

# Balanço Social

2018

*O **Balanço 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

---

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 2018.

Em matéria de recursos humanos, importa assinalar, em 2018, a valorização remuneratória de trabalhadores/as, por via do descongelamento das progressões e promoções, cristalizadas desde 2011, decorrente da entrada em vigor da Lei de Orçamento de Estado para 2018, a valorização profissional com recurso à intercomunicabilidades entre carreiras através de procedimentos concursais e, ainda, a consolidação definitiva dos regimes de mobilidades intercarreiras e intercategorias. Houve, igualmente, preocupação na promoção da melhoria das condições de trabalho que garantam o bem-estar dos/as trabalhadores/as e a prevenção de riscos profissionais, através da implementação de medidas de prevenção, proteção e promoção da saúde e segurança nos locais de trabalho. Salienta-se, igualmente, a aposta na atividade formativa, no sentido de potenciar a qualificação, o desenvolvimento e a valorização das competências técnicas e comportamentais dos/as trabalhadores/as, mobilizando-as/os na melhoria contínua do serviço público.

O Balanço Social, enquanto instrumento privilegiado de planeamento e de gestão, tem como finalidade disponibilizar informação essencial e relevante da área de recursos humanos, bem como sistematizar um conjunto de dados e indicadores relevantes no contexto da organização.

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.

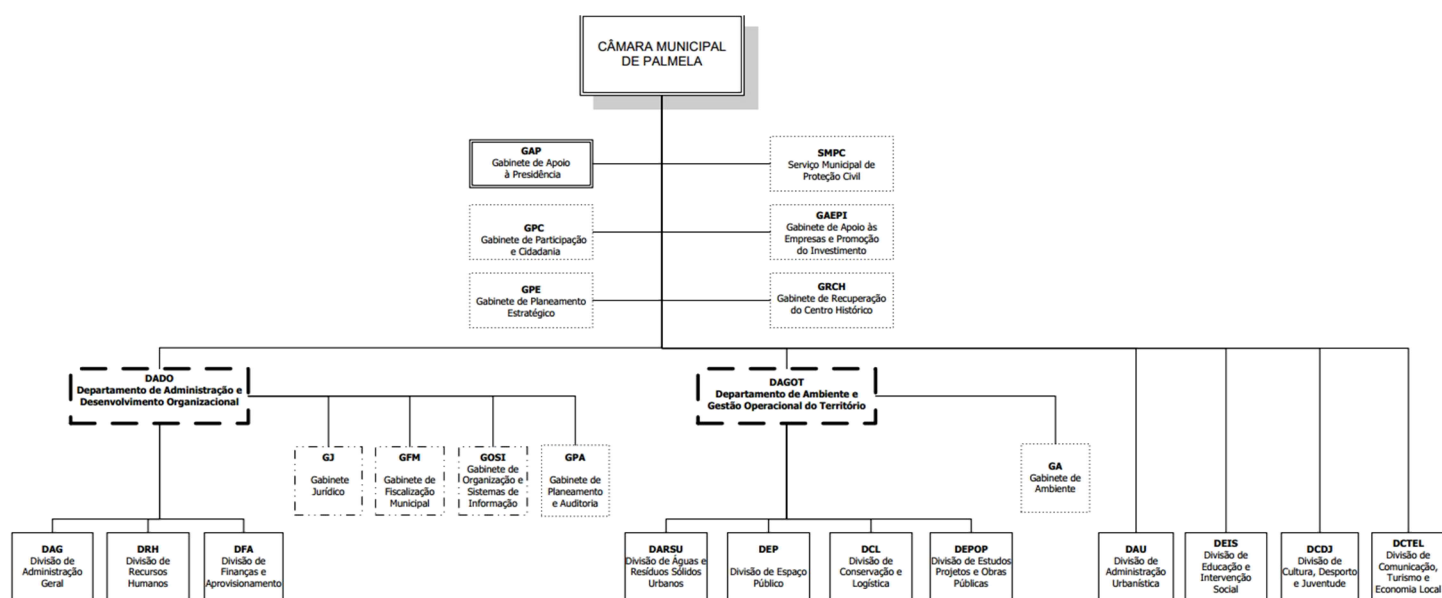
Do conjunto de variáveis analisadas destacam-se a caracterização dos recursos humanos segundo a carreira profissional, modalidade de vinculação, nível etário, nível de escolaridade e de antiguidade, a análise do recrutamento e mobilidade de pessoal, absentismo, realização de trabalho suplementar, investimento 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 2018 em síntese...	5
Painel de Indicadores de Gestão RH...	6
<b>1. CARACTERIZAÇÃO 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	15
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. VALORIZAÇÕES REMUNERATÓRIAS</b>	
3.1. Valorizações remuneratórias de trabalhadores/as	16
<b>4. TRABALHO SUPLEMENTAR E ABSENTISMO</b>	
4.1. Contagem de horas de trabalho suplementar realizado no ano	17
4.2. Contagem de dias de ausência ao trabalho durante o ano	18
<b>5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	
5.1. Formação profissional durante o ano	19
<b>6. ENCARGOS COM PESSOAL</b>	
6.1. Encargos com pessoal durante o ano	20
<b>7. AÇÃO SOCIAL E SAÚDE OCUPACIONAL</b>	
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
Anexos...	26

# 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 2018 em síntese

Em 31 de dezembro de 2018 registou-se um total de 887 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 49% e 26% 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 os níveis entre os 40-44 e 55-59 anos de idade concentram o maior número de trabalhadores/as, ambos 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 o grupo Assistente Operacional a registar a média de idades mais elevada (51 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, 28% possui o 11º e 12º ano e 26% 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 2018 verificaram-se 29 situações de admissão/regresso de trabalhadores/as, das quais 11 corresponderam a admissões em regime contratual por tempo indeterminado. Do fluxo das entradas registadas, o grupo Técnico Superior apresenta o peso mais significativo no total de admitidos/regressados, equivalente a 59%.

Registaram-se 34 saídas de trabalhadores/as, sendo que 16 corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria por motivo de aposentação (13). O grupo Assistente Operacional revelou o número mais significativo de saídas, equivalente a 35% 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 12,2% (2017: 11,5%). 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 ligeiro acréscimo do número total de acidentes de trabalho, registando-se em 2018 uma taxa de 5,5% (2017: 5,3%). O grupo Assistente Operacional registou o peso mais significativo, correspondente a 78% 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		2018	2017	2016
EFETIVOS	<b>Taxa de Feminização</b> (Efetivo feminino / Efetivo total x 100)	<b>55,5%</b>	55,2%	55,7%
	<b>Taxa de Masculinização</b> (Efetivo masculino / Efetivo total x 100)	<b>44,5%</b>	44,8%	44,3%
	<b>Índice de Tecnicidade</b> (Téc.Superior + Informática (Lic.) / Efetivo total x 100)	<b>20,8%</b>	19,6%	19,4%
	<b>Índice de Tecnicidade   Mulheres</b> (Téc.Superior + Informática (Lic.) Mulheres / Efetivo total x 100)	<b>13,4%</b>	12,2%	12,5%
	<b>Índice de Tecnicidade   Homens</b> (Téc.Superior + Informática (Lic.) Homens / Efetivo total x 100)	<b>7,2%</b>	7,3%	6,9%
	<b>Índice de Pessoal Assistente Técnico</b> (Assistente Técnico / Efetivo total x 100)	<b>28,1%</b>	28,8%	27,9%
	<b>Índice de Pessoal Assistente Operacional</b> (Assistente Operacional / Efetivo total x 100)	<b>49,3%</b>	49,8%	50,8%
	<b>Índice de Enquadramento</b> (Nº total Dirigentes / Efetivo total x 100)	<b>1,8%</b>	1,8%	1,8%
	<b>Nível Médio Etário</b> (Σ das idades / Efetivo total)	<b>49,8</b>	49,1	48,5
	<b>Nível Médio Etário   Mulheres</b> (Σ das idades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	<b>50,0</b>	49,3	48,8
<b>Nível Médio Etário   Homens</b> (Σ das idades dos Homens / Efetivo total masculino)	<b>49,5</b>	48,8	48,0	
ANTIGUIDADE	<b>Nível Médio Antiguidade</b> (Σ das antiguidades / Efetivo total)	<b>19,4</b>	18,6	18,1
	<b>Nível Médio Antiguidade   Mulheres</b> (Σ das antiguidades das Mulheres/ Efetivo total feminino)	<b>19,3</b>	18,4	17,8
	<b>Nível Médio Antiguidade   Homens</b> (Σ das antiguidades dos Homens / Efetivo total masculino)	<b>19,5</b>	18,8	18,4
ESTRUTURA HABILITACIONAL	<b>Taxa de Formação Superior</b> (Efetivo c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Efetivo total x 100)	<b>26,0%</b>	24,9%	24,6%
	<b>Taxa de Formação Superior   Mulheres</b> (Efetivo feminino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Mulheres x 100)	<b>29,9%</b>	27,8%	27,2%
	<b>Taxa de Formação Superior   Homens</b> (Efetivo masculino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Homens x 100)	<b>21,3%</b>	21,3%	21,4%
ADMISSÕES / SAÍDAS	<b>Índice de Admissões</b> (Nº total de admissões + regressados / Efetivo total x 100)	<b>3,3%</b>	4,8%	3,1%
	<b>Índice de Admissões   Mulheres</b> (Nº total de admissões + regressados de mulheres / Efetivo total x 100)	<b>2,3%</b>	2,7%	1,8%
	<b>Índice de Admissões   Homens</b> (Nº total de admissões + regressados de homens / Efetivo total x 100)	<b>1,0%</b>	2,1%	1,3%
	<b>Índice de Saídas</b> (Nº total de saídas definitivas + provisórias / Efetivo total x 100)	<b>3,8%</b>	5,4%	3,5%

Indicadores		2018	2017	2016
	<b>Índice de Saídas   Mulheres</b> (Nº total de saídas definitivas + provisórias de mulheres/ Efetivo total x 100)	<b>2,3%</b>	3,6%	1,9%
	<b>Índice de Saídas   Homens</b> (Nº total de saídas definitivas + provisórias de homens/ Efetivo total x 100)	<b>1,6%</b>	1,8%	1,6%
	<b>Índice de Saídas Definitivas</b> (Nº total de saídas definitivas / Efetivo total x 100)	<b>1,9%</b>	2,0%	1,8%
	<b>Índice de Rotatividade Anual (turnover)</b> [(Nº Admissões + Nº Saídas /2) / Efetivo total x 100]	<b>3,6%</b>	5,1%	3,3%
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	<b>Taxa de Trabalho Extraordinário</b> (Número de horas trabalho extraordinário / Total horas trabalháveis/ano x 100)	<b>3,7%</b>	3,4%	3,1%
	<b>Taxa de Trabalho Extraordinário   Mulheres</b> (Número de horas trabalho extraordinário de mulheres / Total horas trabalháveis/ano x 100)	<b>1,6%</b>	1,5%	1,4%
	<b>Taxa de Trabalho Extraordinário   Homens</b> (Número de horas trabalho extraordinário de homens / Total horas trabalháveis/ano x 100)	<b>6,4%</b>	5,6%	5,2%
ABSENTISMO	<b>Taxa de Absentismo</b> (Número de dias de ausência / Nº trab. x dias trabalhados/ano x 100)	<b>12,2%</b>	11,5%	10,7%
	<b>Taxa de Absentismo   Mulheres</b> (Número de dias de ausência das mulheres / Nº trab.mulheres x dias trabalhados/ano x 100)	<b>15,0%</b>	13,4%	12,7%
	<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>	9,2%	8,3%
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	<b>Taxa de Participação em Formação</b> (Número de trabalhadores abrangidos/ Efetivo total x 100)	<b>67,4%</b>	57,7%	49,1%
	<b>Taxa de Participação em Formação   Mulheres</b> (Número de trabalhadores abrangidos Mulheres/ Efetivo total x 100)	<b>41,8%</b>	34,5%	30,4%
	<b>Taxa de Participação em Formação   Homens</b> (Número de trabalhadores abrangidos Homens/ Efetivo total x 100)	<b>25,6%</b>	23,2%	18,6%
SEGURANÇA E SAÚDE	<b>Taxa de Saúde Ocupacional</b> (Número de exames de medicina no trabalho / Efetivo médio x 100)	<b>71,2%</b>	65,4%	82,6%
	<b>Taxa de incidência de acidentes de trabalho</b> (Número total de acidentes/ Efetivo total x 100)	<b>5,5%</b>	5,3%	7,2%
	<b>Taxa de incidência de acidentes de trabalho   Mulheres</b> (Número total de acidentes Mulheres/ Efetivo total x 100)	<b>2,1%</b>	1,5%	2,6%
	<b>Taxa de incidência de acidentes de trabalho   Homens</b> (Número total de acidentes Homens/ Efetivo total x 100)	<b>3,4%</b>	3,8%	4,7%

## 1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

### 1.1. Evolução dos Recursos Humanos

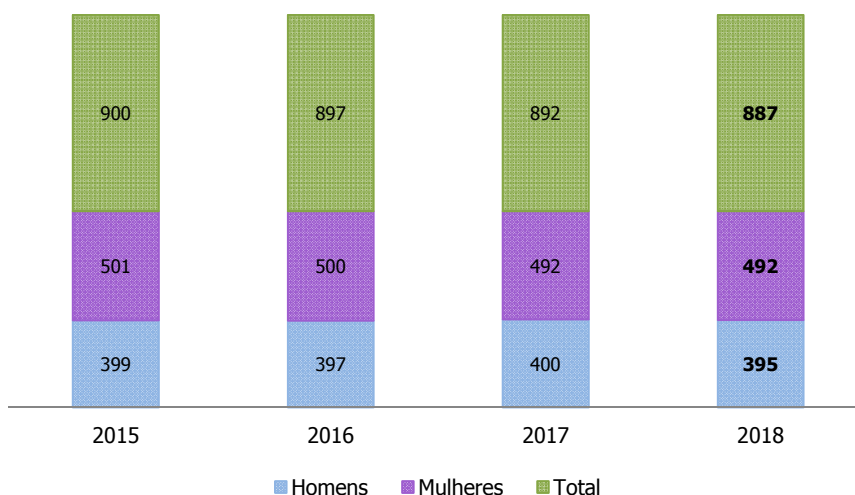
A Câmara Municipal de Palmela registou, a 31 de dezembro de 2018, um total de 887 trabalhadoras/es em exercício de funções.

A distribuição dos recursos humanos por género revelou a predominância do género feminino no universo de trabalhadores/as, já anteriormente verificada no ano de 2017, correspondendo a uma taxa de feminização de cerca de 55% e, conseqüentemente, uma taxa de masculinização de 45%.

Constata-se que a tendência para o decréscimo do total de efetivos tem sido uma constante ao longo dos últimos anos, em consequência das saídas definitivas registadas (maioritariamente por motivo de aposentação), sendo atenuadas por novas admissões de trabalhadores/as, com intuito de colmatar insuficiências de recursos humanos.

Em 2018, importa salientar que, atendendo a que o Município de Palmela se encontra numa situação de equilíbrio financeiro, não lhe foram impostas, por via da Lei do Orçamento de Estado para 2018 (Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro), quaisquer restrições ao recrutamento de pessoal, sem prejuízo, contudo, da necessária observância das regras de equilíbrio orçamental, dos limites de endividamento e demais obrigações de sustentabilidade financeira.

Gráfico 1 | Evolução dos recursos humanos segundo o género



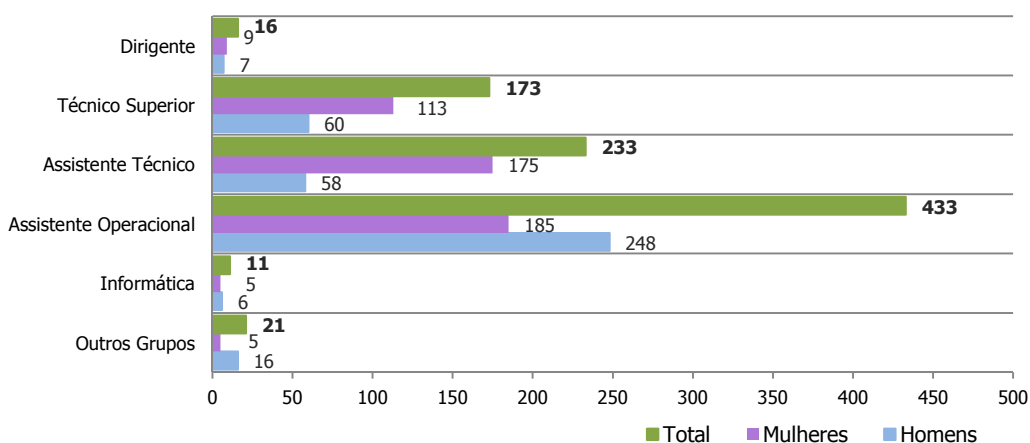
<b>Taxa de Feminização</b> (Efetivo feminino / Efetivo total x 100)	<b>55,5%</b>	<b>Taxa de Masculinização</b> (Efetivo masculino / Efetivo total x 100)	<b>44,5%</b>
--	--------------	--	--------------



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

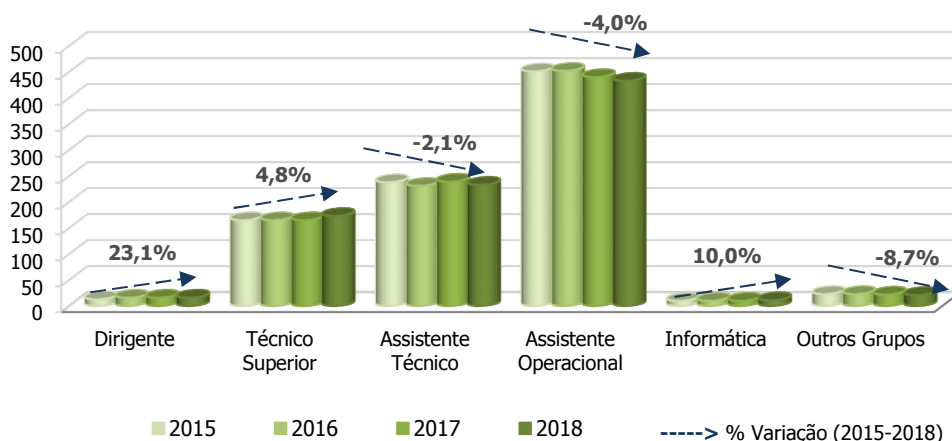
A distribuição de trabalhadores/as, segundo o cargo/carreira profissional, revela que o grupo com o peso mais significativo no universo ativo da autarquia é o Assistente Operacional, que representa 49% do total de efetivos, seguido dos Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores, com 26% e 20% do total, respetivamente. Realça-se que os Outros Grupos integram, por um lado, trabalhadores/as 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 2 | Distribuição de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira e género**



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 respetivo decréscimo se tem mantido nos últimos anos. No entanto, sublinhe-se que, apesar das restrições impostas legalmente a nível da contratação de pessoal, por via de contenção orçamental a que se encontram sujeitas as autarquias locais, o Município de Palmela tem assegurado o recrutamento de trabalhadores/es para mitigar necessidades de recursos humanos nas áreas técnicas e operacionais, recorrendo à reserva de recrutamento constituída no âmbito de procedimentos concursais concluídos, à abertura de novos em áreas onde existe manifesta escassez de pessoal, quando não se revelem adequadas outras formas de provimento de postos de trabalho e, ainda, com recurso ao instrumento de mobilidade na categoria.

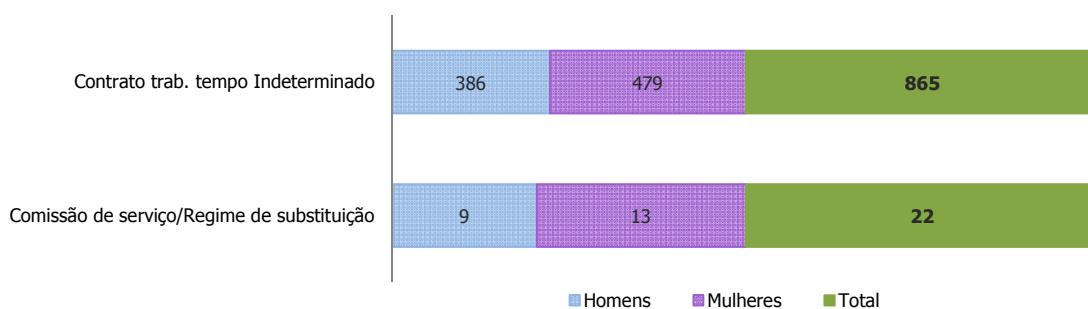
**Gráfico 3 | Evolução do número de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional**



### 1.3. Contagem de trabalhadores/as segundo a 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 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, no âmbito de cargos dirigentes.

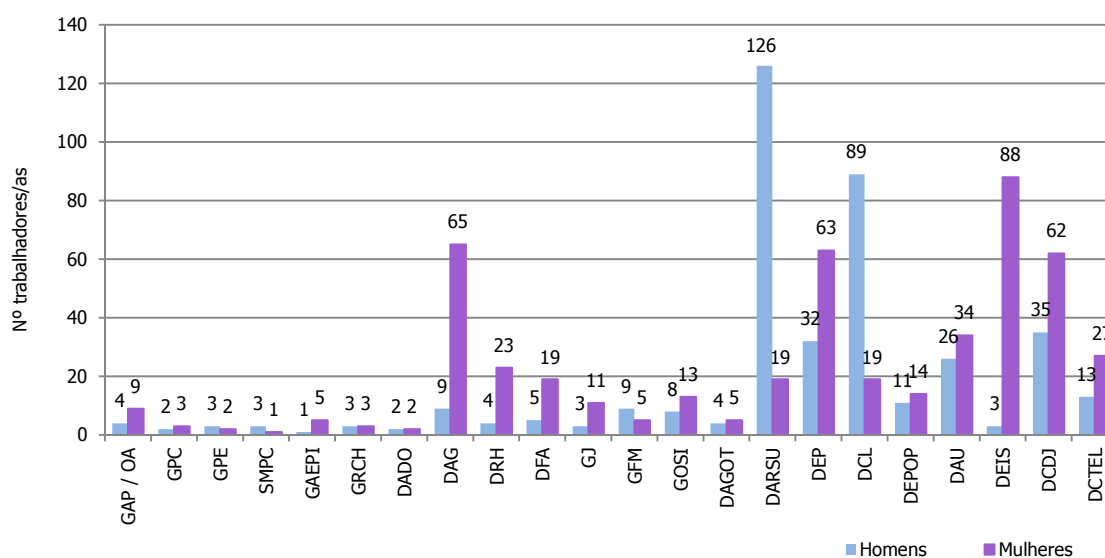
**Gráfico 4 | Distribuição de trabalhadores/as segundo o vínculo e género**



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

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%).

**Gráfico 5 | Distribuição de trabalhadoras/es por unidade orgânica**



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

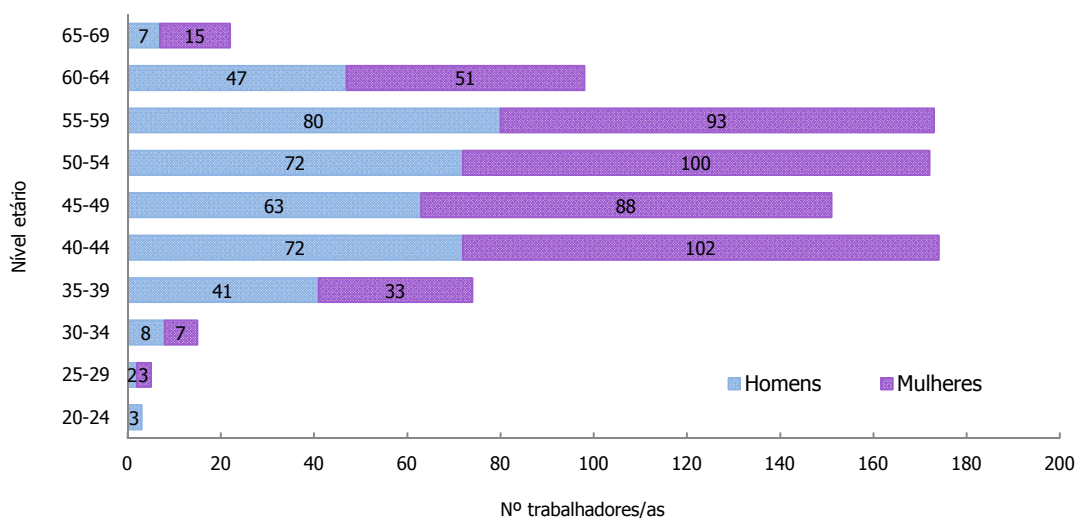
Conforme representado no gráfico 6, a estrutura etária caracteriza-se por uma significativa concentração de efetivos nos intervalos dos 40-44 e 55-59 anos de idade, ambos equivalentes a 20% do total, seguido do escalão 50-54 anos com um peso de 19%.

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 55 aos 59 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 33%. A taxa de emprego jovem, que corresponde à taxa de trabalhadores/as com uma idade inferior a 34 anos, fixou-se nos 3%.

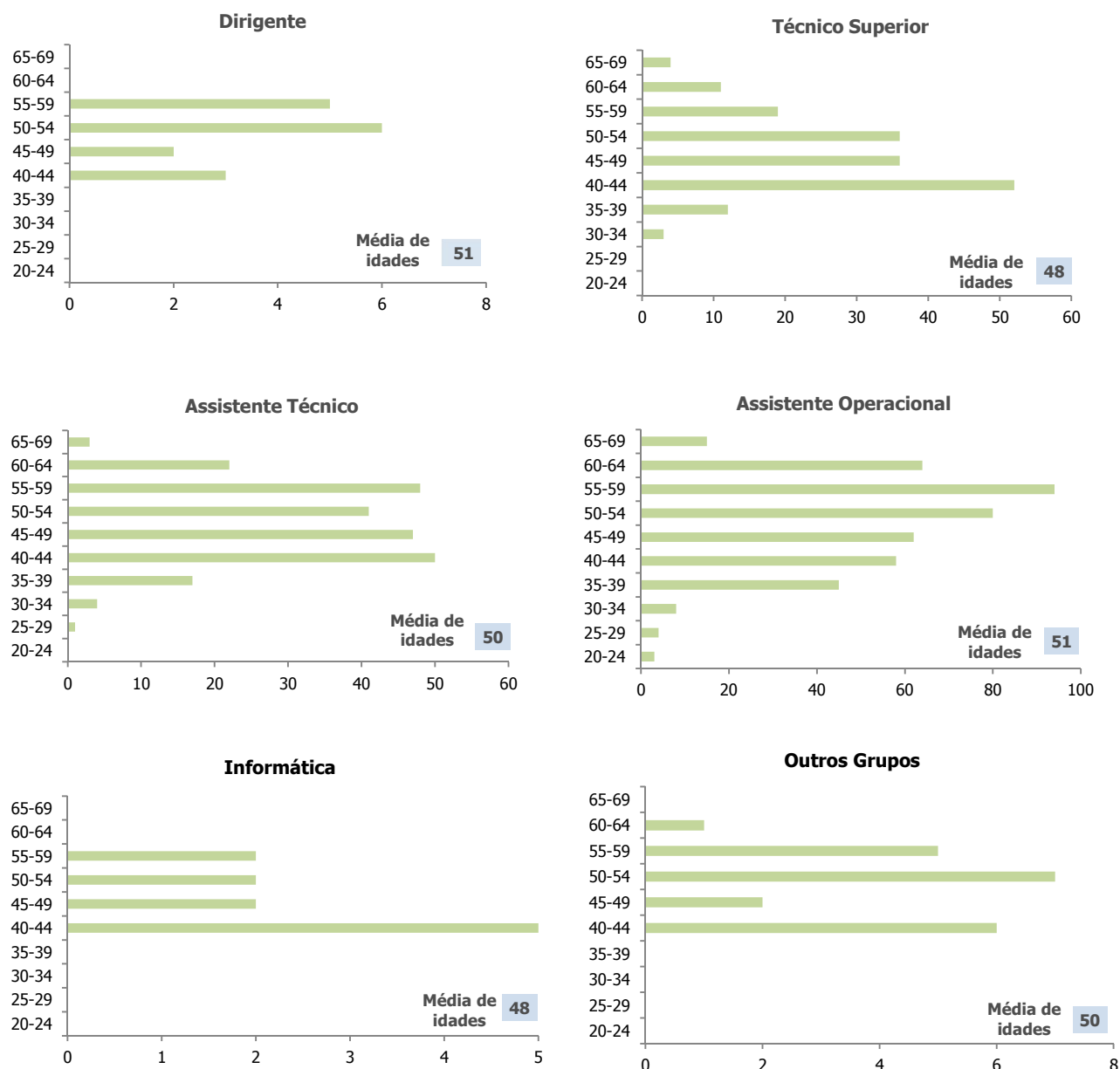
Em 31/12/2018, a média de idade dos efetivos da autarquia é de 50 anos.

Gráfico 6 | Estrutura etária segundo o género



<b>Nível Médio Etário</b> ( $\Sigma$ das idades / Efetivo total)	<b>49,8</b>	Nível Médio Etário Homens	<b>49,5</b>
		Nível Médio Etário Mulheres	<b>50,0</b>

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



Da análise detalhada da estrutura etária por cargo/carreira profissional, constata-se que o grupo que apresenta a média de idade mais elevada é o Assistente Operacional (51 anos). Os grupos Técnico Superior e Informática revelam a média mais baixa (48 anos).

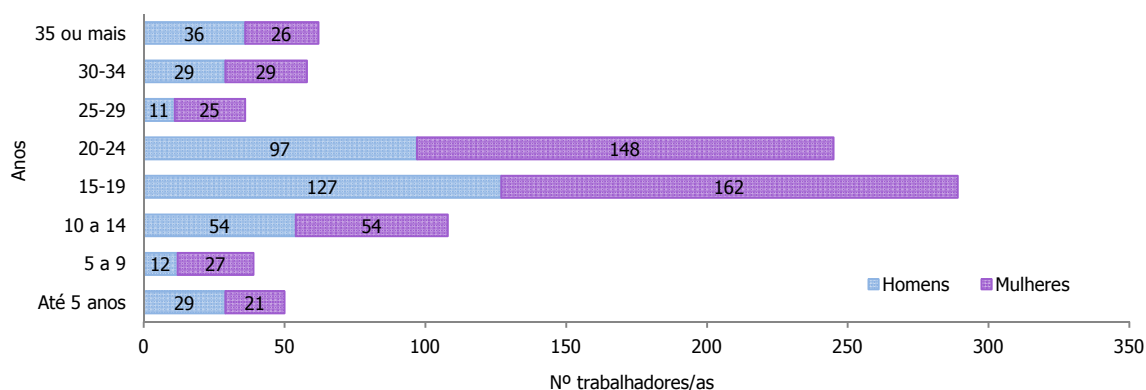
Quanto ao pessoal dirigente, apresenta igualmente média etária elevada (51 anos), evidenciando, através da análise pormenorizada, paridade entre os escalões etários dos 50-54 e 55-59 anos, contrabalançada com o escalão 40-44 anos.

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. No entanto, importa sublinhar que do total de assistentes operacionais admitidos/as em 2018, cerca de 60% possuem idades compreendidas entre os 20 e 27 anos.

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

A caracterização dos efetivos em função da antiguidade reflete uma concentração significativa de trabalhadores/as no intervalo dos 15-19 anos de serviço (289 trabalhadores/as), equivalente a 33% do total de efetivos, que agrupados com o intervalo dos 20-24 anos totalizam o peso de 60% do total. O nível de antiguidade superior a 25 anos traduz-se numa taxa de 18% do total de efetivos.

Gráfico 8 | Nível de antiguidade segundo o género



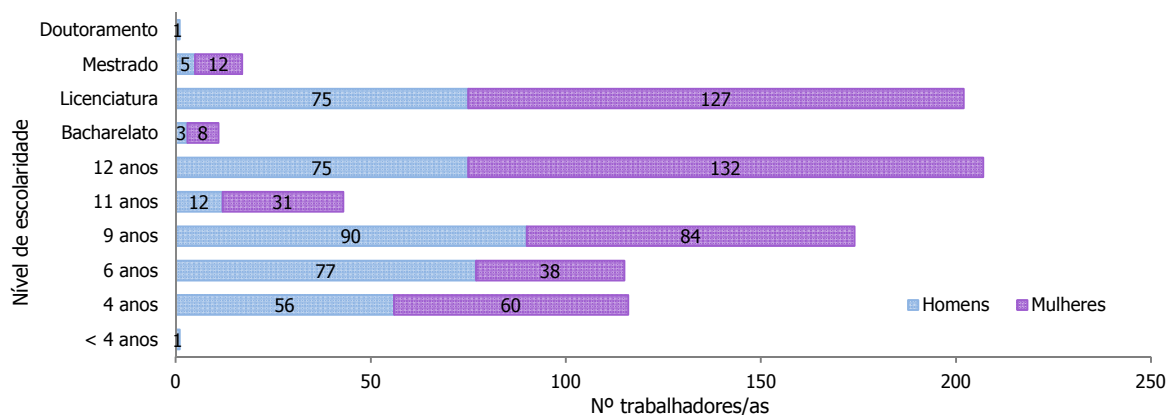
<b>Nível Médio Antiguidade</b> ( $\Sigma$ das antiguidades (anos) / Efetivo total)	<b>18,6</b>	Nível Médio Antiguidade Homens	<b>18,8</b>
		Nível Médio Antiguidade Mulheres	<b>18,4</b>

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

Analisados os dados apresentados no gráfico 9, realça-se que cerca de 46% dos efetivos tem habilitação igual ou inferior a 9 anos de escolaridade, 28% possui o 11º e 12º ano e 26% detém habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

Em termos gerais, a estrutura habilitacional dos/as trabalhadores/as da autarquia, em 31 de dezembro de 2018, mantém-se similar a anos transatos, constatando-se que o pessoal dirigente e técnico superior corporizam os grupos de pessoal com formação académica de nível superior, sendo que o pessoal assistente técnico e operacional corporizam, na sua maioria, os grupos de pessoal com um nível habilitacional até ao 12.º ano ou equivalente, registando-se alguns trabalhadores/as com formação académica superior.

Gráfico 9 | Nível de escolaridade segundo o género



<b>Taxa de Formação Superior</b> (Efetivo c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Efetivo total x 100)	<b>26,0%</b>	Taxa de Formação Superior Homens	<b>21,3%</b>
		Taxa de Formação Superior Mulheres	<b>29,9%</b>

## 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	Informática	Outros grupos	Total	%
Procedimento concursal	4	3	4	0	0	11	37,9
Mobilidade na categoria (de outra entidade)	7	1	1	1	0	10	34,5
Regresso na sequência de cessação de mobilidade na categoria em outra entidade	1	0	0	0	0	1	3,5
Regresso na sequência de termo de licença sem remuneração	2	0	0	0	0	2	6,9
Outras situações	3	0	0	2	0	5	17,2
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	100

No ano de 2018, registou-se um total de 29 admissões/regressos à autarquia, destacando-se as admissões em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na sequência de procedimentos concursais (11) e as situações decorrentes de processo de mobilidade na categoria de outras entidades (10). Sublinhe-se que, apesar das restrições impostas legalmente a nível da contratação de pessoal, por via de contenção orçamental a que se encontram sujeitas as autarquias locais, o Município de Palmela tem assegurado o recrutamento de trabalhadores/as para mitigar necessidades de recursos humanos nas áreas técnicas e operacionais, cujas unidades de trabalho são de suporte à atividade municipal.

Relativamente à carreira profissional, verifica-se que o maior fluxo de entradas ocorreu no grupo Técnico Superior, equivalente a 59% do total de admissões.

Do cômputo de entradas, importa realçar que, no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Local (PREVPAP), ao abrigo da Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro, procedeu-se à admissão de 3 trabalhadoras em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado (Técnica Superior - 2; Assistente Técnica - 1), precedida da respetiva aprovação em sede de procedimentos concursais abertos.

Assinala-se que, em sede de valorização profissional, efetivaram-se 3 intercomunicabilidades entre carreiras, através de procedimento concursal, designadamente, da carreira de assistente operacional para assistente técnica/o (1) e de assistente técnica/o para técnica/o superior (2), tendo as trabalhadoras iniciado os respetivos períodos experimentais de função.

De salientar, no ano em referência, a aprovação pelo órgão executivo municipal, em reunião de 4 de julho de 2018, da consolidação definitiva dos regimes de mobilidades intercarreiras e intercategorias de 15 trabalhadores/as (em exercício de funções inerentes a cargo de chefia intermédia – coordenador/a técnico/a, encarregado geral e encarregado operacional), nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Durante o ano de 2018, registou-se igualmente a consolidação definitiva da mobilidade na categoria de 10 trabalhadores/as que iniciaram funções na autarquia em anos anteriores.

## 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	Informática	Outros grupos	Total	%
Aposentação	2	4	7	0	0	13	38,2
Cessação de vínculo contratual	0	2	1	0	0	3	8,8
Mobilidade na categoria (para outra entidade)	3	1	1	2	0	7	20,6
Regresso ao serviço após cessa�o de mobilidade na CMP	1	0	0	0	0	1	2,9
Licença sem remunera�o	1	2	1	0	0	4	11,8
Outras situa�es	2	1	2	0	1	6	17,7
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

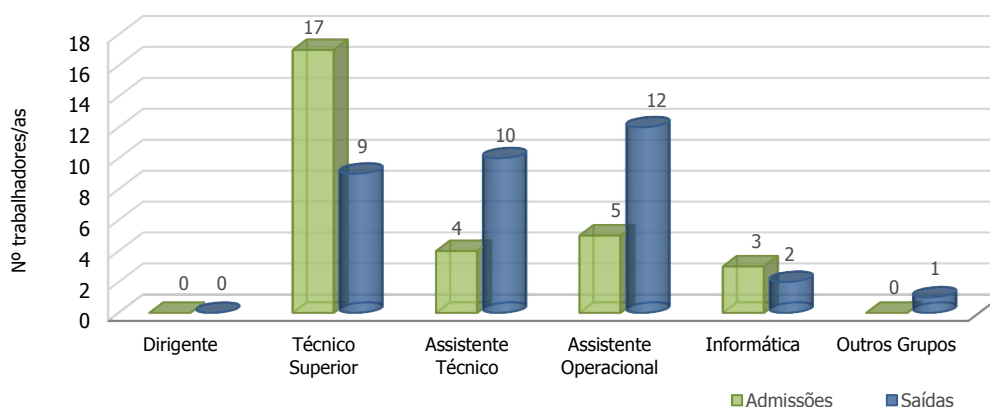
Do total das saídas de trabalhadores/as, 16 situa es corresponderam a saídas definitivas da autarquia, na sua maioria (13) por motivo de aposentac o. O grupo Assistente Operacional registou o maior número de saídas, equivalente a 35% do total.

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

Analisando o movimento de entradas e saídas de trabalhadores/as no ano 2018 (gráfico 10), constata-se que o grupo Técnico Superior apresenta o número mais significativo no conjunto de admissões, com um peso de 59% do total. No que concerne às saídas, sobressai o grupo Assistente Operacional, com um peso de 35% do total.

O  ndice de admissões   de 3,3%, registando um decréscimo relativamente ao ano anterior (4,8%). O  ndice de saídas   de 3,8%, que reflete igualmente uma redu o, comparativamente ao ano transato (5,4%).

Gráfico 10 | Admissão e saída de trabalhadores/as



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

No ano de 2018, ocorreram 22 situa es de mobilidade entre serviços, potenciando a otimiza o do capital humano, valorizando e adequando as competências de trabalhadoras/es às exigências funcionais dos postos de trabalho, numa lógica de diversifica o 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   distribui o das situa es de mobilidade entre serviços, registadas no ano em referência.

### 3. VALORIZAÇÕES REMUNERATÓRIAS

#### 3.1. Valorizações remuneratórias de trabalhadores/as

Quadro 3 | Valorizações remuneratórias

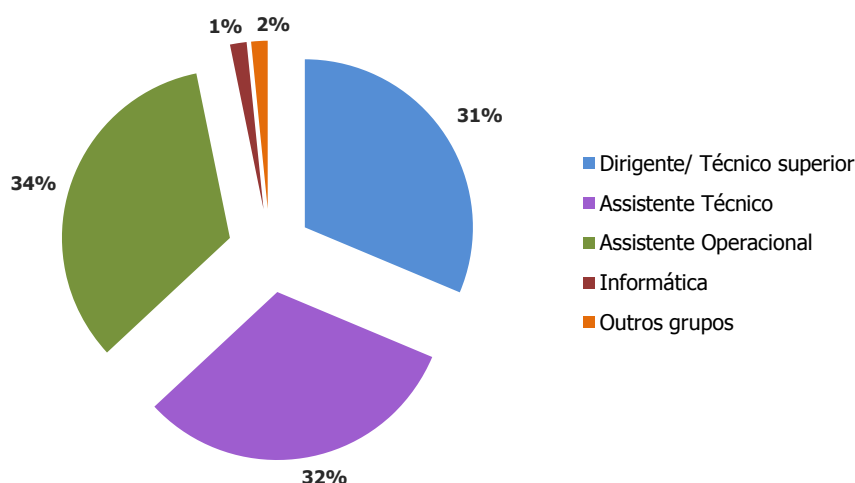
	Dirigente/ Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros grupos	Total
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	78	79	84	4	4	<b>249</b>
Promoções (carreiras não revistas)	-	-	-	8	9	<b>17</b>

Decorrente da entrada em vigor da Lei de Orçamento de Estado para 2018 (LOE/2018) - Lei nº 114/2017 de 29 de dezembro, o Município de Palmela garantiu a valorização remuneratória de trabalhadores/as por via do descongelamento das progressões e promoções na carreira, cristalizadas desde 2011.

De acordo com o regime previsto no art.º 18º da LOE/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 249 trabalhadores/as que reuniram os requisitos legalmente previstos (equivalente a 28% do total de efetivos).

Por via das regras de acesso a categorias superiores, aplicáveis às carreiras não revistas - carreiras de Informática e de Fiscalização Municipal -, cujas restrições foram desbloqueadas pela LOE/2018, procedeu-se à abertura e conclusão de 7 procedimentos concursais, efetivando-se a promoção na carreira de 17 trabalhadores/as.<sup>1</sup>

Gráfico 11 | Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório



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 34%).

<sup>1</sup> Ao cômputo acresce uma situação cuja promoção não produziu efeitos imediatos em 2018, atendendo à ausência prolongada do trabalhador ao serviço. Efetiva a situação aquando do seu regresso.

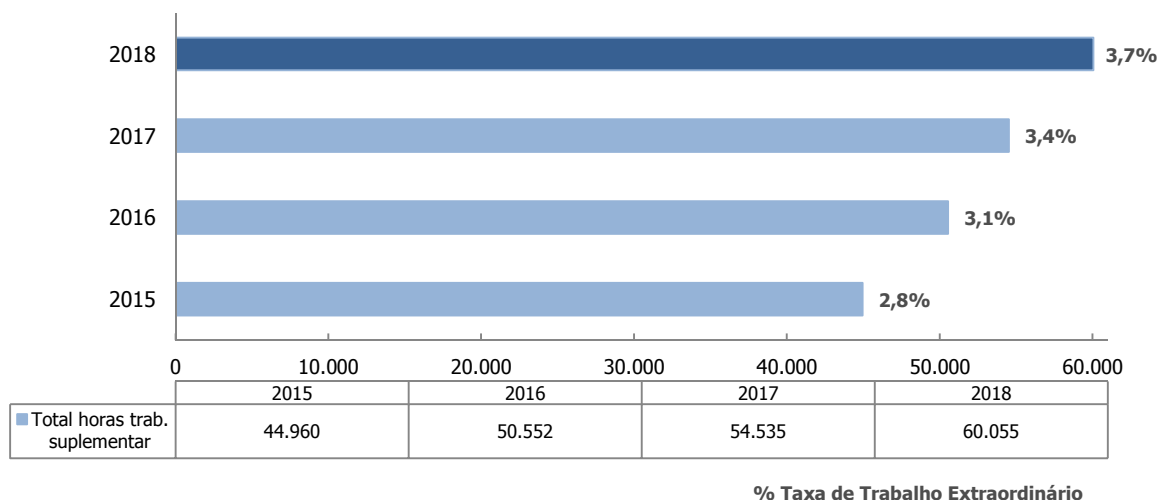


## 4. TRABALHO SUPLEMENTAR E ABSENTISMO

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

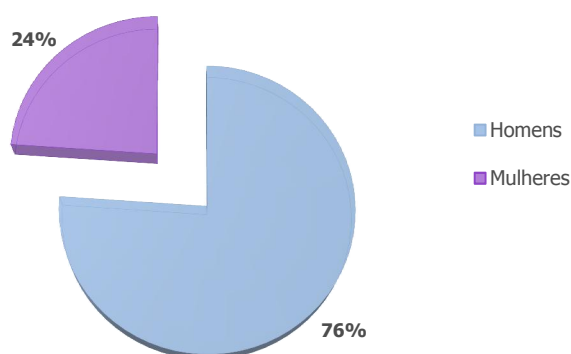
No ano de 2018, os/as trabalhadores/as da autarquia realizaram 60.055 horas de trabalho suplementar. Comparativamente ao ano anterior, registou-se um acréscimo do número total de horas realizadas, equivalente a um aumento de 10%.

Gráfico 12 | Evolução do total de horas suplementares realizadas | 2015-2018 |



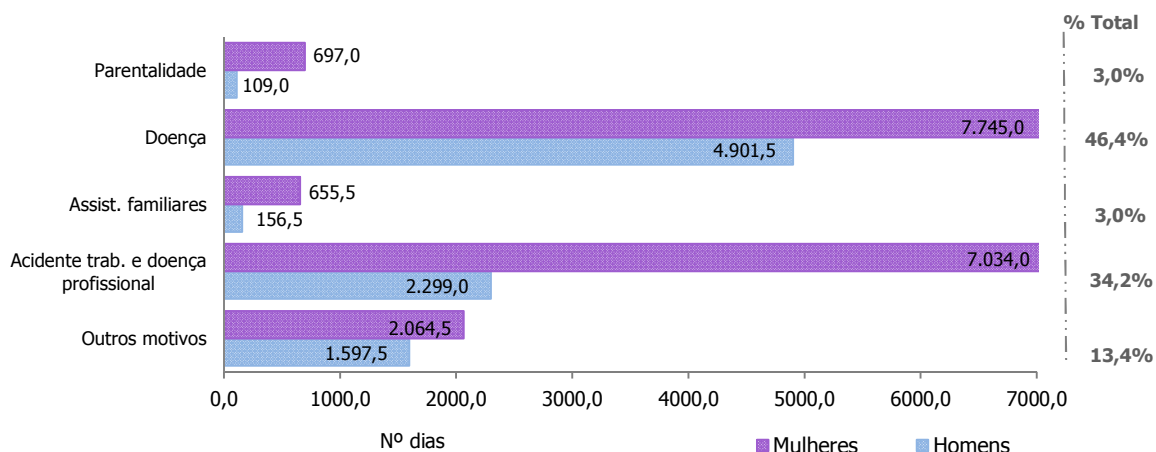
Relativamente à distribuição das horas de trabalho suplementar segundo o género, realça-se que foram contabilizadas 45.688 horas suplementares realizadas por trabalhadores do género masculino, equivalente a 76% do total, enquanto que as mulheres totalizaram 14.367 horas extras realizadas no ano (24%).

Gráfico 13 | Horas de trabalho suplementar segundo o género



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

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

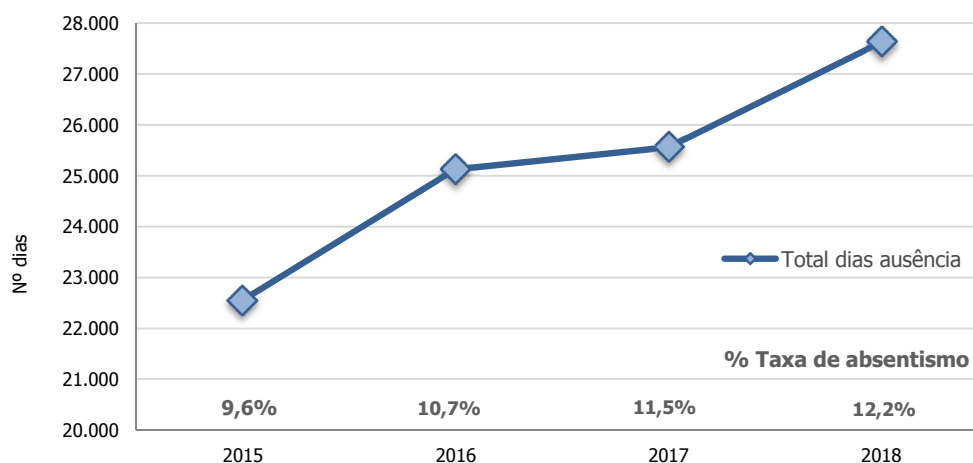


No período em análise, as ausências ao serviço traduziram-se num total de 27.259,5 dias de trabalho não prestado. Salienta-se que do total de dias de ausência, os motivos com maior expressão são a doença (natural), equivalente a 46%, seguindo-se as ausências por acidente de trabalho e doença profissional (34%).

Segundo o género, destaca-se que as mulheres registaram mais dias de ausência (67%), comparativamente aos homens (33%).

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

Gráfico 15 | Evolução dos dias de ausência ao trabalho | 2015-2018 |



O total de dias de ausência ao trabalho corresponde à taxa de 12,2%, configurando um ligeiro acréscimo comparativamente ao ano anterior (11,5%), 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).

## 5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 5.1. Formação profissional durante o ano

Quadro 4 | Formação profissional

Ano	Nº Ações	Nº Participações	Horas despendidas em formação	Taxa Participação Formação *	Custos
2015	109	1.201	6.676,5	68,9%	6.882 €
2016	118	630	6.685,5	49,1%	14.079 €
2017	148	848	8.581	57,7%	8.380 €
<b>2018</b>	<b>129</b>	<b>1.025</b>	<b>5.547</b>	<b>67,4%</b>	<b>6.334 €</b>

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

Em 2018, salienta-se a realização de um total de 129 ações de formação, dirigidas a trabalhadores/as da Câmara Municipal. Do total, registaram-se 1.025 participações e 5.547 horas despendidas em formação.

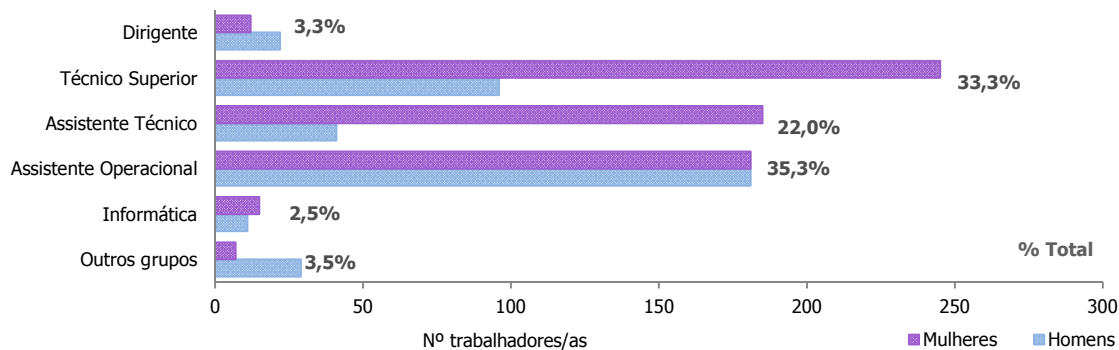
A formação profissional tem sido assumida como instrumento essencial à aquisição de conhecimentos técnicos e desenvolvimento de competências sociais e comportamentais indispensáveis ao desempenho de uma atividade profissional.

Em 2018, a autarquia 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).

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

Sublinhe-se, ainda, o início do curso de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, com a participação de trabalhadores/as da autarquia, encarado como uma oportunidade de garantir a certificação de nível habilitacional (9º ano ou 12º ano).

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



Segundo a carreira profissional, sobressaem os/as Assistentes Operacionais com um peso de cerca de 35% do total de participações em ações de formação, seguindo-se o grupo Técnico Superior com 33%, os Assistentes Técnicos com 22%, o grupo Dirigente com 3% e Informática com uma taxa de participação de 3%. Os/as trabalhadores/as integrados/as nos Outros Grupos apresentam um peso de 4% do total de participações.

Considerando o género, as mulheres registaram o maior número de participações em ações de formação, correspondente a 63%, comparativamente aos homens (37%).

## 6. ENCARGOS COM PESSOAL

### 6.1. Encargos com pessoal durante o ano

A estrutura de encargos com pessoal reporta-se à totalidade de despesas, efetuadas entre 1 janeiro e 31 de dezembro de 2018, relativas a pessoal do serviço<sup>2</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 68% do total de encargos.

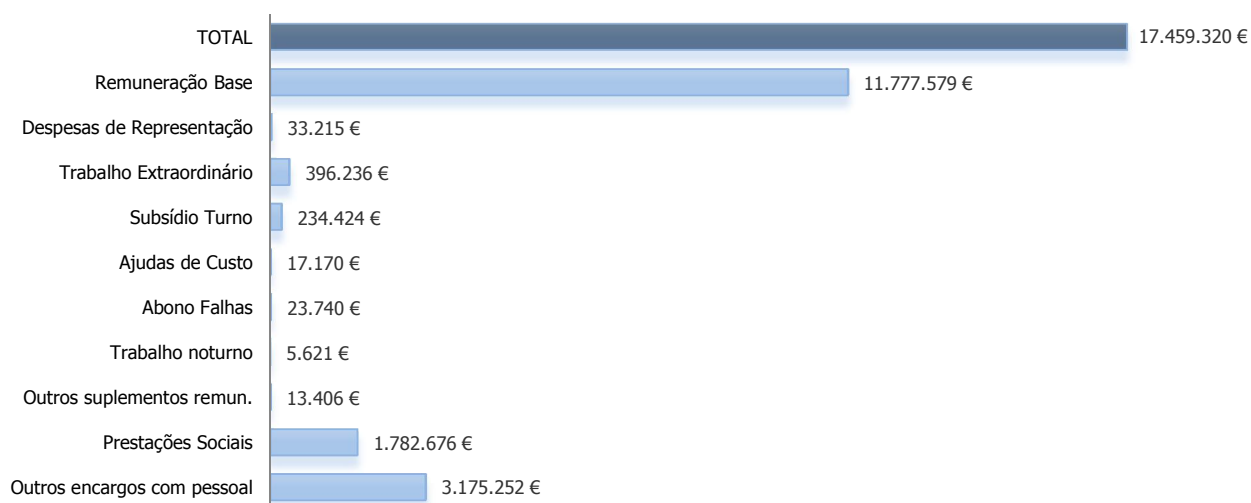
Seguem-se as despesas com as prestações sociais, que representaram 10% do valor global de encargos. Neste tipo de despesas com pessoal estão incluídos os valores referentes às prestações familiares (abono de família a crianças e jovens, subsídio de educação especial, subsídio por assistência de 3ª pessoa), 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 2018, 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 (cerca de 1%). Este acréscimo decorreu essencialmente da aplicação de medidas legalmente previstas (LOE/2018 e outros diplomas legais), tais como a atualização das remunerações de trabalhadores/as que auferem valor correspondente à da retribuição mínima mensal garantida, o descongelamento das valorizações remuneratórias por via das progressões e promoções na carreira, a atualização dos valores das prestações sociais (abono de família e outros) e ainda, a reposição do regime de acréscimo percentual no que concerne ao pagamento de trabalho suplementar.

Gráfico 17 | Encargos com Pessoal



<sup>2</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.

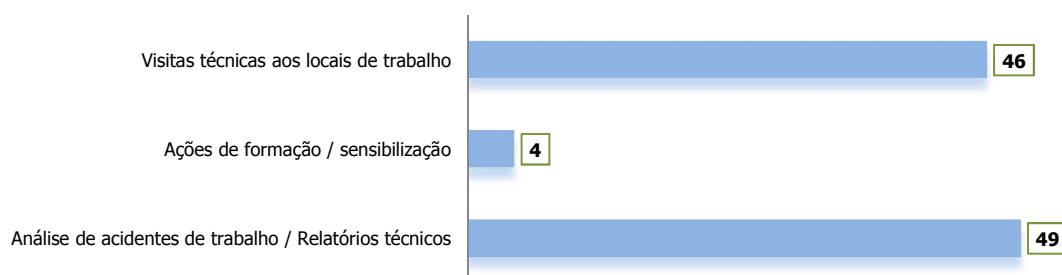
### 7.1. Ação social

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

- Realização de sessões de acolhimento e integração (12) 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 (12), 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

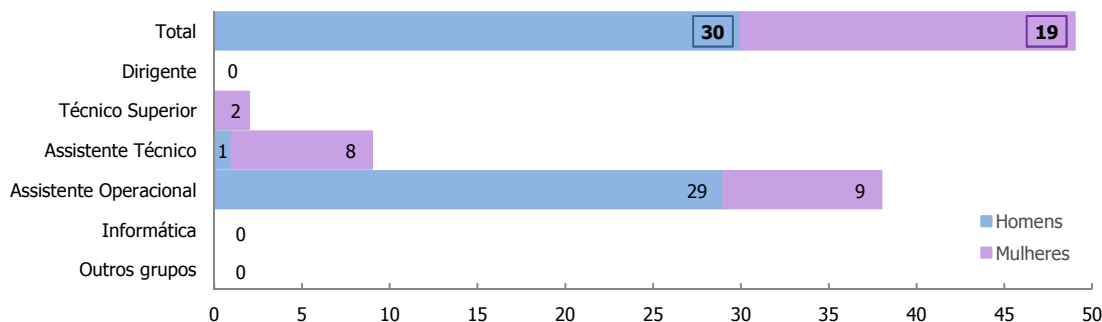


No âmbito da atividade de segurança no trabalho, salientam-se as seguintes ações:

- Realização de 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.
- Organização e realização dos seminários “Cuidar de Nós - Prevenção do cancro de Pele” e “Princípios de uma alimentação saudável”, em parceria com a Liga Portuguesa contra o Cancro, com o objetivo primordial de sensibilizar os/as trabalhadoras/es para a prevenção e adoção de hábitos e estilos de vida saudáveis.
- Desenvolvimento da campanha interna “Fumo e vapores perigosos em meio laboral”, dirigida, principalmente, a trabalhadores/as da autarquia cujas atividades profissionais estão sujeitas à exposição direta a fumos e vapores provenientes da própria atividade.
- 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.
- Aprovação do Regulamento Interno Municipal de Prevenção e Controlo de Alcoolémia da Câmara Municipal de Palmela (reunião de Câmara realizada em 19/12/2018), como instrumento normativo de orientação e de definição de linhas de atuação nesta matéria, essencial à promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

### 7.3. Acidentes de trabalho

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



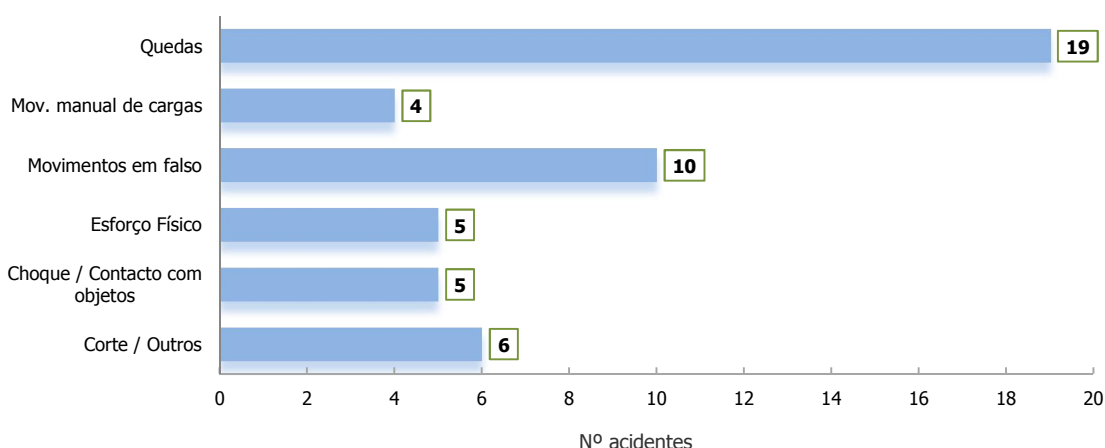
No ano de 2018, registou-se um total de 49 acidentes de trabalho, com maior incidência no género masculino, equivalente a 61% do total, comparativamente ao género feminino (39%).

Das 47 participações de acidentes de trabalho, 11 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 38 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 78%. Importa salientar que esta carreira integra as áreas funcionais com maior exposição a riscos profissionais.

<b>Taxa de incidência de acidentes de trabalho</b> (Nº total acidentes / Efetivo total x 100)	<b>5,5%</b>	Taxa de incidência de acidentes de trabalho  Homens	<b>3,4%</b>
		Taxa de incidência de acidentes de trabalho  Mulheres	<b>2,1%</b>

**Gráfico 20 | Caracterização da sinistralidade segundo o tipo de acidente**



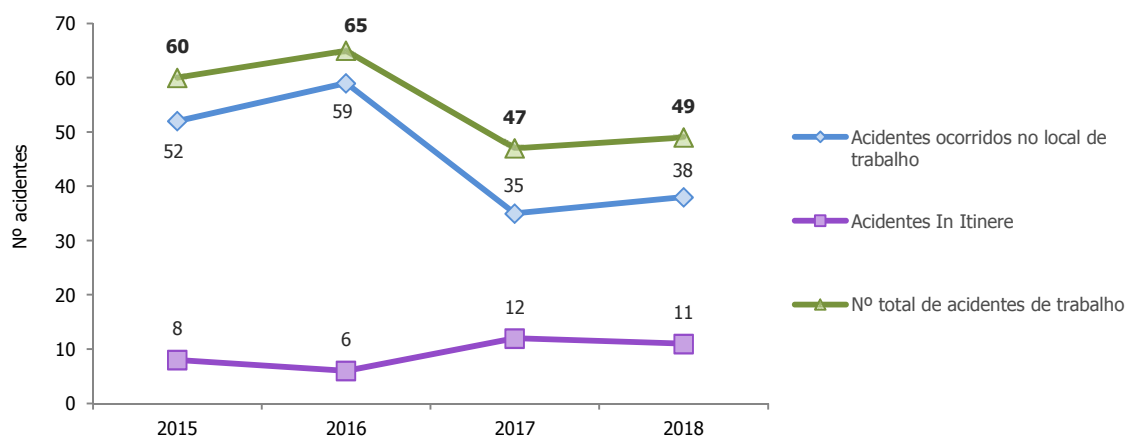
Analisados os dados expostos no gráfico 20, realça-se que a maioria dos acidentes participados (39%) corresponderam a quedas, ocorridas no trajeto de ida para o local de trabalho ou regresso deste (*In Itinere*), nas deslocações efetuadas decorrentes do desempenho de funções no exterior e ainda situações durante a realização de tarefas específicas.

Os acidentes associados a movimentos em falso, com um peso de 20% 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).

Registaram-se acidentes associados a movimentação manual de cargas e esforço físico (18%), sendo que estes acontecimentos estiveram diretamente relacionados com a realização de determinadas tarefas diárias, cuja execução implicou a exposição a riscos ergonómicos. Ocorreram acidentes que provocaram choque/compressão (10%), resultantes de contacto com objetos ou ferramentas de trabalho.

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.

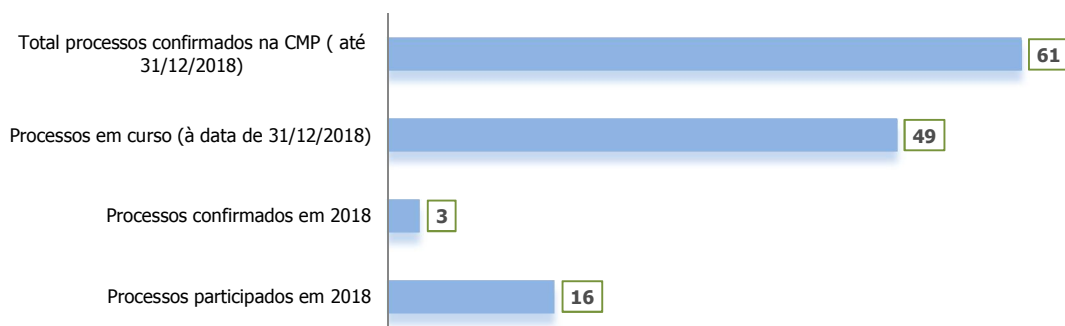
**Gráfico 21 | Evolução dos acidentes de trabalho 2015-2018**



A taxa de incidência de acidentes de trabalho situou-se em 5,5%, percentagem que aumentou ligeiramente face ao ano anterior, atendendo ao acréscimo do número total de acidentes participados (+2 acidentes).

#### 7.4. Doenças Profissionais

**Gráfico 22 | Doenças Profissionais**



Em 2018, registou-se a confirmação de 3 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 16 processos novos junto do DPRP.

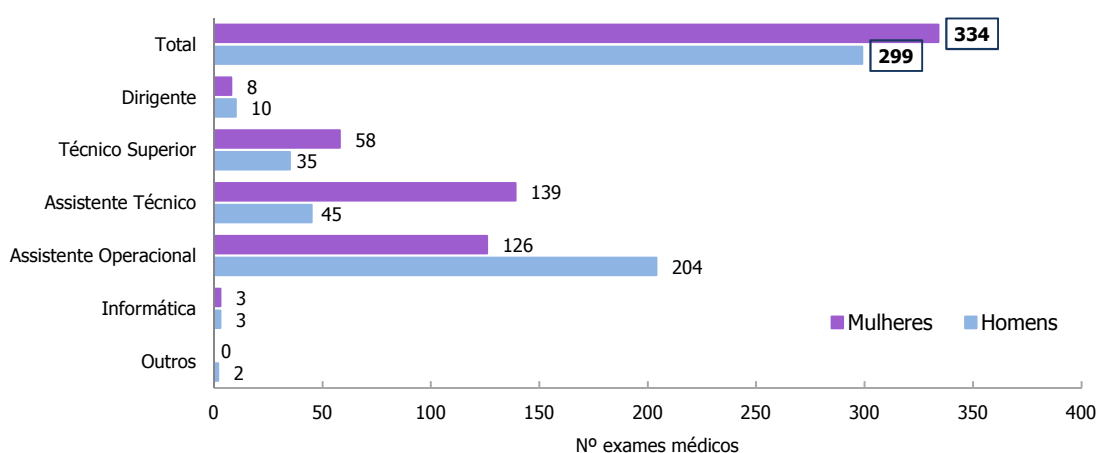
À data de 31 de dezembro de 2018, encontravam-se em curso 49 processos de presunção de doença profissional participados (em 2018 e anos anteriores), a aguardar parecer e confirmação do DPRP. Realça-se que, no período compreendido entre 2001 e 2018, foram confirmados um total de 61 processos de doença profissional referentes a trabalhadores/as da autarquia.

## 7.5. Vigilância da Saúde

No âmbito das atividades de vigilância da saúde de trabalhadores/as, salienta-se a realização do total de 633 exames médicos, dos quais:

- Exames periódicos (80%) 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;
- Exames ocasionais (19%), 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;
- Exames de admissão (0,3%), no âmbito de procedimentos concursais, realizados antes do início da prestação de trabalho.

**Gráfico 23 | Exames médicos segundo o cargo/carreira e género**



<b>Taxa de Saúde Ocupacional</b> (Nº exames de medicina no trabalho / Efetivo médio x 100)	<b>71,2%</b>	Taxa de Saúde Ocupacional   Homens	<b>75,2%</b>
		Taxa de Saúde Ocupacional   Mulheres	<b>67,9%</b>

A taxa de saúde ocupacional registada em 2018 foi de 71%. 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.

Analisando o indicador segundo o género, constata-se que, embora as mulheres apresentem o número de exames médicos mais significativo, a taxa de saúde ocupacional é de 68%, tendo em consideração o efetivo médio feminino (superior comparativamente aos homens). Os trabalhadores do género masculino atingiram uma taxa de saúde ocupacional mais elevada (75%), significando uma abrangência de trabalhadores considerável face ao efetivo médio masculino.

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

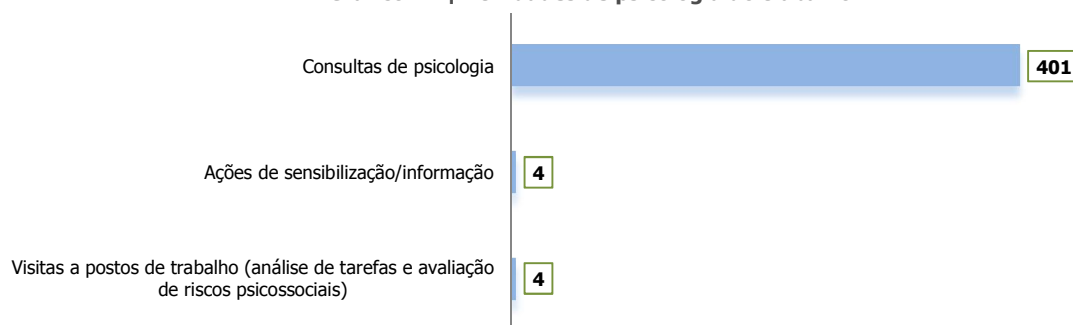
No âmbito das competências em matéria de promoção de saúde no trabalho salienta-se a realização de 9 visitas a postos de trabalho, efetuadas pelo médico do trabalho.

Decorrente da atividade desenvolvida pela equipa de enfermagem do Serviço de Saúde Ocupacional (SSO), destaca-se a realização de consultas (342) e de outros atos de enfermagem (tratamentos).



## 7.6. Psicologia do Trabalho

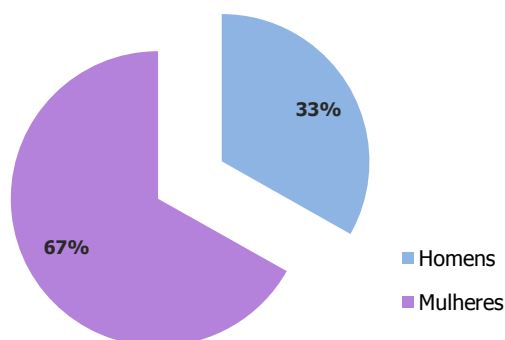
Gráfico 24 | Atividades de psicologia do trabalho



No ano de 2018, destaca-se a realização de um total de 401 consultas de psicologia do trabalho. As consultas incidiram essencialmente no apoio psicológico (27%), acompanhamento de situações de consumo de substâncias psicoativas (24%), realização de avaliações psicológicas (14%), orientação e encaminhamento para entidades externas competentes (11%), acompanhamento de situações de transição para a aposentação (10%), avaliação de competências para eventuais mobilidades entre serviços (7%), avaliação de situações de reinserção no trabalho após ausência prolongada por motivo de doença (4%) e, ainda, mediação de conflitos (3%).

Do cômputo das consultas realizadas, sobressai o género feminino com um peso de 67% do total, comparativamente ao género masculino, equivalente a 33%.

Gráfico 25 | Consultas de psicologia



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

No campo 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.

Decorrente das comemorações do Dia Internacional da Mulher, a equipa do serviço de Saúde Ocupacional (áreas da psicologia do trabalho e enfermagem) promoveu a realização de ação de sensibilização, subordinada à temática "Prevenção da Doença e Promoção da Saúde", dirigida às trabalhadoras do município. Esta iniciativa teve como objetivo central sensibilizar e fornecer informações no domínio da educação para a saúde física, psicológica, social e mental da mulher, nas várias fases ao longo da vida.

# 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	60	58	248	6	16	<b>395</b>
Mulheres	9	113	175	185	5	5	<b>492</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>173</b>	<b>233</b>	<b>433</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>887</b>
%	1,8	19,5	26,3	48,8	1,2	2,4	100

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

Cargo/Carreira	Anos				Variação (2015-2018)	
	2015	2016	2016	2018	Nº	%
Dirigente	13	16	16	16	3	23,1
Técnico Superior	165	165	165	173	8	4,8
Assistente Técnico	238	231	239	233	-5	-2,1
Assistente Operacional	451	452	440	433	-18	-4,0
Informática	10	10	10	11	1	10,0
Outros Grupos	23	23	22	21	-2	-8,7
<b>Total</b>	<b>900</b>	<b>897</b>	<b>892</b>	<b>887</b>	<b>-13</b>	<b>-1,4</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	386	9	<b>395</b>
Mulheres	479	13	<b>492</b>
<b>Total</b>	<b>865</b>	<b>22</b>	<b>887</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	4	9	13	1,5
Gabinete de Participação e Cidadania	GPC	2	3	5	0,6
Gabinete de Planeamento Estratégico	GPE	3	2	5	0,6
Serviço Municipal de Proteção Civil	SMPC	3	1	4	0,5
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	0,5
Divisão de Administração Geral	DAG	9	65	74	8,3
Divisão de Recursos Humanos	DRH	4	23	27	3,0
Divisão de Finanças e Aprovisionamento	DFA	5	19	24	2,7
Gabinete Jurídico	GJ	3	11	14	1,6
Gabinete de Fiscalização Municipal	GFM	9	5	14	1,6
Gabinete de Organização e Sistemas de Informação	GOSI	8	13	21	2,4
Dep. de Ambiente e Gestão Operacional do Território / Gabinete de Ambiente	DAGOT	4	5	9	1,0
Divisão de Águas e Resíduos Sólidos Urbanos	DARSU	126	19	145	16,3
Divisão de Espaço Público	DEP	32	63	95	10,7
Divisão de Conservação e Logística	DCL	89	19	108	12,2
Divisão de Estudos, Projetos e Obras Públicas	DEPOP	11	14	25	2,8
Divisão de Administração Urbanística	DAU	26	34	60	6,8
Divisão de Educação e Intervenção Social	DEIS	3	88	91	10,3
Divisão de Cultura, Desporto e Juventude	DCDJ	35	62	97	10,9
Divisão de Comunicação, Turismo e Economia Local	DCTEL	13	27	40	4,5
<b>Total</b>		<b>395</b>	<b>492</b>	<b>887</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	3	2	8	41	72	63	72	80	47	7	<b>395</b>
Mulheres	0	3	7	33	102	88	100	93	51	15	<b>492</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>74</b>	<b>174</b>	<b>151</b>	<b>172</b>	<b>173</b>	<b>98</b>	<b>22</b>	<b>887</b>
%	0,3	0,6	1,7	8,3	19,6	17,0	19,4	19,5	11,1	2,5	100

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

<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	29	12	54	127	97	11	29	36	<b>395</b>
Mulheres	21	27	54	162	148	25	29	26	<b>492</b>
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>39</b>	<b>108</b>	<b>289</b>	<b>245</b>	<b>36</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>887</b>
%	5,6	4,4	12,2	32,6	27,6	4,1	6,5	7,0	100

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

<i>Nível de escolaridade</i>	Homens	Mulheres	<b>Nº Trab.</b>	<b>%</b>
< 4 anos	1	0	<b>1</b>	0,1
4 anos	56	60	<b>116</b>	13,1
6 anos	77	38	<b>115</b>	13,0
9 anos	90	84	<b>174</b>	19,6
11 anos	12	31	<b>43</b>	4,9
12 anos	75	132	<b>207</b>	23,3
Bacharelato	3	8	<b>11</b>	1,2
Licenciatura	75	127	<b>202</b>	22,8
Mestrado	5	12	<b>17</b>	1,9
Doutoramento	1	0	<b>1</b>	0,1
<b>Total</b>	<b>395</b>	<b>492</b>	<b>887</b>	<b>100</b>

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

		Entradas																				TOTAL			
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																								
	GPC																								
	GPE																								
	SMPC																								
	GAEPI																								
	GRCH																								
	DADO/GPA																								
	DAG	2													1							1		2	
	DRH																								
	DFA																								
	GJ																								
	GFM																								
	GOSI																								
	DAGOT/GA																								
	DARSU															1 <sup>3</sup>		1					1		
	DEP								1							1	2 <sup>4</sup>						2		
	DCL														1										
	DEPOP															1									
	DAU																								
DEIS								1															1		
DCDJ								2																	
DCTEL								1																	
TOTAL																								<b>22</b>	

<sup>3</sup> Mobilidade efetivada entre diferentes áreas de intervenção, da mesma unidade orgânica.

<sup>4</sup> Idem.