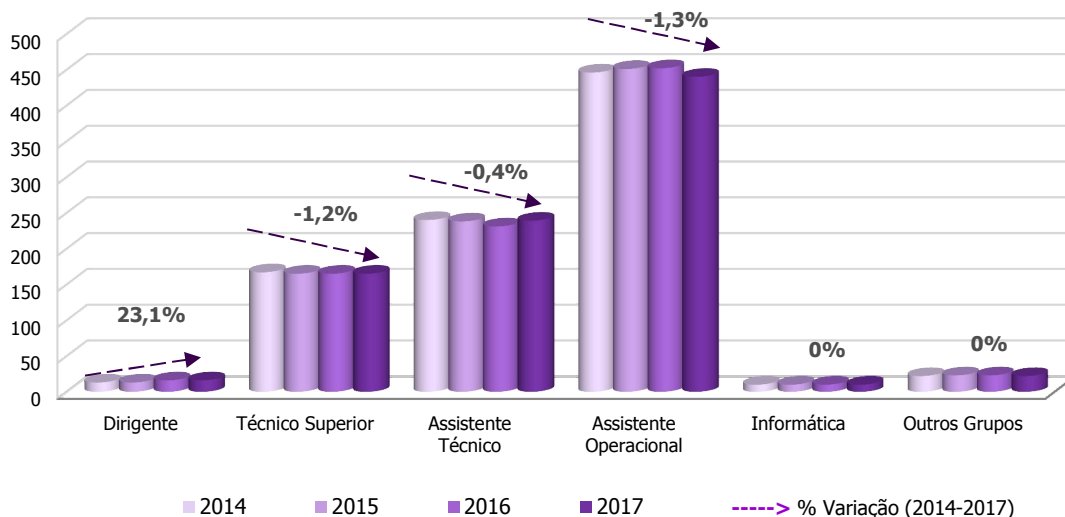
## 1.2. Contagem de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional e gênero

Gráfico 2 » Distribuição de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira e gênero



A distribuição de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional revela que o grupo com o peso mais significativo no universo ativo da autarquia é o Assistente Operacional, que representa cerca de 50% do total de efetivos, logo seguido dos Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores, com 27% e 19% do total, respectivamente. Realça-se que os Outros Grupos integram por um lado, trabalhadoras/es das carreiras subsistentes e não revistas - designadamente Fiscais Municipais e Encarregado de Brigada e Serviço de Limpeza - e por outro, os membros de Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação (Chefe de Gabinete, Adjunta da Presidência, Secretário da Presidência e Secretárias de Vereação).

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

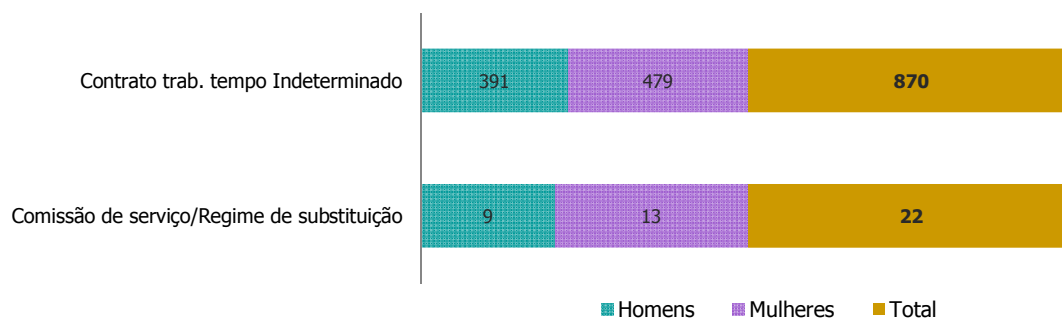


Da análise retrospectiva sobre a evolução de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional, conforme apresentado no gráfico 3, constata-se que a tendência para o decréscimo do número de trabalhadores/as se tem mantido nos últimos anos. Em termos globais, as variações registadas são consequência do elevado número de saídas definitivas de trabalhadores/as (maioritariamente por motivo de aposentação), associadas ainda ao reduzido fluxo de novas admissões, por via da aplicação das medidas restritivas legalmente impostas à administração local no que concerne a aumento das despesas com pessoal.



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

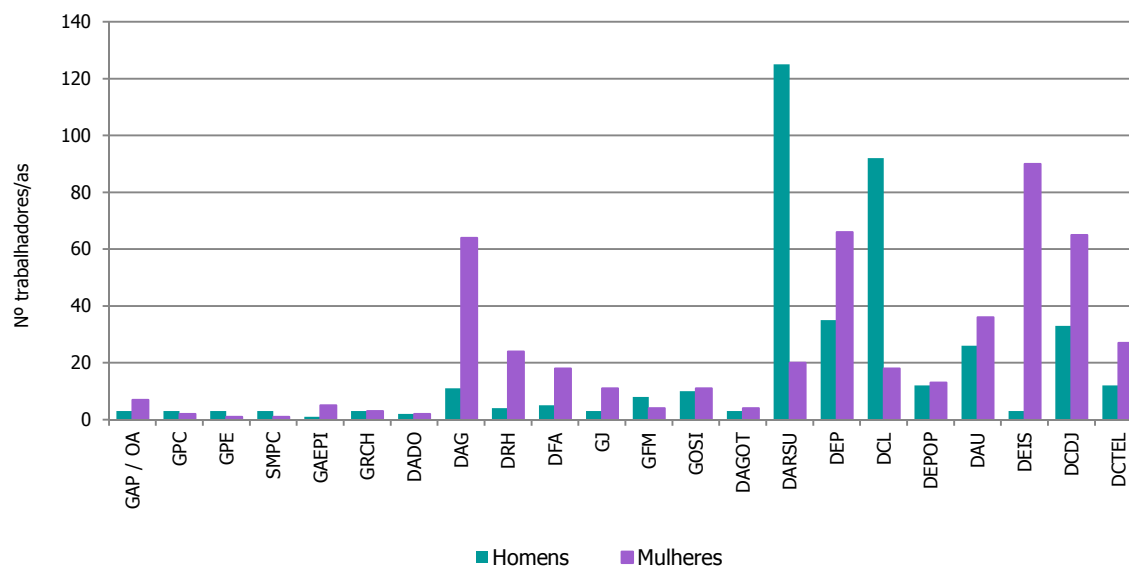
Gráfico 4 » Distribuição de trabalhadores/as segundo o vínculo e género



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 98% do total de trabalhadores/as estão vinculados/as em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 3% encontram-se em regime de substituição e de comissão de serviço.

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

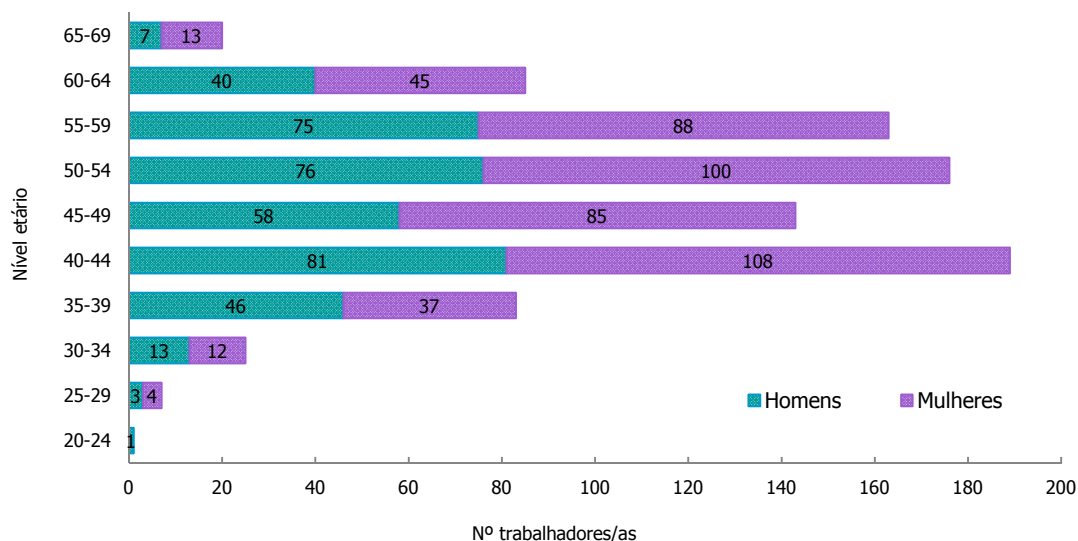
Gráfico 5 » Distribuição de trabalhadores/as por unidade orgânica



Da análise do gráfico exposto, 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 Espaço Público (11%) e a Divisão de Cultura, Desporto e Juventude (11%).

## 1.5. Contagem de trabalhadores/as segundo o nível etário e género

Gráfico 6 » Estrutura etária segundo o género



<b>Nível Médio Etário</b> ( $\Sigma$ das idades / Efetivo total)	<b>49,1</b>	Nível Médio Etário Homens	<b>48,8</b>
		Nível Médio Etário Mulheres	<b>49,3</b>

Da análise do gráfico 6, constata-se que a estrutura etária caracteriza-se por uma significativa concentração de efetivos no intervalo dos 40-44 anos de idade, com 189 trabalhadores/as, equivalente a 21% do total, seguido do escalão 50-54 e 55-59 anos, com um peso de 20% e 18%, respetivamente.

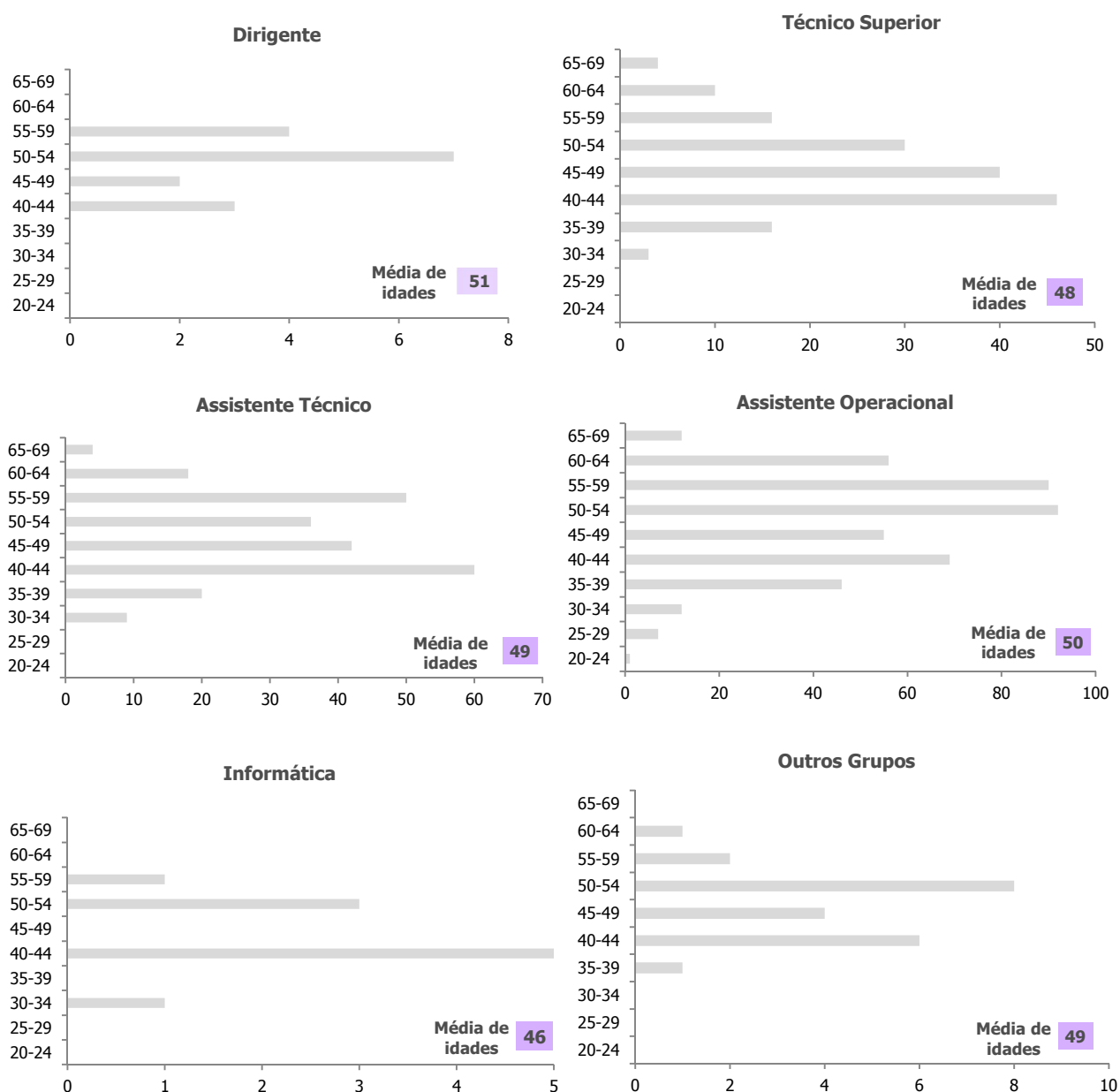
Segundo o género, constata-se que a distribuição das mulheres e dos homens é semelhante, atendendo a que estão posicionadas/os maioritariamente nos escalões etários dos 40 aos 44 anos e 50 aos 54 anos de idade.

À semelhança dos anos anteriores, assinala-se a tendência decrescente do número de trabalhadores/as nas faixas etárias mais jovens, sendo esta variável agravada com o reduzido fluxo de novas admissões por via da aplicação de medidas restritivas impostas à administração pública, dificultando assim o rejuvenescimento da estrutura de recursos humanos. A taxa de envelhecimento, que representa o peso de trabalhadores/as com 55 ou mais anos no total de efetivos, situou-se nos 30%. A taxa de emprego jovem, que corresponde à taxa de trabalhadores/as com uma idade inferior a 34 anos, fixou-se nos 3,7%.

Em 31/12/2017, a média de idades dos efetivos da autarquia é de 49 anos.



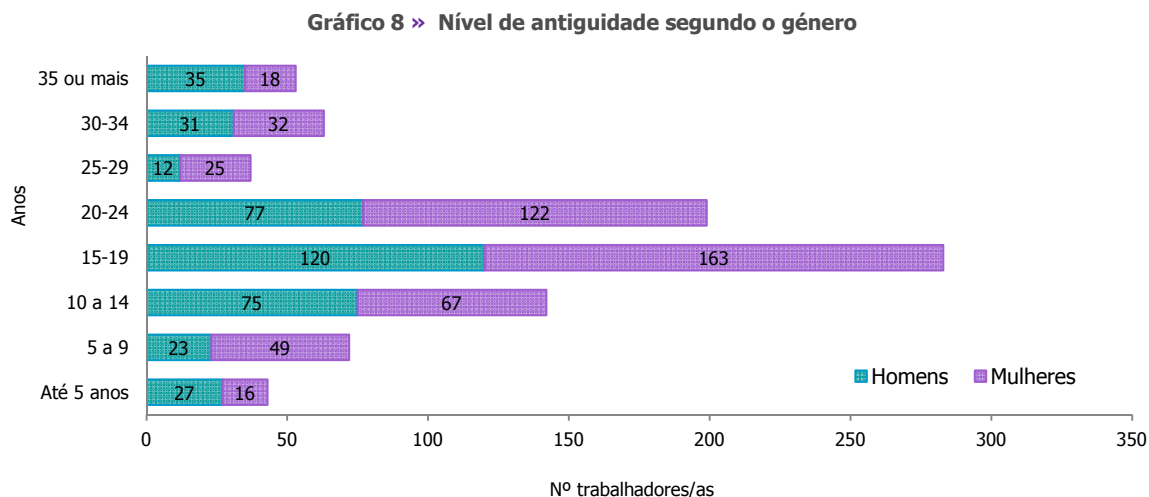
Gráfico 7 » Análise detalhada da estrutura etária por cargo/carreira profissional



Da análise detalhada da estrutura etária por cargo/carreira profissional, constata-se que os grupos que apresentam a média de idades mais elevada são o Dirigente e o Assistente Operacional (51 e 50 anos, respetivamente). O grupo Informática revela a média mais baixa (46 anos).

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.

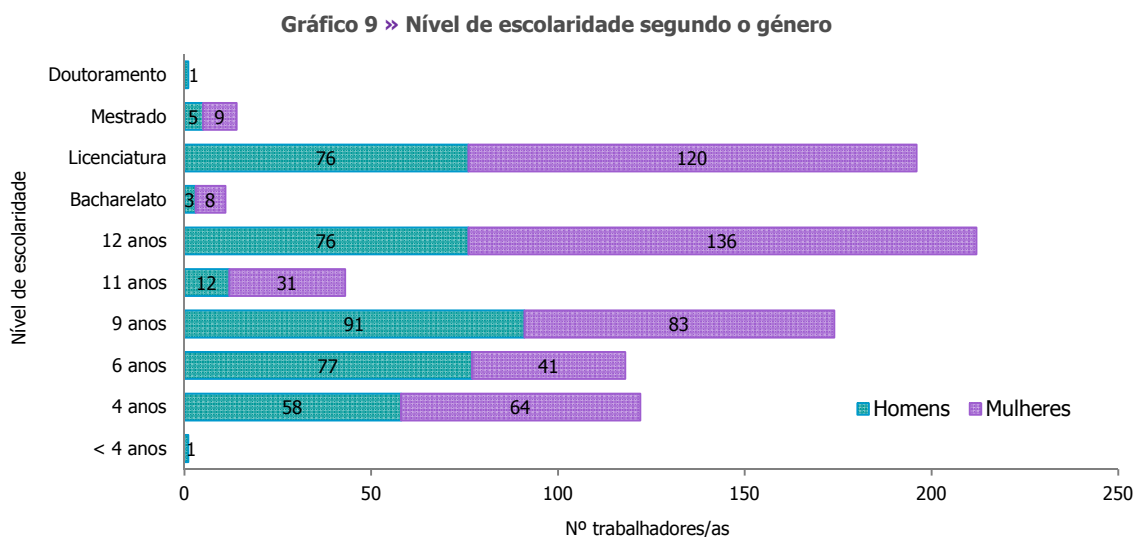
## 1.6. Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de antiguidade e género



<b>Nível Médio Antiguidade</b> ( $\Sigma$ das antiguidades (anos) / Efetivo total)	<b>18,6</b>	Nível Médio Antiguidade Homens	<b>18,8</b>
		Nível Médio Antiguidade Mulheres	<b>18,4</b>

A caracterização dos efetivos em função da antiguidade reflete uma concentração significativa de trabalhadores/as no intervalo dos 15-19 anos de serviço (283 trabalhadores/as), equivalente a 32% do total de efetivos, que agrupados com o intervalo dos 20-24 anos totalizam o peso de 54% do total. O nível de antiguidade superior a 25 anos traduz-se numa taxa de 17% do total de efetivos.

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



Analisados os dados apresentados no gráfico 9, constata-se que o grupo habilitacional com 12 anos de escolaridade continua, em 2017, a ser o mais representativo, equivalente a 24% do total de trabalhadores/as a 31 de dezembro.

Em termos globais, realça-se que cerca de 46% dos efetivos tem habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade, 29% possui o 11º e 12º ano e 25% detém habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).



## » 2. RECRUTAMENTO E MOBILIDADE

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

Quadro 1 » Admissão/regresso de trabalhadores/as segundo a carreira e motivo

Motivo	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros grupos	Total	%
Procedimento concursal	3	10	15	0	28	68,3
Mobilidade na categoria (de outra entidade)	6	2	1	1	10	24,4
Regresso na sequência de termo de mobilidade na categoria em outra entidade	2	0	0	0	2	4,9
Regresso na sequência de termo de licença sem remuneração	1	0	0	0	1	2,4
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	100

Do total de admissões/regressos de trabalhadores/as registadas ao longo do ano, salienta-se que 18 situações corresponderam efetivamente a novas admissões em regime de vínculo contratual por tempo indeterminado, na sua maioria (12) trabalhadores/as que ingressaram na carreira de Assistente Operacional. Sublinha-se que apesar das restrições impostas legalmente a nível da contratação de pessoal e da contenção orçamental a que se encontram sujeitas as autarquias locais, o Município de Palmela, nortado pelo rigor da sustentabilidade financeira, assegurou o recrutamento de trabalhadores/as para mitigar necessidades de recursos humanos nas áreas operacionais, cujas unidades de trabalho são de suporte à atividade municipal.

Importa realçar que, em sede de valorização profissional e otimização do capital humano, efetivaram-se 10 intercomunicabilidades entre carreiras, através de procedimento concursal, designadamente da carreira de assistente operacional para assistente técnico (8) e de assistente técnico para técnico superior (2).

Destaca-se ainda a designação de dirigentes em regime de comissão de serviço (12), na sequência de aprovações em sede de procedimentos concursais.

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

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

Motivo	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros grupos	Total	%
Aposentação	0	0	12	1	13	28,3
Cessação de vínculo contratual	0	1	10	0	11	23,9
Mobilidade na categoria (para outra entidade)	6	2	1	0	9	19,6
Regresso ao serviço após termo de mobilidade na CMP	0	0	1	0	1	2,2
Licença sem remunera�o	3	1	2	0	6	13,0
Outras situa�oes	2	1	2	1	6	13,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	100

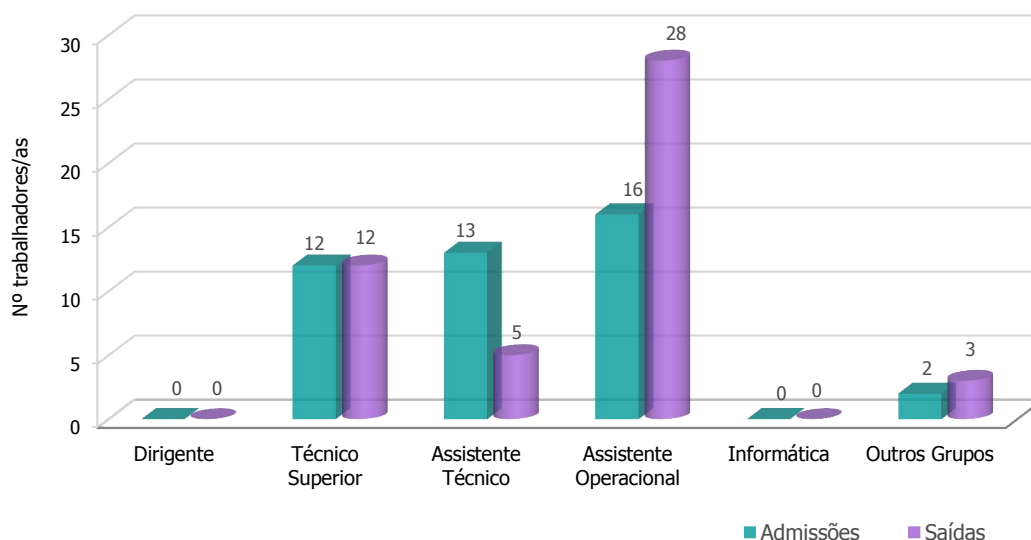
Do total das saídas de trabalhadores/as, 16 situa oes corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria (13) por motivo de aposentac o.

O grupo Assistente Operacional registou o maior número de saídas, equivalente a 58% do total.



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

Gráfico 10 » Admissão e saída de trabalhadores/as



Analisando as admissões e saídas de recursos humanos segundo o grupo profissional, constata-se que estas ocorreram predominantemente no grupo dos Assistentes Operacionais, com um peso de 37% do total das admissões e 58% do total de saídas registadas no ano.

O índice de admissões é de 4,8%, registando um acréscimo relativamente ao ano anterior (3,1%). O índice de saídas é de 5,4%, que reflete igualmente um aumento, comparativamente ao ano transato (3,5%).

### 2.4. Contagem das mobilidades de trabalhadores/as entre serviços

No ano de 2017, ocorreram 19 situações de mobilidade entre serviços, potenciando a otimização do capital humano, valorizando e adequando as competências de trabalhadoras/es às exigências funcionais dos postos de trabalho, numa lógica de diversificação das tarefas e rotatividade de equipas, permitindo enfrentar novos desafios de trabalho e efetuar novas aprendizagens.

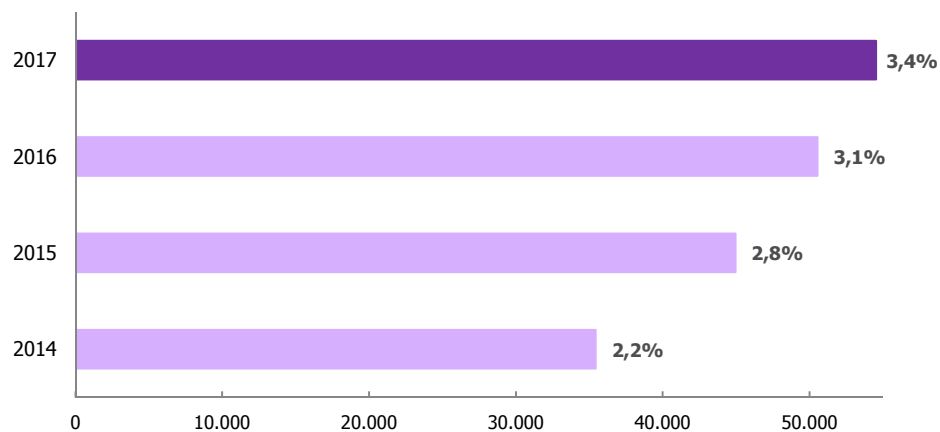
Para uma análise pormenorizada, consta em anexo quadro relativo à distribuição das situações de mobilidade entre serviços, registadas no ano em referência.



## » 3. TRABALHO SUPLEMENTAR E ABSENTISMO

### 3.1. Contagem de horas de trabalho suplementar realizado no ano

Gráfico 11 » Evolução do total de horas suplementares realizadas | 2014-2017 |

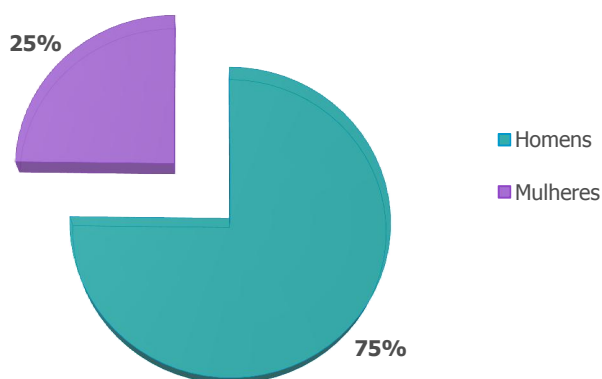


	2014	2015	2016	2017
Total horas trab. suplementar	35.445	44.960	50.552	54.535

% Taxa de Trabalho Extraordinário

No ano de 2017, os/as trabalhadores/as da autarquia realizaram 54.535 horas de trabalho suplementar. Comparativamente ao ano anterior, registou-se um acréscimo do número total de horas realizadas, equivalente a um aumento de 8%.

Gráfico 12 » Horas de trabalho suplementar segundo o género



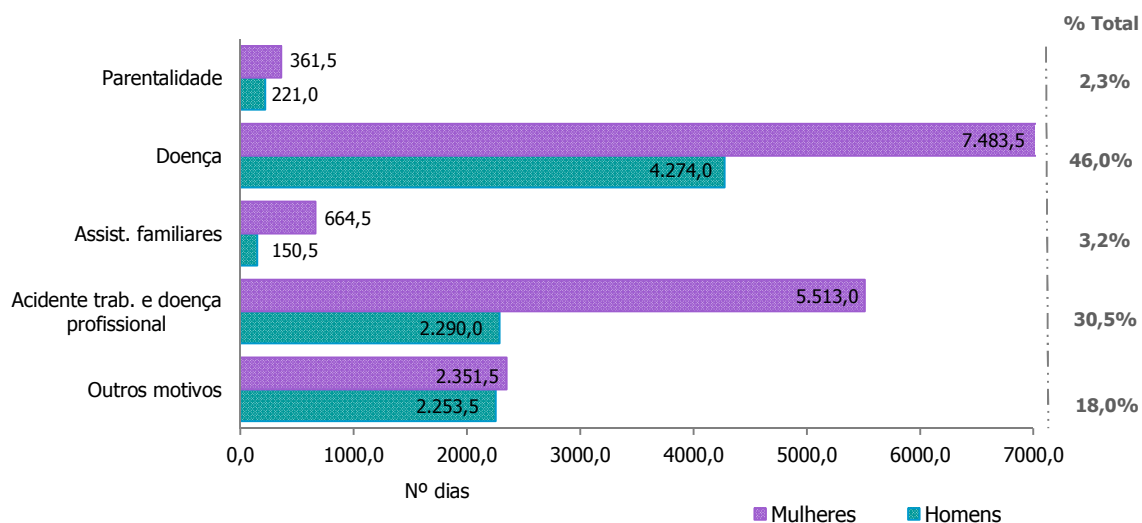
Relativamente à distribuição das horas de trabalho suplementar segundo o género, realça-se que foram contabilizadas 41.003 horas suplementares realizadas por trabalhadores do género masculino, equivalente a 75% do total, enquanto que as mulheres totalizaram 13.532 horas extras realizadas no ano (25%).





### 3.2. Contagem de dias de ausência ao trabalho durante o ano

Gráfico 13 » Total de ausências ao trabalho segundo o motivo e género

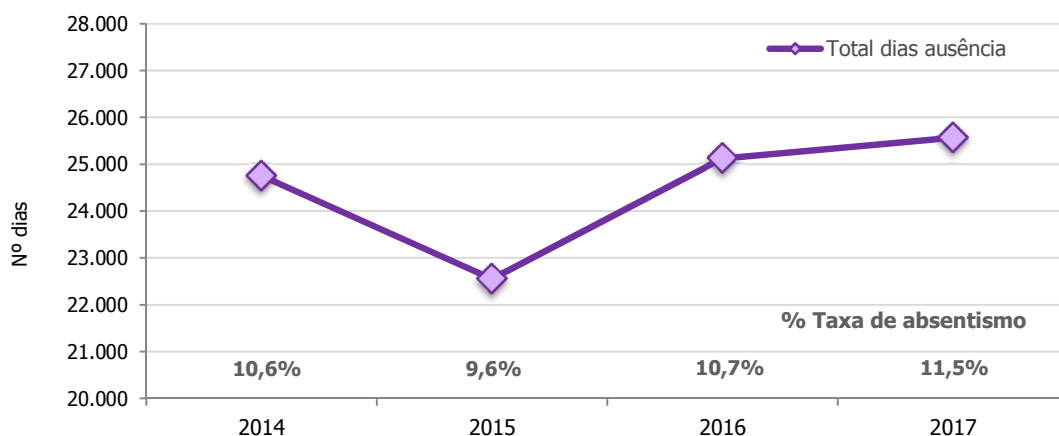


No período em análise, as ausências ao serviço traduziram-se num total de 25.563 dias de trabalho não prestado. Salienta-se que do total de dias de ausência, os motivos com maior expressão são a doença (natural), equivalente a 46%, seguindo-se as ausências por acidente de trabalho e doença profissional (31%).

Segundo o género, destaca-se que as mulheres registaram mais dias de ausência (64%), comparativamente aos homens (36%).

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

Gráfico 14 » Evolução dos dias de ausência ao trabalho | 2014-2017 |



O total de dias de ausência ao trabalho corresponde à taxa de 11,5%, configurando um ligeiro acréscimo comparativamente ao ano anterior (10,7%), em resultado do registo de faltas por motivo de greve, bem como do aumento das faltas dadas, designadamente, por motivo de doença natural (registando-se algumas situações de doença de natureza incapacitante com duração prolongada) e doença profissional (neste caso decorrentes em grande parte de processos instruídos em anos anteriores).



4.1. Formação profissional durante o ano

Quadro 3 » Formação profissional

Ano	Nº Ações	Nº Participações	Horas despendidas em formação	Taxa Participação Formação *	Custos
2014	141	1.228	7.450	66,1%	2.777 €
2015	109	1.201	6.676,5	68,9%	6.882 €
2016	118	630	6.685,5	49,1%	14.079 €
<b>2017</b>	<b>148</b>	<b>848</b>	<b>8.581</b>	<b>57,7%</b>	<b>8.380 €</b>

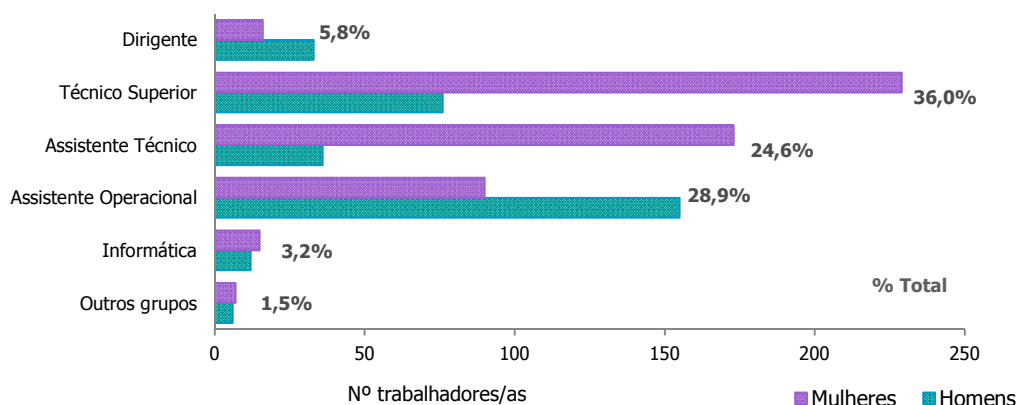
\* Taxa participação em formação profissional = Nº trabalhadores/as abrangidos/as (participantes) / efetivo total x 100

Em 2017, salienta-se a realização de um total de 148 ações de formação, dirigidas a trabalhadores/as da Câmara Municipal. Do total, registaram-se 848 participações e 8.581 horas despendidas em formação.

A formação profissional tem sido assumida como instrumento essencial à aquisição de conhecimentos técnicos e desenvolvimento de competências sociais e comportamentais indispensáveis ao desempenho de uma atividade profissional. A autarquia, no ano em análise, acautelou 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).

Importa destacar que, a taxa de participação em formação profissional, que reflete em termos percentuais o número de trabalhadores/as abrangidos/as (participantes) em ações de formação, situou-se em 58%.

Gráfico 15 » Participação em ações de formação segundo o cargo/carreira profissional e género



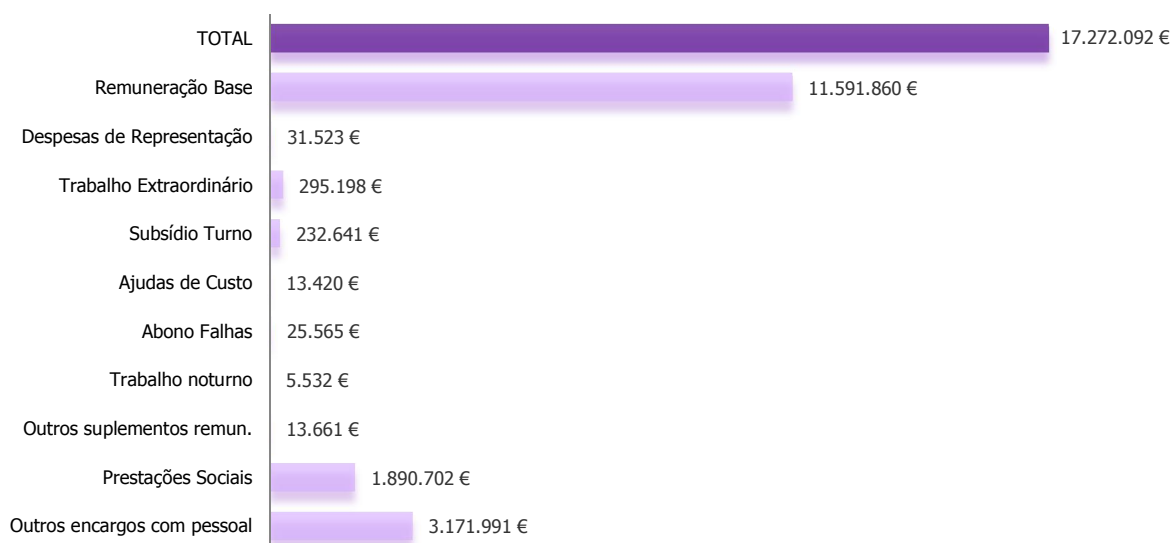
Segundo a carreira profissional, sobressaem os/as Técnicos/as Superiores com um peso de cerca de 36% do total de participações em ações de formação, seguindo-se o grupo Assistente Operacional com 29%, os Assistentes Técnicos com 25%, o grupo Dirigente com 6% e Informática com uma taxa de participação de 3%. Os/as trabalhadores/as integrados/as nos Outros Grupos apresentam um peso de 2% do total de participações.

Segundo o género, as mulheres registaram o maior número de participações em ações de formação, correspondente a 63%, comparativamente aos homens (38%).



## 5.1. Encargos com pessoal durante o ano

Gráfico 16 » Encargos com Pessoal



A estrutura de encargos com pessoal reporta-se à totalidade de despesas, efetuadas entre 1 janeiro e 31 de dezembro de 2017, relativas a pessoal do serviço<sup>1</sup>.

Do total de encargos com pessoal, realça-se que o valor que assume maior expressão é o relativo à remuneração base atribuída aos/às trabalhadores/as, equivalente a 67% 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).

Os encargos com suplementos remuneratórios correspondem a 4% dos custos com o pessoal em 2017, 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.

No cômputo estão incluídos outros encargos com pessoal, designadamente, as contribuições da entidade patronal para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social, correspondendo a 18% do total de encargos.

Comparativamente ao ano transato, registou-se um aumento do total de encargos com pessoal, porém pouco significativo (+1,9%). Este acréscimo decorreu essencialmente da aplicação de medidas legalmente previstas (LOE/2017 e outros diplomas legais), tais como a atualização das remunerações de trabalhadores/as que auferem valor correspondente à da retribuição mínima mensal garantida e atualização dos valores das prestações sociais (subsídio de refeição, abono de família e outros).

<sup>1</sup> 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.



## » 6. AÇÃO SOCIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

### 6.1. Ação social

Gráfico 17 » Atividades de Ação Social



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

- Realização de sessões de acolhimento e integração de novos/as trabalhadores/as, admitidos/as na sequência de procedimento concursal, bem como de trabalhadores/as em processo de mobilidade na categoria.
- Em sede de apoio e acompanhamento social de trabalhadores/as, foram 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.

### 6.2. Segurança no Trabalho

Gráfico 18 » Atividades de segurança no trabalho



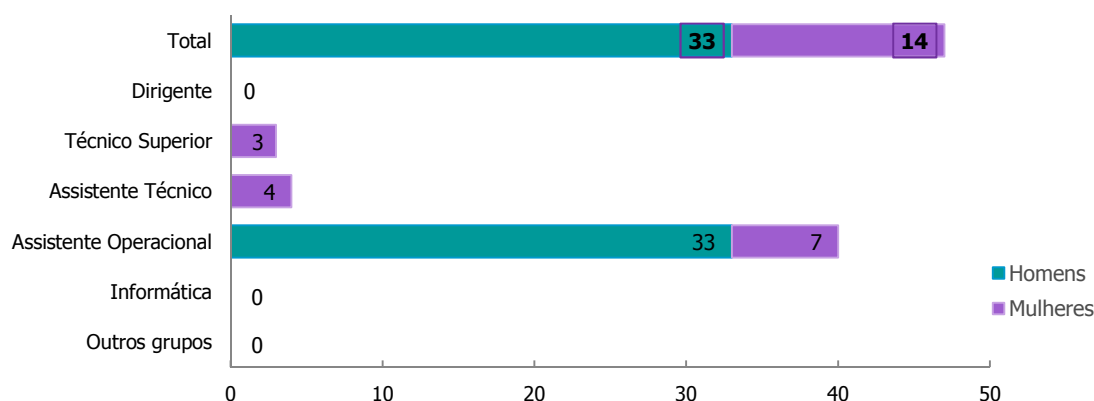
No âmbito da atividade de segurança no trabalho, salientam-se as seguintes ações:

- Realização de 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 e psicossociais.
- Com o intuito de informar e sensibilizar os/as trabalhadores/as sobre a prevenção de riscos profissionais, segurança e primeiros socorros, deu-se continuidade, em 2017, à realização de ações de formação/sensibilização, envolvendo as áreas de segurança, psicologia do trabalho e enfermagem.
- Distribuição de vestuário de trabalho, calçado de segurança e equipamento de proteção individual a trabalhadores/as, segundo as diversas áreas operacionais, atendendo às necessidades registadas e os riscos profissionais associados.
- Distribuição e reposição de material de primeiros socorros pelos diversos serviços da autarquia e viaturas municipais.



### 6.3. Acidentes de trabalho

Gráfico 19 » Total de acidentes de trabalho segundo o cargo/carreira e género

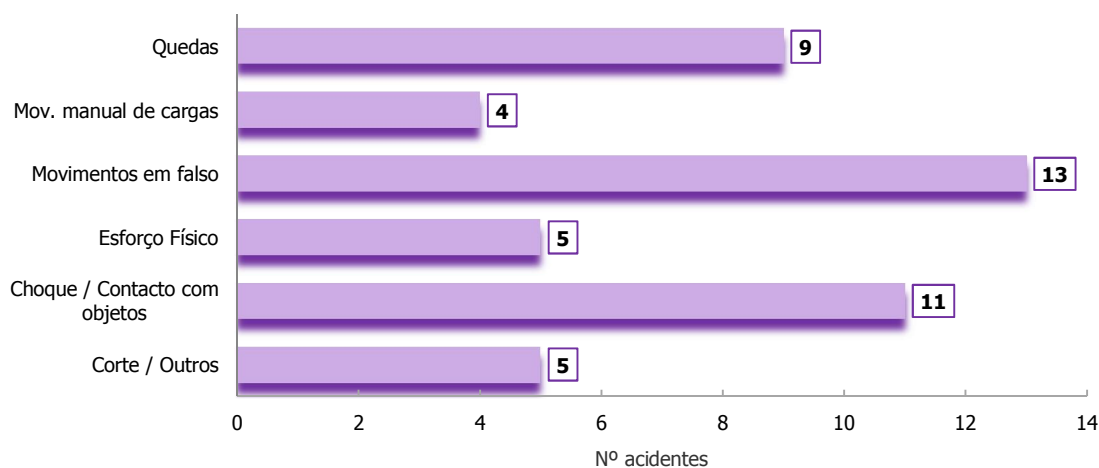


No ano de 2017, registou-se um total de 47 acidentes de trabalho, com maior incidência no género masculino, equivalente a 70% do total, comparativamente ao género feminino (30%).

Das 47 participações de acidentes de trabalho, 12 situações 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) e 35 acidentes foram causados por ações desenvolvidas durante o desempenho das tarefas profissionais.

Segundo a carreira profissional, denota-se que o grupo Assistente Operacional apresenta o peso mais significativo de ocorrência de acidentes de trabalho, equivalente a 85%. Importa salientar que esta carreira integra as áreas funcionais com maior exposição a riscos profissionais.

Gráfico 20 » Caraterização da sinistralidade segundo o tipo de acidente



Analisados os dados expostos no gráfico 20, realça-se que do total dos acidentes participados (47), cerca de 28% ocorreram devido a movimentos em falso, ou seja, movimentos inadequados e inesperados que o/a trabalhador/a realizou com alguma zona do corpo (exemplo colocação inadequada do pé sobre o pavimento).

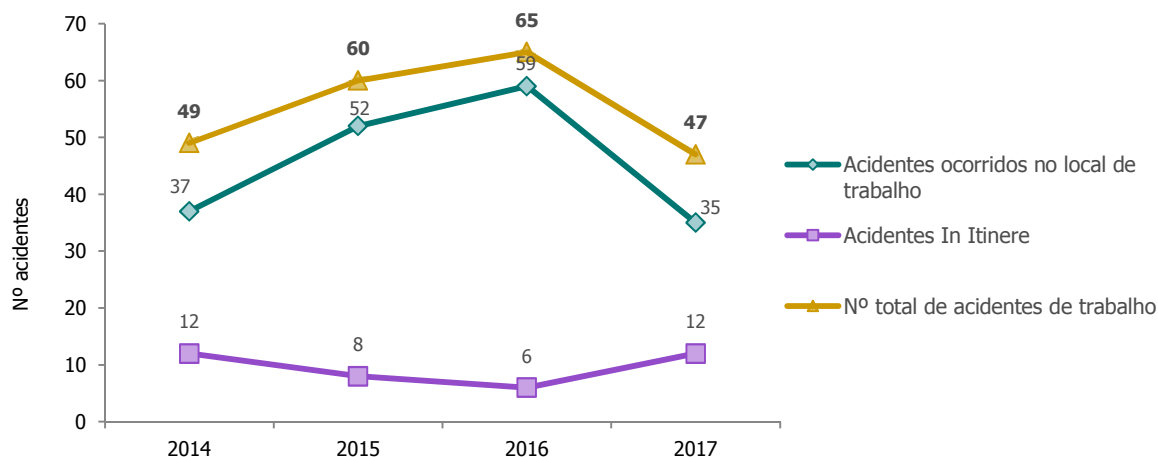
Registaram-se acidentes resultantes de contacto com objetos ou ferramentas de trabalho, que ocorreram devido a choque, compressão e projeção de objetos (23%) e de quedas ocorridas no trajeto de ida para o local de trabalho ou regresso deste (*In Itinere*), nas deslocações efetuadas decorrentes do desempenho de funções no exterior e ainda situações durante a realização de tarefas específicas (19%).



Os acidentes associados a movimentação manual de cargas e esforço físico apresentaram um peso de 19% do total, sendo que estes acontecimentos estiveram diretamente relacionados com a realização de determinadas tarefas diárias, cuja execução implicou a exposição a riscos ergonómicos.

Em termos gerais, e tendo em conta a caracterização 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.

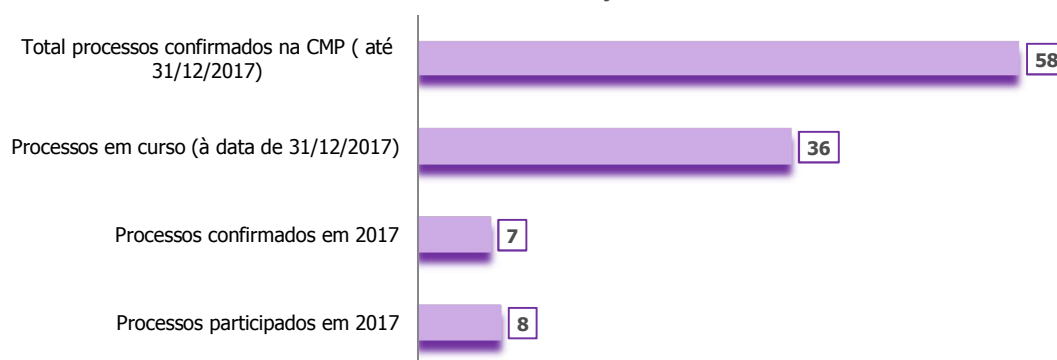
**Gráfico 21 » Evolução dos acidentes de trabalho | 2014-2017 |**



Em 2017, a taxa de incidência de acidentes de trabalho situou-se em 5,3%, percentagem que reduziu face ao ano anterior, atendendo ao decréscimo do número total de acidentes participados.

#### 6.4. Doenças Profissionais

**Gráfico 22 » Doenças Profissionais**



Em 2017, registou-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 8 processos novos junto do DPRP.

À data de 31 de dezembro de 2017, encontravam-se em curso 36 processos de presunção de doença profissional participados (em 2017 e anos anteriores), a aguardar parecer e confirmação do DPRP. Realça-se que, no período compreendido entre 2001 e 2017, foram confirmados um total de 58 processos de doença profissional referentes a trabalhadores/as da autarquia.

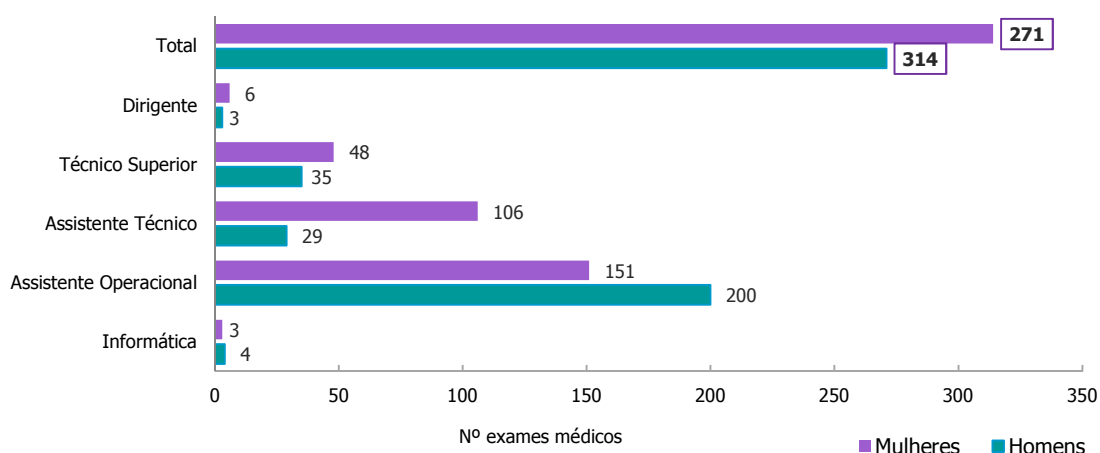


## 6.5. Vigilância da Saúde

No âmbito das atividades de vigilância da saúde de trabalhadores/as, salienta-se a realização do total de 585 exames médicos, dos quais:

- 71% foram exames periódicos 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;
- 23% foram exames ocasionais, 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;
- 6% reportam a exames de admissão, no âmbito de procedimentos concursais, realizados antes do início da prestação de trabalho.

Gráfico 23 » Exames médicos segundo o cargo/carreira e género



A taxa de saúde ocupacional registada em 2017 foi de 65%. 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.

Importa salientar que foram registadas 21 visitas aos postos de trabalho, realizadas pelo médico do trabalho, no âmbito das competências em matéria de promoção de saúde no trabalho.

Decorrente da atividade desenvolvida pela equipa de enfermagem do Serviço de Saúde Ocupacional (SSO), destaca-se a realização de consultas (319) e de outros atos de enfermagem (tratamentos).

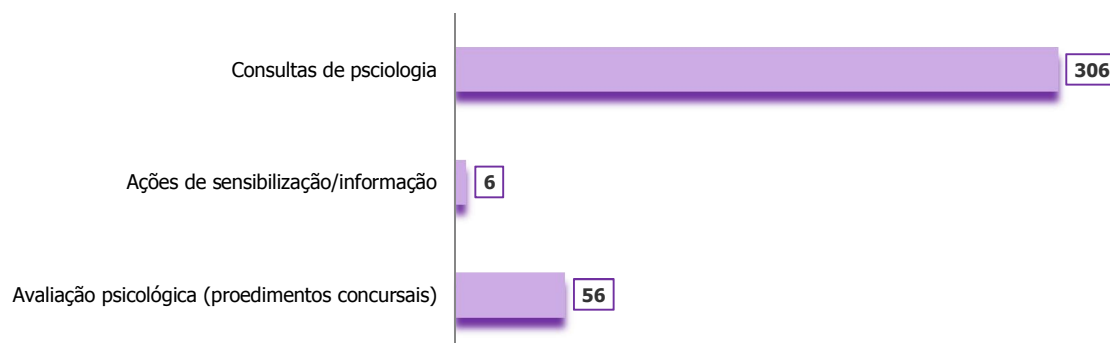
Relativamente ao plano de vacinação e tendo por base a inventariação dos grupos de risco específicos, deu-se início à campanha de vacinação contra a Hepatite B, com a abrangência de trabalhadores/as integrados/as em áreas operacionais, realizando numa primeira fase os respetivos marcadores (análise laboratorial para identificação da imunidade ao vírus). Numa fase posterior, assegurou-se a administração da vacina da Hepatite B (1.ª e 2.ª dose) a trabalhadores/as com maior exposição ao risco. No que respeita à vacinação contra a gripe sazonal, e de forma a agilizar a toma da vacina pelos/as trabalhadores/as, o serviço de enfermagem da autarquia assegurou o processo de administração da mesma.

No âmbito da campanha interna de "Prevenção da Diabetes tipo 2 - Prevenção é Saúde!", salienta-se a realização de 4 ações de sensibilização sobre a temática "O que sabe sobre a diabetes?", envolvendo as áreas da saúde ocupacional e segurança no trabalho. Estas iniciativas foram dirigidas a trabalhadores/as da autarquia.



## 6.6. Psicologia do Trabalho

Gráfico 24 » Atividades de psicologia do trabalho



No ano de 2017, destaca-se a realização de um total de 306 consultas de psicologia do trabalho, sobressaindo o género feminino com um peso de 66% do total de consultas e o género masculino equivalente a 34%.

As consultas incidiram essencialmente no apoio psicológico (34%), orientação e encaminhamento para entidades externas competentes (21%), acompanhamento de situações de consumo de substâncias psicoativas (18%), realização de avaliações psicológicas (14%), transições para a aposentação (6%), avaliação de competências para eventuais mobilidades entre serviços (4%), avaliação da condição psicológica de trabalhadores/as na sequência de regresso ao trabalho após ausência prolongada por motivo de doença (2%), e ainda mediação de conflitos (1%).

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/a e Assistente Operacional, procedeu-se à aplicação do método de seleção de avaliação psicológica a 56 candidatas/as.

Decorrente das comemorações do Dia Mundial da Saúde (7 de abril), marcado em 2017 pela "Campanha sobre a Depressão" (pela Organização Mundial da Saúde), os/as técnicos/as do serviço de Saúde Ocupacional e Ação Social (psicóloga, enfermeiros e técnicas de segurança) desenvolveram, junto dos serviços municipais, ações de sensibilização/informação sobre a Saúde Mental, com visitas a locais de trabalho nas áreas operacionais, tendo como objetivos: sensibilizar para a importância da doença e o impacto das atitudes e comportamentos, no desenvolvimento da mesma; destacar aspetos essenciais no âmbito da saúde mental em contexto laboral, nomeadamente o trabalho em equipa, o aparecimento de patologias que conduzem a uma redução da capacidade de trabalho, bem como o envelhecimento ativo; e ainda, promover a saúde psicológica positiva, dando ênfase a estratégias que fomentem a consciencialização para a adoção de comportamentos saudáveis, que privilegiem a qualidade de vida e o bem-estar em geral.

Para assinalar o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres (25 de novembro), a equipa do serviço de Saúde Ocupacional e Ação Social (psicóloga e enfermeira) em parceria com as técnicas da Associação Portuguesa de Apoio à Violência (APAV) desenvolveram, junto dos serviços municipais, 4 ações de sensibilização/informação sobre a "Prevenção e Combate à Violência Doméstica" dirigida a trabalhadores/as da autarquia. Esta iniciativa teve como objetivo central fornecer informações no domínio da prevenção e combate à violência doméstica e informar das consequências que a violência doméstica pode ter no seio das relações de interpessoais e laborais. Registou-se o envolvimento de 90 trabalhadores/as.





# Anexos || Quadros Auxiliares

## CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

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

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros Grupos	Total
Homens	7	61	60	249	6	17	<b>400</b>
Mulheres	9	104	179	191	4	5	<b>492</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>165</b>	<b>239</b>	<b>440</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>892</b>
%	1,8	18,5	26,8	49,3	1,1	2,5	100

**QUADRO II - Evolução do número de trabalhadores/as por cargo/carreira (2014-2017)**

Carga/Carreira	Anos				Variação (2014-2017)	
	2014	2015	2016	2017	Nº	%
Dirigente	13	13	16	16	3	23,1
Técnico Superior	167	165	165	165	-2	-1,2
Assistente Técnico	240	238	231	239	-1	-0,4
Assistente Operacional	446	451	452	440	-6	-1,3
Informática	10	10	10	10	0	0,0
Outros Grupos	22	23	23	22	0	0,0
<b>Total</b>	<b>898</b>	<b>900</b>	<b>897</b>	<b>892</b>	<b>-6</b>	<b>-0,7</b>

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

	Contrato trab. tempo Indeterminado (CTTI)	Comissão de serviço / Regime de substituição	Total
Homens	391	9	<b>400</b>
Mulheres	479	13	<b>492</b>
<b>Total</b>	<b>870</b>	<b>22</b>	<b>892</b>
%	97,5	2,5	100



**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	3	7	10	1,1
Gabinete de Participação e Cidadania	GPC	3	2	5	0,6
Gabinete de Planeamento Estratégico	GPE	3	1	4	0,4
Serviço Municipal de Proteção Civil	SMPC	3	1	4	0,4
Gabinete de Apoio às Empresas e Promoção do Investimento	GAEPI	1	5	6	0,7
Gabinete de Recuperação do Centro Histórico	GRCH	3	3	6	0,7
Dep. de Administração e Desenvolvimento Organizacional / Gabinete de Planeamento e Auditoria	DADO	2	2	4	0,4
Divisão de Administração Geral	DAG	11	64	75	8,4
Divisão de Recursos Humanos	DRH	4	24	28	3,1
Divisão de Finanças e Aprovisionamento	DFA	5	18	23	2,6
Gabinete Jurídico	GJ	3	11	14	1,6
Gabinete de Fiscalização Municipal	GFM	8	4	12	1,3
Gabinete de Organização e Sistemas de Informação	GOSI	10	11	21	2,4
Dep. de Ambiente e Gestão Operacional do Território / Gabinete de Ambiente	DAGOT	3	4	7	0,8
Divisão de Águas e Resíduos Sólidos Urbanos	DARSU	125	20	145	16,3
Divisão de Espaço Público	DEP	35	66	101	11,3
Divisão de Conservação e Logística	DCL	92	18	110	12,3
Divisão de Estudos, Projetos e Obras Públicas	DEPOP	12	13	25	2,8
Divisão de Administração Urbanística	DAU	26	36	62	7,0
Divisão de Educação e Intervenção Social	DEIS	3	90	93	10,4
Divisão de Cultura, Desporto e Juventude	DCDJ	33	65	98	11,0
Divisão de Comunicação, Turismo e Economia Local	DCTEL	12	27	39	4,4
<b>Total</b>		<b>400</b>	<b>492</b>	<b>892</b>	<b>100</b>

**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	1	3	13	46	81	58	76	75	40	7	<b>400</b>
Mulheres	0	4	12	37	108	85	100	88	45	13	<b>492</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>83</b>	<b>189</b>	<b>143</b>	<b>176</b>	<b>163</b>	<b>85</b>	<b>20</b>	<b>892</b>
%	0,1	0,8	2,8	9,3	21,2	16,0	19,7	18,3	9,5	2,3	100



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

<i>Anos</i>	Até 5 anos	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35 ou mais	<b>Total</b>
Homens	27	23	75	120	77	12	31	35	<b>400</b>
Mulheres	16	49	67	163	122	25	32	18	<b>492</b>
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>72</b>	<b>142</b>	<b>283</b>	<b>199</b>	<b>37</b>	<b>63</b>	<b>53</b>	<b>892</b>
%	4,8	8,1	15,9	31,7	22,3	4,2	7,1	5,9	100

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

<i>Nível de escolaridade</i>	Homens	Mulheres	<b>Nº Trab.</b>	<b>%</b>
< 4 anos	1	0	<b>1</b>	0,1
4 anos	58	64	<b>122</b>	13,7
6 anos	77	41	<b>118</b>	13,2
9 anos	91	83	<b>174</b>	19,5
11 anos	12	31	<b>43</b>	4,8
12 anos	76	136	<b>212</b>	23,8
Bacharelato	3	8	<b>11</b>	1,2
Licenciatura	76	120	<b>196</b>	22,0
Mestrado	5	9	<b>14</b>	1,6
Doutoramento	1	0	<b>1</b>	0,1
<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>492</b>	<b>892</b>	<b>100</b>



**QUADRO VIII - Contagem das mobilidades de trabalhadores/as entre serviços**

		Entradas																							
Saídas		GAP/ OA	GPC	GPE	SMPC	GAEPI	GRCH	DADO/ GPA	DAG	DRH	DFA	GJ	GFM	GOSI	DAGOT/ GA	DARSU	DEP	DCL	DEPOP	DAU	DEIS	DCDJ	DCTEL	TOTAL	
	GAP/ OA														1										
	GPC																								
	GPE																								
	SMPC																								
	GAEPI																								
	GRCH																								
	DADO/GPA																								
	DAG					1					1										1		1		
	DRH																								
	DFA																								
	GJ																								
	GFM														1							1			
	GOSI																								
	DAGOT/GA																								
	DARSU																								
	DEP					1																			
	DCL															2									
	DEPOP																								
	DAU							1									1								
	DEIS									2							1							1	
	DCDJ																1								
DCTEL																					2				
TOTAL																								<b>19</b>	