

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS	6
1.1. Organigrama	7
1.2. Estrutura orgânica	8
2. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA	13
2.1. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo a modalidade e género	13
2.1.1. Distribuição dos/as prestadores/as de serviços (pessoas singulares), segundo a modalidade e género	17
2.2. Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica	18
2.3. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	20
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	23
2.5. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	25
2.6. Distribuição dos/as trabalhadores/as estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género	27
2.7. Distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência por cargo/carreira, segundo escalão etário e género	28
3. MOVIMENTAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA	31
3.1. Contagem dos/as trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género	31
3.2. Contagem das saídas dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	33
3.3. Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	35
3.4. Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	36
4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	38
4.1. Trabalho suplementar	38

4.2. Absentismo	39
5. ENCARGOS COM O PESSOAL	43
5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano	43
5.2. Suplementos remuneratórios	45
5.3. Prestações sociais	46
5.4. Benefícios de apoio social	47
6. SAÚDE OCUPACIONAL	48
6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho	48
6.2. Atividades de Medicina do Trabalho	51
6.3. Distribuição dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos/as trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho	52
6.4. Contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reintegração profissional, em resultado de acidente de trabalho ou doença incapacitante	54
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	55
7.1. Ações de formação	55
7.2. Distribuição dos/as participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	57
7.3. Distribuição das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	59
8. RELAÇÕES DE TRABALHO	61
8.1. Estruturas sindicais	61
9. AÇÕES DISCIPLINARES	63
9.1. Processos disciplinares	63
CONCLUSÃO	65
INDICADORES SOCIAIS	67

Aug
2

INTRODUÇÃO

O Balanco Social é o instrumento privilegiado de Gestão de Recursos Humanos em qualquer organização, sendo um documento concebido por força da aplicação do Decreto-Lei nº190/96, de 9 de Outubro, devendo ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

O Balanco Social contém um conjunto de indicadores de gestão diretamente relacionados com o funcionamento do organismo, mais concretamente, com a área de Recursos Humanos. Estes indicadores são instrumentos fundamentais para permitir, ao longo do ano, e no decurso da gestão diária das diversas situações que se deparam, a resposta célere a um variado leque de questões, simplificando o planeamento, inevitavelmente necessário para uma gestão eficaz e operacional.

O documento inicia-se com um esclarecimento sobre o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (ROSM), breve apresentação da estrutura orgânica da Câmara Municipal de Setúbal, passando pela caracterização da sua população efetiva, no que se refere à distribuição por vínculo, unidade orgânica, grupo profissional e género, nível etário, antiguidade, escolaridade, nacionalidade e deficiência. Relativamente à movimentação de efetivos, serão focadas as oscilações entre o número de entradas e saídas, postos de trabalho previstos e não ocupados, assim como os seus motivos, e mudança de situação dos/as trabalhadores/as.

Entre os assuntos abordados, no âmbito da organização do trabalho, proceder-se-á a uma análise comparativa face ao ano anterior, no que respeita ao trabalho suplementar e absentismo, seguindo-se os encargos com o pessoal, nomeadamente ao nível das remunerações, suplementos remuneratórios, prestações e benefícios de apoio social.

Ao nível das atividades desenvolvidas pelo Gabinete de Saúde Ocupacional, será feita uma análise do total de acidentes ocorridos no local de trabalho e "in itinere" durante o ano, distribuição dos casos de incapacidade declarados durante o ano, assim como a contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a reintegração profissional.

Seguidamente, serão tratados os dados referentes às ações de formação no plano interno e externo, com a correspondente distribuição dos/as trabalhadores/as participantes e horas despendidas por género. Além disso, iremos focar as relações do trabalho, caracterizadas pelas estruturas sindicais, assim como os processos disciplinares instaurados, transitados e decididos, culminando com uma tabela resumo de alguns indicadores sociais que complementam a análise efetuada anteriormente.

A DGAL disponibilizou no seu site os modelos de quadros que devem ser elaborados para a sua concretização, os quais foram transpostos para este documento e analisados ao pormenor, tendo, no entanto, existido a necessidade de incluir outros modelos, de forma a facilitar a análise e a compreensão da informação que divulgamos através deste documento e adaptar os mesmos à realidade da Câmara Municipal de Setúbal.

Este documento foi concebido para traduzir a situação dos recursos na Câmara Municipal de Setúbal, constituindo-se como um instrumento de informação essencial à gestão, na medida em que disponibiliza um conjunto de dados caracterizadores do capital humano existente e dos recursos afetos.

1. ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

O Despacho n.º 1583/2013, de 17 de janeiro, determinou uma alteração ao Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (ROSM), decorrente da adaptação da estrutura, então em vigor, à Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Esta alteração ao ROSM tem por base a aprovação da lei supracitada, que procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 1/2005, de 30 de agosto, 64 -A/2008, de 31 de dezembro, 3 -B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, inserindo-se na produção de diversos diplomas legislativos decorrentes da assinatura do memorando de entendimento entre o governo português e a Troika.

Sucintamente, esta estrutura prevê, no máximo, a constituição de 6 unidades orgânicas nucleares, compostas no limite por 17 unidades orgânicas flexíveis e 17 subunidades orgânicas.



1.2. Estrutura orgânica

Câmara Municipal	
Presidente	
GAP	Gabinete da Presidência
GAPE	Gabinete de Planeamento Estratégico
GAF	Gabinete de Apoio às Freguesias
GAI	Gabinete de Auditoria Interna
GATUR	Gabinete de Turismo
SMPCB	Serviço Municipal de Proteção Civil e Bombeiros
CBSS	Companhia dos Bombeiros Sapadores de Setúbal
DAFRH	Departamento de Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos
DIAG	Divisão de Administração Geral
SEAGD	Secção de Atendimento e Gestão Documental
SEAOM	Secção de Apoio aos Órgãos Municipais
GQMA	Gabinete de Qualidade e Modernização Administrativa
SARQ	Sector de Arquivo e Documentação
STI	Sector Técnico de Informática
SSAU	Sector de Serviços Auxiliares
DIGEF	Divisão de Gestão Financeira
SECONT	Secção de Contabilidade
TES	Tesouraria
SECPP	Secção de Contratação Pública e Património
SAP	Sector de Aprovisionamento
DIFAJ	Divisão de Fiscalização e Apoio Jurídico
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SECOEF	Secção de Contraordenações e Execuções Fiscais

GAJ	Gabinete de Apoio Jurídico
SFIS	Sector de Fiscalização
NFU	Núcleo de Fiscalização Urbanística
NFG	Núcleo de Fiscalização Geral
DIRH	Divisão de Recursos Humanos
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SEPGA	Secção de Processamento e Gestão da Assiduidade
GAIGER	Gabinete de Informação Técnica, Gestão de Efetivos e Recrutamento
GADEP	Gabinete de Desenvolvimento Profissional
GSO	Gabinete de Saúde Ocupacional
SMT	Sector de Medicina do Trabalho
SHST	Sector de Higiene e Segurança no Trabalho
SMCI	Serviço Municipal de Comunicação e Imagem
GAPC	Gabinete de Participação Cidadã
SINF	Sector de Informação
SPDI	Sector de Promoção e Divulgação
SPRP	Sector de Protocolo e Relações Públicas
SPDG	Sector de Produção e Design Gráfico
SAMU	Sector de Audiovisuais e Multimédia
DURB	Departamento de Urbanismo
DITA	Divisão Técnico-Administrativa
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SEAAAR	Secção de Atendimento e Arquivo
GAE	Gabinete de Atendimento Especializado
GAMA	Gabinete Municipal de Azeitão
SIPAL	Sector de Instrução de Processos e Apreciação Liminar
DIPU	Divisão de Planeamento Urbanístico

GAPU	Gabinete de Planeamento Urbanístico
GASIG	Gabinete do Sistema de Informação Geográfica e Toponímia
GAMOT	Gabinete de Mobilidade e Transportes
GARU	Gabinete de Gestão, Requalificação e Imagem Urbana
DIGU	Divisão de Gestão Urbanística
SAIT	Sector de Apreciação e Informação Técnica
SLIC	Sector de Licenciamento
SVI	Sector de Vistorias
GAGEF	Gabinete de Gestão Fundiária
DOM	Departamento de Obras Municipais
DIA	Divisão Administrativa
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SEAE	Secção de Apoio a Empreitadas
GAT	Gabinete de Apoio Técnico
DIPCEM	Divisão de Projetos, Concursos e Empreitadas
GEP	Gabinete de Estudos e Projetos
SMO	Sector de Medições e Orçamentos
SCON	Sector de Concursos
SAO	Sector de Acompanhamento de Obras
STOP	Sector de Topografia
DIOAD	Divisão de Obras por Administração Direta
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SCCIV	Sector de Construção Civil
SOF	Sector de Oficinas
SMTEM	Serviço Municipal de Transportes e Equipamento Mecânico
STEM	Sector de Transportes e Equipamento Mecânico
SOA	Sector de Oficinas Auto



SMHAB	Serviço Municipal de Habitação
SGPH	Secção de Gestão do Parque Habitacional
GAPRU	Gabinete de Gestão de Programas de Reabilitação Urbana
SPHAB	Sector de Planeamento e Promoção Habitacional
SAS	Sector de Apoio Social
SMTVIC	Serviço Municipal de Trânsito e Vias de Comunicação
SAA	Sector Administrativo de Apoio ao Serviço de Trânsito e Vias de Comunicação
SOTERVC	Sector Operacional de Trânsito e de Execução da Rede Viária e Calçadas
GAOF	Gabinete de Apoio às Obras nas Freguesias
GAGIAS	Gabinete de Gestão de Infraestruturas de Água e Saneamento
DAAE	Departamento de Ambiente e Atividades Económicas
DIAES	Divisão de Atividades Económicas e Serviços Urbanos
SELAD	Secção de Licenciamento e Apoio Administrativo
GAC	Gabinete de Apoio ao Consumidor
GAE	Gabinete de Apoio ao Empresário
SMEC	Sector de Mercados
SCEM	Sector de Cemitérios
DIHU	Divisão de Higiene Urbana
SRSU	Sector de Recolha de Resíduos Sólidos e Urbanos
SLU	Sector de Limpeza Urbana
SRE	Sector de Recolhas Especiais
SSALU	Sector de Salubridade
SMAFE	Sector de Manutenção e Ferramentaria
DIEV	Divisão de Espaços Verdes
SVIV	Sector de Viveiros e Património Vegetal
SCOR	Sector de Construção e Reabilitação
SMAC	Sector de Manutenção e Conservação

SAEN	Serviço do Ambiente e da Energia
SQPA	Sector de Qualidade e Promoção Ambiental
SEEE	Serviço da Energia e Eficiência Energética
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
DCED	Departamento de Cultura, Educação, Desporto, Juventude e Inclusão Social
DICUL	Divisão de Cultura
GAJUVE	Gabinete da Juventude
SPC	Sector de Promoção Cultural
SGEC	Sector de Gestão de Equipamentos Culturais
SAC	Sector de Associativismo Cultural
DIEDU	Divisão de Educação
SASEC	Sector de Apoio Socioeconómico
SASEP	Sector de Ação Educativa e Pedagógica
SEPE	Sector de Equipamentos e Parque Escolar
DIDES	Divisão de Desporto
SPD	Sector de Promoção do Desporto
SGED	Sector de Gestão de Equipamentos Desportivos
SAD	Sector de Associativismo Desportivo
DISOC	Divisão de Inclusão Social
GAGIS	Gabinete de Gestão e Intervenção Social
GIME	Gabinete do Imigrante e Minorias Étnicas
GABS	Gabinete de Saúde
SMBM	Serviço Municipal de Bibliotecas e Museus
SGD	Sector de Gestão Documental
SAP	Sector de Animação e Promoção
SGE	Sector de Gestão de Equipamentos
SPA	Sector de Património e Arqueologia

2. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA

2.1. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

A população efetiva da Câmara Municipal de Setúbal, em 31 de Dezembro de 2016, contabilizava um total de 1.265 trabalhadores/as, distribuídos/as pelos seguintes cargos/carreiras e segundo as várias modalidades de vínculo e género:

Quadro 1 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, vínculo e género

	Dirigente - Intermediária/a			Técnico/a Superior			Assistente Técnica/a			Assistente Operacional			Bombeiros/as			Informática			Outros/as			Total				
	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:		
Comissão de Serviço	14	12	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4	0	0	20	
CTFP por tempo indeterminado	0	0	0	77	56	363	56	172	270	363	113	114	8	4	12	22	10	32	8	4	12	22	10	32	639	
CTFP a termo resolutivo certo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CTFP a termo resolutivo incerto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	14	12	26	77	56	363	56	172	270	363	113	114	8	4	12	22	10	32	8	4	12	22	10	32	639	

Saliente-se que, de acordo com as regras de contabilização de efetivos do Balanço Social, não estão contemplados naquele total de 1.265 trabalhadores/as, 66 elementos com vínculo ao município: nomeados/as como dirigentes ou com cargos políticos noutros organismos (6), em mobilidade interna noutros organismos (7), com contrato de prestação de serviços, em regime de avença (4) e ausentes há mais de 6 meses (49); pelo que o total real de efetivos é de 1.331 trabalhadores/as.

A análise do quadro apresentado permite concluir que a modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTPTI) teve uma representatividade de 96,5% da população efetiva, com 1.221 trabalhadores/as, dos quais 639 homens e 582 mulheres, traduzindo uma redução de 0,4% em relação a 2015.

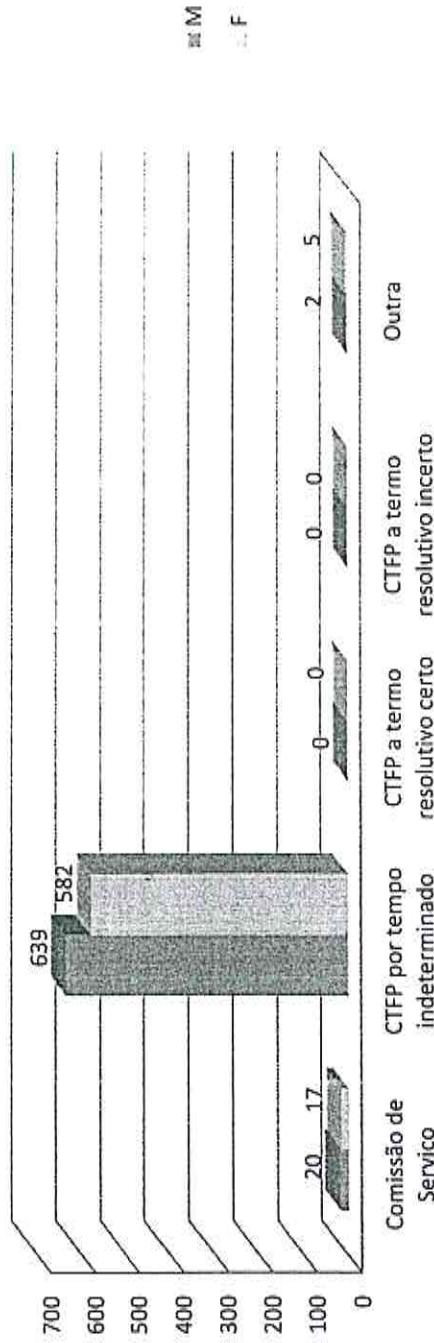
O regime de vinculação Comissão de Serviço/Regime de Substituição foi o segundo mais representativo, com uma percentagem de 2,9%, sendo que dos/as 37 trabalhadores/as em questão, 20 são homens e 17 mulheres. Neste tipo de vínculo registou-se um decréscimo de 1 trabalhador/a face ao ano anterior.

A modalidade de vinculação "Outra" registou uma percentagem de 0,6% do total de trabalhadores, com um total de sete elementos, de ambos os sexos, vinculados através do regime de Mobilidade Interna.

Saliente-se, ainda, que no vínculo contratual a Termo Resolutivo Certo (CTFTRC) apurou-se a inexistência de valores, tal como no ano transato.

No cômputo geral, observou-se uma diminuição do número total da população efetiva em 0,1%, equivalente a 1 trabalhador/a, contrariando a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um aumento de 0,9%, com uma representatividade de 11 trabalhadores/as.

Gráfico 1 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por vínculo e género

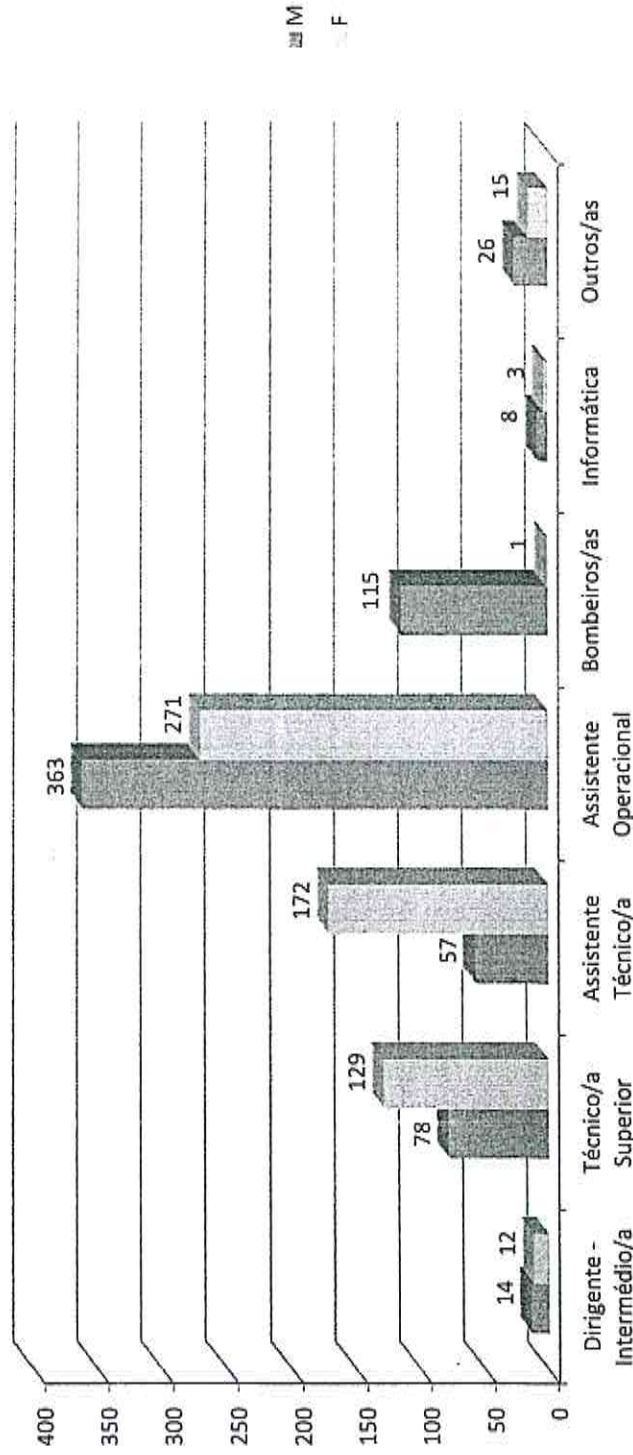


Ao nível da distribuição do número de trabalhadores/as por sexo, observou-se que os homens continuam a estar em maioria, tal como se verificou no último estudo. Porém, no ano em análise, a discrepância entre o número de homens e mulheres sofreu um acréscimo, uma vez que existe uma diferença de 57 trabalhadores/as, mais 31 do que no ano anterior. O número total de trabalhadores/as do sexo masculino teve um incremento de 2,3%, enquanto o género feminino obteve uma diminuição de 2,6%, em comparação com 2015.

Em relação à distribuição do número de trabalhadores/as ao serviço do Município, por cargo/carreira, conclui-se que os/as Assistentes Operacionais continuam a apresentar o maior número de efetivos na estrutura de carreiras, com 634 trabalhadores/as, dos/as quais 363 homens e 271 mulheres. Desta forma, os/as Assistentes Operacionais representam cerca de metade do total de efetivos, com uma taxa percentual de 50,1%, valor ligeiramente inferior ao do ano anterior, quando totalizaram 51,6% da população ao serviço do Município.

Também à semelhança do ano transato, evidenciou-se que o segundo grupo mais expressivo foi o dos/as Assistentes Técnicos/as, seguido pelo dos/as Técnicos/as Superiores, com uma representação de 18,1% e 16,4% do total da população efetiva, em respetivo.

Gráfico 2 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira e género



A maior diferença na distribuição de ambos os sexos, por cada uma das carreiras, torna a registar-se nos/as Bombeiros/as, onde a população masculina atingiu os cerca de 99%, taxa similar à do ano antecedente. Entre os/as Assistentes Técnicos/as, os indicadores apurados mostram resultados inversos, uma vez que a população feminina atingiu os 75,1%, à semelhança de 2015.

No universo dos/as Dirigentes Intermédios/as, com um total de 26 trabalhadores/as, a população masculina superou em 2 unidades os elementos do sexo feminino, tal como no último ano, representando juntos uma taxa de 2,1% do efetivo global.



Entre as várias carreiras assinala-se uma prevalência dos elementos do sexo masculino em quase todos os grupos, com exceção para os/as Assistentes Técnicos/as e Técnicos/as Superiores, onde as mulheres se encontram em maioria, representando conjuntamente 49,8% da população feminina.

2.1.1.1. Distribuição dos/as prestadores/as de serviços (pessoas singulares), segundo a modalidade e género

No final de 2016 verificou-se a existência de 4 prestadores/as de serviços, na modalidade de avença, todos elementos do sexo masculino.

Quadro 2 - Distribuição dos/as prestadores/as de serviço por modalidade e género

	Total	
Tarifa	H:	0
	M:	0
	T:	0
Avença	H:	4
	M:	0
	T:	4
Total	H:	4
	M:	0
	T:	4

Em comparação com o ano anterior, constata-se a diminuição de uma unidade nesta modalidade contratual.

2.2. Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica

A distribuição de efetivos pelas diversas unidades orgânicas permitiu-nos aferir que o DCEd continua a ser o departamento com a maior concentração de efetivos, com 315 trabalhadores/as, representando um total de 24,9%, seguido do DAEE, com 278 trabalhadores/as (22%). Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos nos Órgãos Autárquicos afiguraram-se como os menos representativos, ao constituírem 3,7% da população efetiva.

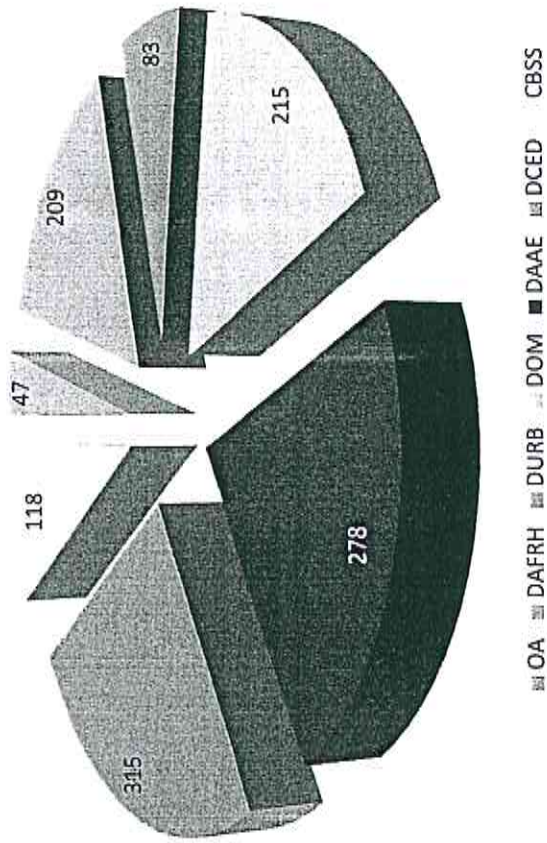
Quadro 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica

Unidade Orgânica	M	F	Total	%
Órgãos Autárquicos	16	31	47	3,7%
Dpt. de Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos	66	143	209	16,5%
Dpt. de Urbanismo	27	56	83	6,6%
Dpt. de Obras Municipais	163	52	215	17%
Dpt. de Ambiente e Atividades Económicas	188	90	278	22%
Dpt. de Cultura, Educação, Desporto, Juventude e Inclusão Social	86	229	315	24,9%
Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal	115	3	118	9,3%
Total	661	604	1265	100%

Salienta-se que a maior oscilação de valores ao nível do número de trabalhadores/as em cada uma das unidades orgânicas, evidenciou-se na CBSS, que teve um aumento de 18 elementos (15,3%), principalmente devido à admissão de 20 Bombeiros Sapadores-Recrutados para reforço de elementos na respetiva unidade. Por outro lado, no DOM registou-se um decréscimo de 11 elementos (-5,1%).

Em termos gerais, constatou-se uma diminuição de trabalhadores/as em quase todas as restantes unidades orgânicas, enquanto que no DURB e CBSS observou-se um aumento dos respetivos efetivos.

Gráfico 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica

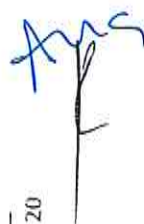



2.3. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

O nível médio etário dos/as trabalhadores/as do Município de Setúbal, em exercício efetivo de funções em 2015, situou-se em cerca de 48 anos de idade, o que representa um acréscimo de um ano face a 2015.

Quadro 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, escalão etário e género

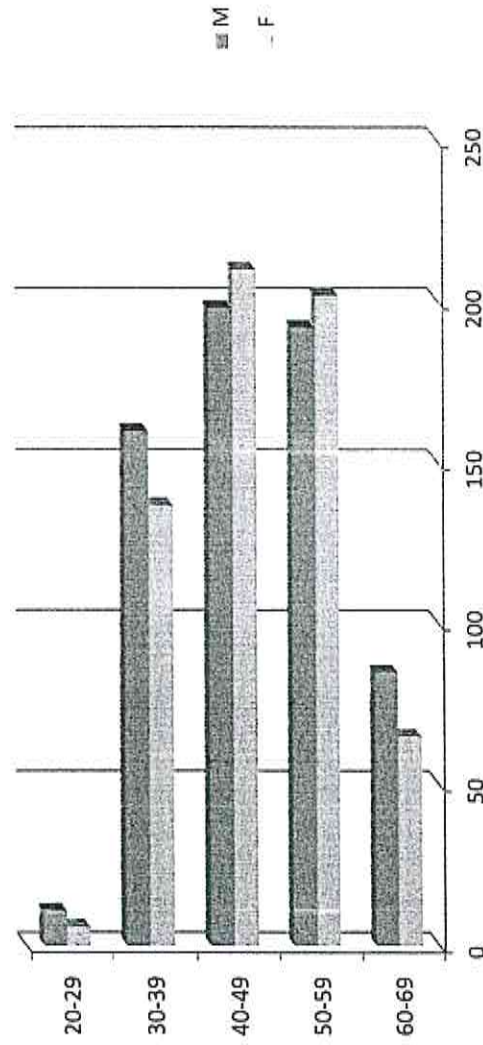
	Dirigente - Intermediário/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
20-29	H:	0	H:	0	H:	9	H:	20	H:	20	H:	0	H:	0	H:	29
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	10	T:	20	T:	20	T:	0	T:	0	T:	30
30-39	H:	1	H:	17	H:	10	H:	63	H:	37	H:	3	H:	1	H:	132
	M:	1	M:	30	M:	42	M:	33	M:	0	M:	1	M:	1	M:	108
	T:	2	T:	47	T:	52	T:	96	T:	37	T:	4	T:	2	T:	240
40-49	H:	8	H:	35	H:	17	H:	87	H:	49	H:	4	H:	12	H:	212
	M:	9	M:	65	M:	55	M:	79	M:	1	M:	1	M:	5	M:	215
	T:	17	T:	100	T:	72	T:	166	T:	50	T:	5	T:	17	T:	427
50-59	H:	4	H:	17	H:	22	H:	132	H:	9	H:	0	H:	11	H:	195
	M:	1	M:	28	M:	62	M:	107	M:	0	M:	1	M:	6	M:	205
	T:	5	T:	45	T:	84	T:	239	T:	9	T:	1	T:	17	T:	400
60-69	H:	1	H:	9	H:	8	H:	72	H:	0	H:	1	H:	2	H:	93
	M:	1	M:	6	M:	13	M:	51	M:	0	M:	1	M:	3	M:	75
	T:	2	T:	15	T:	21	T:	123	T:	0	T:	2	T:	5	T:	168
Total	H:	14	H:	78	H:	57	H:	363	H:	115	H:	8	H:	26	H:	661
	M:	12	M:	129	M:	172	M:	271	M:	1	M:	4	M:	15	M:	604
	T:	26	T:	207	T:	229	T:	634	T:	116	T:	12	T:	41	T:	1265
Nível médio etário	H:	48,4	H:	47	H:	49,8	H:	50	H:	38,6	H:	44,5	H:	50,5	H:	47,6
	M:	46,7	M:	45,7	M:	48	M:	51,3	M:	42	M:	50,3	M:	51,8	M:	49
	47,5	46,2	48,4	50,5	38,6	46,4	51	48,3								



No que se refere aos/as Assistentes Operacionais, o grupo profissional mais representativo do efetivo global, apurou-se um nvel mdio etário de 50,5 anos, mais 1,5 ano do que em 2015, enquanto nos Assistentes Técnicos/as, com segunda maior representatividade, e com um valor de 48,4 anos, registou-se um aumento de cerca de 1 ano de idade, face ao ano anterior. Por sua vez, os/as Outros/as¹ evidenciaram os valores médios etários mais elevados, com 51 anos, enquanto os/as Bombeiros/as e os/as Técnicos/as Superiores registaram os valores médios etários mais reduzidos, com cerca de 39 e 46 anos de idade, respetivamente.

Num âmbito geral, constatou-se ainda que a maior concentração de trabalhadores/as continua a incidir na faixa etária compreendida entre os 40 e 49 anos de idade, representando 33,8% do efetivo global, ao passo que os/as trabalhadores/as com idades situadas entre os 20 e os 29 anos somam apenas 2,4% dos efetivos, tomando-se os menos expressivos.

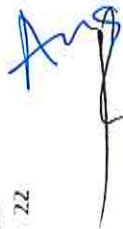
Gráfico 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as escalão etário e género



¹ Os/as trabalhadores/as incluídos/as nos "Outros/as" encontram-se distribuídos/as pelas carreiras não alteradas pela Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro (Fiscais Municipais, Educadores/as de Infância, entre outros/as, assim como pessoal em Comissão de Serviço, pertencente aos Gabinetes de Apoio à Presidência e Vereação).

O nível médio etário constatado entre ambos os sexos foi muito semelhante, registando os homens uma idade média de 47,6 anos e as mulheres de 49 anos. Observou-se, também, que a maior concentração de elementos de ambos os sexos se situou na faixa etária dos 40-49 anos, com um total de 212 homens e 215 mulheres.

ATA DA SESSÃO DE 27/04/2018



2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

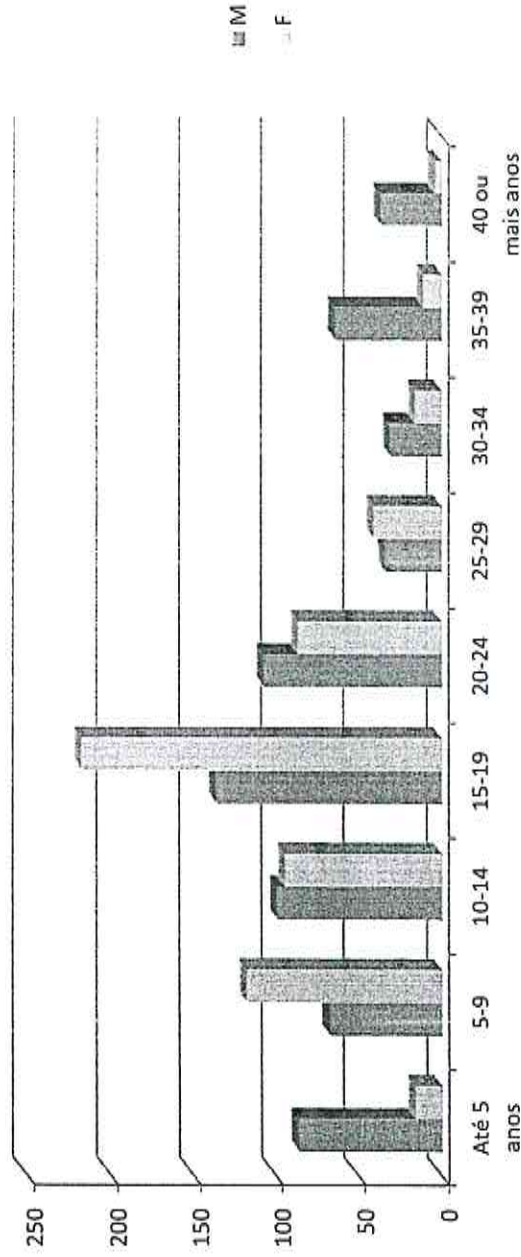
ATA DA SESSÃO DE 27/10/2018

Quadro 5 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, nível de antiguidade e género

	Diligente-Intermediária			Técnico/a Superior			Assistente Técnico/a			Assistente Operacional			Bombeiros/as			Informativa			Outros/as			Total		
	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	T:	H:	M:	
Ate 5 Anos	0	0	0	14	3	17	1	0	1	48	10	58	20	0	0	0	0	0	3	3	6	86	16	102
5 - 9	5	3	8	12	26	38	8	23	40	66	106	1	42	0	0	0	0	0	1	0	1	67	118	185
10 - 14	1	4	5	10	31	41	8	15	37	43	80	1	43	0	0	0	0	0	0	0	1	99	94	193
15 - 19	2	4	6	15	35	50	9	23	80	80	111	21	43	0	2	4	0	0	5	0	1	136	218	354
20 - 24	3	0	3	11	16	27	4	36	49	29	78	24	0	0	2	2	6	2	9	5	8	107	86	193
25 - 29	2	0	2	3	8	11	3	21	17	9	17	7	0	0	0	0	0	0	3	0	1	34	41	75
30 - 34	0	1	1	4	4	8	4	9	26	26	45	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	31	16	47
35 - 39	0	0	0	6	4	10	6	12	42	42	63	0	0	0	1	1	2	1	0	0	3	11	75	111
40 ou mais anos	1	0	1	3	2	5	3	1	29	0	44	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	37	4	41
Total	14	12	17	78	129	207	57	172	363	271	634	115	1	4	8	4	12	12	26	15	41	661	604	1265
Nível médio de antiguidade	16,3	13,9	15,2	16,6	15,8	16,1	19,3	18,3	19,6	13,4	13,8	21,4	20,6	21,4	20,6	17,1	17,1	17,1	21,6	19,3	19,3	21,6	18,5	15,6

O quadro anterior permite-nos aferir que o nível médio de antiguidade situou-se em cerca de 17 anos, sensivelmente o mesmo valor que no ano anterior (16,5). Verificou-se também que a maioria dos/as trabalhadores/as definham uma antiguidade que variava entre os 15 e 19 anos, representando uma taxa de 28% do efetivo global, ao contrário do que sucedeu em 2015, em que houve maior representatividade dos efetivos na faixa de antiguidade situada entre os 10 e 14 anos, com um total de 25,5% do efetivo global.

Gráfico 5 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por nível de antiguidade e género



Além disso, constatou-se que o número de trabalhadores/as com um nível de antiguidade situado entre os 0 – 14 anos correspondia a um total de 37,9%, enquanto que entre os 15 – 29 anos de antiguidade se registou uma taxa de concentração de 49,2% dos efetivos. Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, entre 30 anos ou mais, a taxa percentual correspondente foi de 12,9%.



No que respeita a cada um dos grupos profissionais, observou-se que foram os/as Informáticos/as (21,4 anos), os/as Outros/as (20,6 anos) e os/as Assistentes Técnicos/as (19,3 anos) a possuir as médias de antiguidade mais elevadas, tal como em 2015. Por sua vez, os/as Bombeiros/as (13,8 anos) e os/as Dirigentes (15,2 anos) registaram os valores de antiguidade menos expressivos.

Em relação à antiguidade dos/as trabalhadores/as de ambos sexos, registou-se uma predominância do sexo feminino nos escalões de antiguidade compreendidos entre os 5-9 anos, 15-19 anos e 25-29 anos, enquanto nos restantes houve uma prevalência do sexo masculino.

2.5. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

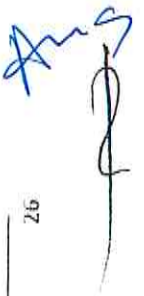
A observação dos níveis de escolaridade dos/as trabalhadores/as do Município permitiu concluir que 48,8% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, 24,7% detinham o 12.º ano ou equivalente, 22,4% terminaram o ensino superior e 4,2% o 11.º ano, sem se salientar alterações significativas relativamente ao ano anterior.

Os trabalhadores do sexo masculino detinham maioritariamente habilitações literárias até ao nível do 9.º ano de escolaridade, com uma expressão de 58,5%. Enquanto que 61,9% dos elementos do sexo feminino encontravam-se maioritariamente nos restantes graus de escolaridade.

No que se refere aos/as trabalhadores/as com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, mantém-se o mesmo registo do ano de 2015, com uma representatividade de cerca de 1% da população efetiva. Por outro lado, constatou-se que a maioria dos/as trabalhadores/as continua a deter o 12.º ano de escolaridade, com uma representatividade de 24,7%.

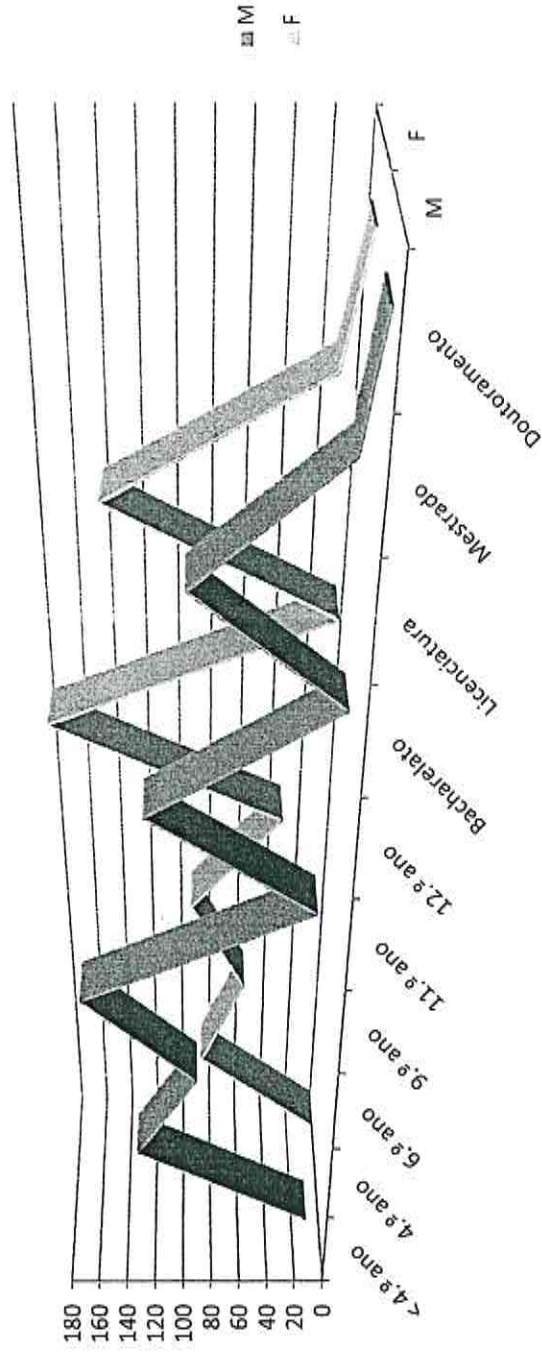
Quadro 6 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, nível de escolaridade e género

	Dirigente Intermediário/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Combelleiros/as		Informática		Outras/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	12	0
	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	13	0
4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	122	0	0	0	0	0	0	0	122	0
	0	0	0	0	0	0	79	0	0	0	0	0	0	0	81	0
	0	0	0	0	0	0	201	0	0	0	0	0	0	0	205	0
6 anos de escolaridade	0	0	0	0	1	0	83	4	0	0	0	0	0	0	89	0
	0	0	0	0	1	0	53	0	0	0	0	0	0	0	54	0
	0	0	0	0	2	0	136	4	0	0	0	0	0	0	143	0
9.º ano ou equivalente	0	0	0	0	9	0	110	30	2	0	0	0	0	0	162	0
	0	0	0	0	22	0	72	0	0	0	0	0	0	0	94	0
	0	0	0	0	31	0	182	30	2	0	0	0	0	0	256	0
4.º ano	0	0	0	0	6	0	5	6	0	0	0	0	0	0	17	0
	0	0	0	0	27	0	5	1	0	0	0	0	0	0	36	0
	0	0	0	0	33	0	10	7	1	0	0	0	0	0	53	0
12.º ano ou equivalente	0	0	0	0	34	0	30	64	1	0	0	0	0	0	136	0
	0	0	0	0	109	0	59	0	0	0	0	0	0	0	176	0
	0	0	0	0	143	0	89	64	3	0	0	0	0	0	312	0
Bacharelato	1	0	5	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	0
	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
	1	0	8	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	14	0
Licenciatura	11	0	62	0	6	0	1	9	5	0	0	0	0	0	99	0
	12	0	114	0	11	0	2	0	0	0	0	0	0	0	141	0
	23	0	176	0	17	0	3	9	5	0	0	0	0	0	240	0
Mestrado	2	0	9	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	12	0
	0	0	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0
	2	0	20	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	26	0
Doutoramento	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Total	14	0	78	0	57	0	363	115	8	0	0	0	0	0	661	0
	12	0	129	0	172	0	271	1	4	0	0	0	0	0	604	0
	26	0	207	0	229	0	634	116	12	0	0	0	0	0	1265	0



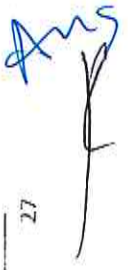
Entre o grupo de efetivos que deinha uma formação superior, registou-se um incremento de três unidades face a 2015, destacando-se um aumento do número de trabalhadores/as detentores/as de licenciatura e doutoramento, com 2 unidades e 1 unidade, respetivamente.

Gráfico 6 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por nível de escolaridade e género



2.6. Distribuição dos/as trabalhadores/as estrangeiros/as por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

À semelhança do ano de 2015, no final de 2016 existiam 2 trabalhadores/as de nacionalidade estrangeira a exercer funções no Município de Setúbal, 1 do sexo masculino e 1 do sexo feminino.



Desta forma, verificou-se que os/as 2 trabalhadores/as são naturais de paises que pertencem à Comunidade dos Países de Língua Oficial Portuguesa e encontram-se integrados/as nas carreiras de Técnico/a Superior e Assistente Operacional.

ATA DA SESSÃO DE 28/04/2018

Quadro 7 - Distribuição dos/as trabalhadores/as estrangeiros/as por cargo/carreira, nacionalidade e género

	Dirigente-Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombelros/as		Informática		Outros/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
União Europeia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPLP	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Outros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2

2.7. Distribuição dos trabalhadores/as portadores/as de deficiência por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Em 2016, verificou-se que 20 trabalhadores/as beneficiaram de redução fiscal por motivo da sua deficiência. O nível médio etário dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência, em exercício efetivo de funções, situou-se em cerca de 51 anos de idade, mais 1 ano do que em 2015.

Quadro 8 - Distribuiço dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiêcia por cargo/carreira, escalão etário e gênero

	Dirigente-Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Homheiros/as		Informática		Outros/as		Total
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	
30 - 34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35 - 39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 - 44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45 - 49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50 - 54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55 - 59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60 - 64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65 - 69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nível etário	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

A observação da distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiêcia pelos diversos grupos profissionais permiti-u-nos aferir que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais representativo (45%), com 6 trabalhadores do sexo masculino e 3 do feminino, apresentando um resultado médio etário de cerca de 51 anos de idade.

ATA DA SESSÃO DE 27/04/2018

No cômputo geral, constatou-se ainda que a maior concentração de trabalhadores/as portadores/as de deficiência surge na faixa etária compreendida entre os 60 e 64 anos de idade, totalizando 25% deste universo de trabalhadores/as.

ATA DA SESSÃO DE 27/04/2018



3. MOVIMENTAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA

3.1. Contagem dos/as trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género

Durante o ano de 2016 verificou-se um total de 96 trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as, com destaque para as entradas através de Outras Situações, que, com uma representatividade de 64,6%, ilustram principalmente regressos após ausência ao serviço superior a 6 meses. Salienta-se, também, que houve 25 entradas através de Procedimento Concursal, apesar de se constatar um decréscimo de 40,5% relativamente a 2015.

Quadro 9 - Distribuição dos/as trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as por cargo/carreira, modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género

	Diretante- intermediária		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bomberos/ AB		Informática		Outras/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	4	0	20	0	0	0	0	0	24	0
	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	0	0	0	0	0	0	5	0	20	0	0	0	0	0	25	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0
	0	0	4	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0
Regresso de licença	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	0	9	0	1	0	8	0	1	0	0	0	0	1	20	0
	0	0	15	0	14	0	12	0	0	0	0	0	0	1	42	0
	0	0	24	0	15	0	20	0	1	0	0	0	0	2	62	0
Total	0	0	12	0	2	0	13	0	21	0	0	0	0	1	49	0
	0	0	18	0	14	0	14	0	0	0	0	0	0	1	47	0
	0	0	30	0	16	0	27	0	21	0	0	0	0	2	96	0

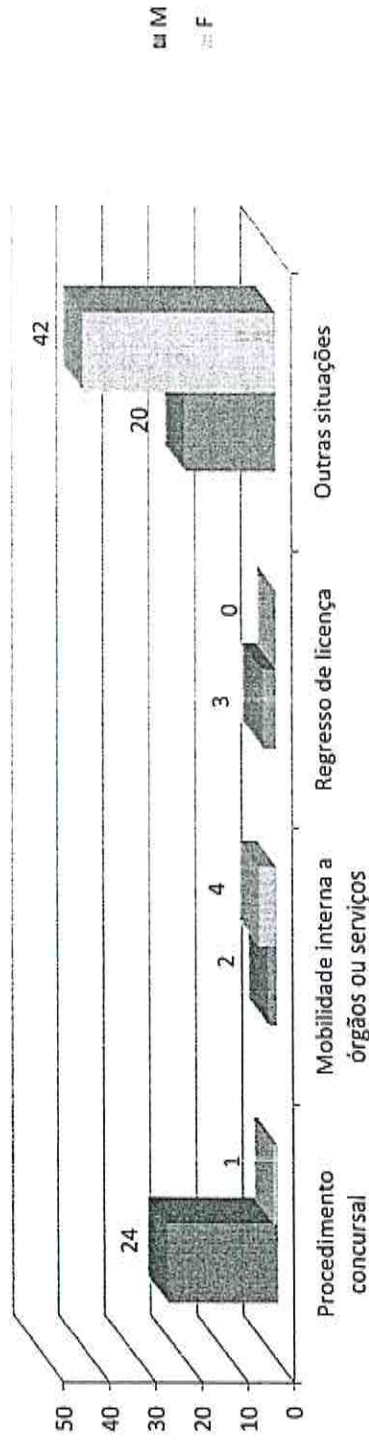
No que respeita às entradas por cargo/carreira é de salientar novamente a predominância de admissões/regressos na carreira de Assistente Operacional, com 27 registos, com prevalência das mulheres, somando um total de 14 ingressos.

À semelhança do ano passado, a distribuição das entradas por género evidenciou mais 2 admissões/regressos por parte de trabalhadores do sexo masculino relativamente ao sexo feminino, reforçando a tendência observada no ano anterior, em que se registou mais 11 admissões/regressos por parte dos homens.

No género masculino verificou-se uma superioridade de admissões/regressos na carreira de Bombeiro/a Sapador, com 21 registos, enquanto que no género feminino, a maior ocorrência incidiu na carreira de Técnico/a Superior, com um total de 18 admissões/regressos.

No que diz respeito ao número de entradas ocorridas durante o ano em análise, verificou-se um decréscimo de 1%, comparativamente ao ano passado. Salienta-se, ainda, que durante o ano de 2016 foram consideradas todas as entradas de pessoal de acordo com as indicações divulgadas pela DGAL, incluindo regressos de trabalhadores/as a exercer funções noutros organismos externos, mudanças de vínculos contratuais, mudanças de cargo/carreira e regressos após ausências superiores a 6 meses.

Gráfico 7 - Distribuição dos/as trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as por modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género



3.2. Contagem das saídas/ausências de trabalhadores/as por cargo/carreira segundo, o motivo e género

Durante o ano em estudo constatou-se o total de 97 saídas/ausências de trabalhadores/as afetos/as ao Município de Setúbal. Apurou-se que a maioria das saídas/ausências se deveu a Outros motivos, com uma representatividade de 80,4% dos resultados registados.

Quadro 10 - Distribuição das saídas/ausências dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, motivo e género

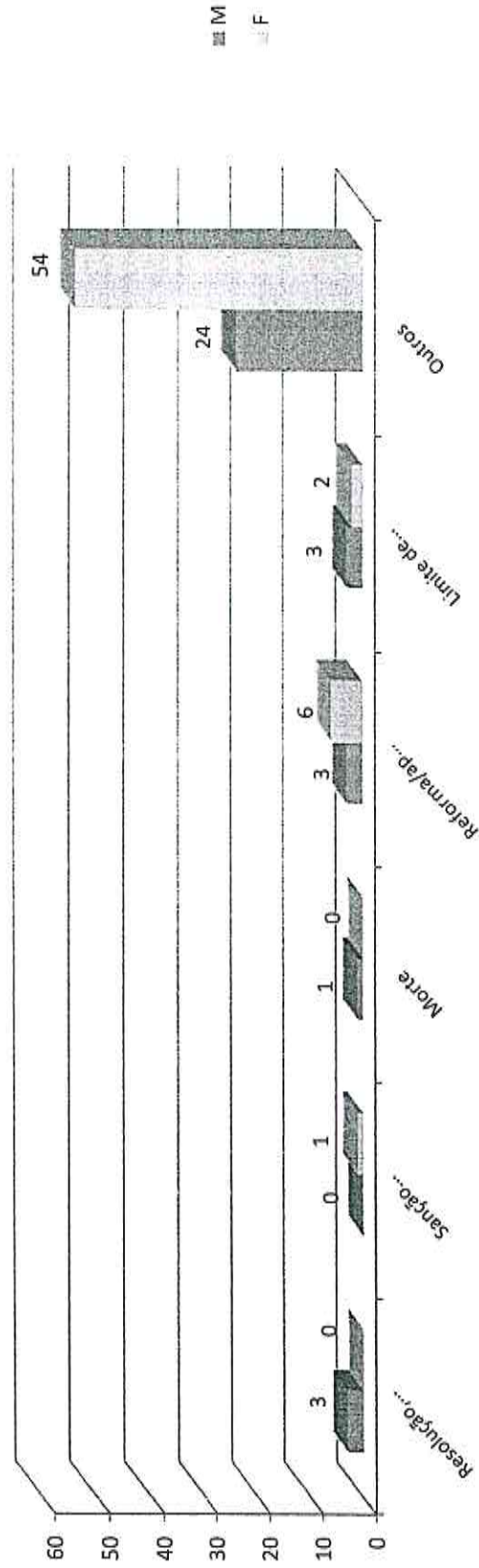
	Dirigente - Intermediária		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informáticos		Outros/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Caducidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Revogação (Mútuo acordo)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa trabalhador)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sancção disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reforma/Aposentação	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Limite de idade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cassação da comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	0	0	11	11	5	5	14	14	0	0	0	0	0	0	4	4
Total	0	0	12	12	27	27	34	34	0	0	0	0	0	0	5	5
	0	0	11	11	24	24	27	27	0	0	0	0	0	0	1	1
	0	0	12	12	30	30	46	46	3	3	0	0	0	0	6	6

O segundo motivo que originou maior número de saídas foi a Aposentação, que com 14 registos, 5 dos quais por limite de idade, perfaz 14,4% do total dos valores apurados.

No que concerne à distribuição das saídas/ausências de trabalhadores/as por carreiras, salienta-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 47,4%, seguida pelos/as Assistentes Técnicos/as, que totalizaram 31% das saídas/ausências. Por outro lado, as restantes carreiras contabilizaram os menores valores, com um total de 21 saídas (21,6%).

As trabalhadoras do sexo feminino totalizaram os maiores registos de saídas/ausências, à semelhança do último ano, com 63 ocorrências, mais 29 registos do que o sexo masculino.

Gráfico 8 – Distribuição das saídas/ausências dos/as trabalhadores/as por motivo e género




Importa ainda salientar, que no ano de 2016 foram contabilizadas todas as saídas/ausências de pessoal de acordo com as indicações divulgadas pela DGAL, incluindo as situações de mobilidade interna para organismos externos, mudanças de vínculos contratuais, mudança de cargo/carreira e ausência ao serviço por um período superior a 6 meses.

No que concerne ao número total de saídas efetivas em 2016, verificou-se um acréscimo de 12,8%, relativamente ao ano transato.

3.3. Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

A observação do Quadro 11 permite-nos aferir que no ano de 2016 não foram ocupados 17 postos de trabalho que estavam previstos no Mapa de Pessoal, maioritariamente devido ao facto dos procedimentos concursais que haviam sido abertos não terem sido concluídos e num dos casos por 1 dos procedimentos concursais encontrar-se em desenvolvimento. Comparativamente com o ano anterior, constatou-se um aumento de 13 postos de trabalho previstos e não ocupados.

Quadro 11 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/ carreira e dificuldade de recrutamento

	Dirigente – Intermediário/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/ as	Informática	Outros/as	Total
Não abertura de procedimento concursal	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 16	T: 0	T: 0	T: 16
Impugnação do procedimento concursal	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Falta de aprovação do órgão executivo	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Procedimento concursal imprudente	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
Total	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 16	T: 0	T: 0	T: 17

Saliente-se, tambm, que os postos de trabalho mencionados abrangem apenas as carreiras de Bombeiro/a Sapador e Tcnico/a Superior.

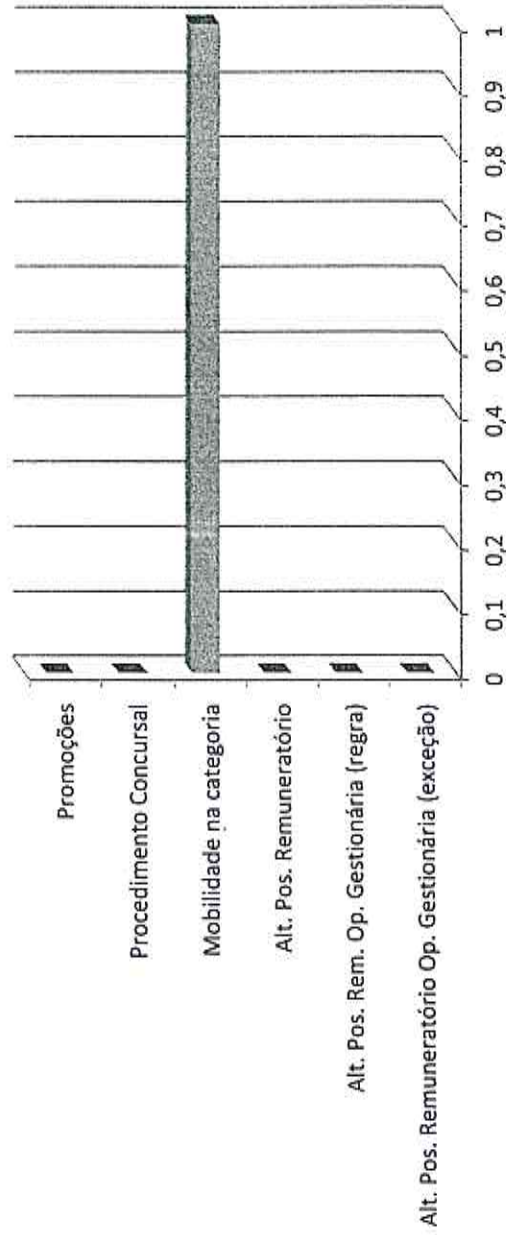
3.4. Mudanas de situao dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e gnero

Quadro 12 – Contagem das mudanas de situao dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, motivo e gnero

	Diligente- Intermdio/a		Tcnico/a Superior		Assistente Tcnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informtica		Outros/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Promoes (Carreiras no revistas e carreiras substitutas)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidao da mobilidade na categoria	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Alterao obrigatria do posicionamento remuneratrio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alterao do posicionamento remuneratrio por opo gestonria (regre)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alterao do posicionamento remuneratrio por opo gestonria (exceo)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Em 2016 verificou-se 1 mudana de situao devido ocorrncia de uma Consolidao da mobilidade na categoria, abrangendo exclusivamente um trabalhador da carreira de Assistente Operacional.

Gráfico 9 – Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira e motivo



Ans

4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

4.1. Trabalho suplementar

O registo de trabalho suplementar permitiu apurar um total 225.625 horas, que representam um incremento de 14,8% em relação ao ano de 2015, seguindo a tendência evidenciada nesse mesmo ano, onde se tinha observado um acréscimo de 2,6%.

Quadro 13 – Distribuição por Sexo das Horas de Trabalho Suplementar Realizadas

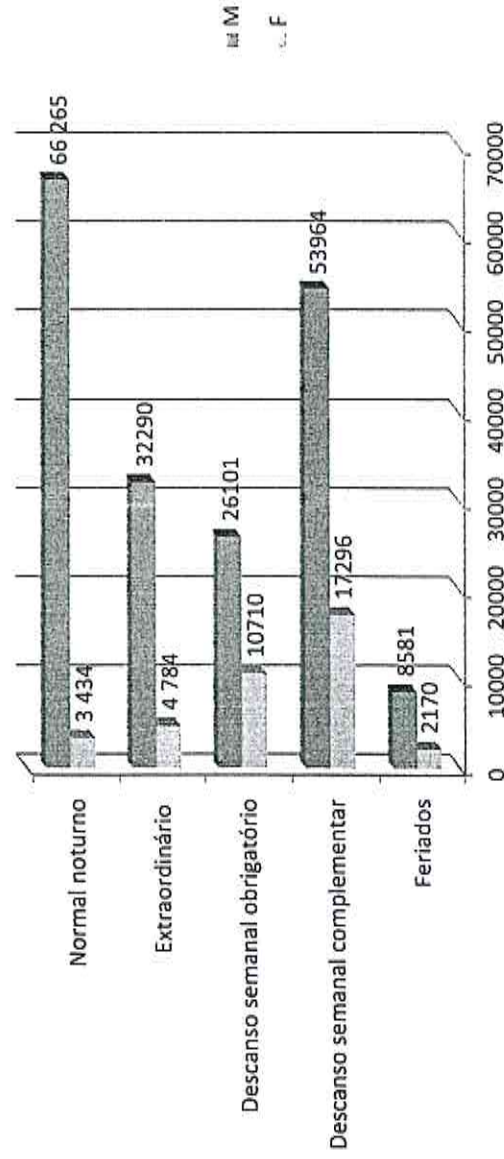
Horário de Trabalho	M	F	Total
Normal noturno	66.265	3.434	69.699
Extraordinário	32.290	4.784	37.074
Descanso semanal obrigatório	26.101	10.710	36.811
Descanso semanal complementar	53.964	17.296	71.260
Ferriados	8.581	2.170	10.751
Total	187.231	38.394	225.625

Os registos de trabalho suplementar em períodos de Descanso Semanal Complementar e Normal Noturno voltaram a contabilizar os maiores valores, com somatórios de, respetivamente, 71.260 e 69.699 horas, à semelhança do ano anterior.

Também à semelhança do ano transato, é nos Ferriados que se verifica o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 10.751 horas, valor que representa um acréscimo de 53,1%.

No que concerne à distribuição por género, os homens continuam a evidenciar-se por terem efetuado 83% das horas de trabalho suplementar realizadas, valor aproximado do apurado em 2015, maioritariamente no período Normal Noturno. Por seu lado, as mulheres executaram apenas 17% das horas analisadas, na sua maioria em dias de Descanso Semanal Complementar, também à semelhança do que sucedeu no ano transato.

Gráfico 10 – Número de Horas de Trabalho Suplementar Realizadas

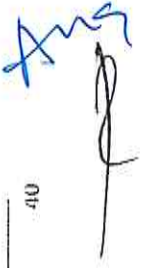


4.2. Absentismo

No ano de 2016 registou-se uma taxa de absentismo de 10,9%, com um total de 34.424 dias de ausência, o que representa uma diminuição de 8,7% do volume total registado, em comparação com o ano de 2015.

Quadro 14 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por Cargo/Carreira segundo o motivo e género

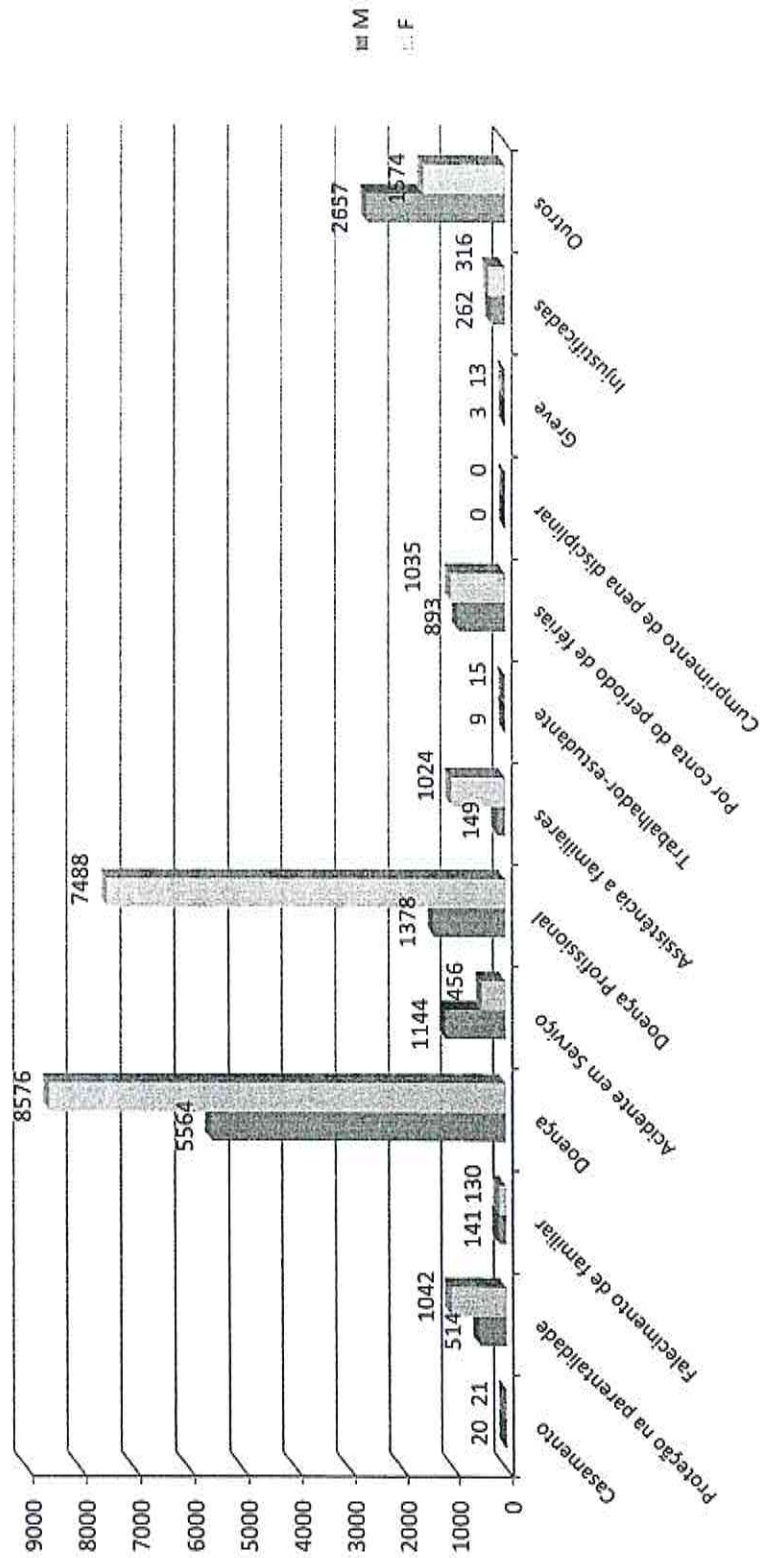
	Dirigente - Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistentes Técnico/a		Assistente Operacional		Bambalotas/a		Infermeira		Outras/a/s		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Casamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	0	M:	11	M:	10	M:	0	M:	0	M:	0	M:	21
	T:	0	T:	0	T:	21	T:	10	T:	10	T:	0	T:	0	T:	41
Proteção na parentalidade	0	0	80	0	0	9	0	186	0	173	0	66	0	0	0	534
	M:	0	M:	639	M:	281	M:	81	M:	0	M:	0	M:	41	M:	1042
	T:	0	T:	719	T:	290	T:	267	T:	173	T:	66	T:	41	T:	1556
Falecimento de familiar	0	0	14	0	0	8	0	106	0	4	0	3	0	6	0	141
	M:	0	M:	29	M:	41	M:	55	M:	3	M:	0	M:	2	M:	130
	T:	0	T:	43	T:	49	T:	161	T:	7	T:	3	T:	8	T:	271
Doença	0	0	249	0	0	326	0	4399	0	161	0	21	0	408	0	5564
	M:	0	M:	950	M:	2691	M:	4538	M:	0	M:	33	M:	364	M:	8576
	T:	0	T:	1199	T:	3017	T:	8937	T:	161	T:	54	T:	772	T:	14140
Acidente em serviço	0	0	20	0	0	6	0	735	0	383	0	0	0	0	0	1144
	M:	0	M:	11	M:	22	M:	346	M:	0	M:	0	M:	77	M:	456
	T:	0	T:	31	T:	28	T:	1081	T:	383	T:	0	T:	77	T:	1600
Doença profissional	0	0	0	0	0	0	0	1378	0	0	0	0	0	0	0	1378
	M:	0	M:	226	M:	1819	M:	5443	M:	0	M:	0	M:	0	M:	7488
	T:	0	T:	226	T:	0	T:	6821	T:	0	T:	0	T:	0	T:	9866
Assistência a familiares	0	0	7	0	0	34	0	72	0	25	0	0	0	11	0	149
	M:	0	M:	169	M:	592	M:	254	M:	0	M:	0	M:	9	M:	1024
	T:	0	T:	176	T:	626	T:	326	T:	25	T:	0	T:	20	T:	1173
Trabalhador residente	0	0	0	0	0	4	0	5	0	0	0	0	0	0	0	9
	M:	0	M:	13	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	15
	T:	0	T:	13	T:	6	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	24
Por conta do período de férias	8	0	106	0	0	141	0	587	0	6	0	18	0	27	0	893
	M:	17	M:	234	M:	356	M:	413	M:	0	M:	6	M:	9	M:	1035
	T:	25	T:	340	T:	497	T:	1000	T:	6	T:	24	T:	36	T:	1928
Greve	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	13	M:	0	M:	0	M:	0	M:	13
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	16	T:	0	T:	0	T:	0	T:	16
Injustificadas	0	0	0	0	0	0	0	260	0	2	0	0	0	0	0	262
	M:	0	M:	2	M:	50	M:	264	M:	0	M:	0	M:	0	M:	316
	T:	0	T:	2	T:	50	T:	524	T:	2	T:	0	T:	0	T:	578
Outras	0	0	321	0	0	88	0	2078	0	24	0	61	0	85	0	2657
	M:	0	M:	452	M:	338	M:	757	M:	0	M:	0	M:	27	M:	1574
	T:	0	T:	773	T:	426	T:	2835	T:	24	T:	61	T:	112	T:	4231
Total	8	8	797	8	626	809	788	9809	788	791	109	537	1066	208	21690	34424
	M:	17	M:	2725	M:	6203	M:	12174	M:	3	M:	39	M:	529	M:	21690
	T:	25	T:	3522	T:	6829	T:	21983	T:	791	T:	208	T:	1066	T:	34424



O motivo de ausência por Doença voltou a ser a principal causa de absentismo, com 41% do somatório total de ausências, representando um acréscimo de 12,6%, relativamente aos valores registados em 2015.

As ausências devido a Doença Profissional surgem como a segunda principal causa de absentismo, com 25,8% do somatório total de ausências, o que representa um acréscimo de 11,8% das faltas por este motivo.

Gráfico 11 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por motivo e género




Em termos de oscilação de valores comparativamente com o ano anterior, verificou-se que, em termos percentuais, os motivos de ausências devido a Faltas Injustificadas e Greve foram os que tiveram maiores alterações, com um aumento de absentismo de 421%, no primeiro caso, e um decréscimo de 96% no segundo. Por outro lado, em termos de absolutos, constatou-se que a maior alteração face ao ano de 2015, ocorreu ao nível das faltas por Acidente em Serviço, que tiveram uma diminuição de 2.509 registos.

Os/As Assistentes Operacionais continuam a ser o grupo profissional que mais ausências totalizou, com 21.983 faltas, o que representa 63,9% do somatório total, verificando-se uma diminuição de 6,1% em relação ao ano passado.

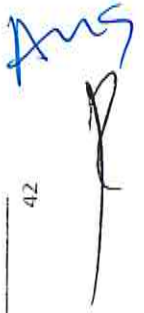
Evidenciou-se, ainda, que os únicos aumentos de absentismo, face a 2015, ocorreram nas carreiras de Informática e Assistente Técnico/a, com acréscimos percentuais de 47,5% e 0,4%, respetivamente. Por outro lado, as maiores reduções de absentismo, em termos percentuais, ocorreram nos cargos de Dirigente Intermédio/a e na carreira de Bombeiro/a Sapador, com reduções de 90,1% e 53,1%, na devida ordem.

Ao calcularmos a média de dias de ausência por cada trabalhador/a de entre cada uma das carreiras, verificamos que os/as Assistentes Operacionais continuam a registar um dos valores mais altos, com uma média de cerca de 35 faltas por ano (menos 1 falta do que em 2015), seguidos dos Assistentes Técnicos/as, com uma média de cerca de 30 dias de ausência anuais (mais cerca de 2 dias do que em 2015).

A média mais baixa de absentismo registada torna a incidir no grupo de pessoal Dirigente, com cerca de 1 falta anual e representando uma diminuição de cerca de 9 dias face ao ano anterior.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se um registo de 21.690 dias de ausência no sexo feminino, face a 12.734 dias de faltas por parte dos elementos do sexo masculino, o que se traduz em taxas de absentismo de 14,3% e de 7,7%, respetivamente. Com estes valores observámos um decréscimo, em relação ao ano passado, de 1.721 registos no que respeita aos homens e de 1.543 dias no que concerne às mulheres.

O sexo feminino continua a ser o género que mais se ausenta ao serviço, à semelhança do ano transato, sendo que a maior discrepância entre as ausências registadas por cada um dos géneros ocorreu nas faltas por Assistência a Familiares, com uma supremacia das mulheres de



74,6%, enquanto que os registos mais equativos ocorreram nas ausências por Casamento, com um registo aproximado por parte de ambos sexos, totalizando uma diferença de 2,4%.

5. ENCARGOS COM O PESSOAL

5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano

A despesa com o pessoal ao serviço do Município contabilizou um total de 25.454.595,32€, sendo que as Remunerações Base representam 65,3% do total de encargos com pessoal durante o ano, seguidas dos Outros encargos com pessoal, que totalizaram 16,7%, com uma despesa de 4.250.548,66€.

Quadro 15 – Total de encargos com pessoal durante o ano

	Valor (euros)
Remunerações base	T: 16.609.699,03€
Suplementos remuneratórios	T: 1.763.587,32€
Prémios de desempenho	T: 0,00€
Prestações sociais	T: 2.830.760,31€
Outros encargos com pessoal	T: 4.250.548,66€
Total	T: 25.454.595,32€

Saliente-se, ainda, que em relação às despesas médias mensais gerais do Município de Setúbal, registou-se um valor de 2.121.216,28€. E, no que diz respeito aos gastos com cada um/a dos/as trabalhadores/as, apurou-se um valor médio anual de 20.122,21€.

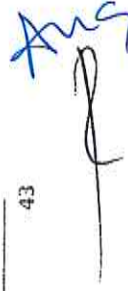
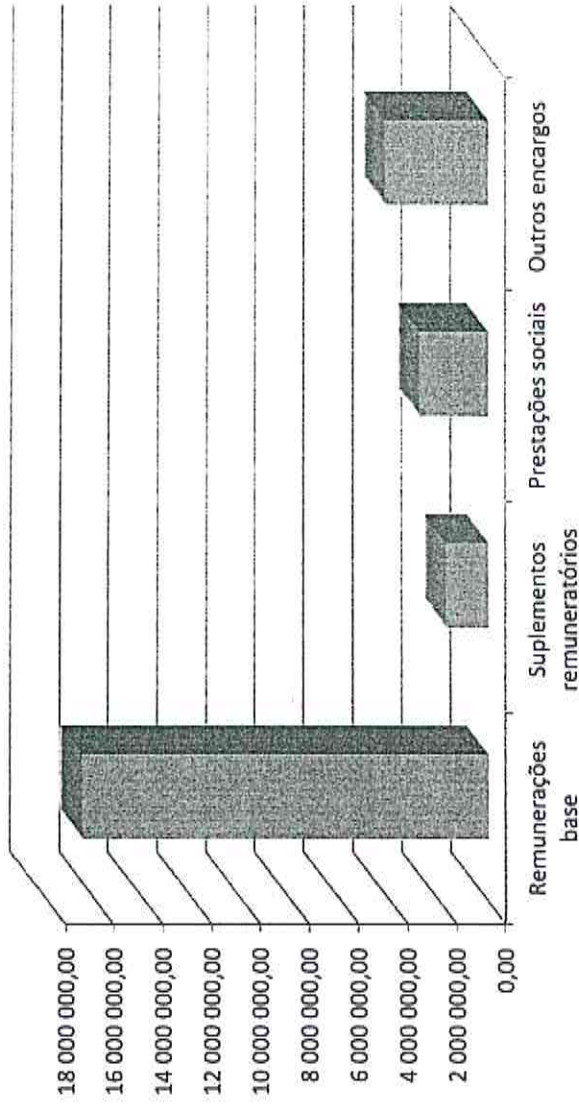


Gráfico 12 – Total de encargos com pessoal durante o ano



No que concerne ao leque remuneratório, apurou-se que o vencimento mais alto auferido nesta Câmara Municipal é 6,1 vezes mais elevado que o mais baixo. Além disso, verificou-se que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2016, para 937,87€, face aos 921,35€ apurados em 2015.

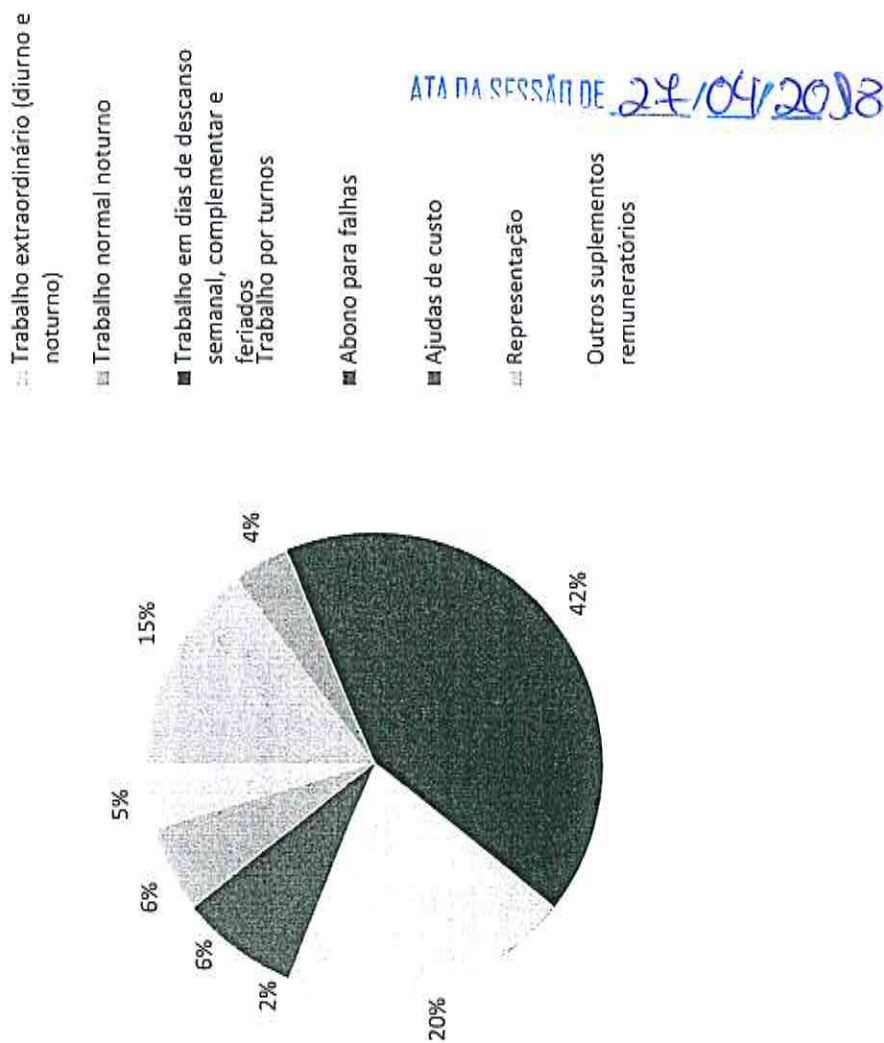
5.2. Suplementos remuneratórios

O somatório das verbas despendidas em suplementos remuneratórios foi de 1.763.587,32€, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, com uma representatividade 41,7%.

Quadro 16 – Suplementos remuneratórios

	Valor (euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T: 262.895,24€
Trabalho normal noturno	T: 69.663,10€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T: 736.296,05€
Disponibilidade permanente	T: 0,00€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T: 0,00€
Risco, penosidade e insalubridade	T: 0,00€
Fixação na periferia	T: 0,00€
Trabalho por turnos	T: 359.676,33€
Abono para falhas	T: 34.933,62€
Participação em reuniões	T: 0,00€
Ajudas de custo	T: 110.518,94€
Representação	T: 107.191,70€
Secretariado	T: 0,00€
Outros suplementos remuneratórios	T: 82.412,34€
Total	T: 1.763.587,32€

Gráfico 13 – Suplementos remuneratórios



Aus

5.3. Prestações Sociais

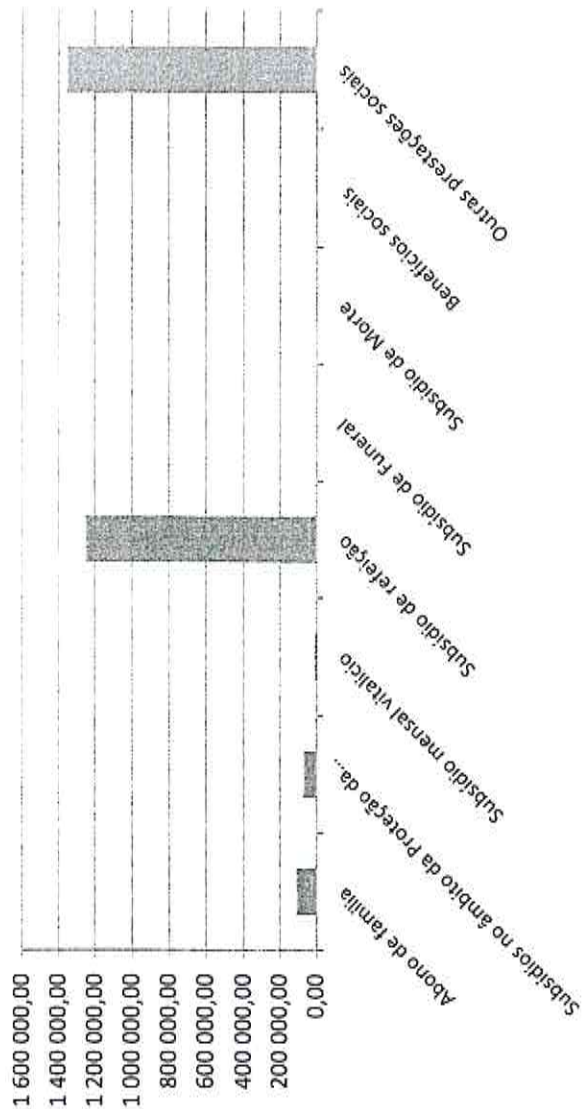
As prestações sociais pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 2.830.760,31€, sendo que a maior expressão da despesa incidiu nas rúbricas Outras prestações sociais e Subsídio de Refeição, com gastos de 1.358.034,38€ e 1.259.632,92€, respetivamente.

Com os menores registos surgem o Subsídio por Morte (1.257,66€) e os Benefícios Sociais (4.551,58€).

Quadro 17 – Prestações Sociais

	Valor (euros)
Abono de família	T: 114.858,65€
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T: 77.224,06€
Subsídio de educação especial	T: 0,00€
Subsídio mensal vitalício	T: 15.201,06€
Subsídio de refeição	T: 1.259.632,92€
Subsídio de funeral	T: 0,00€
Subsídio por morte	T: 1.257,66€
Benefícios sociais	T: 4.551,58€
Outras prestações sociais	T: 1.358.034,38€
Total	T: 2.830.760,31€

Gráfico 14 – Prestações Sociais



5.4. Benefícios de apoio social

No que concerne aos benefícios de apoio social, e como se pode constatar no quadro abaixo, a Câmara Municipal de Setúbal atribuiu uma verba de 4.551,58€ para pagamento de Subsídio de Estudos.

Quadro 18 – Benefícios de apoio social

	Valor (euros)
Grupos desportivos/casa de pessoal	T: 0,00€
Refeições	T: 0,00€
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	T: 0,00€
Colónias de férias	T: 0,00€
Subsídio de estudos	T: 4.551,58€
Apoio socioeconómico	T: 0,00€
Outros benefícios sociais	T: 0,00€
Total	T: 4.551,58€

ATA DA SESSÃO DE 27/04/2018

6. SAÚDE OCUPACIONAL

6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho

No ano de 2016 contabilizaram-se 153 acidentes em serviço, representando um acréscimo de 48,5% face a 2015, sendo que 139 ocorreram no local de trabalho e 14 se verificaram "in itinere", sem que nenhum tenha sido mortal.

Quadro 19 – Total de acidentes ocorridos durante o ano

	Sexo	Sem baixa	Acidentes ocorridos no local de trabalho			Acidentes ocorridos (in itinere)			
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	
Número total de acidentes sem baixa	H	55	-	-	0	55	1	0	1
	M	22	-	-	0	22	8	0	8
	Total	77	-	-	0	77	9	0	9
Número de Acidentes com baixa	H	-	5	27	13	45	-	1	1
	M	-	1	11	5	17	-	4	4
	Total	-	6	38	18	62	-	5	5
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano	H	-	12	480	1.141	1.633	-	0	0
	M	-	1	133	323	457	-	30	30
	Total	-	13	613	1.464	2.090	-	30	30
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	-	5	66	154	225	-	0	0
	M	-	18	16	407	441	-	0	0
	Total	-	23	82	561	666	-	0	0

Entre os acidentes ocorridos no local de trabalho, 44,6% originaram perda de dias com baixa médica, dos quais 61,3% tiveram como consequência a ausência dos/as trabalhadores/as sinistrados/as por um período de 4 a 30 dias de baixa. No que se refere aos acidentes sem baixa médica, foram contabilizados 77 sinistros, o que representa um acréscimo de 305,3% face a 2015.

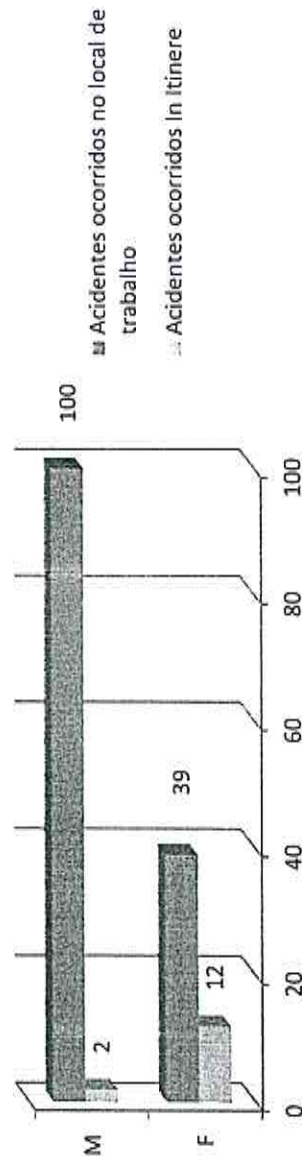
De realçar que, de entre os 139 acidentes ocorridos no local de trabalho, os homens contabilizaram 71,9% das ocorrências, face aos 28,1% registados pelas mulheres, situação semelhante à do ano anterior, em que o sexo masculino também obteve predominância, com 62,6% do total dos registos.

Quanto aos acidentes "In Itinere", constatou-se que 35,7% dos mesmos deram origem a perda de dias com baixa, por um período de ausência do trabalho compreendido entre 4 a mais de 30 dias.

No que concerne aos 2.120 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano, 2.090 foram suscitados por acidentes verificados no local de trabalho. Por outro lado, 30 ocorreram em função de sinistros provocados durante o percurso para o serviço. Tais valores permitiram concluir que houve uma média de cerca de 31,6 dias de ausência motivados por cada um dos sinistros, em virtude dos acidentes verificados com baixa. Saliente-se que a média verificada no ano de 2015 foi de 34,6 dias.

Relativamente ao ano anterior, constatou-se uma diminuição de 26,2% do total de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano. Além disso, observou-se uma média de cerca de 34 dias perdidos por cada sinistro sucedido no local de trabalho e de 6 dias por cada acidente ocorrido durante o percurso para o serviço.

Gráfico 15 – Distribuição dos acidentes ocorridos por sexo



Aug



Ao analisarmos o número total de acidentes por género, percebemos que o sexo masculino sofreu mais 51 acidentes que o sexo feminino, tendência também verificada no último ano, apesar deste valor ter apresentado um acréscimo de 121,7% relativamente a 2015, traduzido em 28 acidentes. Salienta-se ainda que, face ao ano anterior, o número de acidentes registados pelo sexo masculino foi superior em 61,9%, enquanto que o sexo feminino registou mais 27,5% de acidentes.

Relativamente aos dias perdidos por acidentes ocorridos no próprio ano e nos anos anteriores, os homens apresentam mais registos com uma diferença de 930 ocorrências comparativamente às mulheres.

De referir que, como método de prevenção e sensibilização, foram ministradas 35 ações de formação em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em que participaram 237 trabalhadores/as. Em comparação com o ano de 2015, foi registada um aumento de 13 ações de formação e sensibilização nestas matérias, bem como um acréscimo de 44 participantes.

Ao nível da descrição dos custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais foram despendidos 11.404,55€, 8.752,21€ para obtenção de Equipamentos de Proteção e 2.652,34€ para aquisição de consumíveis de reposição para as caixas de primeiros socorros e calibração de instrumentos de medição (sonómetro, dosímetro, aparelho de espirometrias), menos 25.366,91€ que no ano transato.

6.2. Atividades de Medicina do Trabalho

No decorrer do ano de 2016 realizaram-se 682 exames no âmbito da medicina do trabalho, os quais tiveram um custo de 1.821,48€. O número de exames realizados tem vindo a sofrer variações, verificando-se este ano a realização de mais 64 exames.

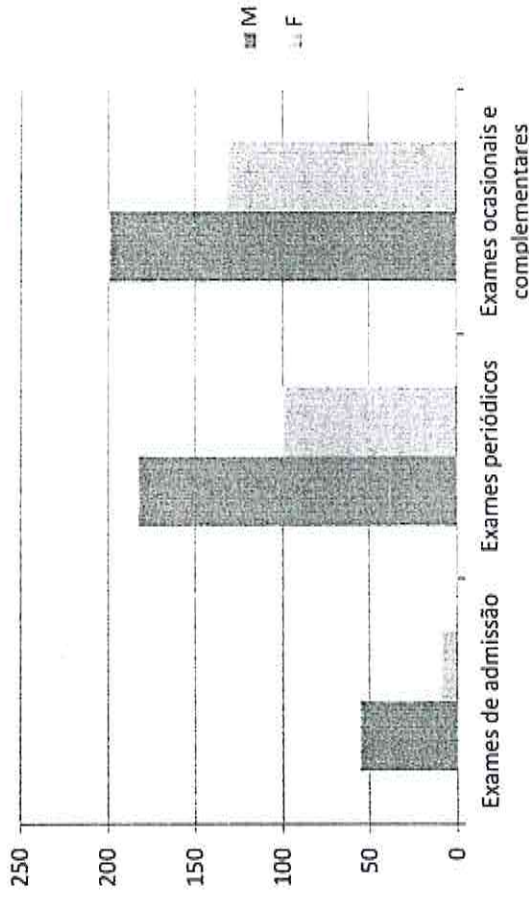
Quadro 20 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

	Número			Total	Total (euros)		
	M	F	T		M	F	T
Total dos exames médicos efetuados	T: 438	244	682	1.312,95€	508,63	T: 1.821,48€	
Exames de admissão/iniciais	T: 56	11	67	27,90€	9,30€	T: 37,20€	
Exames periódicos	T: 183	99	282	962,10€	215,68€	T: 1.177,78€	
Exames ocasionais e complementares	T: 199	134	333	322,95€	283,55€	T: 606,50€	
Exames de cessação de funções	T: 0	0	0	0,00€	0,00€	T: 0,00€	
Despesas com medicina no trabalho						T: 40.954,19€	
Visitas aos postos de trabalho			T: 8				

Como se constata através do quadro acima, a maioria de exames teve um carácter ocasional e complementar, com 333 situações, verificando-se ainda a realização de 282 exames periódicos e 67 exames de admissão/iniciais. Além disso, constatou-se que o preço médio por cada exame realizado foi de 2,67€.

Entre ambos os sexos, verificou-se que o sexo masculino realizou o maior número de exames, com uma representatividade de 64,2%, tendo também registado 72,1% da totalidade da despesa concretizada.

Gráfico 16 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho



6.3. Distribuição dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos/às trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho

Durante o ano de 2016 verificou-se o total de 90 trabalhadores/as que foram abrangidos/as por casos de incapacidade declarados por via de acidente de trabalho, menos 6 situações apuradas que no ano anterior.

Ao analisarmos os casos de incapacidade decorrentes do ano de 2016, constatou-se que aqueles que originaram Incapacidade Temporária Absoluta foram novamente os mais expressivos, registando 66 situações e traduzindo uma representatividade de 73.3%. Comparativamente ao ano anterior verificou-se um decréscimo de 20,5% nestes casos. Por sua vez, registaram-se 23 casos de Incapacidade Permanente Parcial, traduzindo um aumento de 10 ocorrências face a 2015. Verificou-se, ainda, 1 caso de Incapacidade Temporária Parcial, ao contrário do ano anterior.



Quadro 21 – Casos de incapacidade declarados no seguimento de acidente de trabalho

	Total
Casos de incapacidade permanente absoluta	0
Casos de incapacidade permanente parcial	23
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária absoluta	66
Casos de incapacidade temporária parcial	1
Total	90

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 48 casos provocados por agentes físicos durante o ano em análise, o que representa um decréscimo de 44,2% relativamente ao ano anterior, uma tendência que contrasta com os dados observados em 2015, em que se registou um aumento de 186,7%. Por sua vez, em relação ao número de dias de ausência verificados em função dos casos de doença profissional, observaram-se 12.265 registos, mais 7.863 dias que em 2015. Neste caso, a tendência observada foi semelhante à registada em 2015, uma vez que se observou um aumento de 1.888 dias.

Importa ainda registar, que no ano de 2016 foi efetuada 1 visita aos locais de trabalho por parte dos/as Representantes dos/as Trabalhadores/as para a Higiene e Segurança no Trabalho.

6.4. Contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reintegração profissional, em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante

Durante o ano efetuaram-se 3 ações de reintegração profissional após acidente de trabalho ou doença incapacitante, ambas através da modalidade de mobilidade interna, situação análoga à do ano anterior.

Quadro 22 – Trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reintegração profissional após acidente de trabalho ou doença incapacitante

	Total
Alteração das funções exercidas	T: 0
Formação profissional	T: 0
Adaptação ao posto de trabalho	T: 0
Alteração do regime de horário de trabalho	T: 0
Mobilidade interna	T: 3
Total	T: 3

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Ações de Formação

Durante o ano de 2016 realizaram-se 179 ações de formação, o que representa um acréscimo de 2,9% face ao ano anterior.

Quadro 23 – Contagem das ações de formação profissional por tipo, segundo a duração da ação

	Menos de 30 horas		De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas		120 horas ou mais	
Internas	T:	65	T:	1	T:	0	T:	0
Externas	T:	109	T:	2	T:	2	T:	0
Total	T:	174	T:	3	T:	2	T:	0

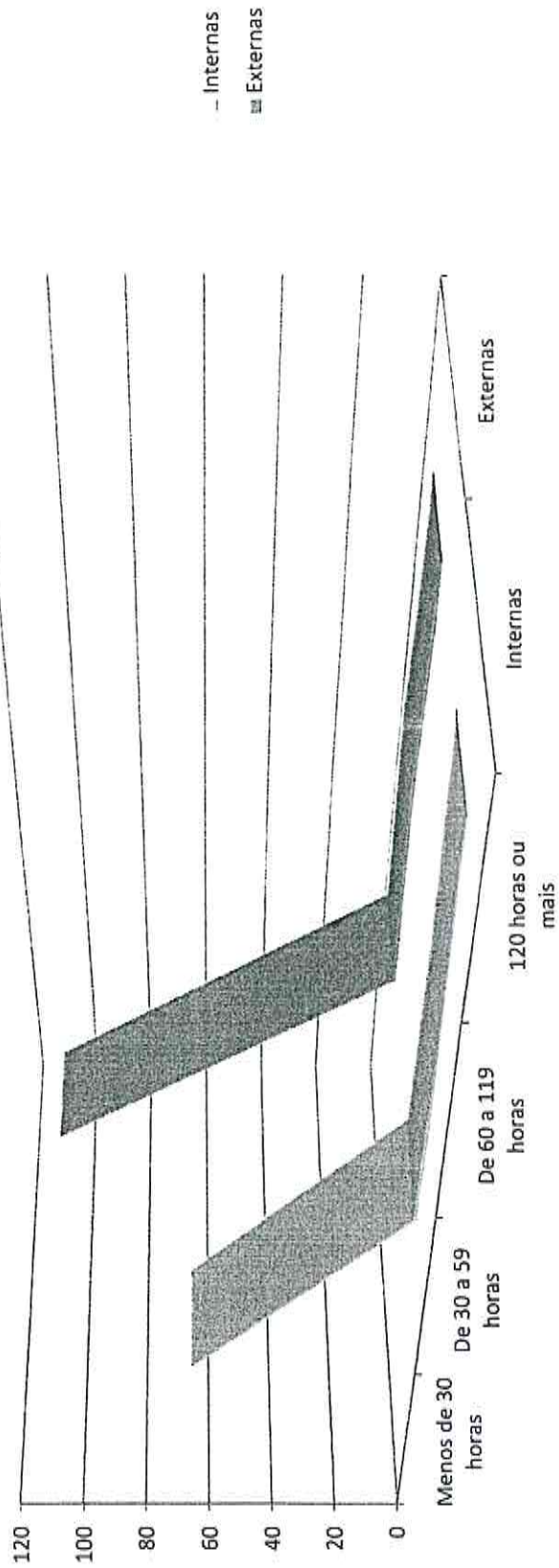
Do total de ações de formação profissional realizadas, 66 foram de carácter interno e 113 de foro externo, o que em termos percentuais, representa um decréscimo de 1,5% no caso da formação interna e um aumento de 5,6% em relação à formação externa, face a 2015. Ainda em relação às ações de carácter interno e externo apurou-se uma diferença de 47 sessões, com preponderância para as de foro externo, situação idêntica à do ano anterior.

Tal como em 2015, a grande maioria das ações de formação realizadas teve uma carga horária inferior a 30 horas, somando um total de 97,2%, expressas em 174 ações, seguidas de 3 cursos com uma duração compreendida entre as 30 e as 59 horas e de 2 ações com uma duração compreendida entre as 60 e 119 horas.

No que se refere aos custos, gastou-se 6.411,37€ com a realização de formação profissional, sendo que 3.538,72€ foram despendidos em ações internas e 2.872,65€ em formação externa. Comparativamente a 2015, o total de custos com ações de formação profissional diminuiu em 47,5€.

Calculada a média, terão sido gastos cerca de 35,8€ por cada curso ministrado, menos 1,3€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

Gráfico 17 – Ações de formação profissional por tipo e duração



Ans



7.2. Distribuição dos/as participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género

De entre um total de 971 participações em ações de formação, 681 resultaram de frequência de ações de formação interna e 290 do foro externo, revelando uma taxa de participação de 76,8% e um decréscimo de 24% face às presenças assinaladas em 2015.

Quadro 24 – Participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, tipo de ação e género

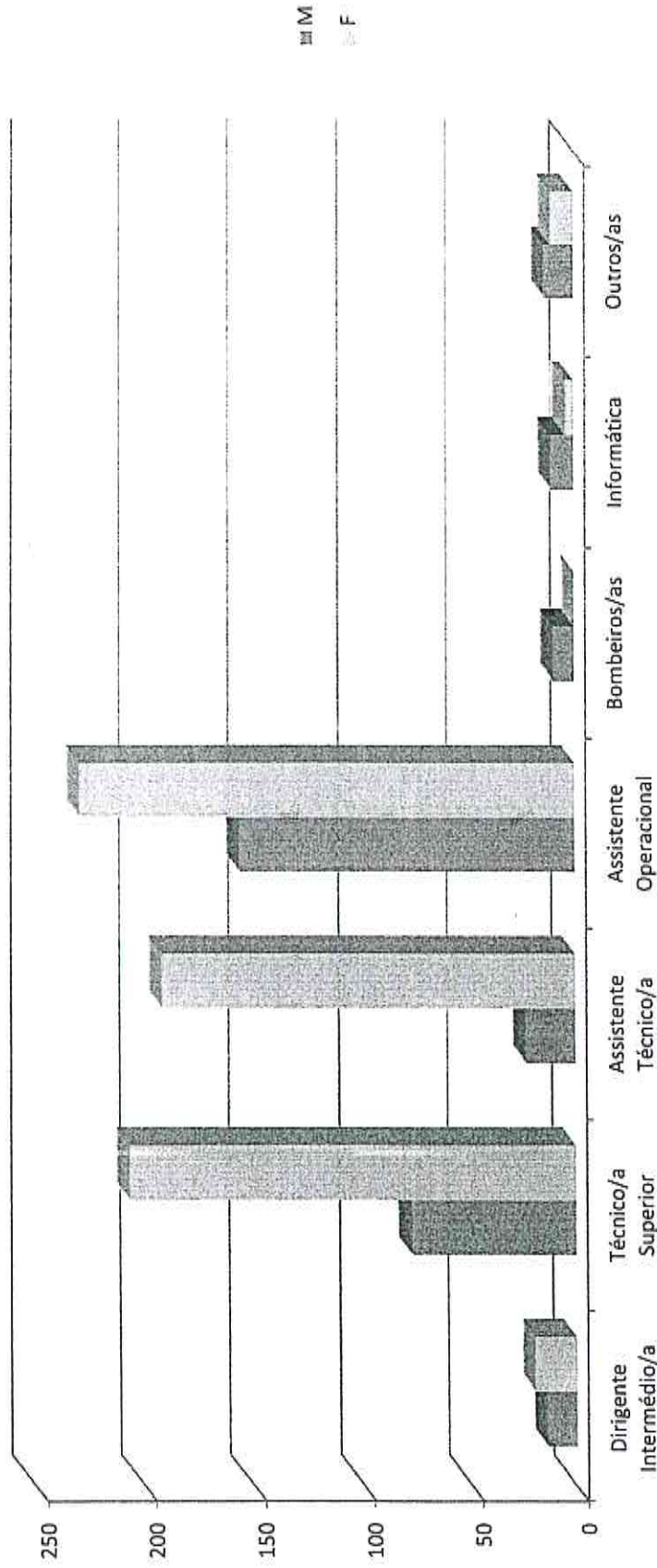
Grupo Profissional	N.º de participantes						Total
	Ações Internas			Ações Externas			
	M	F		M	F		
Dirigente Intermediária/a	5	12	9	8	8		34
Técnico/a Superior	36	99	42	108	108		285
Assistente Técnico/a	17	148	7	44	44		216
Assistente Operacional	126	207	30	23	23		386
Bombeiros/as	1	0	9	0	0		10
Informática	8	4	3	0	0		15
Outros/as	13	5	1	6	6		25
Total	206	475	101	189	189		971

Ao nível das ações de formação interna, que contaram com a presença média de cerca de 10 participantes, através de grupos constituídos por 3 homens e 7 mulheres, pôde observar-se que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais participativo com 333 presenças, destronando os/as Técnicos/as Superiores, com 135 participações, que assinalavam o maior número de registos em 2015.

No que concerne às ações de carácter externo, a média de presenças por ação foi de cerca de 3 participantes, em turmas constituídas por 1 homem e 2 mulheres, tendo sido registado um maior número de presenças por parte dos/as Técnicos/as Superiores, situação semelhante a 2015, com 150 presenças, seguidos dos/as Assistentes Operacionais que contabilizaram 53 participações.

Relativamente à presença de ambos os sexos, nos referidos cursos de formação profissional, e à semelhança dos últimos 9 anos, verificou-se que o sexo feminino continua a registar mais participações que o sexo masculino, com os respetivos valores de 68,4% e 31,6%.

Gráfico 18 – Participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira e género



Ans



7.3. Distribuição das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género

Das 971 participações nas referidas 179 ações de formação profissional, apurou-se um total de 7.866 horas despendidas por parte dos vários grupos profissionais/cargos ao serviço da Câmara Municipal de Setúbal, o que confere uma média de cerca de 8 horas por cada participação, valor idêntico ao do ano anterior.

Quadro 25 – Número de horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira, tipo de ação e género

Grupo Profissional	N.º de horas						Total
	Ações Internas		Ações Externas		Total		
	M	F	M	F			
Dirigente Intermédio/a	56	81	62	77	276		
Técnico/a Superior	203	508	508	849	2.068		
Assistente Técnico/a	189	989	22	399	1.599		
Assistente Operacional	902	1.592	640	294	3.428		
Bombeiros/as	4	0	167	0	171		
Informática	95	46	28	0	169		
Outros/as	64	28	14	49	155		
Total	1.913	3.724	1.411	1.669	7.866		

Entre as presenças de foro interno, foram os/as Assistentes Operacionais e os/as Assistentes Técnicos/as que registaram o maior número horas despendidas em formação, com os respetivos somatórios de 2.494 e 1.178 horas. Enquanto que, os/as trabalhadores/as inseridos/as nos grupos profissionais/cargos dos/as Outros/as e dos/as Bombeiros/as foram os/as que contabilizaram níveis mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 92 e 4 horas, respetivamente.

Em termos médios constatou-se que foram os/as trabalhadores/as inseridos na carreira de Informática que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com cerca de 12 horas, seguidos/as dos/as Dirigentes e Assistentes Técnicos/as, ambos com cerca de 5 horas.

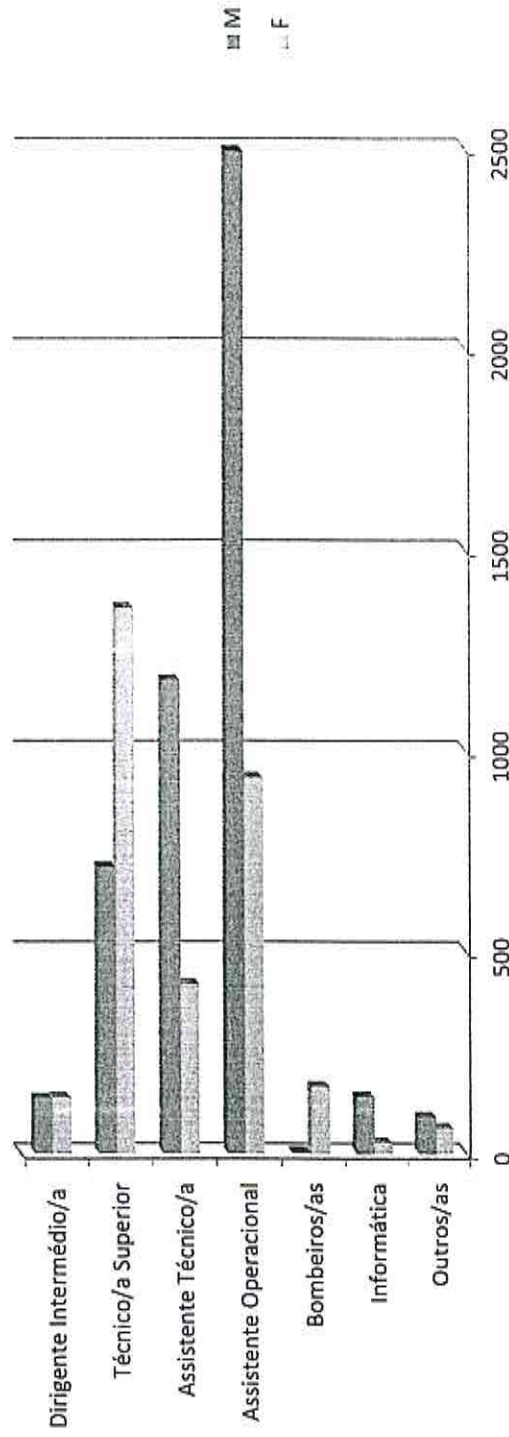


AMS

Contrariamente, os/as Bombeiros/as e os/as Assistentes Operacionais foram os/as que totalizam o menor número médio de horas despendidas em formação interna, com 0,3 e cerca de 1 hora por cada participação, na devida ordem.

No plano externo, os/as Técnicos/as Superiores e os/as Assistentes Operacionais foram os grupos profissionais que registaram um maior número de horas aplicado em ações de formação, com os respetivos somatórios de 1.357 e 934 horas. Por outro lado, os/as Informáticos/as e os/as Outros/as assinalaram os menores registos, totalizando respetivamente 28 e 63 horas.

Gráfico 19 – Número de horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira e género



Em relação à média de horas despendidas por cada grupo profissional/cargo, ao nível externo, existe uma primazia por parte dos/as Técnicos/as Superiores, que totalizaram cerca de 7 horas, seguidos dos/as Dirigentes, com uma média de cerca de 5 horas. Pelo contrário, os/as Bombeiros/as, Assistentes Operacionais e os/as Outros/as registaram o valor médio mais reduzido, todos com cerca de 1 hora por cada participação.

Ans



Em termos gerais, e tal como sucedeu no ano anterior, conclui-se que as mulheres totalizaram mais horas despendidas em formaço que os homens, com os respetivos totais de 4.912 e 2.954 horas. Em relaço ao cálculo médio de horas despendidas por cada participaço, constatamos que o tempo gasto por cada participaço feminina foi de cerca de 7 horas, enquanto que ao nível das participaço masculinas registou-se um valor de cerca de 10 horas.

Assinalou-se também um decréscimo de 24,7% do total de horas despendidas em formaço, comparativamente com o ano passado, assim como um decréscimo do número de participantes, apesar do aumento do número de ações de formaço. No ano de 2015 tinha-se apurado também uma reduço de 20% do total de horas despendidas em formaço.

8. RELAÇÕES DE TRABALHO

8.1. Estruturas sindicais

No termo do ano de 2016 observou-se um total de 474 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalizaço de 37,5%, e uma diminuço de 14 trabalhadores/as sindicalizados/as em relaço a 2015.

Quadro 26 – Número de trabalhadores/as sindicalizados/as

Sindicatos	N.º de Trabalhadores/as sindicalizados/as			%
	Masculino	Feminino	Total	
Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado	1	0	1	0,2%
Sindicato dos Trabalhadores de Administração Local	206	153	359	75,7%
Sindicato dos Trabalhadores de Administração Pública	31	41	72	15,2%
Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa	1	0	1	0,2%
Sindicato dos Professores de Grande Lisboa	0	2	2	0,4%
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	36	1	37	7,8%
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública - Zona Sul	0	2	2	0,4%
Total	275	199	474	100%

Desta forma, verificamos que o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local continua a ser a estrutura sindical mais representativa dos/as trabalhadores/as do Município de Setúbal, concentrando 75,7% do total da população sindicalizada, logo seguido do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, com uma aglomeração de 15,2%.

Ao compararmos os dados apurados em relação a ambos os sexos, comprovamos que existe uma preponderância no número de trabalhadores masculinos sindicalizados, com uma representatividade de 58%, face aos 42% por parte dos trabalhadores do sexo feminino.

A taxa de sindicalização é de 41,6% no que se refere aos homens, enquanto que no que diz respeito às mulheres, a mesma taxa traduz-se em 32,9%.

9. AÇÕES DISCIPLINARES

9.1. Processos disciplinares

No que concerne à disciplina, foram instaurados 11 processos, mais 6 do que no ano passado, a que se somaram 6 transitados de 2015.

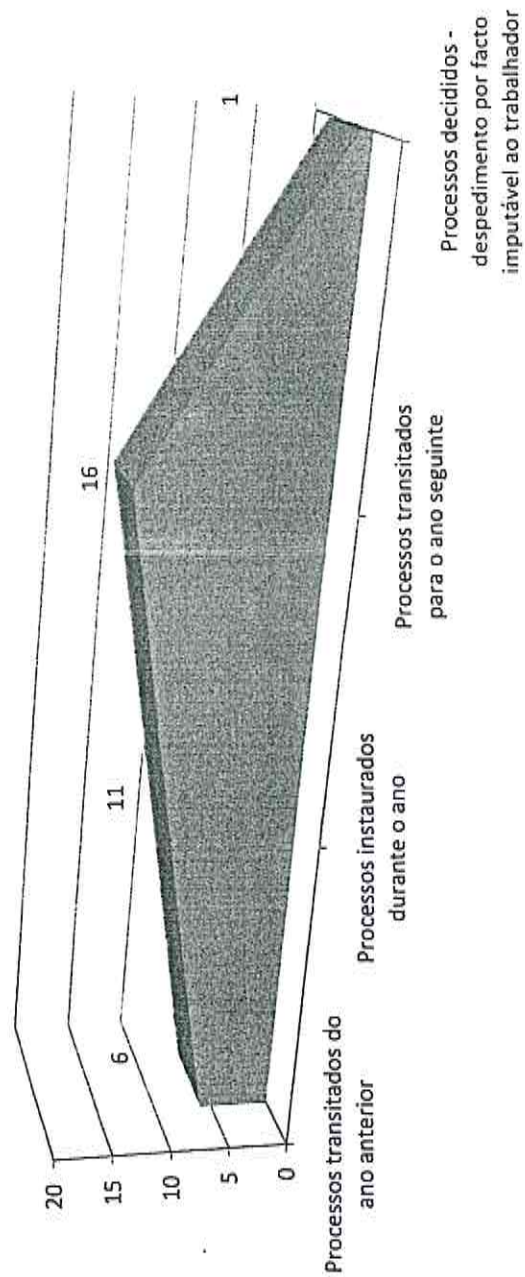
Quadro 27 – Número de processos disciplinares

	T	Total
Processos transitados do ano anterior	6	6
Processos instaurados durante o ano	11	11
Processos transitados para o ano seguinte	16	16
Processos decididos - arquivados	0	0
Processos decididos - repressão escrita	0	0
Processos decididos - multa	0	0
Processos decididos - suspensão	0	0
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a	1	1
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	0	0

Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, apurou-se a conclusão de 1 processo em 2016, que resultou de um despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a.

Para o ano de 2017 transitaram 16 processos, a aguardar resolução.

Gráfico 20 – Número de processos disciplinares



CONCLUSÃO

Os indicadores enunciados, que caracterizam a população efetiva da Câmara Municipal de Setúbal, permitem tecer algumas considerações sobre os resultados apurados ao longo de 2016.

Em primeiro lugar, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1.265 trabalhadores/as, verificando-se um decréscimo de 0,1%, equivalente a 1 trabalhador/a, contrariando a tendência registada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 0,9%. O vínculo contratual por Tempo Indeterminado surge como o mais representativo, com 96,5%, destacando-se, ainda, a inexistência de qualquer contrato de trabalho a Termo Resolutivo Certo no final do ano em análise.

No que diz respeito à distribuição dos efetivos por unidade orgânica, verificou-se que o DCED continua a apresentar a maior concentração de efetivos, com 315 trabalhadores/as, seguido do DAAE, com 278 efetivos. Por sua vez, os/as trabalhadores/as inseridos nos Órgãos Autárquicos obtiveram a menor representatividade no efetivo municipal, com 47 trabalhadores/as.

Em relação à caracterização dos trabalhadores/as, observou-se que o nível médio etário situou-se nos 48 anos de idade, o que representa um acréscimo de 1 ano face a 2015. Ao nível da sua distribuição por género, constata-se que a população efetiva é equilibrada, observando-se apenas mais 57 elementos do sexo masculino face à população feminina. Por sua vez, vislumbrou-se que cerca de metade dos/as trabalhadores/as (48,8%) são detentores/as de qualificações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano.

Ao nível da estrutura de carreiras, conclui-se que os/as Assistentes Operacionais continuam a apresentar o maior número de efetivos, com uma representação de 50,1% do efetivo global.

No que concerne ao capítulo da organização do trabalho, destaca-se um decréscimo de 8,7% do absentismo verificado no decorrer do ano, que continua a estar relacionado principalmente com Doença natural, uma tendência já verificada no último ano. Consequentemente, a taxa de absentismo incidiu nos 10,9%, enquanto que no ano anterior foi de 11,9%. Ao nível do trabalho extraordinário evidenciou-se um acréscimo de 14,8%, face a 2015.

Na Saúde Ocupacional registou-se um aumento de 48,5% do número de acidentes de trabalho, apesar de se ter constatado uma redução de 26,2% do número de dias perdidos, através dos quais se apurou uma média de cerca de 34 dias de ausência em consequência de cada sinistro com registo de baixa. Em relação às atividades de medicina do trabalho, verificou-se a realização de mais 64 exames relativamente a 2015 e conseqüente acréscimo dos custos associados. Da mesma forma, a média de gastos com cada exame aumentou em 0,25€, passando de 2,42€, em 2015, para 2,67€ durante o ano em análise.

O número de ações de formação aumentou em 2,9%, relativamente a 2015, apesar do número de participações e de horas despendidas ter diminuído em 24% e 24,7%, respetivamente. Além disso, apurou-se uma diminuição de gastos relacionados com a formação, na ordem dos 0,7%, tendo-se totalizado uma média de 35,8€ despendidos por cada curso, menos 1,3€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

No que se refere ao recrutamento, apurou-se que não foram ocupados 17 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal para 2016, 16 dos quais devido ao facto dos procedimentos concursais previstos não terem sido abertos e 1 por se encontrar em desenvolvimento no final do ano.

No âmbito da ação disciplinar, observou-se a instauração de 11 processos, mais 6 que no ano passado, enquanto que ao nível dos concluídos constatou-se o desfecho de 1 processo.

Nos encargos com pessoal, foram despendidos 25.454.595,32€, sendo que as Remunerações Base representam 65,3% do total de encargos apurados durante o ano. Além disso, no que respeita ao leque remuneratório, apurou-se que o vencimento mais alto auferido nesta Câmara Municipal é 6,1 vezes mais elevado que o mais baixo. Verificou-se, também, que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2016 para 937,87€, face aos 921,35€ apurados em 2015.



Aus

INDICADORES SOCIAIS

Indicador	2016	2015	Fórmula
Taxa de feminização	47,7%	49%	Total de efetivos Mulheres / Total de Efetivos
Taxa de masculinização	52,3%	51%	Total de efetivos Homens / Total de Efetivos
Taxa de feminização Dirigente	46,2%	46,2%	Total de Mulheres Dirigentes / Total de Dirigentes
Taxa de masculinização Dirigente	53,8%	53,8%	Total de Homens Dirigentes / Total de Dirigentes
Índice de enquadramento Total	2,1%	2,1%	Total de Dirigentes / Total de Efetivos
Índice de enquadramento feminino	0,9%	0,9%	Total de Mulheres Dirigentes / Total de Efetivos
Índice de enquadramento masculino	1,1%	1,1%	Total de Homens Dirigentes / Total de Efetivos
Idade média Total	48,3	47,4	Somatório das idades / Total de Efetivos
Idade média feminina	49	47,7	Somatório das idades das Mulheres / Total de Mulheres
Idade média masculina	47,6	47	Somatório das idades dos Homens / Total de Homens
Índice etário Total	3,5	2,8	Trabalhador/a mais velho/a / Trabalhador/a mais novo/a
Índice etário feminino	2,5	2,6	Trabalhadora mais velha / Trabalhadora mais nova
Índice etário masculino	3,4	2,6	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo
Taxa de envelhecimento Total	31,5	25,8%	Somatório de efetivos com idade => 55 anos / Total de Efetivos
Taxa de envelhecimento feminina	32,5	24,6%	Somatório de Mulheres com idade => 55 anos / Total de Mulheres
Taxa de envelhecimento masculina	30,7	26,9%	Somatório de Homens com idade => 55 anos / Total de Homens
Taxa de emprego jovem Total	0,8	-	Somatório de efetivos <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem feminina	0	-	Somatório de Mulheres <25 anos / Total de Efetivos

Taxa de emprego jovem masculina	0,8	-	Somatório de Homens <25 anos / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade Total	17,1	16,5	Somatório das antiguidades / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade feminina	15,6	14,7	Somatório das antiguidades das Mulheres / Total de Mulheres
Nível médio de antiguidade masculino	18,5	18,3	Somatório das antiguidades dos Homens / Total de Homens
Taxa de tecnicidade Total (sentido lato)	18,4	17%	Total de Dirigentes+ Total Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido lato)	11,1	10,6%	Total de Mulheres Dirigentes+ Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido lato)	7,3	6,4%	Total de Homens Dirigentes+ Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade Total (sentido restrito)	16,4	14,9%	Total de Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido restrito)	10,2	9,6%	Total de Mulheres Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido restrito)	6,2	5,3%	Total de Homens técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Técnicos/as Total	18,1	19,2%	Total de Assistentes Técnicos/as / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Técnicas	13,6	14,4%	Total de Mulheres Assistentes Técnicas / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Técnicos	4,5	4,8%	Total de Homens Assistentes Técnicos / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Operacionais Total	50,1	51,6%	Total de Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Operacionais	21,4	22,4%	Total de Mulheres Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Operacionais	28,7	29,2%	Total de Homens Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Superior Total	23,6	22,1%	Total níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação Superior	13,7	13,1%	Total de Mulheres com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Superior	9,9	9%	Total de Homens com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Secundária Total	29,6	27,8%	Total 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos

Taxa feminina de Habilitação Secundária	17,5	17%	Total de Mulheres com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Secundária	12,2	10,8%	Total de Homens com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 9.º ano Total	21,0	20,2%	Total 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	7,7	7,3%	Total de Mulheres com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	13,1	12,9%	Total de Homens com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 6.º ano Total	12,2	11,6%	Total 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	5,0	4,5%	Total de Mulheres com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	7,2	7,1%	Total de Homens com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação =< 4.º ano Total	18,5	18,2%	Total 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação =< 4.º ano	7,3	7%	Total de Mulheres com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação =< 4.º ano	11,2	11,2%	Total de Homens com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Índice de admissões Total	7,6	7,7%	N.º total de admissões/Total de Efetivos
Índice de admissões femininas	7,8	6,9%	N.º total de admissões femininas/Total de Mulheres
Índice de admissões masculinas	7,4	8,4%	N.º total de admissões masculinas/Total de Homens
Índice de admissões – Taxa de feminização	3,7	3,4%	N.º total de admissões femininas/Total de Efetivos
Índice de admissões – Taxa de masculinização	3,9	4,3%	N.º total de admissões masculinas/Total de Efetivos
Índice de saídas Total	7,7	6,8%	N.º total de saídas/Total de Efetivos
Índice de saídas femininas	10,4	7,4%	N.º total de saídas femininas/Total de Mulheres
Índice de saídas masculinas	5,1	6,2%	N.º total de saídas masculinas/Total de Homens
Índice de saídas – Taxa de feminização	5,0	3,6%	N.º total de saídas femininas/Total de Efetivos

Índice de saídas – Taxa de masculinização	2,7	3,2%	N.º total de saídas masculinas/Total de Efetivos
Taxa de cobertura total	99,0	112,8%	N.º total de admissões / N.º total de saídas
Taxa de cobertura feminina	74,6	93,5%	N.º total de admissões femininas/ N.º total de saídas femininas
Taxa de cobertura masculina	144,1	135%	N.º total de admissões masculinas/ N.º total de saídas masculinas
Taxa de rotação anual total	7,6	7,3%	$[(N.º \text{ de admissões} + N.º \text{ de saídas})/2]/(\text{Total de Efetivos ano anterior}) \times 100$
Taxa de rotação anual feminina	8,9	7,2%	$[(N.º \text{ de admissões fem.} + N.º \text{ de saídas fem.})/2]/(\text{Total de Mulheres ano anterior}) \times 100$
Taxa de rotação anual masculino	6,4	7,4%	$[(N.º \text{ de admissões masc.} + N.º \text{ de saídas masc.})/2]/(\text{Total de Homens ano anterior}) \times 100$
Taxa de vínculo por tempo indeterminado Total	96,5	96,8%	N.º total de contratados/as por tempo indeterminado/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo por tempo indeterminado	96,4	97,1%	N.º total de Mulheres com CTFPTI/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo por tempo indeterminado	96,7	96,6%	N.º total de Homens com CTFPTI/Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo por tempo indeterminado	0,3	-0,5%	% de Homens com CTFPTI - % de Mulheres com CTFPTI
Taxa de vínculo a termo resolutivo certo Total	0,0	-	N.º total de contratados/as a termo resolutivo certo/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo a termo resolutivo certo	0,0	-	N.º total de Mulheres com CTFPTRC/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo a termo resolutivo certo	0,0	-	N.º total de Homens com CTFPTRC /Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo a termo resolutivo certo	0,0	-	% de Homens com CTFPTRC - % de Mulheres com CTFPTRC
Taxa de absentismo total	10,9%	11,9%	N.º de dias de ausência/[[25]=N.º de dias trabalháveis X Total de Efetivos]] X 100
Taxa feminina de absentismo	14,3%	15%	N.º de dias de ausência das Mulheres/[[25]=N.º de dias trabalháveis X Total de Mulheres]] X 100
Taxa masculina de absentismo	7,7%	8,9%	N.º de dias de ausência dos Homens/[[25]=N.º de dias trabalháveis X Total de Homens]] X 100
Média de remunerações base gerais Total	937,87€	921,35€	Somatório de remunerações base dos efetivos/14/Total de Efetivos