

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS	6
1.1. Organigrama	7
1.2. Estrutura orgânica	8
2. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA	14
2.1. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo a modalidade e género	14
2.1.1. Distribuição dos/as prestadores/as de serviços (pessoas singulares), segundo a modalidade e género	18
2.2. Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica	19
2.3. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	21
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	24
2.5. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	26
2.6. Distribuição dos/as trabalhadores/as estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género	28
2.7. Distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência por cargo/carreira, segundo escalão etário e género	29
3. MOVIMENTAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA	32
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	32
3.2. Contagem das saídas dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	34
3.3. Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	36
3.4. Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	37
4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	39
4.1. Trabalho suplementar	39



4.2. Absentismo	40
5. ENCARGOS COM O PESSOAL	44
5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano	44
5.2. Suplementos remuneratórios	46
5.3. Prestações sociais	47
5.4. Benefícios de apoio social	48
6. SAÚDE OCUPACIONAL	49
6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho	49
6.2. Atividades de Medicina do Trabalho	52
6.3. Distribuição dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos/às trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho	53
6.4. Contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reinserção profissional, em resultado de acidente de trabalho ou doença incapacitante	55
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	56
7.1. Ações de formação	56
7.2. Distribuição dos/as participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	58
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	62
8.1. Estruturas sindicais	62
9. AÇÕES DISCIPLINARES	64
9.1. Processos disciplinares	64
CONCLUSÃO	66
INDICADORES SOCIAIS	68



INTRODUÇÃO

O Balanço 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 Balanço 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.

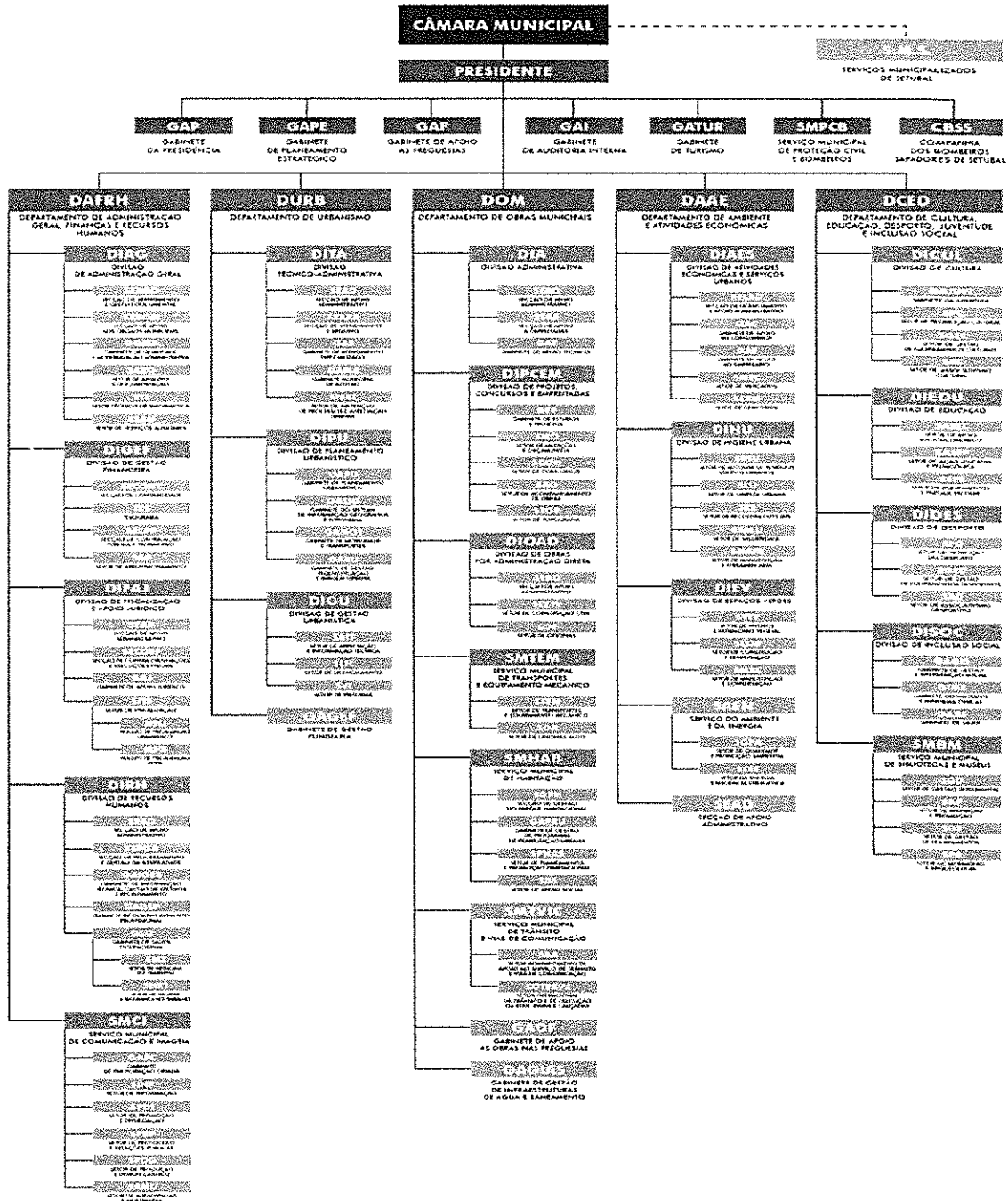
Sucintamente, esta estrutura prevê, no máximo, a constituição de 6 unidades orgânicas nucleares, compostas no limite por 17 unidades orgânicas flexíveis e 17 subunidades orgânicas.

Neste sentido, constata-se que a alteração mais significativa relativamente à estrutura anterior deveu-se à integração do Departamento de Recursos Humanos no Departamento de Administração Geral e Finanças, que passou a constituir-se como uma unidade orgânica flexível do mesmo, que na sua denominação, passou a integrar esta nomenclatura, passando a ser designado por Departamento de Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos.

Note-se que o Despacho n.º 54/2015, de 28 de Abril, procedeu à alteração por agregação das subunidades orgânicas que constituem o Serviço de Trânsito e Vias de Comunicação do Departamento Municipal de Obras Municipais (DOM), conforme se ilustra no capítulo "1.2. Estrutura Orgânica".



1.1. Organigrama



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



GAU	Gabinete de Apoio Jurídico
SFIS	Setor 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	Setor de Medicina do Trabalho
SHST	Setor de Higiene e Segurança no Trabalho
SMCI	Serviço Municipal de Comunicação e Imagem
GAPC	Gabinete de Participação Cidadã
SINF	Setor de Informação
SPDI	Setor de Promoção e Divulgação
SPRP	Setor de Protocolo e Relações Públicas
SPDG	Setor de Produção e Design Gráfico
SAMU	Setor de Audiovisuais e Multimédia
DURB	Departamento de Urbanismo
DITA	Divisão Técnico-Administrativa
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SEAR	Secção de Atendimento e Arquivo
GAE	Gabinete de Atendimento Especializado
GAMA	Gabinete Municipal de Azeitão
SIPAL	Setor 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
SMBIM	Serviço Municipal de Bibliotecas e Museus
SGD	Sector de Gestão Documental

SAP	Setor de Animação e Promoção
SGE	Setor de Gestão de Equipamentos
SPA	Setor 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 2015, contabilizava um total de 1.266 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 – Intermédio/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:	
Comissão de Serviço	14		0		0		0		0		2		0		5		21
		12		0		0		0		0		0		5		17	
			26			0		0		2		0		10		38	
	H:		0		67		61		368		95		8		25		624
CTFP por tempo indeterminado		M:		121		182		284		1		4		10		602	
		T:		188		243		652		96		12		35		1.226	
	H:		0		0		0		0		0		0		0		0
CTFP a termo resolutivo certo		M:		0		0		0		0		0		0		0	
		T:		0		0		0		0		0		0		0	
	H:		0		0		0		0		0		0		0		0
CTFP a termo resolutivo incerto		M:		0		0		0		0		0		0		0	
		T:		0		0		0		0		0		0		0	
	H:		0		0		0		1		0		0		0		1
Outra		M:		1		0		0		0		0		0		1	
		T:		1		0		1		0		0		0		2	
	H:		14		67		61		369		97		8		30		646
Total		M:		122		182		284		1		4		15		620	
		T:		189		243		653		98		12		45		1.266	



Saliente-se que, de acordo com as regras de contabilização de efetivos do Balanço Social, não estão contemplados naquele total de 1.266 trabalhadores/as, 58 elementos com vínculo ao município: nomeados/as como dirigentes ou com cargos políticos noutros organismos (6), em mobilidade interna noutros organismos (5), com contrato de prestação de serviços, em regime de avença (5) e ausentes há mais de 6 meses (42); pelo que o total real de efetivos é de 1.324 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 96,8% da população efetiva, com 1.226 trabalhadores/as, dos quais 624 homens e 602 mulheres, traduzindo um aumento de 1,3% em relação a 2014.

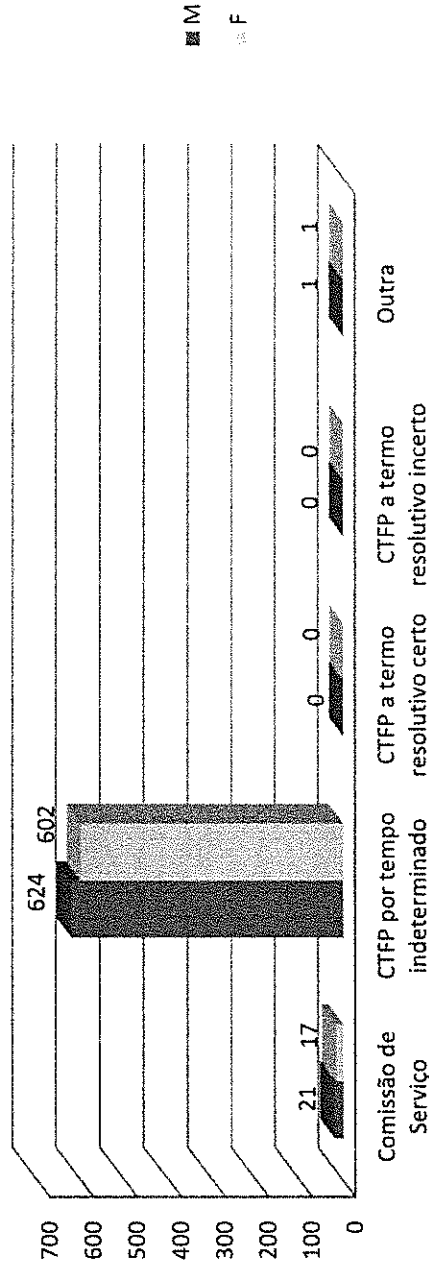
O regime de vinculação Comissão de Serviço/Regime de Substituição foi o segundo mais representativo, com uma percentagem de 3%, sendo que dos/as 38 trabalhadores/as em questão, 21 são homens e 17 mulheres. Neste tipo de vínculo registou-se um acréscimo de 2 trabalhadores/as face ao ano anterior.

A modalidade de vinculação "Outra" registou uma percentagem de 0,2% do total de trabalhadores, com um total de dois 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, registando-se, deste modo, uma diminuição de 7 elementos, total registado em 2014.

No cômputo geral, observou-se um aumento do número total da população efetiva em 0,9%, equivalente a 11 trabalhadores/as, contrariando a tendência apurada no ano antecedente, em que houve uma diminuição de 6,5%.

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

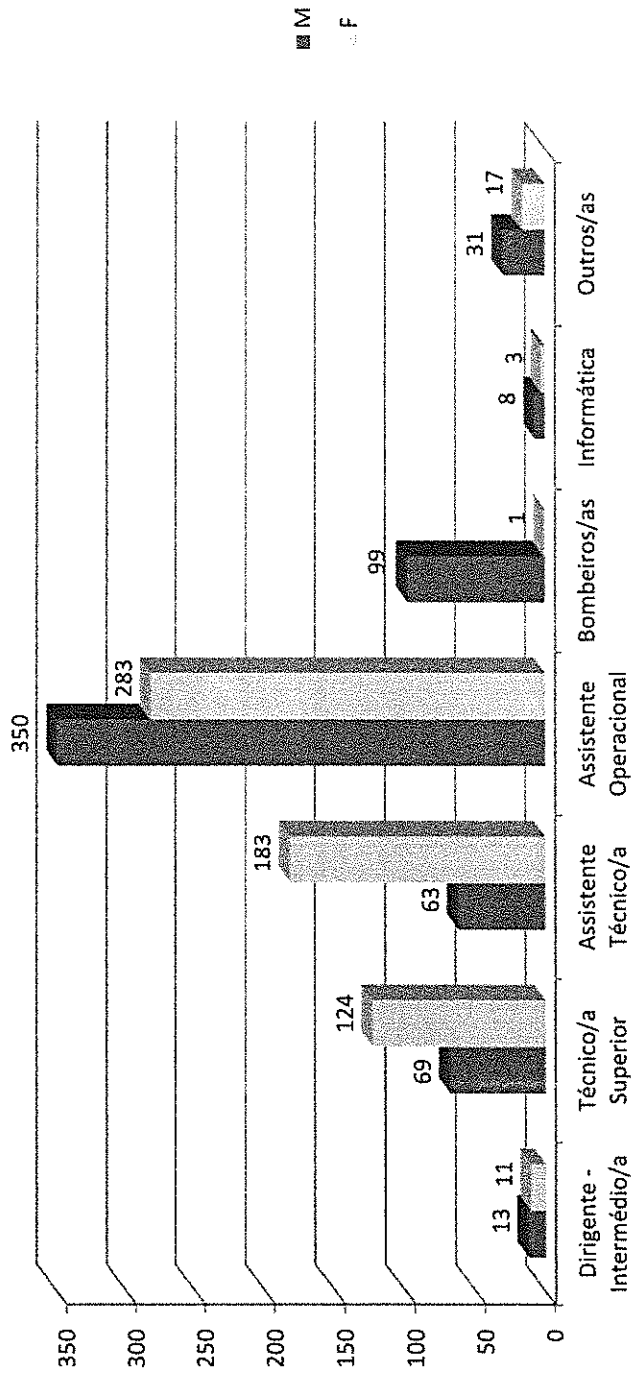


Ao nível da distribuição do número de trabalhadores/as por sexo, observou-se que os homens continuam a estar em maioria, tal como se verificou no último estudo. Porém, no ano em análise, a discrepância entre o número de homens e mulheres sofreu um acréscimo, uma vez que existe uma diferença de 26 trabalhadores/as, mais quinze unidades que no ano anterior. O número total de trabalhadores/as do sexo masculino teve um incremento de 2,1%, enquanto o género feminino obteve uma diminuição de 0,3%, em comparação com 2014.

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 653 trabalhadores/as, dos/as quais 369 homens e 284 mulheres. Desta forma, os/as Assistentes Operacionais representam cerca de metade do total de efetivos, com uma taxa percentual de 51,6%, valor ligeiramente superior ao do ano anterior, quando totalizaram 50,4% 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 19,2% e 14,9% 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 74,9%, à semelhança de 2014.

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% da população feminina.

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

No final de 2015 verificou-se a existência de 5 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		
Tarefa	H:	0	
	M:	0	
	T:	0	
Avença	H:	5	
	M:	0	
	T:	5	
Total	H:	5	
	M:	0	
	T:	5	

Em comparação com o ano anterior, constata-se a uma situação análoga 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 318 trabalhadores/as, representando um total de 25,1%, seguido do DAAE, com 280 trabalhadores/as (22,1%). Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos nos Órgãos Autárquicos afiguraram-se como os menos representativos, ao constituírem 3,8% da população efetiva.

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

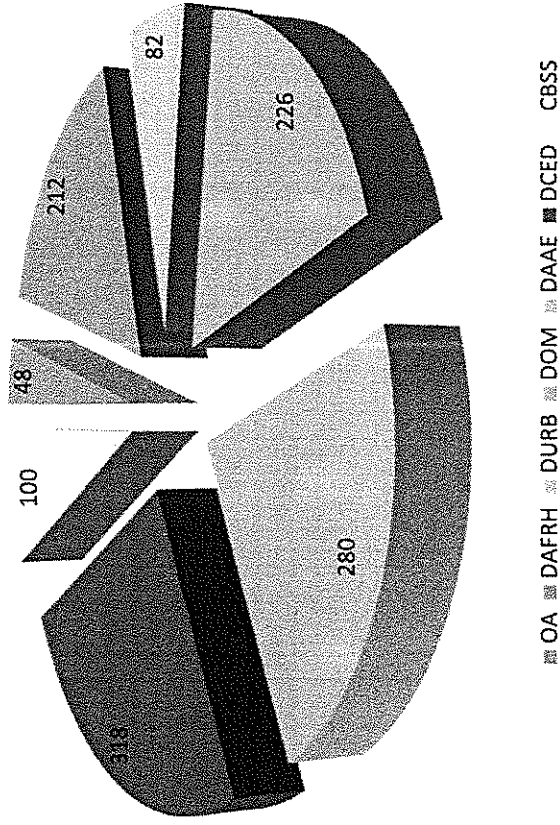
Unidade Orgânica	M	F	Total	%
Órgãos Autárquicos	17	31	48	3,8%
Dpt. de Administração Geral, Financeira e Recursos Humanos	69	143	212	16,7%
Dpt. de Urbanismo	24	58	82	6,5%
Dpt. de Obras Municipais	172	54	226	17,9%
Dpt. de Ambiente e Atividades Económicas	183	97	280	22,1%
Dpt. de Cultura, Educação, Desporto, Juventude e Inclusão Social	84	234	318	25,1%
Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal	97	3	100	7,9%
Total	646	620	1266	100%

Salienta-se que a maior oscilação de valores ao nível do número de trabalhadores/as em cada uma das unidades orgânicas, evidenciou-se no DAAE, que teve um aumento de 18 elementos (6,9%), principalmente devido à admissão de trabalhadores/as para o reforço das brigadas de limpeza urbana. Por outro lado, no DAFRH registou-se um decréscimo de 6 elementos (-2,8%).

Em termos gerais, constatou-se o aumento de trabalhadores/as nos O.A., DAAE e DCED, enquanto em quase todas as restantes unidades orgânicas observou-se uma diminuição dos respetivos efetivos, com exceção para o DURB, que manteve o mesmo número de elementos.



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 47 anos de idade, o que representa um acréscimo de quatro anos face ao ano anterior.

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

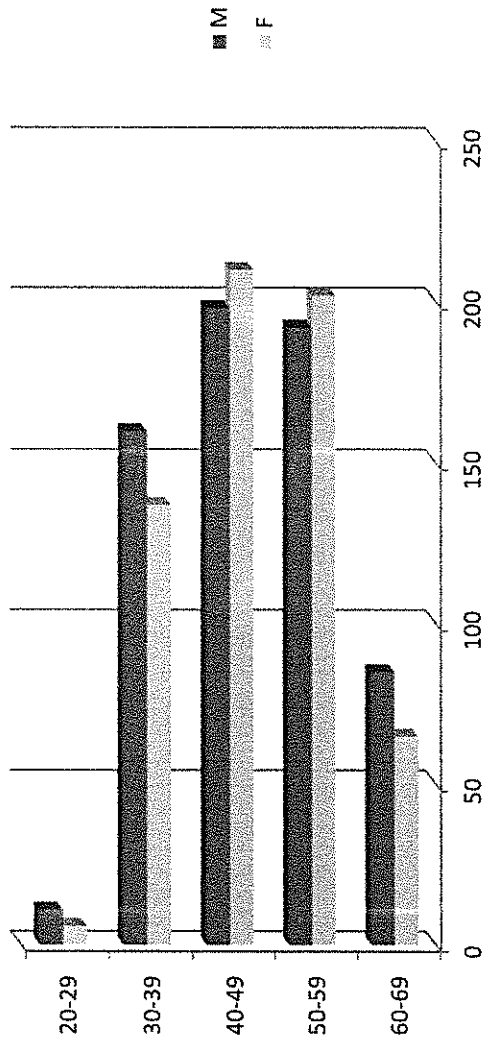
	Dirigente - Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	
Menos de 20 Anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 29	0	0	0	0	0	0	10	0	1	0	0	0	0	0	11
	0	0	0	0	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	6
	0	0	0	0	3	3	13	0	1	0	0	0	0	0	17
30-39	1	1	18	18	15	15	79	42	42	3	3	3	2	2	160
	1	1	45	45	47	47	41	0	0	1	1	1	2	2	137
	2	2	63	63	62	62	120	42	42	4	4	4	4	4	297
40-49	8	8	31	31	15	15	81	81	45	4	4	4	14	14	198
	9	9	48	48	65	65	82	82	1	1	1	1	4	4	210
	17	17	79	79	80	80	163	46	46	5	5	5	18	18	408
50-59	4	4	10	10	23	23	134	9	9	0	0	0	12	12	192
	1	1	25	25	57	57	112	0	0	1	1	1	6	6	202
	5	5	35	35	80	80	246	9	9	1	1	1	18	18	394
60-69	1	1	8	8	8	8	65	0	0	1	1	1	2	2	85
	1	1	4	4	10	10	46	0	0	1	1	1	3	3	65
	2	2	12	12	18	18	111	0	0	2	2	2	5	5	150
Total	14	14	67	67	61	61	369	97	97	8	8	8	30	30	646
	12	12	122	122	182	182	284	1	1	4	4	4	15	15	620
	26	26	189	189	243	243	653	98	98	12	12	12	45	45	1266
Nível médio etário	46,9	46,9	45,2	45,2	48,6	48,6	48,7	40,6	40,6	43,1	43,1	49,4	49,4	49,4	47,0
	45,2	45,2	43,7	43,7	46,5	46,5	50,2	40,0	40,0	48,8	48,8	50,5	50,5	50,5	47,7
	46,1	46,1	44,3	44,3	47,1	47,1	49,3	40,6	40,6	45	45	49,8	49,8	49,8	47,4



No que se refere aos/às Assistentes Operacionais, o grupo profissional mais representativo do efetivo global, apurou-se, sensivelmente, o mesmo nível etário, com 49 anos, enquanto nos Assistentes Técnicos/as, com segunda maior representatividade, 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 cerca de 50 anos, enquanto os/as Bombeiros/as e os/as Técnicos/as Superiores registaram os valores médios etários mais reduzidos, com cerca de 41 e 44 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 32,2% do efetivo global, ao passo que os/as trabalhadores/as com idades situadas entre os 20 e os 29 anos somam apenas 1,3% dos efetivos, tornando-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 anos e as mulheres de cerca de 48 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 198 homens e 210 mulheres.



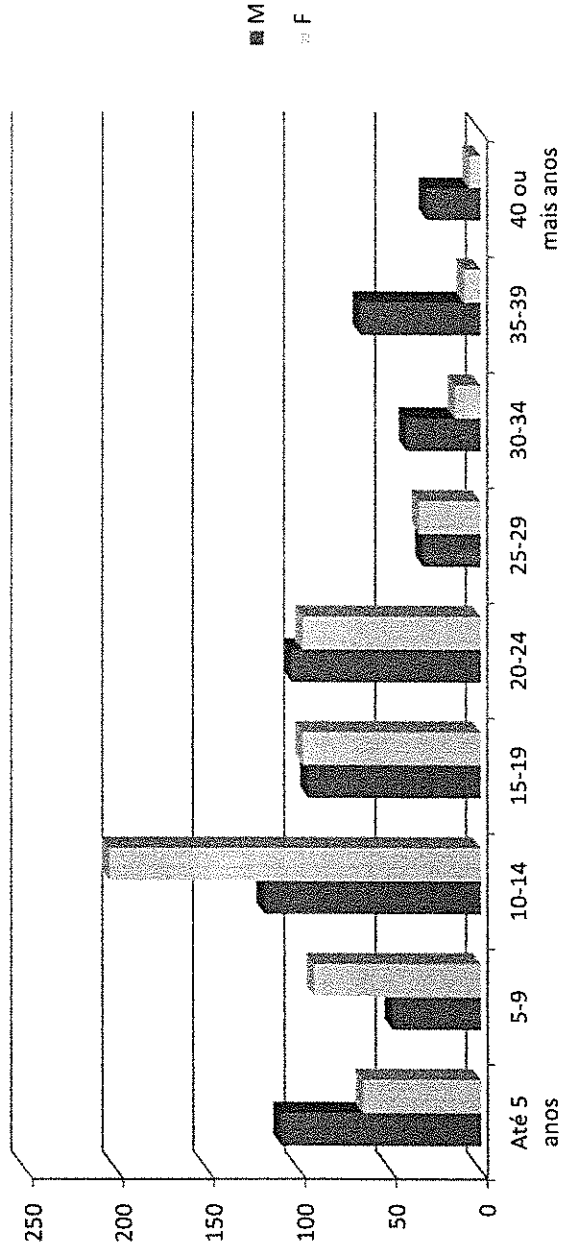
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

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

	Diácono-Intermediário/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Sombalho/a		Informática		Outros/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:		
Até 5 Anos	H:	4	H:	19	H:	5	H:	79	H:	0	H:	0	H:	3	H:	110
	M:	2	M:	19	M:	15	M:	26	M:	0	M:	0	M:	3	M:	65
	T:	6	T:	38	T:	20	T:	105	T:	0	T:	0	T:	6	T:	175
5-9	H:	1	H:	4	H:	4	H:	17	H:	20	H:	1	H:	2	H:	49
	M:	1	M:	8	M:	13	M:	70	M:	0	M:	0	M:	0	M:	92
	T:	2	T:	12	T:	17	T:	87	T:	20	T:	1	T:	2	T:	141
10-14	H:	2	H:	15	H:	11	H:	61	H:	22	H:	2	H:	6	H:	119
	M:	7	M:	48	M:	53	M:	93	M:	1	M:	0	M:	2	M:	204
	T:	9	T:	63	T:	64	T:	154	T:	23	T:	2	T:	8	T:	323
15-19	H:	2	H:	6	H:	9	H:	52	H:	22	H:	2	H:	2	H:	95
	M:	1	M:	17	M:	28	M:	48	M:	0	M:	2	M:	2	M:	98
	T:	3	T:	23	T:	37	T:	100	T:	22	T:	4	T:	4	T:	193
20-24	H:	3	H:	10	H:	8	H:	47	H:	24	H:	2	H:	10	H:	104
	M:	0	M:	16	M:	41	M:	37	M:	0	M:	0	M:	4	M:	98
	T:	3	T:	26	T:	49	T:	84	T:	24	T:	2	T:	14	T:	202
25-29	H:	1	H:	2	H:	3	H:	18	H:	7	H:	0	H:	1	H:	32
	M:	0	M:	5	M:	18	M:	7	M:	0	M:	1	M:	3	M:	34
	T:	1	T:	7	T:	21	T:	25	T:	7	T:	1	T:	4	T:	66
30-34	H:	0	H:	5	H:	4	H:	29	H:	1	H:	0	H:	2	H:	41
	M:	1	M:	4	M:	7	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	14
	T:	1	T:	9	T:	11	T:	31	T:	1	T:	0	T:	2	T:	55
35-39	H:	0	H:	5	H:	12	H:	44	H:	1	H:	1	H:	3	H:	66
	M:	0	M:	4	M:	4	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	9
	T:	0	T:	9	T:	16	T:	44	T:	1	T:	2	T:	3	T:	75
40 ou mais anos	H:	1	H:	1	H:	5	H:	22	H:	0	H:	0	H:	1	H:	30
	M:	0	M:	1	M:	3	M:	1	M:	0	M:	0	M:	1	M:	6
	T:	1	T:	2	T:	8	T:	23	T:	0	T:	0	T:	2	T:	36
Total	H:	14	H:	67	H:	61	H:	369	H:	97	H:	8	H:	30	H:	646
	M:	12	M:	122	M:	182	M:	284	M:	1	M:	4	M:	15	M:	620
	T:	26	T:	189	T:	243	T:	653	T:	98	T:	12	T:	45	T:	1266
Nível médio de antiguidade	H:	15,3	H:	15,2	H:	22,2	H:	18,8	H:	16,3	H:	18,3	H:	19,6	H:	18,3
	M:	12,9	M:	14,6	M:	17,3	M:	12,8	M:	13	M:	24,8	M:	18,4	M:	14,7
	14,2	14,8	18,6	16,2	16,2	20,4	19,2	16,5								

O quadro anterior permite-nos aferir que o nível médio de antiguidade situou-se em cerca de 17 anos, mais uma unidade que no ano anterior. Verificou-se também que a maioria dos/as trabalhadores/as deitavam uma antiguidade que variava entre os 10 e 14 anos, tal como em 2014, representando uma taxa 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 50,5%, enquanto que entre os 15 – 29 anos de antiguidade se registou uma taxa de concentração de 36,4% dos efetivos. Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, entre 30 anos ou mais, a taxa percentual correspondente foi de 13,1%, traduzindo uma curva descendente na evolução dos anos de permanência na administração pública.



No que respeita a cada um dos grupos profissionais, observou-se que foram os/as Informáticos/as (20,4 anos), os/as Outros/as (19,2 anos) e os/as Assistentes Técnicos/as (18,6 anos) a possuir as médias de antiguidade mais elevadas, tal como em 2014. Por sua vez, os/as Dirigentes (14,2 anos) e os/as Técnicos/as Superiores (14,8 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 5-19 anos e 25-29 anos, enquanto nos restantes houve uma prevalência do sexo masculino, salientando-se que os homens passaram a estar em maioria no escalão dos 0-4 anos, ao contrário do ano passado.

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 50,1% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, 23,7% definham o 12.º ano ou equivalente, 22,1% terminaram o ensino superior e 4,1% o 11.º ano, sem se salientar alterações significativas relativamente ao ano anterior.

Os trabalhadores do sexo masculino definham maioritariamente habilitações literárias até ao nível do 9.º ano de escolaridade, com uma expressão de 62,3%. Enquanto que 60,3% dos elementos do sexo feminino encontravam-se maioritariamente nos restantes graus de escolaridade.

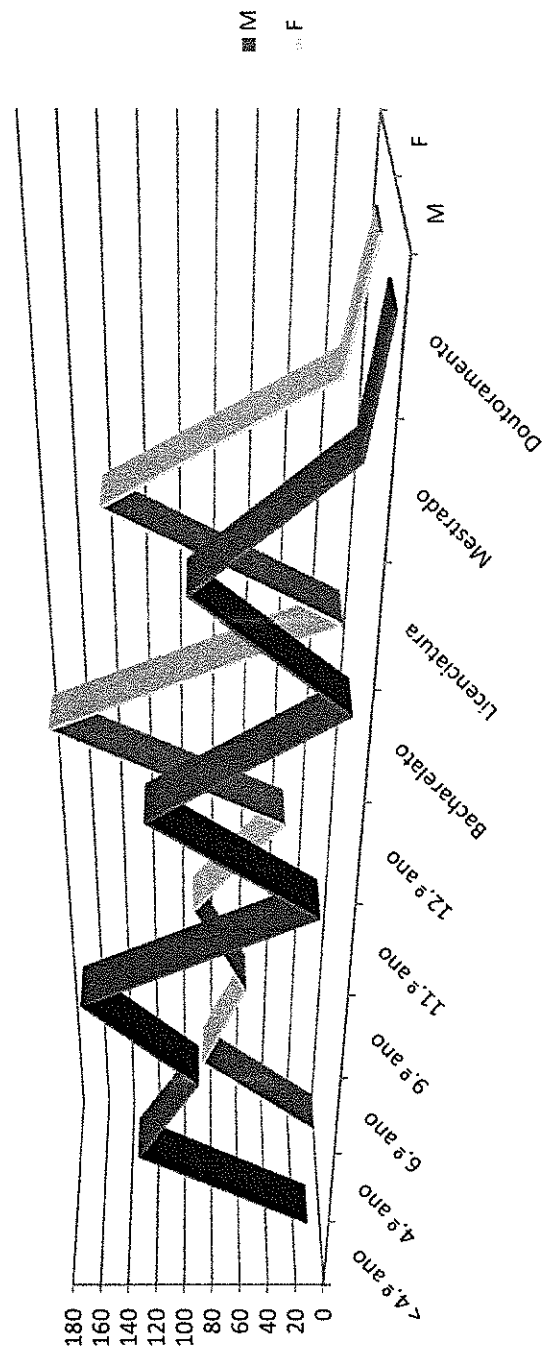
No que se refere aos/as trabalhadores/as com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, mantém-se no mesmo registo do ano de 2014, com uma representatividade de cerca de 1% da população efetiva. Por outro lado, constatou-se que a maioria dos/as trabalhadores/as continua a deter o 12.º ano de escolaridade, com uma representatividade de 23,7%.

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

	Dirigente- Intermediária		Técnico/a Superior		Assistente Técnica/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:
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	0	M:	0	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	3
	T:	0	T:	0	T:	0	15	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	15
4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	128	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	0	M:	0	84	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	84
	T:	0	T:	0	T:	0	212	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	212
6 anos de escolaridade	0	0	0	0	1	0	82	6	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	0	M:	3	54	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	57
	T:	0	T:	0	T:	4	136	T:	6	T:	0	T:	0	T:	1	147
9º ano ou equivalente	0	0	0	0	11	0	109	30	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	0	M:	23	69	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	93
	T:	0	T:	0	T:	34	178	T:	30	T:	2	T:	2	T:	12	256
11º ano	0	0	0	0	6	0	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	0	M:	27	5	M:	0	M:	1	M:	2	M:	2	35
	T:	0	T:	0	T:	33	10	T:	6	T:	1	T:	2	T:	2	52
12º ano ou equivalente	0	0	0	0	33	0	31	47	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	0	M:	106	66	M:	1	M:	2	M:	5	M:	8	120
	T:	0	T:	0	T:	139	97	T:	48	T:	3	T:	13	T:	5	180
Bacharelato	1	0	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	3	M:	1	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2	7
	T:	1	T:	7	T:	2	2	T:	1	T:	0	T:	0	T:	2	14
Licenciatura	11	11	55	0	9	0	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	12	M:	107	M:	20	2	M:	0	M:	5	M:	2	M:	7	95
	T:	23	T:	162	T:	29	4	T:	6	T:	0	T:	5	T:	9	143
Mestrado	2	0	7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	11	M:	2	0	M:	0	M:	1	M:	1	M:	1	11
	T:	2	T:	18	T:	2	0	T:	1	T:	1	T:	2	T:	2	26
Doutoramento	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	1	M:	0	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	1
	T:	0	T:	2	T:	0	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	2
Total	14	12	67	61	61	182	369	97	97	8	8	30	4	15	646	620
	M:	12	M:	122	M:	182	284	M:	1	M:	4	M:	15	M:	15	620
	T:	26	T:	189	T:	243	653	T:	98	T:	12	T:	45	T:	45	1.266

Entre o grupo de efetivos que definha uma formação superior, registou-se o mesmo número de trabalhadores/as, face a 2014, destacando-se um aumento do número de trabalhadores/as detentores/as de licenciatura, com 2 unidades, e uma redução do número de trabalhadores/as titulares do grau mestrado, em igual número.

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 2014, no final de 2015 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 países que pertencem à Comunidade dos Países de Língua Oficial Portuguesa e encontram-se integrados/as nas carreiras de Técnico/a Superior e Assistente Operacional.

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

	Diplomado - Intermédio/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:
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
cPIP	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Em 2015, 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 50 anos de idade, mais 1 ano do que em 2014.



Quadro 8 - Distribuiço dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, escadrio etário e género

	Dirigente Intermediário/a		Técnicos/a Superiores		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:
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	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	0
60-64	0	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	0
Total	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nível etário	0	0	60	45	55	42	44,6	56,8	45	45	45	45	45	54	53	49,8
	M:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	M:	T:
	T:	T:	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 deficiência pelos diversos grupos profissionais permitiu-nos aferir que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais representativo (65%), com 8 trabalhadores do sexo masculino e 5 do feminino, apresentando um resultado médio de cerca de 49 anos de idade.

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



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 2015 verificou-se um total de 97 trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as, com destaque para as entradas através de Outras Situações, que, com uma representatividade de 51,5%, ilustram principalmente regressos após ausência ao serviço superior a 6 meses. Salienta-se, também, que houve 42 entradas através de Procedimento Concursal, contrariamente ao ano anterior, em que não se totalizou qualquer registo.

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

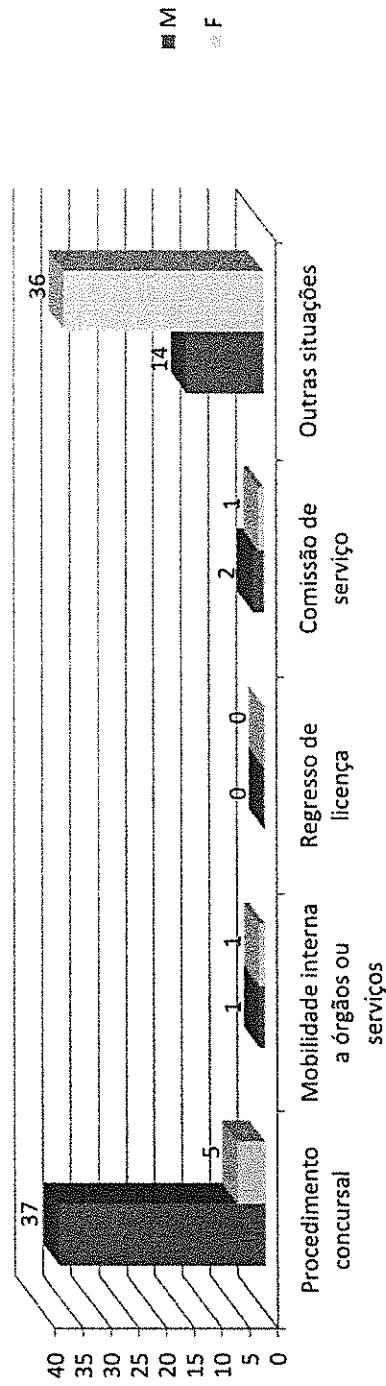
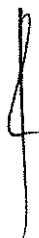
	Dirigente Intermediária		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombelays/as		Informática		Outros/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	37	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	0	0	0	0	0	0	42	1	0	0	0	0	0	0	0	42
Regresso de licença	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Comissão de serviço	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Outras situações	2	1	1	1	10	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
Total	2	1	1	1	11	12	47	20	3	3	1	1	1	1	1	54
	1	1	9	9	11	11	67	26	0	0	0	0	0	0	0	43
	3	3	10	12	12	12	67	26	3	1	1	1	1	1	1	97

No que respeita às entradas por cargo/carreira é de salientar novamente a predominância de admissões/regressos na carreira de Assistente Operacional, com 67 registos, com prevalência dos homens, somando um total de 47 ingressos.

Ao contrário do ano passado, a distribuição das entradas por género evidenciou mais 11 admissões/regressos por parte de trabalhadores do sexo masculino relativamente ao sexo feminino, contrariando a tendência observada no ano anterior, em que se registou mais 10 admissões/regressos por parte das mulheres. Em ambos os géneros, as admissões ocorreram principalmente na carreira de Assistente Operacional.

No que diz respeito ao número de entradas ocorridas durante o ano em análise, verificou-se um acréscimo de 79,6%, comparativamente ao ano passado. Salienta-se, ainda, que durante o ano de 2015 foram consideradas todas as entradas de pessoal de acordo com as indicações divulgadas pela DGAL, incluindo regressos de trabalhadores/as a exercer funções noutras organizações externas, 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 86 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 73,3% dos resultados registados.

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

	Dirigente-Intermédia/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:
Caducidade	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	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	0	0	0	0	0	0	5	0
Revogação (Múltiplo acórdão)	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
Resolução, denúncia ou exoneração (Iniciativa do trabalhador)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sanção disciplinar	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
Morte	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
Reforma/Aposentação	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
Limite de idade	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
Cessação da 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
Outros	1	1	2	2	2	2	18	18	3	3	3	3	3	1	26	1
	0	0	11	11	9	9	14	14	0	0	0	0	0	3	37	0
	1	1	13	13	10	10	32	32	3	3	3	3	4	63	4	0
Total	1	1	3	3	3	3	27	27	5	5	5	5	1	40	1	0
	0	0	11	11	12	12	20	20	0	0	0	0	0	3	46	0
	1	1	14	14	15	15	47	47	5	5	5	5	4	86	4	0



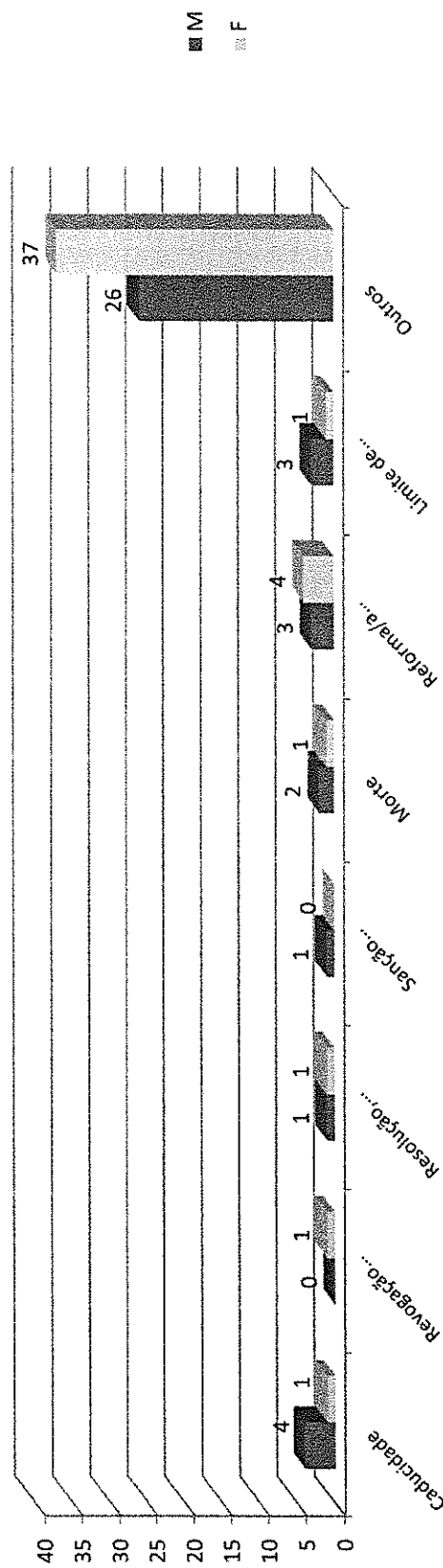
O segundo motivo que originou maior número de saídas foi a Aposentao, que com 11 registos, 4 dos quais por limite de idade, perfaz 12,8% do total dos valores apurados.

No que respeita s desvinculaes por Caducidade de Contrato verificou-se um total de 5 saídas, suscitando a extino deste tipo de vínculo contratual no Município de Setúbal e que contrasta com as 38 desvinculaes apuradas em 2014.

No que concerne  distribuio das saídas/ausências de trabalhadores/as por carreiras, salienta-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 54,7%, seguida pelos/as Assistentes Técnicos/as e Técnicos/as Superiores, que totalizaram, em conjunto, 33,7% das saídas/ausências. Por outro lado, as restantes carreiras contabilizaram os menores valores, com um total de 10 saídas (11,6%).

As trabalhadoras do sexo feminino desvincularam-se em maior número,  semelhana do ltimo ano, com o total de 46 saídas/ausências, mais 6 registos do que o sexo masculino.

Gráfico 8 – Distribuio das saídas/ausências dos/as trabalhadores/as por motivo e género




Importa ainda salientar, que no ano de 2015 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 2015, verificou-se um decréscimo de 39%, 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 2015 não foram ocupados 4 postos de trabalho que estavam previstos no Mapa de Pessoal, devido ao facto dos procedimentos concursais que haviam sido abertos não terem sido concluídos. Comparativamente com o ano anterior, constatou-se o decréscimo de 51 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

	Diligente- Intermediário/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombalros/ as	Informática	Outros/as	Total
Não abertura de procedimento concursal	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Implantação do procedimento concursal	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Falha de aprovação do orção executivo	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Procedimento concursal improcedente	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4
Total	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4

Salienta-se, também, que os postos de trabalho mencionados abrangeram apenas a carreira de Assistente Operacional.



3.4. Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género

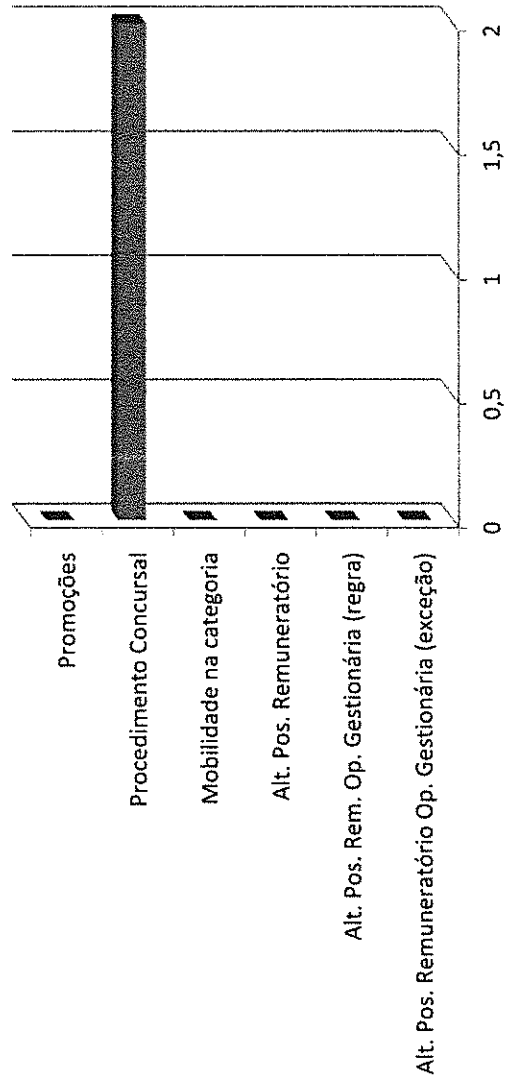
Quadro 12 – Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, motivo e género

	Diligente – Intermediária/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Inarmática		Outros/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Promoveções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Consolidação da mobilidade na categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2

Em 2015 verificaram-se 2 mudanças de situação devido à ocorrência de Procedimento Concursal, abrangendo exclusivamente a carreira de Assistente Operacional, com incidência em ambos os sexos.



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




4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

4.1. Trabalho suplementar

O registo de trabalho suplementar efetuado permitiu apurar um total 196.585 horas, que representam um incremento de 2,6% em relação ao ano de 2014, contrariando a tendência evidenciada nesse mesmo ano, onde se tinha observado decréscimo de 9,6%.

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

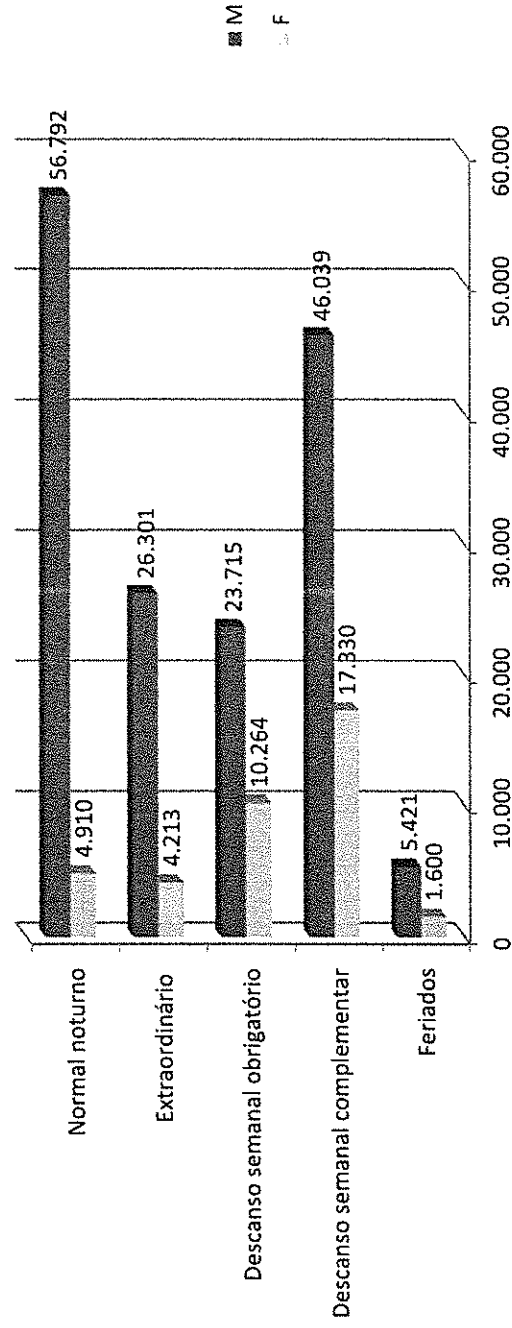
Horário de Trabalho	M	F	Total
Normal noturno	56.792	4.910	61.702
Extraordinário	26.301	4.213	30.514
Descanso semanal obrigatório	23.715	10.264	33.979
Descanso semanal complementar	46.039	17.330	63.369
Ferriados	5.421	1.600	7.021
Total	158.268	38.317	196.585

Os registos de trabalho suplementar em períodos de Descanso Semanal Complementar e Normal Noturno voltaram a contabilizar os maiores valores, com somatórios de, respetivamente, 63.369 e 61.702 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 7.021 horas, valor que representa um acréscimo de 14,6%.

No que concerne à distribuição por género, os homens continuam a evidenciar-se por terem efetuado 80,5% das horas de trabalho suplementar realizadas, valor aproximado do apurado em 2014, maioritariamente no período Normal Noturno. Por seu lado, as mulheres executaram apenas 19,5% 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 2015 registou-se uma taxa de absentismo de 1,9% (valor idêntico ao do ano passado), com um total de 37.688 dias de ausência, o que representa um aumento de 2,6% do volume total registado, em comparação com o ano de 2014.

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

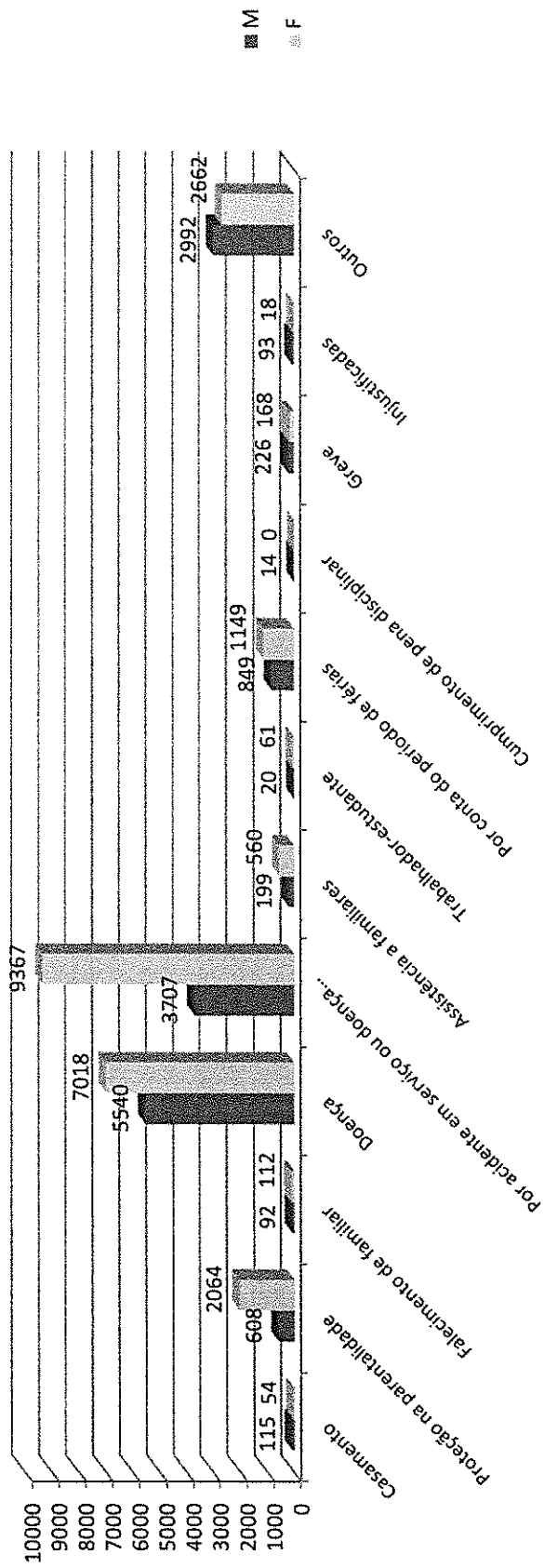
	Dirigente Intermediária/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiro/as		Informática		Outros/a		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Casamento	0	0	11	11	11	11	21	21	0	0	72	72	0	0	115	115
	0	0	11	11	21	21	22	22	0	0	0	0	0	0	54	54
	0	0	0	0	32	32	43	43	0	0	0	0	0	0	169	169
Proteção na parentalidade	0	0	54	54	30	30	186	186	338	338	0	0	0	0	608	608
	0	0	843	843	938	938	66	66	0	0	0	0	0	0	2.064	2.064
	0	0	897	897	968	968	252	252	338	338	0	0	0	0	2.672	2.672
Falecimento de familiar	0	0	12	12	6	6	64	64	6	6	0	0	4	4	92	92
	1	1	29	29	31	31	48	48	0	0	3	3	0	0	112	112
	1	1	41	41	37	37	112	112	6	6	3	3	4	4	204	204
Doença	117	117	144	144	776	776	3.856	3.856	132	132	36	36	479	479	5.540	5.540
	5	5	745	745	2.263	2.263	3.757	3.757	0	0	1	1	247	247	7.018	7.018
	122	122	889	889	3.039	3.039	7.613	7.613	132	132	37	37	726	726	12.558	12.558
Por acidente em serviço ou doença profissional	44	44	10	10	18	18	2.459	2.459	1.138	1.138	0	0	38	38	3.707	3.707
	24	24	173	173	1.129	1.129	7.798	7.798	0	0	0	0	243	243	9.367	9.367
	68	68	183	183	1.147	1.147	10.257	10.257	1.138	1.138	0	0	281	281	13.074	13.074
Assistência a familiares	0	0	21	21	14	14	104	104	35	35	4	4	21	21	199	199
	0	0	147	147	279	279	119	119	0	0	1	1	14	14	560	560
	0	0	168	168	293	293	223	223	35	35	5	5	35	35	759	759
Trabalhador estudante	8	8	0	0	12	12	16	16	0	0	0	0	0	0	20	20
	1	1	9	9	35	35	16	16	0	0	0	0	0	0	61	61
	9	9	0	0	47	47	16	16	0	0	0	0	0	0	91	91
Por conta do período de férias	11	11	105	105	143	143	543	543	6	6	11	11	30	30	849	849
	29	29	230	230	447	447	426	426	0	0	6	6	11	11	1.149	1.149
	40	40	335	335	590	590	969	969	6	6	17	17	41	41	1.998	1.998
Cumprimento de pena disciplinar	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
Greve	5	5	18	18	21	21	173	173	0	0	2	2	7	7	226	226
	6	6	28	28	47	47	80	80	0	0	1	1	6	6	168	168
	11	11	46	46	68	68	253	253	0	0	3	3	13	13	394	394
Injustificados	0	0	0	0	0	0	15	15	2	2	0	0	0	0	18	18
	0	0	0	0	0	0	102	102	2	2	2	2	0	0	111	111
	0	0	0	0	0	0	235	235	2	2	2	2	0	0	239	239
Outros	1	1	303	303	126	126	2.385	2.385	29	29	2	2	146	146	2.992	2.992
	0	0	1.012	1.012	448	448	1.165	1.165	0	0	0	0	37	37	2.662	2.662
	1	1	1.315	1.315	574	574	3.550	3.550	29	29	2	2	183	183	5.654	5.654
Total	186	186	678	678	1.159	1.159	9.892	9.892	1.686	1.686	129	129	775	775	14.455	14.455
	66	66	3.297	3.297	5.641	5.641	13.512	13.512	0	0	12	12	775	775	23.233	23.233
	252	252	3.905	3.905	6.800	6.800	23.404	23.404	1.626	1.626	141	141	1.500	1.500	37.688	37.688



O motivo de ausência por Acidente em Serviço/Doença Profissional passou a ser a principal causa de absentismo, com 34,7% do somatório total de ausências, representando um acréscimo de 12%, relativamente aos valores registados em 2014.

A Doença surge como a segunda principal causa de absentismo, com 33,3% do somatório total de ausências, valores aproximados aos de 2014, com um acréscimo de 11 faltas, e registando uma tendência inversa à observada no ano anterior, em que se verificou uma redução de 0,3%.

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 Greve e Casamento foram os que tiveram maiores alterações, com um aumento de absentismo de 4,277,8%, no primeiro caso, e um

acréscimo de 125,3% no segundo. Por outro lado, em termos de absolutos, constatou-se que a maior alteração face ao ano de 2014, ocorreu ao nível das faltas por Acidente em Serviço/Doença Profissional, que tiveram um aumento de 1.397 registos.

Os/As Assistentes Operacionais continuam a ser o grupo profissional que mais ausências totalizou, com 23.404 faltas, o que representa 62,1% do somatório total, verificando-se um aumento de 2,5% em relação ao ano passado.

Evidenciou-se, ainda, que foi no cargo de Dirigente Intermédio/a e na carreira de Outros/as que se constatou os maiores aumentos de absentismo face a 2014, com acréscimos percentuais de 1.382,4% e 66,3%, respetivamente. Por outro lado, as maiores reduções de absentismo, em termos percentuais, ocorreram nas carreiras de Informática e Técnico/a Superior, com reduções de 42,9% e 21,4%, 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 36 faltas por ano (mesmo valor apurado em 2014), à semelhança dos/as Outros/as, com uma média de 33 dias de ausência anuais (mais cerca de 15 dias do que em 2014).

A média mais baixa de absentismo registada torna a incidir no grupo de pessoal Dirigente, com cerca de 10 faltas anuais e representando um aumento de cerca de 9 dias face ao ano anterior.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se um registo de 23.233 dias de ausência no sexo feminino, face a 14.455 dias de faltas por parte dos elementos do sexo masculino, o que se traduz em taxas de absentismo de 15% e de 8,9%, respetivamente. Com estes valores observámos um aumento, em relação ao ano passado, de 795 registos no que respeita aos homens e de 147 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 Injustificadas, mais uma vez, com supremacia dos homens de 83,8%, enquanto que os registos mais equativos ocorreram nas ausências por Outros Motivos, com um registo aproximado por parte de ambos sexos, totalizando uma diferença de 5,8%.



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 25.121.946,64€, sendo que as Remunerações Base representam 65% do total de encargos com pessoal durante o ano, seguidas dos Outros encargos com pessoal, que totalizaram 16,6%, com uma despesa de 4.164.655,73€.

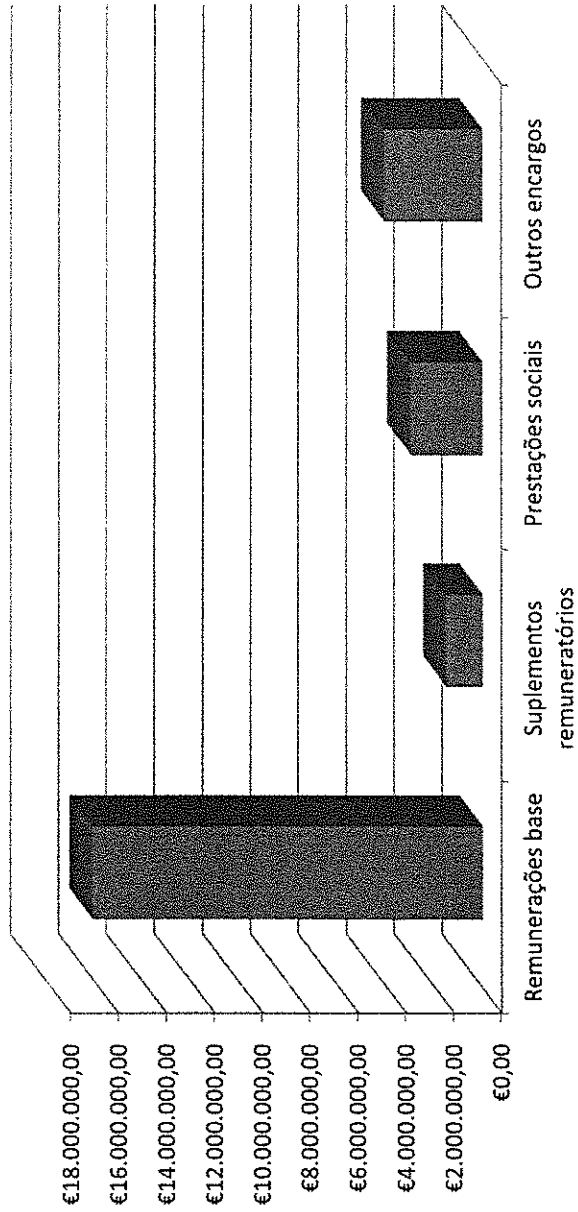
Quadro 15 – Total de encargos com pessoal durante o ano

	Valor (euros)
Remunerações base	T: 16.330.040,38€
Suplementos remuneratórios	T: 1.569.706,55€
Prémios de desempenho	T: 0,00€
Prestações sociais	T: 3.057.543,98€
Outros encargos com pessoal	T: 4.164.655,73€
Total	T: 25.121.946,64€

Saliente-se, ainda, que em relação às despesas médias mensais gerais do Município de Setúbal, registou-se um valor de 2.093.495,55€. E, no que diz respeito aos gastos com cada um/a dos/as trabalhadores/as, apurou-se um valor médio anual de 19.843,56€.



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.



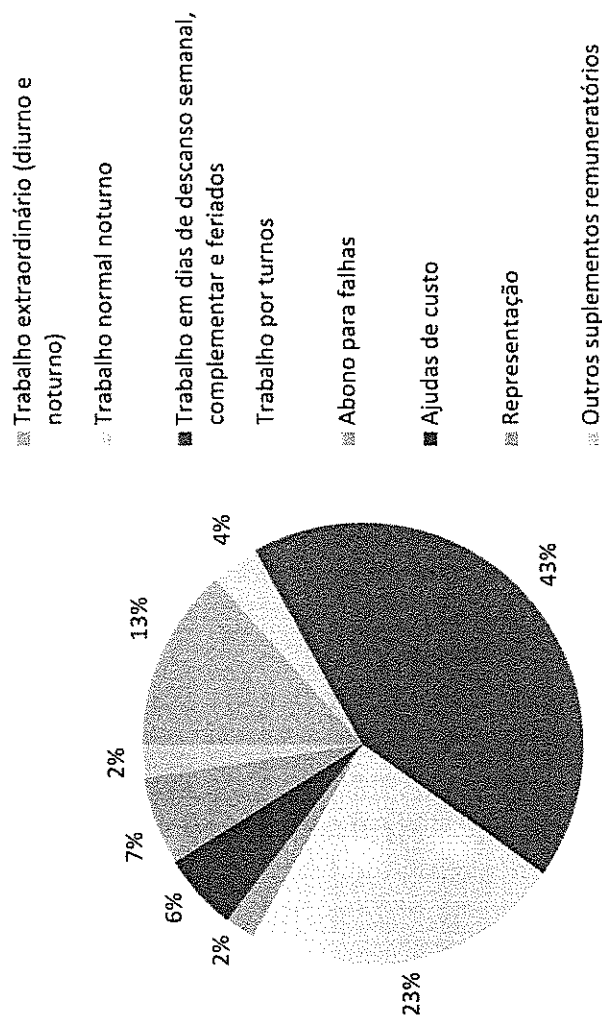
5.2. Suplementos remuneratórios

O somatório das verbas despendidas em suplementos remuneratórios foi de 1.569.706,55€, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, com uma representatividade de 42,8%.

Quadro 16 – Suplementos remuneratórios

	Valor (euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T: 211.326,45€
Trabalho normal noturno	T: 55.609,77€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T: 672.331,63€
Disponibilidade permanente	T: 0,00€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T: 0,00€
Risco, penosidade e insalubridade	T: 0,00€
Excepção na periferia	T: 0,00€
Trabalho por turnos	T: 367.494,21€
Abono para falhas	T: 34.319,23€
Participação em reuniões	T: 0,00€
Ajudas de custo	T: 88.532,94€
Representação	T: 102.138,55€
Secretariado	T: 0,00€
Outros suplementos remuneratórios	T: 37.953,77€
Total	T: 1.569.706,55€

Gráfico 13 – Suplementos remuneratórios



5.3. Prestações Sociais

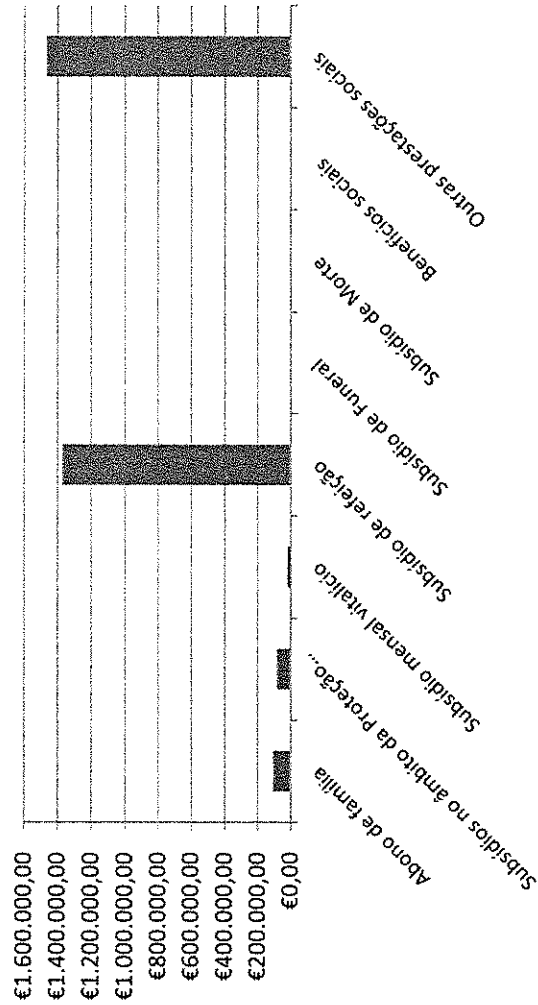
As prestações sociais pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 3.057.543,98€, sendo que a maior expressão da despesa incidiu nas rúbricas Outras prestações sociais e Subsídio de Refeição, com gastos de 1.467.199,18€ e 1.374.124,04€, respetivamente.

Com os menores registos surgem os Subsídios de Funeral (213,86€) e de Morte (1.257,66€).

Quadro 17 – Prestações Sociais

	Valor (euros)
Abono de família	T: 106.995,00€
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T: 84.732,75€
Subsídio de educação especial	T: 0,00€
Subsídio mensal vitalício	T: 17.322,48€
Subsídio de refeição	T: 1.374.124,04€
Subsídio de funeral	T: 213,86€
Subsídio por morte	T: 1.257,66€
Benefícios sociais	T: 5.699,01€
Outras prestações sociais	T: 1.467.199,18€
Total	T: 3.057.543,98€

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 5.699,01€ para pagamento de Subsídio de Estudos.

Quadro 18 – Benefícios de apoio social

	Valor (euros)
Grupos desportivos/ casa de pessoal	T: 0,00€
Retornos	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: 5.699,01€
Apoio socioeconómico	T: 0,00€
Outros benefícios sociais	T: 0,00€
Total	T: 5.699,01€



6. SAÚDE OCUPACIONAL

6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho

No ano de 2015, contabilizaram-se 103 acidentes em serviço, representando um acréscimo de 19,8% face a 2014, sendo que 91 ocorreram no local de trabalho e 12 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			Mortais	Total	Acidentes ocorridos (in itinere)			Total
			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	11	-	-	-	0	11	0	-	-	0
	M	8	-	-	-	0	8	1	-	-	1
	Total	19	-	-	-	0	19	1	-	-	1
Número de Acidentes com baixa	H	-	3	29	14	0	46	-	2	4	6
	M	-	2	18	6	0	26	-	2	3	5
	Total	-	5	47	20	0	72	-	4	7	11
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano	H	-	4	312	1.200	0	1.516	-	22	255	277
	M	-	2	335	338	0	675	-	29	377	406
	Total	-	6	647	1.538	0	2.191	-	51	632	683
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	-	0	0	817	0	817	-	0	0	0
	M	-	0	0	186	0	186	-	0	0	0
	Total	-	0	0	1.003	0	1.003	-	0	0	0

Entre os acidentes ocorridos no local de trabalho, 79% originaram perda de dias com baixa médica, dos quais 65,3% 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 19 sinistros, o que representa um acréscimo de 26,7% face a 2014.

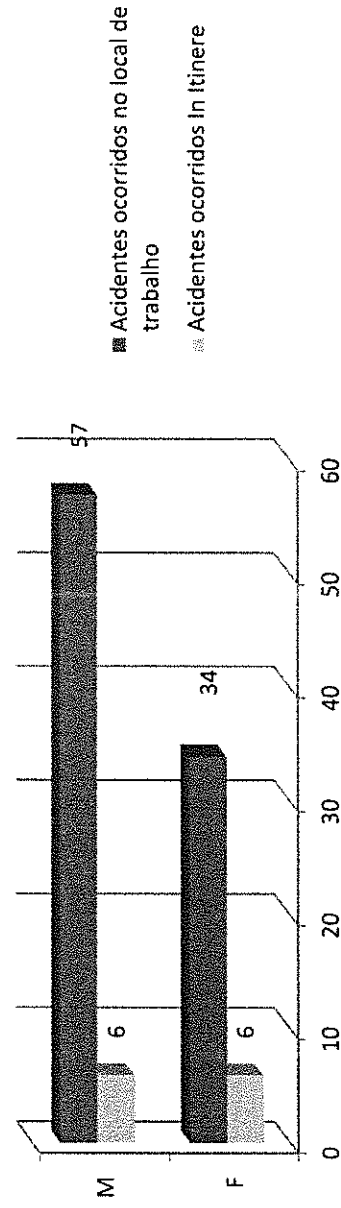
De realçar que, de entre os 91 acidentes ocorridos no local de trabalho, os homens contabilizaram 62,6% das ocorrências, face aos 37,4% registados pelas mulheres, situação semelhante à do ano anterior, em que o sexo masculino também obteve predominância, com 71,4% do total dos registos.

Quanto aos acidentes "in itinere", constatou-se que 91,7% 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 2.874 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano, 2.191 foram suscitados por acidentes verificados no local de trabalho. Por outro lado, 683 ocorreram em função de sinistros provocados durante o percurso para o serviço. Tais valores permitiram concluir que houve uma média de cerca de 34,6 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 2014 foi de 31,6 dias.

Relativamente ao ano anterior, constatou-se um aumento de 35,6% do total de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano. Além disso, observou-se uma média de 30,4 dias perdidos por cada sinistro sucedido no local de trabalho e de 62 dias por cada acidente ocorrido durante o percurso para o serviço.

Gráfico 15 – Distribuição dos acidentes ocorridos por sexo



Ao analisarmos o número total de acidentes por género, percebemos que o sexo masculino sofreu mais 23 acidentes que o sexo feminino, tendência verificada nos últimos 9 anos, apesar deste valor ter apresentado um decréscimo de 11,5% relativamente a 2014, traduzido em 3 acidentes. Salienta-se ainda que, face ao ano anterior, o número de acidentes registados pelo sexo masculino foi superior em 12,5%, enquanto que o sexo feminino registou mais 33,3% 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 1.343 ocorrências comparativamente às mulheres.

De referir que, como método de prevenção e sensibilização, foram ministradas 22 ações de formação em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em que participaram 193 trabalhadores/as. Em comparação com o ano de 2014, foi registada uma diminuição de 4 ações de formação e sensibilização nestas matérias, bem como um decréscimo de 34 participantes.

Ao nível da descrição dos custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais foram despendidos 36.771,46€, 36.621,46€ para aquisição de Equipamentos de Proteção e 150€ para Outros Custos com a Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais, mais 25.366,92€ que no ano transato.



6.2. Atividades de Medicina do Trabalho

No decorrer do ano de 2015 realizaram-se 618 exames no âmbito da medicina do trabalho, os quais tiveram um custo de 1.717,00€. O número de exames realizados tem vindo a sofrer variações, verificando-se este ano a realização de mais 531 exames, facto associado à permanência de uma equipa de medicina do trabalho durante a totalidade do ano em análise, situação contrária à do ano anterior.

Quadro 20 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

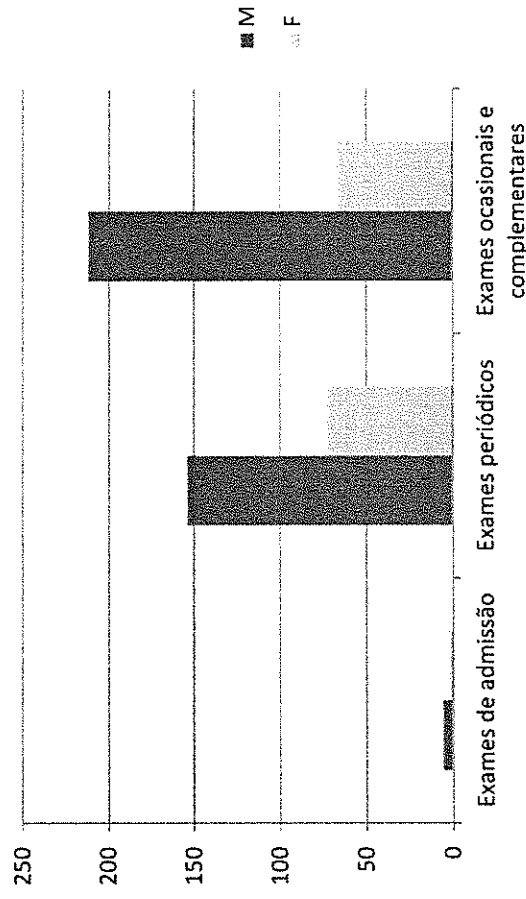
	Número			Total (euros)		
	M	F	Total	M	F	Total
Total dos exames médicos efetuados	T: 372	246	618	1.361,00€	356,00	T: 1.717,00€
Exames de admissão	T: 6	3	9	39,84	0,00€	T: 39,84€
Exames periódicos	T: 154	74	228	850,87€	188,34€	T: 1.039,21€
Exames ocasionais e complementares	T: 212	169	381	470,09€	167,52€	T: 637,61€
Exames de cessação de funções	T: 0	0	0	0,00€	0,00€	T: 0,00€
Despesas com medicina no trabalho						T: 25.430,00€
Visitas aos postos de trabalho			T: 24			

Como se constata através do quadro acima, a grande maioria de exames teve um carácter ocasional e complementar, com 381 situações, verificando-se ainda a realização de 228 exames periódicos e 9 exames de admissão. Além disso, constatou-se que o preço médio por cada exame realizado foi de 2,78€.

Entre ambos os sexos, verificou-se que o sexo masculino realizou o maior número de exames, com uma representatividade de 60,2%, tendo também registado 79,3% 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 2015 verificou-se o total de 96 trabalhadores/as que foram abrangidos/as por casos de incapacidade declarados por via de acidente de trabalho, mais 6 situações apuradas que no ano anterior.

Ao analisarmos os casos de incapacidade decorrentes do ano de 2015, constatou-se que aqueles que originaram Incapacidade Temporária Absoluta foram novamente os mais expressivos, registando 83 situações e traduzindo uma representatividade de 86,5%. Comparativamente ao ano anterior verificou-se um acréscimo de 25,8% nestes casos. Por sua vez, registaram-se 13 casos de Incapacidade Permanente Parcial, trazendo uma diminuição de 10 ocorrências face a 2014.



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

	Total
Casos de incapacidade permanente absoluta	0
Casos de incapacidade permanente parcial	13
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária absoluta	83
Casos de incapacidade temporária parcial	0
Total	96

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 86 casos provocados por agentes físicos durante o ano em análise, o que representa um aumento de 186,7% relativamente ao ano anterior, uma tendência que contrasta com os dados observados em 2014, em que se registou um decréscimo de 68,1%. Por sua vez, em relação ao número de dias de ausência verificados em função dos casos de doença profissional, observaram-se 4.402 registos, mais 1.888 dias que em 2014. Neste caso, a tendência observada também foi inversa, uma vez que em 2014 havia-se observado um decréscimo de 1.644 dias.

Importa ainda registar, que no ano de 2015 foram efetuadas 3 visitas 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 2 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: 2
Total	T: 2



7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Ações de Formação

Durante o ano de 2015 realizaram-se 174 ações de formação, o que representa um decréscimo de 22,3% face ao ano anterior, devido à redução das necessidades formativas apresentadas pelos responsáveis das várias unidades orgânicas.

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	
	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:	T:
Internas	65	2	0	0	0	0	0	0
Externas	101	4	2	2	0	0	0	0
Total	166	6	2	2	2	2	0	0

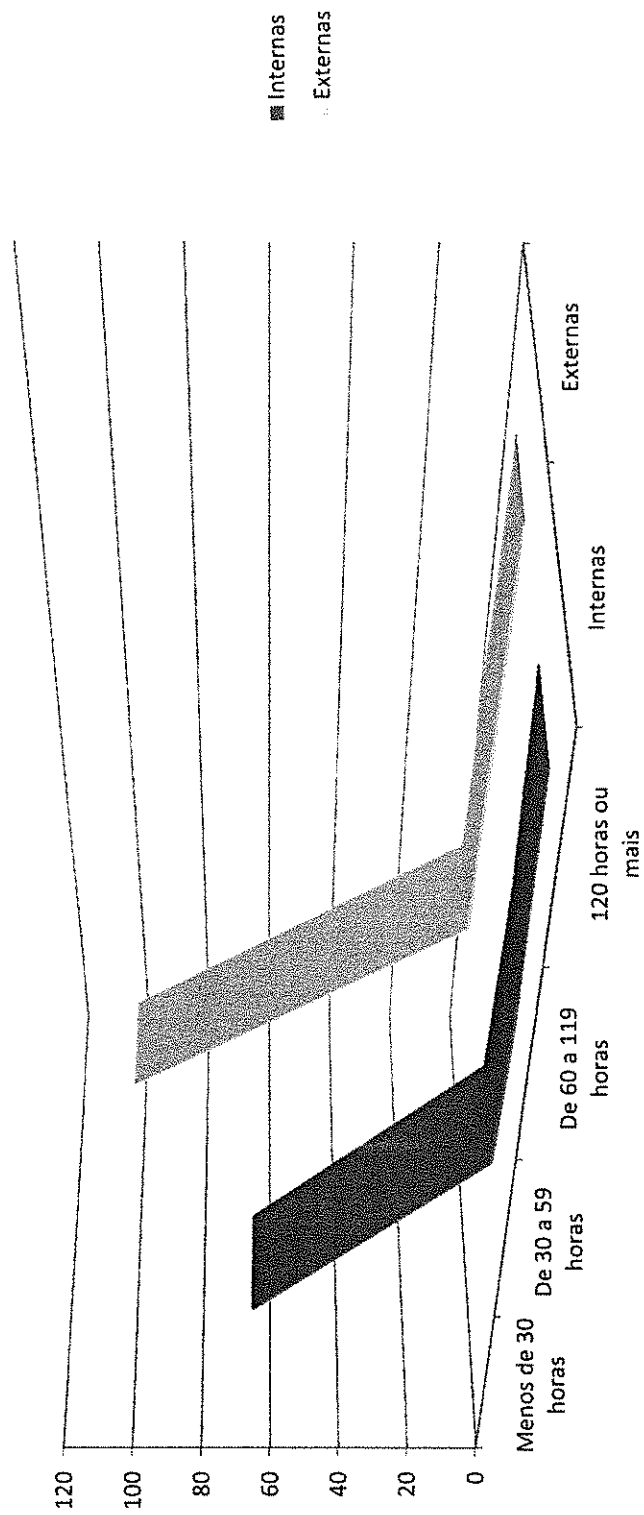
Do total de ações de formação profissional realizadas, 67 foram de carácter interno e 107 de foro externo, o que em termos percentuais, representa um decréscimo de 38,5% no caso da formação interna e uma redução de 7% em relação à formação externa, face a 2014. Ainda em relação às ações de carácter interno e externo apurou-se uma diferença de 40 sessões, com preponderância para as de foro externo, situação idêntica à do ano anterior.

Tal como em 2014, a grande maioria das ações de formação realizadas teve uma carga horária inferior a 30 horas, somando um total de 95,4%, seguidas de 6 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 6.458,87€ com a realização de formação profissional, sendo que 1.395,99€ foram despendidos em ações internas e 5.062,88€ em formação externa. Comparativamente a 2014, o total de custos com ações de formação profissional diminuiu em cerca de 1,3%, equivalente a 85,3€.

Calculada a média, terão sido gastos cerca de 37,1€ por cada curso ministrado, mais 7,9€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

Gráfico 17 – Ações de formação profissional por tipo e duração




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 1.277 participações em ações de formação, 903 resultaram de frequência de ações de formação interna e 374 do foro externo, revelando uma taxa de participação de 100,9% e um decréscimo de 21% face às presenças assinaladas em 2014.

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 Intermédio /a	29	41	12	20			102
Técnico/a Superior	108	230	58	136			532
Assistente Técnico/a	48	187	3	28			266
Assistente Operacional	113	59	46	46			264
Bombeiros/as	11	0	20	0			31
Informática	8	4	1	0			13
Outros/as	42	23	2	2			69
Total	359	544	142	252			1.277

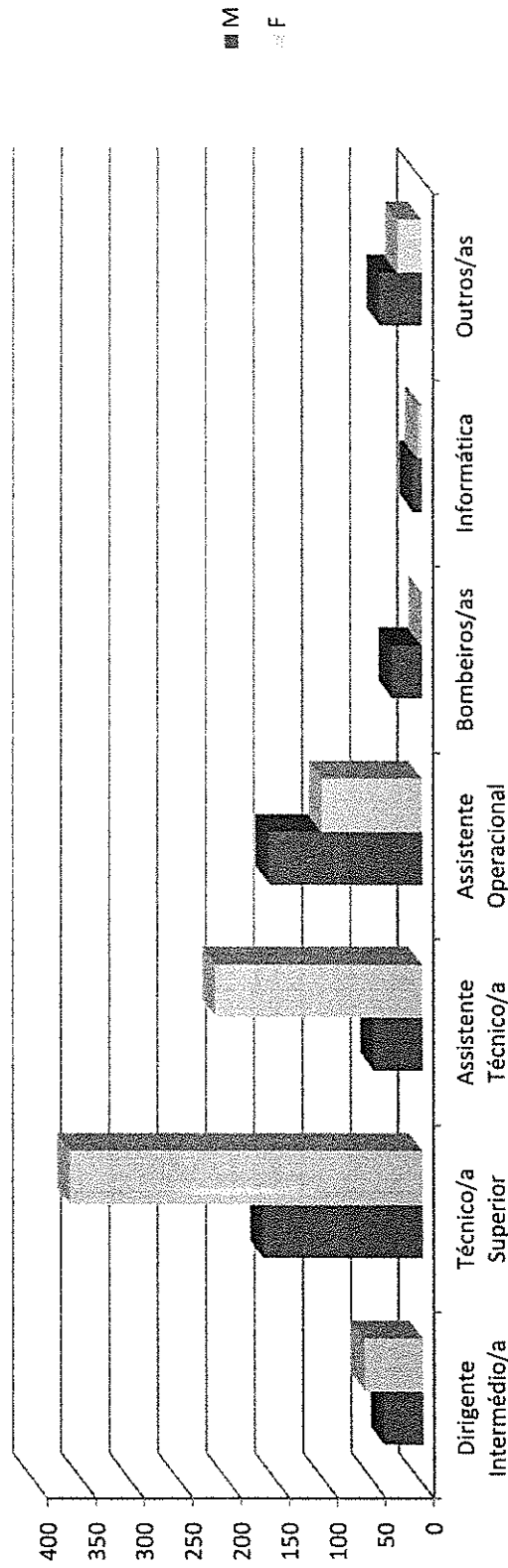
Ao nível das ações de formação interna, que contaram com a presença média de cerca de 13 participantes, através de grupos constituídos por 5 homens e 8 mulheres, pôde observar-se que o grupo dos/as Técnicos/as Superiores foi o mais participativo com 338 presenças, desironando os/as Assistentes Técnicos/as, com 235 participações, que assinalavam o maior número de registos em 2014.

No que concerne às ações de carácter externo, a média de presenças por ação foi de cerca de 3 participantes, em turnos constituídas por 1 homem e 2 mulheres, tendo sido registado também um maior número de presenças por parte dos/as Técnicos/as Superiores, situação semelhante a 2014, com 194 presenças, seguidos dos/as Assistentes Operacionais que contabilizaram 92 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 60,8% e 39,2%.

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



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

Das 1.277 participações nas referidas 174 ações de formação profissional, apurou-se um total de 10.452 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	171	244	87	218	720		
Técnico/a Superior	620	1.364	594	1.055	3.633		
Assistente Técnico/a	356	1.401	24	176	1.957		
Assistente Operacional	566	406	937	1.092	3.001		
Bombeiros/as	343	0	104	0	447		
Informática	48	42	90	0	180		
Outros/as	317	174	9	14	514		
Total	2.421	3.631	1.845	2.555	10.452		

Entre as presenças de foro interno, foram os/as Técnicos/as Superiores e os/as Assistentes Técnicos/as que registaram o maior número horas despendidas em formação, com os respetivos somatórios de 1.984 e 1.757 horas. Enquanto que, os/as trabalhadores/as inseridos/as nos grupos profissionais/cargos de Informática e dos/as Bombeiros/as foram os/as que contabilizaram níveis mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 90 e 343 horas, respetivamente.

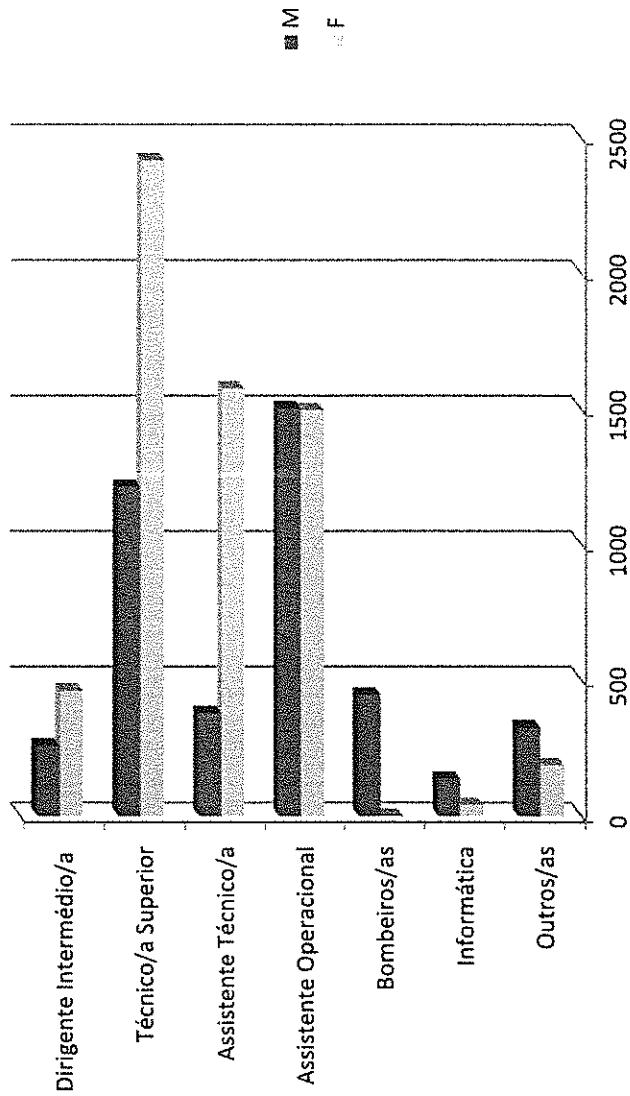
Em termos médios constatou-se que foram os/as trabalhadores/as inseridos no cargo de Dirigente Intermédio que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com 16 horas, seguidos/as dos/as Outros/as, com cerca de 11 horas.

Contrariamente, os/as Assistentes Operacionais e os/as Bombeiros/as foram os/as que totalizam o menor número médio de horas despendidas em formação interna, com cerca de 2 e 4 horas por cada participação, na devida ordem.

No plano externo, os/as Assistentes Operacionais e os/as Técnicos/as Superiores foram os grupos profissionais que registaram um maior número de horas aplicado em ações de formação, com os respetivos somatórios de 2.029 e 1.649 horas. Por outro lado, os/as Informáticos/as e os/as Outros/as assinalaram os menores registos, totalizando respetivamente 90 e 23 horas.



Gráfico 17 – 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 Dirigentes, que totalizaram cerca de 12 horas, seguidos dos/as Técnicos/as Superiores, com uma média de cerca de 9 horas. Pelo contrário, os/as Outros/as, Assistentes Técnicos/as e os/as Bombeiros/as registaram o valor médio mais reduzido, todos com cerca de 1 hora por cada participação.

Em termos gerais, e tal como sucedeu no ano anterior, conclui-se que as mulheres totalizaram mais horas despendidas em formação que os homens, com os respetivos totais de 6.186 e 4.266 horas. Em relação ao cálculo médio de horas despendidas por cada participação,



constatamos que o tempo gasto por cada participação feminina foi de cerca de 8 horas, enquanto que ao nível das participações masculinas registou-se um valor de cerca de 9 horas.

Assinalou-se também um decréscimo de 20% do total de horas despendidas em formação, comparativamente com o ano passado, assim como uma diminuição do número de ações realizadas e consequente decréscimo do número de participantes. No ano de 2014 tinha-se apurado também uma redução de 18,2% de horas despendidas em formação.

8. RELAÇÕES DE TRABALHO

8.1. Estruturas sindicais

No termo do ano de 2015 observou-se um total de 488 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalização de 38,5%, e uma diminuição de 13 trabalhadores/as sindicalizados/as em relação a 2014.

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
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local	212	152	364
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública	33	41	74
Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa	1	0	1
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa	0	2	2
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	43	1	44
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública - Zona Sul	0	2	2
Total	290	198	488
			%
			0,2%
			74,6%
			15,2%
			0,2%
			0,4%
			9%
			0,4%
			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 74,6% 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 59,4%, face aos 40,6% por parte dos trabalhadores do sexo feminino.

A taxa de sindicalização é de 44,9% no que se refere aos homens, enquanto que no que diz respeito às mulheres, a mesma taxa traduz-se em 31,9%.



9. AÇÕES DISCIPLINARES

9.1. Processos disciplinares

No que concerne à disciplina, foram instaurados 5 processos, mais 1 que no ano passado, a que se somaram 8 transitados de 2014.

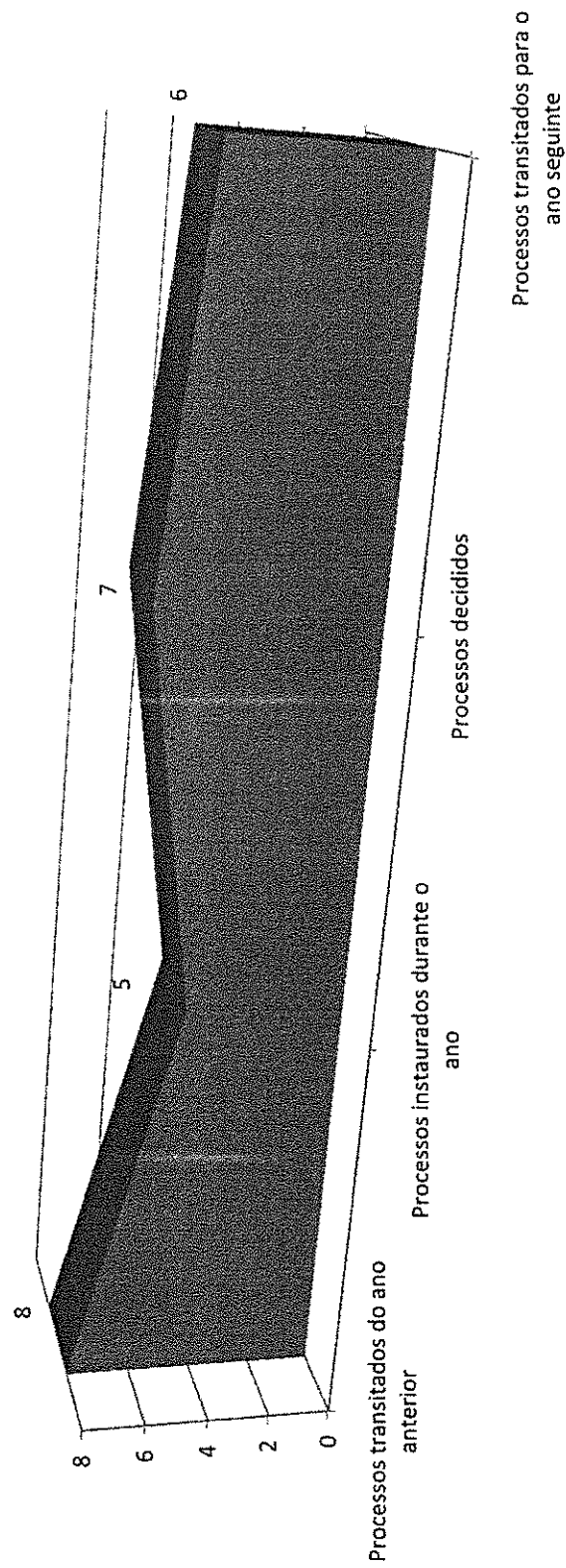
Quadro 27 – Número de processos disciplinares

	Total
Processos transitados do ano anterior	T: 8
Processos instaurados durante o ano	T: 5
Processos transitados para o ano seguinte	T: 6
Processos decididos - arquivados	T: 4
Processos decididos - representação escrita	T: 0
Processos decididos - multa	T: 1
Processos decididos - suspensão	T: 1
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a	T: 1
Processos decididos - cessação de comissão de serviço	T: 0

Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, apurou-se a conclusão de 7 processos em 2015, situação idêntica à do ano passado. Entre os processos concluídos, salienta-se que 1 suscitou um despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a, 1 deu origem ao pagamento de multa, 1 determinou uma suspensão e 4 foram arquivados.

Para o ano de 2016 transitarão 6 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 2015.

Em primeiro lugar, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1.266 trabalhadores/as, verificando-se um aumento de 0,9%, expresso através do acréscimo de 11 trabalhadores/as, contrariando a tendência registada no ano antecedente, em que houve um decréscimo de 6,5%. O vínculo contratual por Tempo Indeterminado surge como o mais representativo, com 96,8%, 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 318 trabalhadores/as, seguido do DAAE, com 280 efetivos. Por sua vez, os/as trabalhadores/as inseridos nos Órgãos Autárquicos obtiveram a menor representatividade no efetivo municipal, com 48 trabalhadores/as.

Em relação à caracterização dos trabalhadores/as, observou-se que o nível médio etário situou-se nos 47 anos de idade, o que representa um acréscimo de 4 anos face ao ano de 2014. Ao nível da sua distribuição por género, constata-se que a população efetiva é bastante equilibrada, observando-se apenas mais 26 elementos do sexo masculino face à população feminina. Por sua vez, vislumbrou-se que cerca de metade dos/as trabalhadores/as (50,1%) 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 cerca de 51,6% no efetivo municipal.

No que concerne ao capítulo da organização do trabalho, destaca-se um acréscimo de 2,6% do absentismo verificado no decorrer do ano, que passou a estar relacionado principalmente com Acidente em Serviço ou Doença Profissional, uma tendência inversa ao que se vem observando ao longo dos últimos anos, em que houve sempre preponderância pelo motivo de Doença natural. No entanto, a taxa de absentismo manteve-se nos 11,9%, tal como no sucedeu no ano anterior. Ao nível do trabalho extraordinário, também se evidenciou um acréscimo de 18,3% face a 2014.



Na Saúde Ocupacional registou-se um aumento de 19,8% do número de acidentes de trabalho, assim como um incremento de 35,6% do número de dias perdidos, através dos quais se apurou uma média de cerca de 30,4 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 531 exames relativamente a 2014 e conseqüente acréscimo dos custos associados. Da mesma forma, a média de gastos com cada exame aumentou em 2,42€, passando de 0,36€, em 2014, para 2,78€ durante o ano em análise.

O número de ações de formação diminuiu em 22,3%, relativamente a 2014, o que fez com que o número de participações também decresse em 21%, provocando igualmente uma redução de 20% no registo de horas despendidas. Além disso, apurou-se uma diminuição de gastos relacionados com a formação, na ordem dos 1,3%, tendo-se totalizado uma média de 37,1€ despendidos por cada curso, mais 7,9€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

No que se refere ao recrutamento, apurou-se que não foram ocupados 4 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal para 2015, exclusivamente devido ao facto dos procedimentos concursais que haviam sido abertos não terem sido concluídos durante o ano.

No âmbito da ação disciplinar, observou-se a instauração de 5 processos, mais 1 que no ano passado, enquanto que ao nível dos concluídos constatou-se o desfecho de 7 processos, situação idêntica à do ano anterior.

Nos encargos com pessoal, foram despendidos 25.121.946,64€, sendo que as Remunerações Base representam 65% 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.



INDICADORES SOCIAIS

Indicador	2014	2015	Fórmula
Taxa de feminização	49,6%	49%	Total de efetivos Mulheres / Total de Efetivos
Taxa de masculinização	50,4%	51%	Total de efetivos Homens/Total de Efetivos
Taxa de feminização Dirigente	54,2%	46,2%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Dirigentes
Taxa de masculinização Dirigente	45,8%	53,8%	Total de Homens Dirigentes/Total de Dirigentes
Índice de enquadramento Total	1,9%	2,1%	Total de Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento feminino	1%	0,9%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento masculino	0,9%	1,1%	Total de Homens Dirigentes/Total de Efetivos
Idade média Total	43,4	47,4	Somatório das idades/Total de Efetivos
Idade média feminina	44	47,7	Somatório das idades das Mulheres/Total de Mulheres
Idade média masculina	42,8	47	Somatório das idades das Homens/Total de Homens
Leque etário Total	2,9	2,8	Trabalhador/a mais velho/a / Trabalhador/a mais novo/a
Leque etário feminino	2,7	2,6	Trabalhadora mais velha / Trabalhadora mais nova
Leque etário masculino	2,9	2,6	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo
Taxa de envelhecimento Total	24%	25,8%	Somatório de efetivos com idade => 55 anos / Total de Efetivos
Taxa de envelhecimento feminino	22,8%	24,6%	Somatório de Mulheres com idade => 55 anos / Total de Mulheres
Taxa de envelhecimento masculino	25,1%	26,9%	Somatório de Homens com idade => 55 anos / Total de Homens
Taxa de emprego jovem Total	0,15%	-	Somatório de efetivos <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem feminina	-	-	Somatório de Mulheres <25 anos / Total de Efetivos



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

Taxa feminina de Habilitação Secundária	16,9%	Total de Mulheres com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos	17%
Taxa masculina de Habilitação Secundária	10,5%	Total de Homens com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos	10,8%
Taxa de Habilitação equivalente ao 9.º ano Total	19,8%	Total 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos	20,2%
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	7,5%	Total de Mulheres com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos	7,3%
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	12,4%	Total de Homens com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos	12,9%
Taxa de Habilitação equivalente ao 6.º ano Total	12%	Total 6.º ano+ 7.º ano+ 8.º ano/ Total de Efetivos	11,6%
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	4,5%	Total de Mulheres com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos	4,5%
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	7,6%	Total de Homens com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos	7,1%
Taxa de Habilitação <= 4.º ano Total	18,4%	Total 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos	18,2%
Taxa feminina de Habilitação <= 4.º ano	7,3%	Total de Mulheres com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos	7%
Taxa masculina de Habilitação <= 4.º ano	11,1%	Total de Homens com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos	11,2%
Índice de admissões Total	4,4%	N.º total de admissões/Total de Efetivos	7,7%
Índice de admissões femininas	5,1%	N.º total de admissões femininas/Total de Mulheres	6,9%
Índice de admissões masculinas	3,7%	N.º total de admissões masculinas/Total de Homens	8,4%
Índice de admissões – Taxa de feminização	2,6%	N.º total de admissões femininas/Total de Efetivos	3,4%
Índice de admissões – Taxa de masculinização	1,8%	N.º total de admissões masculinas/Total de Efetivos	4,3%
Índice de saídas Total	11,3%	N.º total de saídas/Total de Efetivos	6,8%
Índice de saídas femininas	11,4%	N.º total de saídas femininas/Total de Mulheres	7,4%
Índice de saídas masculinas	11,2%	N.º total de saídas masculinas/Total de Homens	6,2%
Índice de saídas – Taxa de feminização	5,7%	N.º total de saídas femininas/Total de Efetivos	3,6%



Índice de saídas - taxa de masculinização	5,7%	N.º total de saídas masculinas/Total de Efetivos	3,2%
Taxa de cobertura Total	38,7%	N.º total de admissões / N.º total de saídas	112,8%
Taxa de cobertura feminina	45,1%	N.º total de admissões femininas/ N.º total de saídas femininas	93,5%
Taxa de cobertura masculina	32,4%	N.º total de admissões masculinas/ N.º total de saídas masculinas	135%
Taxa de rotação anual Total	7,3%	$[(N.º \text{ de admissões} + N.º \text{ de saídas})/2]/(\text{Total de Efetivos ano anterior}) \times 100$	7,3%
Taxa de rotação anual feminina	7,8%	$[(N.º \text{ de admissões fem.} + N.º \text{ de saídas fem.})/2]/(\text{Total de Mulheres ano anterior}) \times 100$	7,2%
Taxa de rotação anual masculina	6,9%	$[(N.º \text{ de admissões masc.} + N.º \text{ de saídas masc.})/2]/(\text{Total de Homens ano anterior}) \times 100$	7,4%
Taxa de vínculo por tempo indeterminado Total	96,4%	N.º total de contratados/as por tempo indeterminado/Total de Efetivos	96,8%
Taxa feminina de vínculo por tempo indeterminado	96,8%	N.º total de Mulheres com CTFPTI/Total de Mulheres	97,1%
Taxa masculina de vínculo por tempo indeterminado	96,1%	N.º total de Homens com CTFPTI/Total de Homens	96,6%
Taxa de disparidade de vínculo por tempo indeterminado	-0,7%	% de Homens com CTFPTI - % de Mulheres com CTFPTI	-0,5%
Taxa de vínculo a termo resolutivo certo Total	0,6%	N.º total de contratados/as a termo resolutivo certo/Total de Efetivos	-
Taxa feminina de vínculo a termo resolutivo certo	0,3%	N.º total de Mulheres com CTFPTRC/Total de Mulheres	-
Taxa masculina de vínculo a termo resolutivo certo	0,8%	N.º total de Homens com CTFPTRC/Total de Homens	-
Taxa de disparidade de vínculo a termo resolutivo certo	0,5%	% de Homens com CTFPTRC - % de Mulheres com CTFPTRC	-
Taxa de absentismo Total	11,9%	N.º de dias de ausência/([25] = N.º de dias trabalháveis X Total de Efetivos)] X 100	11,9%
Taxa feminina de absentismo	15,1%	N.º de dias de ausência das Mulheres/([25] = N.º de dias trabalháveis X Total de Mulheres)] X 100	15%
Taxa masculina de absentismo	8,8%	N.º de dias de ausência das Homens/([25] = N.º de dias trabalháveis X Total de Homens)] X 100	8,9%
Média de remunerações base gerais Total	-	Somatório de remunerações base dos efetivos/14/Total de Efetivos	921,35€