



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO		4
<b>1. ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS</b>		<b>6</b>
1.1. Organograma		7
1.2. Estrutura orgânica		8
<b>2. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA</b>		<b>14</b>
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
<b>3. MOVIMENTAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA</b>		<b>32</b>
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
<b>4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b>		<b>39</b>
4.1. Trabalho suplementar		39



4.2. Absentismo	40
<b>5. ENCARGOS COM O PESSOAL</b>	<b>44</b>
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
<b>6. SAÚDE OCUPACIONAL</b>	<b>49</b>
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/as trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho	54
6.4. Contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reintegração profissional, em resultado de acidente de trabalho ou doença incapacitante	55
<b>7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>56</b>
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	60
<b>8. RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	<b>63</b>
8.1. Estruturas sindicais	63
<b>9. AÇÕES DISCIPLINARES</b>	<b>64</b>
9.1. Processos disciplinares	64
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>66</b>
<b>INDICADORES SOCIAIS</b>	<b>68</b>



## 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 a anos anteriores, 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, externo e de autoformação, 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.





1.2. Estrutura orgânica

<b>Câmara Municipal</b>	
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
<b>CBSS</b>	
Companhia dos Bombeiros Sapadores de Setúbal	
<b>DAFRH</b>	
Departamento de Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos	
<b>DIAG</b>	
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	Setor de Arquivo e Documentação
STI	Setor Técnico de Informática
SSAU	Setor de Serviços Auxiliares
<b>DIGEF</b>	
Divisão de Gestão Financeira	
SECONT	Secção de Contabilidade
TES	Tesouraria
SECPP	Secção de Contratação Pública e Património
SAP	Setor de Aprovisionamento
<b>DIFAJ</b>	
Divisão de Fiscalização e Apoio Jurídico	
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SECOEF	Secção de Contraordenações e Execuções Fiscais





GAI	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
DUARB	Departamento de Urbanismo
DITA	Divisão Técnico-Administrativa
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SEAAR	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	Setor de Apreciação e Informação Técnica
SLIC	Setor de Licenciamento
SVI	Setor 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	Setor de Medições e Orçamentos
SCON	Setor de Concursos
SAO	Setor de Acompanhamento de Obras
STOP	Setor de Topografia
DIOAD	Divisão de Obras por Administração Direta
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SCCIV	Setor de Construção Civil
SOF	Setor de Oficinas
SMTEM	Serviço Municipal de Transportes e Equipamento Mecânico
STEM	Setor de Transportes e Equipamento Mecânico
SOA	Setor de Oficinas Auto



<b>SMHAB</b>	<b>Serviço Municipal de Habitação</b>
<b>SGPH</b>	<b>Secção de Gestão do Parque Habitacional</b>
<b>GAPRU</b>	<b>Gabinete de Gestão de Programas de Reabilitação Urbana</b>
<b>SPHAB</b>	<b>Sector de Planeamento e Promoção Habitacional</b>
<b>SAS</b>	<b>Sector de Apoio Social</b>
<b>SMTVIC</b>	<b>Serviço Municipal de Trânsito e Vias de Comunicação</b>
<b>SCERV</b>	<b>Sector de Conservação e Execução da Rede Viária</b>
<b>SCEC</b>	<b>Sector de Conservação e Execução de Calçadas</b>
<b>SDAP</b>	<b>Sector de Drenagem de Águas Pluviais</b>
<b>SIOT</b>	<b>Sector de Intervenção Operacional de Trânsito</b>
<b>GAOF</b>	<b>Gabinete de Apoio às Obras nas Freguesias</b>
<b>GAGIAS</b>	<b>Gabinete de Gestão de Infraestruturas de Água e Saneamento</b>
<b>DAAE</b>	<b>Departamento de Ambiente e Atividades Económicas</b>
<b>DIAES</b>	<b>Divisão de Atividades Económicas e Serviços Urbanos</b>
<b>SELAD</b>	<b>Secção de Licenciamento e Apoio Administrativo</b>
<b>GAC</b>	<b>Gabinete de Apoio ao Consumidor</b>
<b>GAE</b>	<b>Gabinete de Apoio ao Empresário</b>
<b>SMEC</b>	<b>Sector de Mercados</b>
<b>SCEM</b>	<b>Sector de Cemitérios</b>
<b>DIHU</b>	<b>Divisão de Higiene Urbana</b>
<b>SRSU</b>	<b>Sector de Recolha de Resíduos Sólidos e Urbanos</b>
<b>SLU</b>	<b>Sector de Limpeza Urbana</b>
<b>SRE</b>	<b>Sector de Recolhas Especiais</b>
<b>SSALU</b>	<b>Sector de Salubridade</b>
<b>SMAFE</b>	<b>Sector de Manutenção e Ferramentaria</b>

DIÉV	Divisão de Espaços Verdes
SVIV	Setor de Viveiros e Património Vegetal
SCOR	Setor de Construção e Reabilitação
SMAC	Setor de Manutenção e Conservação
SAEN	Serviço do Ambiente e da Energia
SQPA	Setor 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	Setor de Promoção Cultural
SGEC	Setor de Gestão de Equipamentos Culturais
SAC	Setor de Associativismo Cultural
DIEDU	Divisão de Educação
SASEC	Setor de Apoio Socioeconómico
SASEP	Setor de Ação Educativa e Pedagógica
SEPE	Setor de Equipamentos e Parque Escolar
DIDES	Divisão de Desporto
SPD	Setor de Promoção do Desporto
SGED	Setor de Gestão de Equipamentos Desportivos
SAD	Setor de Associativismo Desportivo
DISOC	Divisão de Inclusão Social
GAGIS	Gabinete de Gestão e Intervenção Social
GIME	Gabinete do Migrante e Minorias Étnicas
GABS	Gabinete de Saúde

SMBM	Serviço Municipal de Bibliotecas e Museus
SGD	Setor 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 2014, contabilizava um total de 1.255 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	13		0		0		0		0		1		0		5		19
		11		0		0		0		0		0		6		0	17
			24		0		0		0		1		0		11		36
CTFP por tempo indeterminado	0		69		63		344		98		8		26		608		608
		0		123		183		281		1		3		11		602	602
		0		192		246		625		99		11		37		1.210	1.210
CTFP a termo resolutivo certo	0		0		0		5		0		0		0		5		5
		0		0		0		2		0		0		0		2	2
		0		0		0		7		0		0		0		7	7
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	0
Outra	0		0		0		0		0		0		0		0		0
		0		1		0		0		0		0		0		0	1
		0		1		0		1		0		0		0		0	1
Total	13		69		63		350		99		8		31		633		633
		11		124		183		283		1		3		17		622	622
		24		193		246		633		100		11		48		1.255	1.255

Saliente-se que, de acordo com as regras de contabilização de efetivos do Balanço Social, não estão contemplados naquele total de 1.255 trabalhadores/as, 57 elementos com vínculo ao município: nomeados/as como dirigentes ou com cargos políticos noutros organismos (7), em mobilidade interna noutros organismos (5), com contrato de prestação de serviços, em regime de avença (5) e ausentes há mais de 6 meses (40); pelo que o total real de efetivos é de 1.312 trabalhadores/as.

A análise do quadro apresentado permite concluir que, com um aumento de 2,7% da percentagem registada em relação a 2013, 96,4% da população efetiva se encontrava vinculada ao Município através de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFTI), representando 1.210 trabalhadores/as, sendo que 608 são homens e 602 mulheres. Em comparação com o ano passado, registou-se um decréscimo de 47 trabalhadores/as vinculados/as desta forma, o que representa uma diminuição de 3,7%, tendência registada no ano passado, em que também se verificou uma redução de 1,8%.

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 36 trabalhadores/as em questão, 19 são homens e 17 mulheres. Neste tipo de vínculo registou-se um decréscimo de 2 trabalhadores/as face ao ano de 2013 e o mesmo número de elementos em relação a 2012.

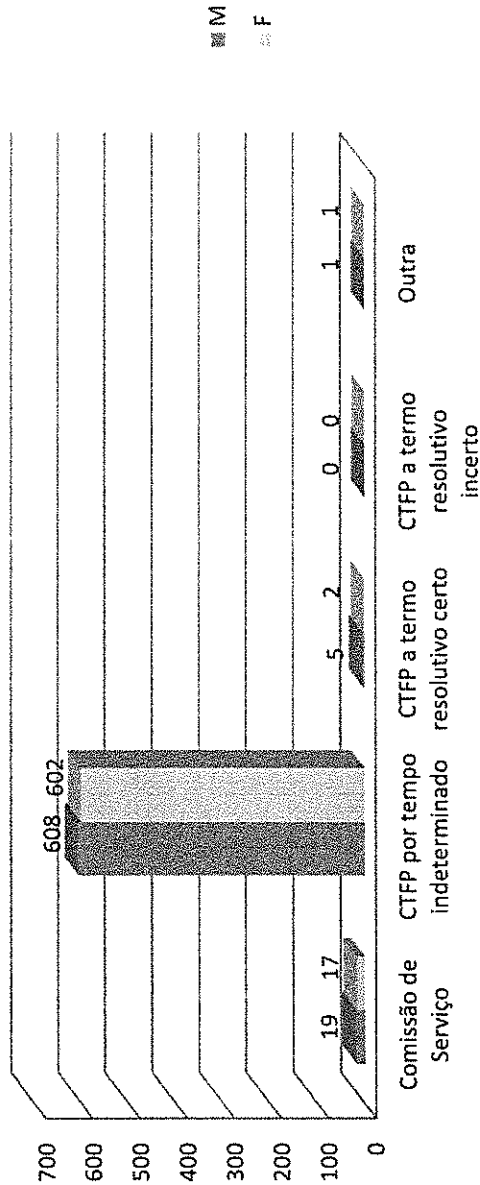
Os/As trabalhadores/as detentores/as de um Contrato a Termo Resolutivo Certo (CTFTRC), com 7 elementos, 5 masculinos e 2 femininos, representaram o terceiro vínculo mais expressivo, com uma percentagem de 0,6%. Também comparativamente aos anos anteriores tem-se observado uma diminuição do número de trabalhadores/as vinculados desta forma, sendo que em 2013 existiam 45 trabalhadores/as e em 2012 verificavam-se 47 elementos.

Além disso, identificaram-se 2 trabalhadores/as noutra situação, designadamente em regime de Mobilidade Interna, uma situação equiparada ao ano anterior.

No cômputo geral, observou-se uma redução do número total da população efetiva em 6,5%, equivalente a 87 trabalhadores/as, seguindo a tendência apurada no ano antecedente, em que houve uma diminuição de 1,8%.



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 tem verificado nos últimos estudos. Porém, a discrepância entre o número de homens e mulheres tem sofrido uma redução, uma vez que existe uma diferença de 11 trabalhadores/as, menos nove unidades que no ano anterior. O número total de trabalhadores/as do sexo masculino e feminino sofreu uma redução de 7% e 5,9%, respetivamente, em comparação com o ano anterior, uma tendência também observada no ano de 2013.

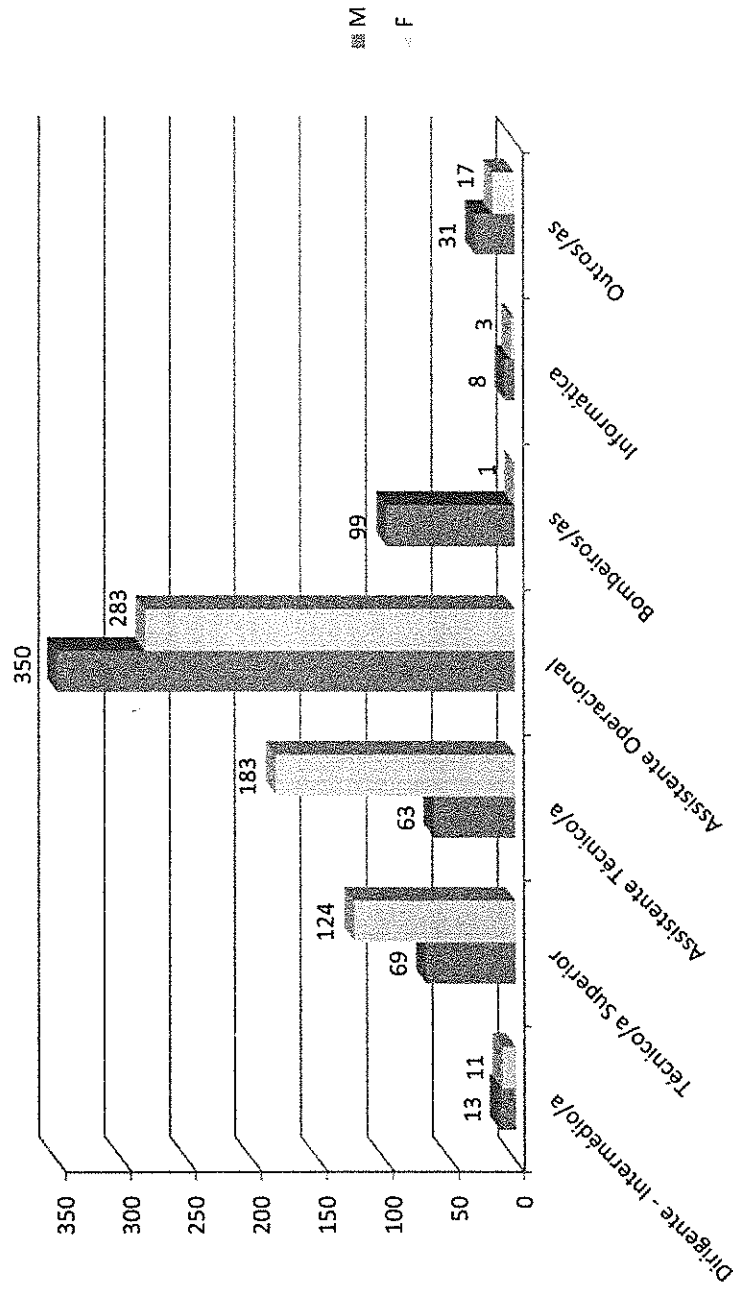
Em relação à distribuição do número de trabalhadores/as ao serviço do Município, por cargo/carreira, conclui-se que os/as Assistentes Operacionais continuam a apresentar o maior número de efetivos na estrutura de carreiras, com um total de 633 trabalhadores/as, dos/as quais 350 homens e 283 mulheres. Desta forma, os/as Assistentes Operacionais representam cerca de metade do total de efetivos, com uma taxa percentual de 50,4%, valor ligeiramente inferior ao do ano anterior, quando totalizam 52,7% 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 19,6% e 15,4% 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 que se mantém desde 2007. Entre os/as Assistentes Técnicos/as, os indicadores apurados mostram resultados inversos, uma vez que a população feminina atingiu os 74,4%, à semelhança de 2013.



No universo dos/as Dirigentes Intermédios/as, com um total de 24 trabalhadores/as, a população masculina superou em 2 unidades os elementos do sexo feminino, tal como no ano transato, representando juntos uma taxa de 1,9% do efetivo global.

Entre as várias carreiras assinala-se uma supremacia 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 49,4% da população feminina.

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

No final de 2014 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 constatou-se a redução de 1 trabalhador nesta modalidade contratual. Observa-se, assim, uma redução acentuada deste tipo de contratos desde o ano de 2007, quando existiam 127 contratos de prestação de serviços.



## 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 316 trabalhadores/as, representando um total de 25,2%. Este departamento tem sido o mais representativo desde 2010, seguido do DAEE, com 262 trabalhadores/as (20,9%). Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos nos Órgãos Autárquicos afiguraram-se como os menos representativos, ao constituírem 3,7% da população efetiva.

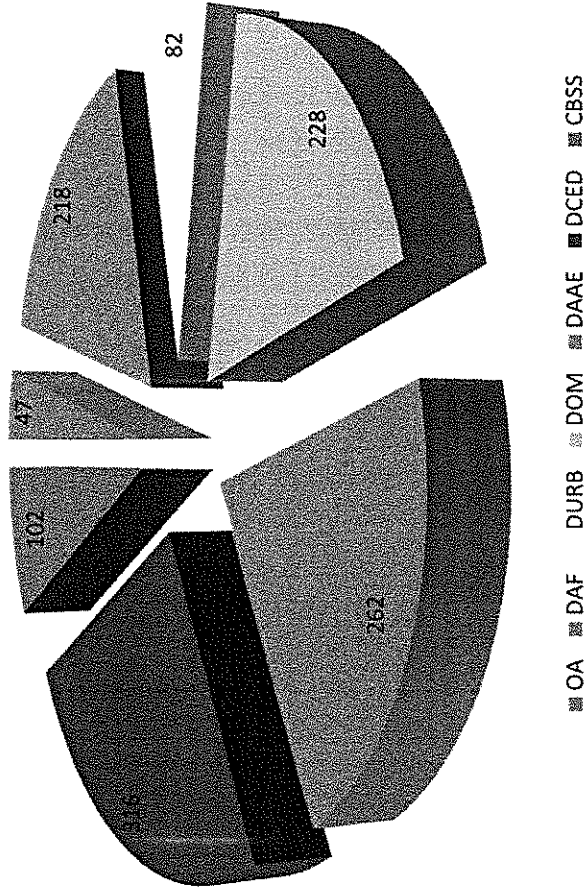
Quadro 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica

Unidade Orgânica	M	F	Total	%
Órgãos Autárquicos	15	32	47	3,7%
Dpt. de Administração Geral, Finanças e Recursos Humanos	71	147	218	17,4%
Dpt. de Urbanismo	26	56	82	6,5%
Dpt. de Obras Municipais	174	54	228	18,2%
Dpt. de Ambiente e Atividades Económicas	166	96	262	20,9%
Dpt. de Cultura, Educação, Desporto, Juventude e Inclusão Social	82	234	316	25,2%
Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal	99	3	102	8,1%
<b>Total</b>	<b>633</b>	<b>622</b>	<b>1255</b>	<b>100%</b>

Salienta-se que a maior oscilação de valores ao nível do número de trabalhadores/as em cada uma das unidades orgânicas, evidenciou-se no DAEE, que teve uma diminuição de 59 elementos (-22,5%), principalmente devido à caducidade do contrato de trabalho de 36 trabalhadores/as, e no DCED, que registou também um decréscimo de 12 elementos (-3,8%).

Em termos gerais, constatou-se o aumento de um trabalhador no Departamento de Urbanismo, enquanto em todas as restantes unidades orgânicas observou-se uma diminuição 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 2014, situou-se em cerca de 43 anos de idade, o que representa um decréscimo de três anos face ao ano anterior.

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

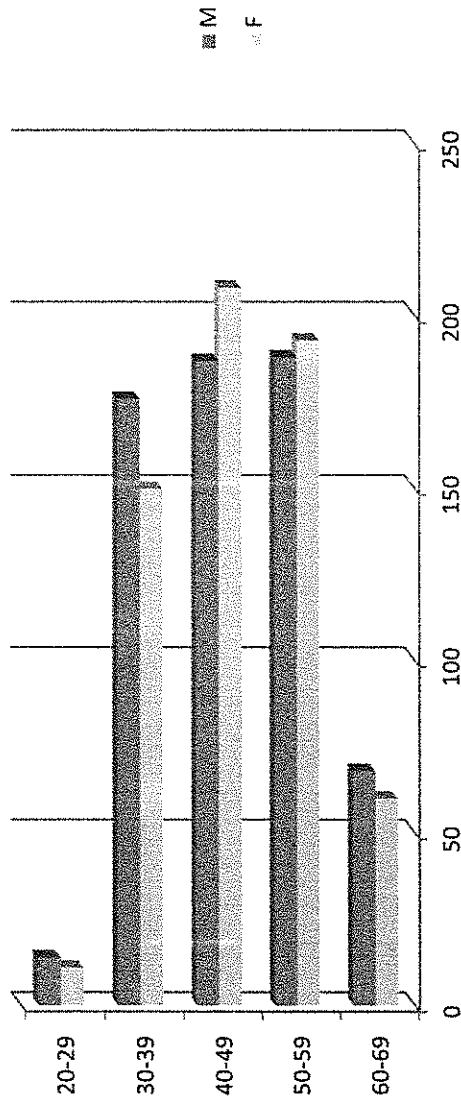
	Diligente - Intermediário/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bambalitos/as		Informática		Outros/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-29	0	0	1	0	0	0	11	0	2	0	0	0	0	0	14	0
	0	0	0	0	5	0	6	0	0	0	0	0	0	0	11	0
	0	0	1	0	5	0	17	0	2	0	0	0	0	0	25	0
30-39	2	2	24	0	16	0	76	0	50	0	4	0	4	0	176	0
	1	1	55	0	51	0	38	0	1	0	0	0	0	0	150	0
	3	3	79	0	67	0	114	0	51	0	4	0	8	0	326	0
40-49	7	7	26	0	16	0	79	0	41	0	3	0	15	0	187	0
	8	8	44	0	61	0	88	0	0	0	1	0	6	0	208	0
	15	15	70	0	77	0	167	0	41	0	4	0	21	0	395	0
50-59	4	4	12	0	24	0	131	0	6	0	1	0	10	0	188	0
	2	2	22	0	58	0	104	0	0	0	2	0	5	0	193	0
	6	6	34	0	82	0	235	0	6	0	3	0	15	0	381	0
60-69	0	0	6	0	7	0	53	0	0	0	0	0	2	0	68	0
	0	0	3	0	8	0	47	0	0	0	0	0	2	0	60	0
	0	0	9	0	15	0	100	0	0	0	0	0	4	0	128	0
Total	13	13	69	0	63	0	350	0	99	0	8	0	31	0	633	0
	11	11	124	0	183	0	283	0	1	0	3	0	17	0	672	0
	24	24	193	0	246	0	633	0	100	0	11	0	48	0	1255	0
Nível médio etário	45,7	45,7	44,4	44,4	48,1	48,1	48,4	48,4	39,9	39,9	42,1	42,1	40,2	40,2	42,8	42,8
	44,8	44,8	42,7	42,7	45,6	45,6	49,6	49,6	39,0	39,0	52,3	52,3	39,8	39,8	44,0	44,0
	45,3	45,3	43,3	43,3	46,3	46,3	49	49	39,9	39,9	44,9	44,9	40,1	40,1	43,4	43,4



No que se refere aos/às Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos/as, os grupos profissionais mais representativos do efetivo global, apurou-se um aumento de cerca de 1 ano de idade em ambas as carreiras relativamente ao ano de 2013, com 49 e 46 anos de idade, pela devida ordem. Por sua vez, os/as Bombeiros/as e os/as Outros/as<sup>1</sup> registaram os valores médios etários mais reduzidos, com cerca de 40 anos de idade, em ambos os casos.

Num âmbito geral, constatou-se ainda que a maior concentração de trabalhadores/as surge na faixa etária compreendida entre os 40 e 49 anos de idade, representando 31,5% do efetivo global, ao passo que os/as trabalhadores/as com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos somam apenas 2% dos efetivos, tornando-se os menos expressivos. Note-se que, em 2013, a maior de concentração de trabalhadores/as verificava-se na faixa etária compreendida entre os 50 e 59 anos de idade.

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



<sup>1</sup> 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 42,8 anos e as mulheres de 44 anos. Observou-se, também, que a maior concentração de elementos do sexo masculino surge na faixa etária dos 50-59 anos, com 188 trabalhadores, apesar de existir também um grande aglomerado de trabalhadores masculinos entre os 40-49 anos, com 187 elementos, enquanto que as mulheres estão em maioria na faixa etária dos 40-49 anos, com uma representatividade de 208 trabalhadoras.



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

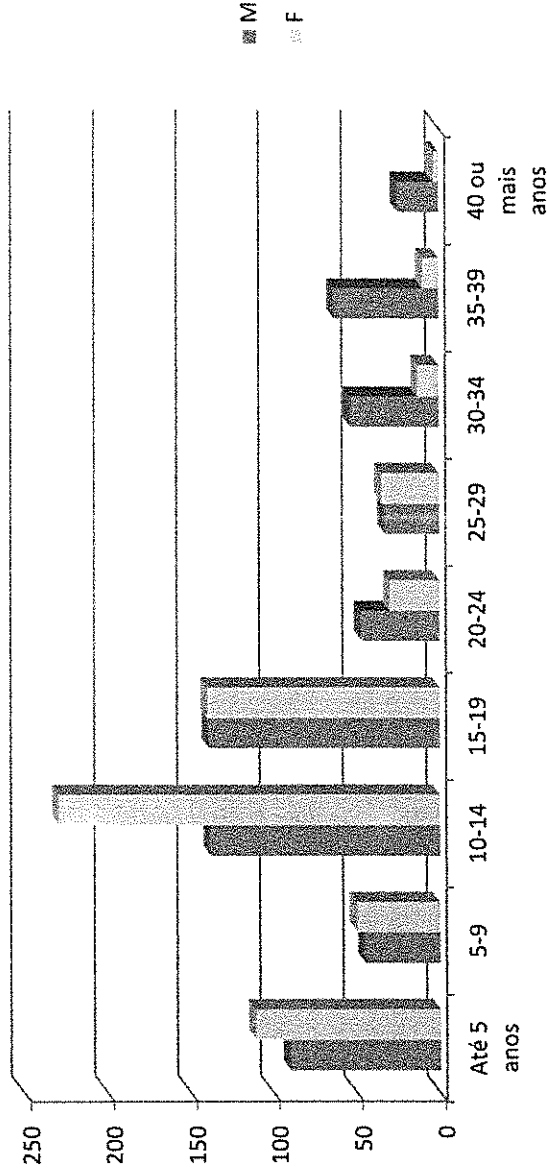
	Dirigente-Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombalho/as		Informática		Outros/as		Total		
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	
Ate 5 Anos	5	1	21	20	6	17	54	69	1	0	1	0	0	0	3	4	90
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	111
	6	0	41	7	23	4	123	12	1	19	1	0	0	0	7	2	201
5-9	0	1	7	11	4	14	12	24	0	0	0	0	1	0	2	0	45
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	50
	1	1	18	13	18	14	36	78	19	23	1	2	1	2	2	6	95
10-14	2	7	13	55	14	65	78	99	0	1	0	0	0	0	3	3	138
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	230
	9	3	68	10	79	12	177	68	33	24	2	4	2	9	9	9	368
15-19	1	1	10	17	12	48	67	67	0	0	1	4	1	0	6	6	139
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	140
	4	1	27	5	60	1	135	135	33	12	5	0	0	15	15	15	279
20-24	1	0	5	9	1	8	24	13	0	0	0	0	0	0	4	0	47
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	30
	0	1	14	2	9	3	37	17	12	9	0	0	0	4	4	1	77
25-29	1	0	4	4	3	19	8	8	0	0	1	0	1	3	3	3	35
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	68
	1	0	6	4	22	7	25	37	9	9	1	1	1	4	4	4	88
30-34	0	1	4	5	7	37	37	37	1	1	1	0	0	3	3	3	53
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	13
	0	1	9	9	5	5	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	66
35-39	1	0	6	3	10	5	42	1	1	1	0	0	1	3	3	3	63
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	10
	1	1	9	9	15	15	43	43	1	1	1	1	1	3	3	3	73
40 ou mais anos	0	0	1	0	6	18	18	18	0	0	0	0	0	0	0	0	25
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	3
	0	0	1	1	8	8	18	18	0	0	0	0	0	1	1	1	28
Total	13	11	69	124	63	183	350	283	99	100	3	8	8	31	17	17	633
	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	T:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	622
	24	13,6	193	14,7	246	21,8	633	19,6	100	15,4	11	17,3	11	48	48	48	1255
Nível médio de antiguidade	12,7	12,7	13,6	13,6	16,2	16,2	12,1	12,1	12	12	27	27	27	16,3	16,3	16,3	13,8
	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	M:	16,1
	13,2	13,9	17,6	17,6	16,2	16,2	15,4	15,4	19,9	19,9	17,8	17,8	17,8	16,1	16,1	16,1	16,1





O quadro anterior permite-nos aferir que o nível médio de antiguidade situou-se em cerca de 16 anos, mais uma unidade que no ano anterior e mais cerca de dois anos face a 2012. Verificou-se também que a maioria dos/as trabalhadores/as definham uma antiguidade que variava entre os 10 e 14 anos, representando uma taxa de 29,3% do efetivo global, situação análoga à do ano anterior.

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 52,9%, enquanto que entre os 15 – 29 anos de antiguidade se registou uma taxa de concentração de 33,8% dos efetivos. Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, entre 30 anos ou mais, a taxa percentual correspondente foi de 13,3%, 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 (19,9 anos), os/as Outros/as (17,8 anos) e os/as Assistentes Técnicos/as (17,6 anos) a possuir as médias de antiguidade mais elevadas. Por sua vez, os/as Dirigentes (13,2 anos), os/as Técnicos/as Superiores (13,9 anos) e os/as Bombeiros/as (15,4 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 0-19 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 50,3% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, 23,3% detinham o 12.º ano ou equivalente, 22,3% 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 detinham maioritariamente habilitações literárias até ao nível do 9.º ano de escolaridade, com uma expressão de 61,6%. Enquanto que 61% dos elementos do sexo feminino encontravam-se maioritariamente nos restantes graus de escolaridade.

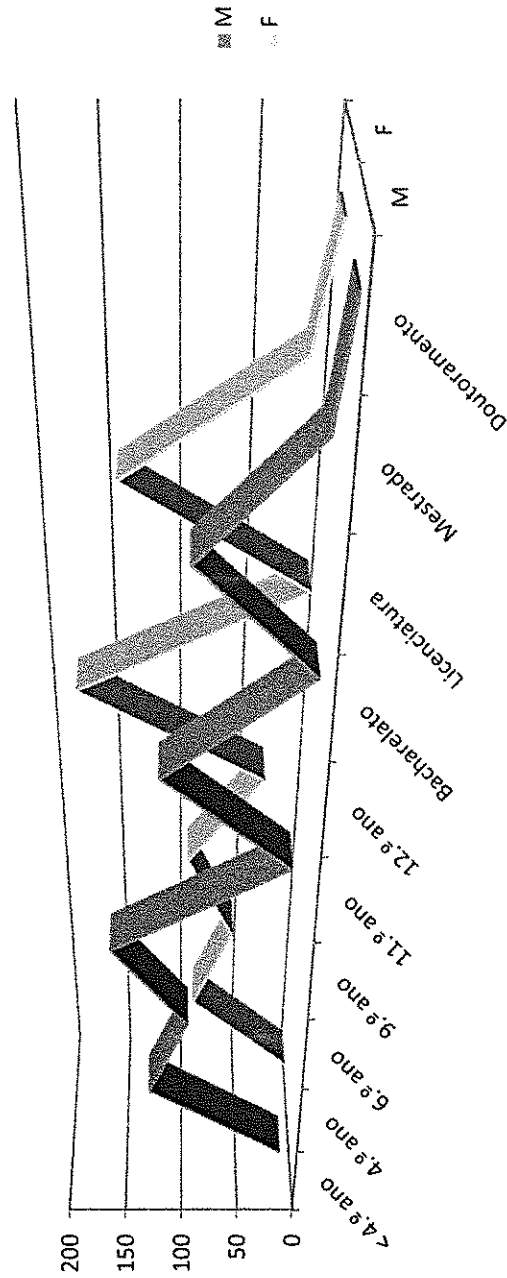
No que se refere aos/às trabalhadores/as com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, mantém-se no mesmo registo do ano de 2013, com uma representatividade de cerca de 1% da população efetiva. Por outro lado, constatou-se que a maioria dos/as trabalhadores/as detém o 12.º ano de escolaridade, com uma representatividade de 23,3%.

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		Acolheu/os		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	12	0
	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	15	0
4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	124	0	1	0	0	0	0	0	127	0
	0	0	0	0	0	0	87	0	0	0	0	0	0	0	89	0
	0	0	0	0	0	0	211	0	1	0	0	0	0	0	216	0
6 anos de escolaridade	0	0	0	0	2	0	86	0	6	0	0	0	0	0	95	0
	0	0	0	0	3	0	53	0	0	0	0	0	0	56	0	
	0	0	0	0	5	0	139	0	6	0	0	0	0	151	0	
9.º ano ou equivalente	0	0	0	0	11	0	98	0	32	0	0	0	0	130	0	
	0	0	0	0	25	0	68	0	0	0	0	0	0	94	0	
	0	0	0	0	36	0	166	0	32	0	0	0	0	249	0	
11.º ano	0	0	0	0	6	0	5	0	6	0	0	0	0	17	0	
	0	0	0	0	26	0	5	0	0	0	0	0	0	34	0	
	0	0	0	0	32	0	10	0	6	0	0	0	0	51	0	
12.º ano ou equivalente	0	0	0	0	34	0	25	0	47	0	0	0	0	115	0	
	0	0	0	0	106	0	64	0	1	0	0	0	0	178	0	
	0	0	0	0	140	0	89	0	48	0	0	0	0	293	0	
Bacharelato	1	0	4	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	7	0	
	0	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	7	0	
	1	0	7	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	14	0	
Licenciatura	10	0	57	0	9	0	0	0	5	0	0	0	0	93	0	
	11	0	109	0	18	0	2	0	0	0	0	0	0	143	0	
	21	0	166	0	27	0	2	0	5	0	0	0	0	236	0	
Mestrado	2	0	7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	11	0	
	0	0	11	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	17	0	
	2	0	18	0	4	0	0	0	1	0	0	0	0	28	0	
Doutoramento	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	
Total	13	0	69	0	63	0	350	0	99	0	0	0	8	633	0	
	11	0	124	0	183	0	283	0	1	0	0	0	3	622	0	
	24	0	193	0	246	0	633	0	100	0	0	0	11	1.255	0	

Entre o grupo de efetivos que detinha uma formação superior, registou-se um decréscimo de três unidades face ao ano anterior, destacando-se um aumento do número de trabalhadores/as detentores/as de mestrado e uma redução do número de trabalhadores/as titulares do grau de licenciatura e doutoramento.

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 2013, no final de 2014 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

	Dirigente Intermédia		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
	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
CP/IP	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	1	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
Outros	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
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	1	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2

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

Em 2014, verificou-se que 23 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 49 anos de idade, mais 2 anos do que em 2013.



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

	Dirigêcia Intermediária/a		Técniço/a Superior/a		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional/a		Bombeiros/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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
35 - 39	0	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	0
45 - 49	0	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	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	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	0

A observação da distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiêcia pelos diversos grupos profissionais permitiu-nos aferir que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais representativo (60,9%), com 9 trabalhadores do sexo masculino e 5 do feminino, apresentando



um resultado médio de cerca de 50 anos de idade. Os/as Assistentes Técnicos/as foram o segundo grupo com maior representatividade, registando um nível médio etário de 42 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 35 e 39 anos de idade, em igualdade com a faixa etária dos 50 – 54 anos, totalizando 43,5% 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 2014 verificou-se um total de 54 trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as, com destaque para as entradas através de Outras Situações, que, com uma representatividade de 81,5%, ilustram principalmente regressos após ausência ao serviço superior a 6 meses. Salienta-se também que não houve qualquer entrada por Procedimento Concursal, à semelhança do ano anterior.

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 Intermediário/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombalros/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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
Outras situações	4	0	3	1	0	1	0	7	0	2	0	0	0	1	8	14
Total	5	0	6	1	0	1	0	15	0	2	0	0	0	1	30	44
	3	0	9	4	1	1	8	22	2	2	0	0	0	4	22	32
	1	0	8	8	7	7	15	15	0	0	0	0	0	1	32	54
	4	0	12	12	8	8	23	23	2	2	0	0	0	5	54	54



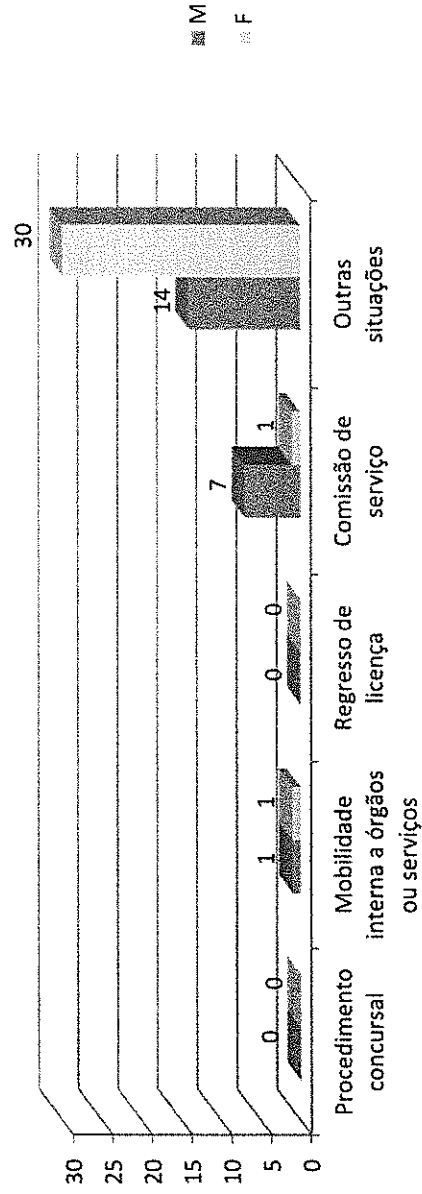


No que respeita às entradas por cargo/carreira é de salientar novamente a predominância de admissões/regressos na carreira de Assistente Operacional, com 23 registos, e a ausência de registos ao nível da carreira de Informática.

Em relação à distribuição das entradas por género verificou-se mais 10 admissões/regressos por parte de trabalhadoras do sexo feminino relativamente ao sexo masculino, seguindo a tendência observada em 2013, em que também se registou mais 26 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 12,5%, comparativamente ao ano passado, no qual se havia observado uma diminuição de 35,1% relativamente ao ano de 2012. Salienta-se, ainda, que durante o ano de 2014 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 141 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 48,9% dos resultados registados.

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

	Diligente-Intermédio/a			Técnico/a Superior			Assistente Técnico/a			Assistente Operacional			Bombelros/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:	
<b>Caducidade</b>	0	0	0	1	0	0	0	0	0	31	6	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32
<b>Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
<b>Sancção disciplinar</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38
<b>Fim da situação de mobilidade interna</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Morte</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Reforma/aposentação</b>	0	1	0	1	0	0	1	0	0	13	4	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
<b>Limite de idade</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
<b>Cessação da comissão de serviço</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
<b>Outros</b>	1	0	0	2	0	0	0	0	0	5	9	11	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3
<b>Total</b>	6	1	1	11	0	0	2	0	0	35	40	51	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	71
	1	7	7	14	0	0	14	0	0	97	14	97	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	141



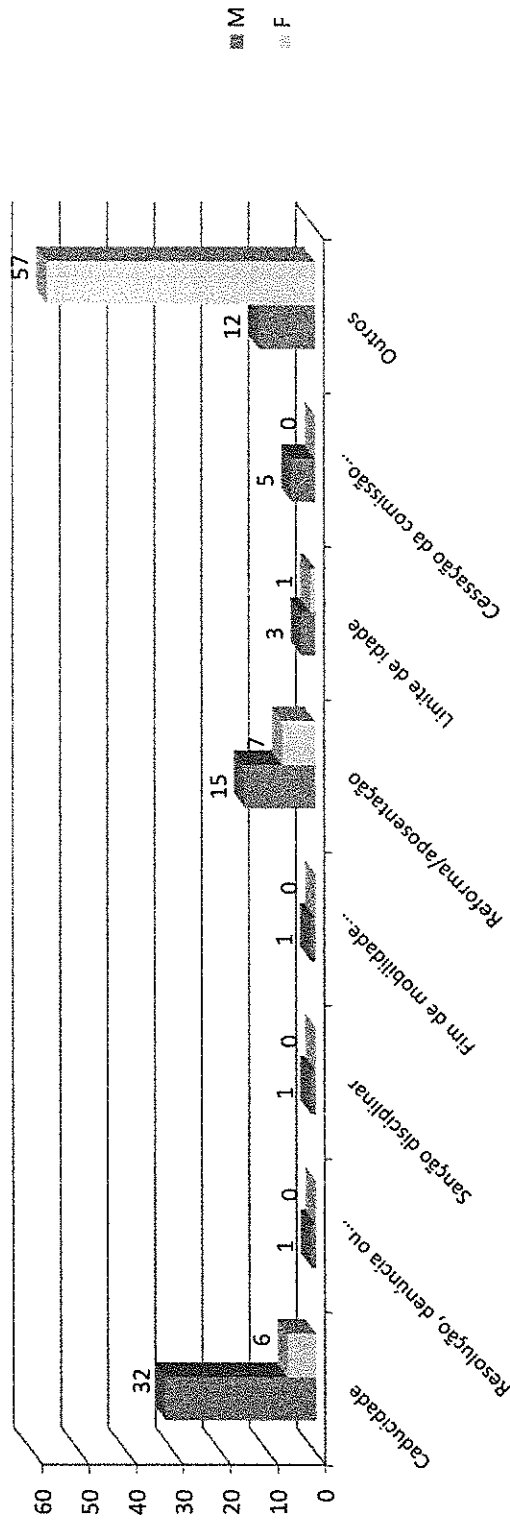
O segundo motivo que originou maior nmero de saídas foi a Caducidade de contratos, que com 38 registos, perfaz 27% do total dos valores apurados.

No que respeita às desvinculações por aposentação verificou-se um total de 26 saídas, 5 das quais por limite de idade, o que representa uma taxa de 18,4%. Relativamente a 2013, verificou-se um aumento 13 desvinculações por este motivo.

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 68,8%, seguida pelos/as Assistentes Técnicos/as e Técnicos/as Superiores que, com um igual registo, totalizam 19,9% das saídas/ausências. Por outro lado, as restantes carreiras contabilizaram os menores valores, com um total de 16 saídas.

As trabalhadoras do sexo feminino desvincularam-se em maior número, à semelhança do ano anterior, com o total de 71 saídas/ausências, apesar de registarem apenas uma saída/ausência 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 2014 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 2014, verificou-se um aumento de 93,2%, 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 2014 não foram ocupados 56 postos de trabalho que estavam previstos no Mapa de Pessoal, principalmente devido ao facto dos procedimentos concursais que haviam sido abertos não terem sido concluídos, assim como em parte devido à não abertura de procedimentos concursais. Comparativamente com o ano anterior, constatou-se que o número de postos de trabalho não ocupados aumentou em 55,6%.

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	Bombelinas	Informatica	Outros/as	Total
Não abertura de procedimento concursal	T: 1	T: 5	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 7
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 improrrogável	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T: 0	T: 3	T: 0	T: 44	T: 0	T: 0	T: 2	T: 49
<b>Total</b>	<b>T: 1</b>	<b>T: 8</b>	<b>T: 1</b>	<b>T: 44</b>	<b>T: 0</b>	<b>T: 0</b>	<b>T: 2</b>	<b>T: 56</b>



A dificuldade de recrutamento que mais se evidenciou, resulta de Procedimento Concursal em Desenvolvimento, tal como foi referido, com um total de 87,5% dos registos. Seguidamente, como a segunda maior dificuldade de recrutamento, surge a Não Abertura de Procedimento Concursal, com uma percentagem de 12,5%.

Salienta-se, também, que relativamente a cada uma das parcelas consideradas, os/as Assistentes Operacionais e os/as Técnicos/as Superiores foram as categorias onde ocorreram maiores dificuldades de recrutamento, tal como em 2013, com uma representatividade de 78,6% e 14,3%, respetivamente.

### 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

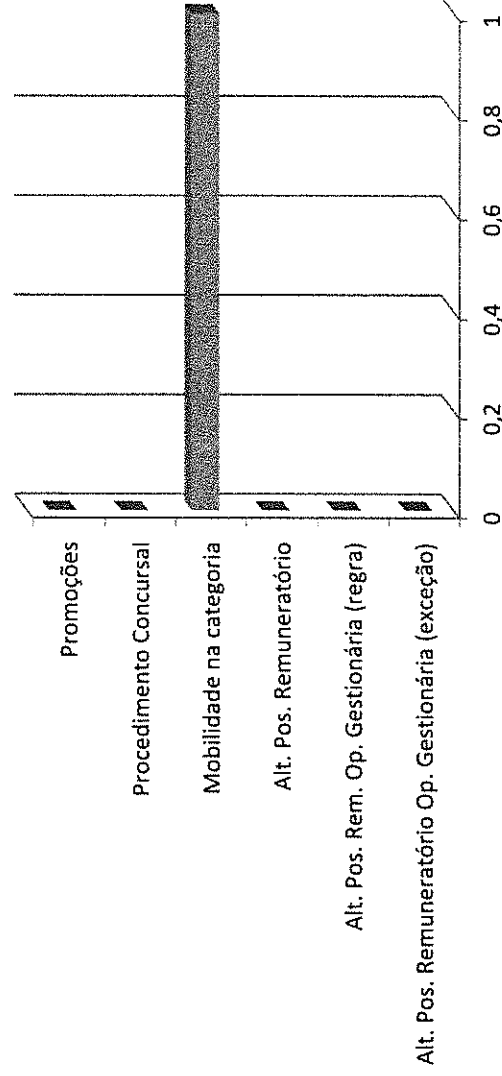
	Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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 (regia)	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Em 2014 verificou-se 1 mudança de situação devido a uma consolidação de Mobilidade na Categoria, evidenciando-se uma tendência para diminuição deste tipo de registos, uma vez que face a 2013 houve uma redução de 50%.

Esta ocorrência observada registou-se ao nível dos/as Outros/as, abrangendo um elemento do sexo masculino, que pertence à carreira de Fiscal Municipal.

Esta situação demonstra uma profunda mudança desde o ano de 2010, uma vez que, para além de representar um decréscimo de 234 unidades, não se verificaram quaisquer modificações de situação devido a alterações de posicionamento remuneratório obrigatórias ou por opção gestionária (encontrando-se ambas vedadas através da Lei 83-C/2013 de 31 de Dezembro - Lei de Orçamento de Estado para 2014).

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 permitiu apurar um total 191.586 horas, que representam um decréscimo de 9,6% em relação ao ano de 2013, contrariando a tendência dos últimos dois anos, onde se tinha observado acréscimos de 13,6% e 5,6%, respetivamente. A última tendência decrescente ao nível da realização de trabalho suplementar ocorreu entre os anos de 2009 e 2010, na ordem dos 21,7%.

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

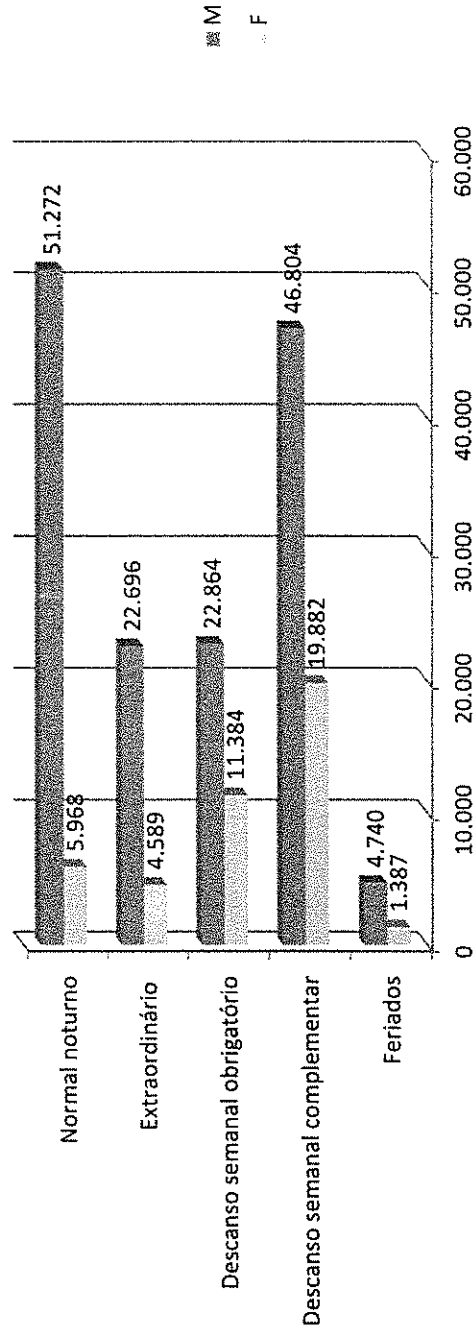
Horário de Trabalho	M	F	Total
Normal noturno	51.272	5.968	57.240
Extraordinário	22.696	4.589	27.285
Descanso semanal obrigatório	22.864	11.384	34.248
Descanso semanal complementar	46.804	19.882	66.686
Feriatos	4.740	1.387	6.127
<b>Total</b>	<b>148.376</b>	<b>43.210</b>	<b>191.586</b>

Os registos de trabalho suplementar em períodos de Descanso Semanal Complementar e Normal Noturno foram os que contabilizaram os maiores valores, com somatórios de, respetivamente, 66.686 e 57.240 horas, à semelhança do ano anterior.

Também à semelhança do ano transato, é nos Feriatos que se verifica o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 6.127 horas, valor que representa um decréscimo de 1,4%.

No que concerne à distribuição por género, os homens continuam a evidenciar-se por terem efetuado 77,4% das horas de trabalho suplementar realizadas, valor aproximado do apurado em 2013, maioritariamente no período Normal Noturno. Por seu lado, as mulheres executaram apenas 22,6% 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 2014 registou-se uma taxa de absentismo de 11,9%, com um total de 36.746 dias de ausência, o que representa um aumento de 9% do volume total registado, em comparação com o ano de 2013. Esta tendência é contrária ao que se tinha verificado no ano anterior, quando ocorreu uma redução 4,7% do total de absentismo.



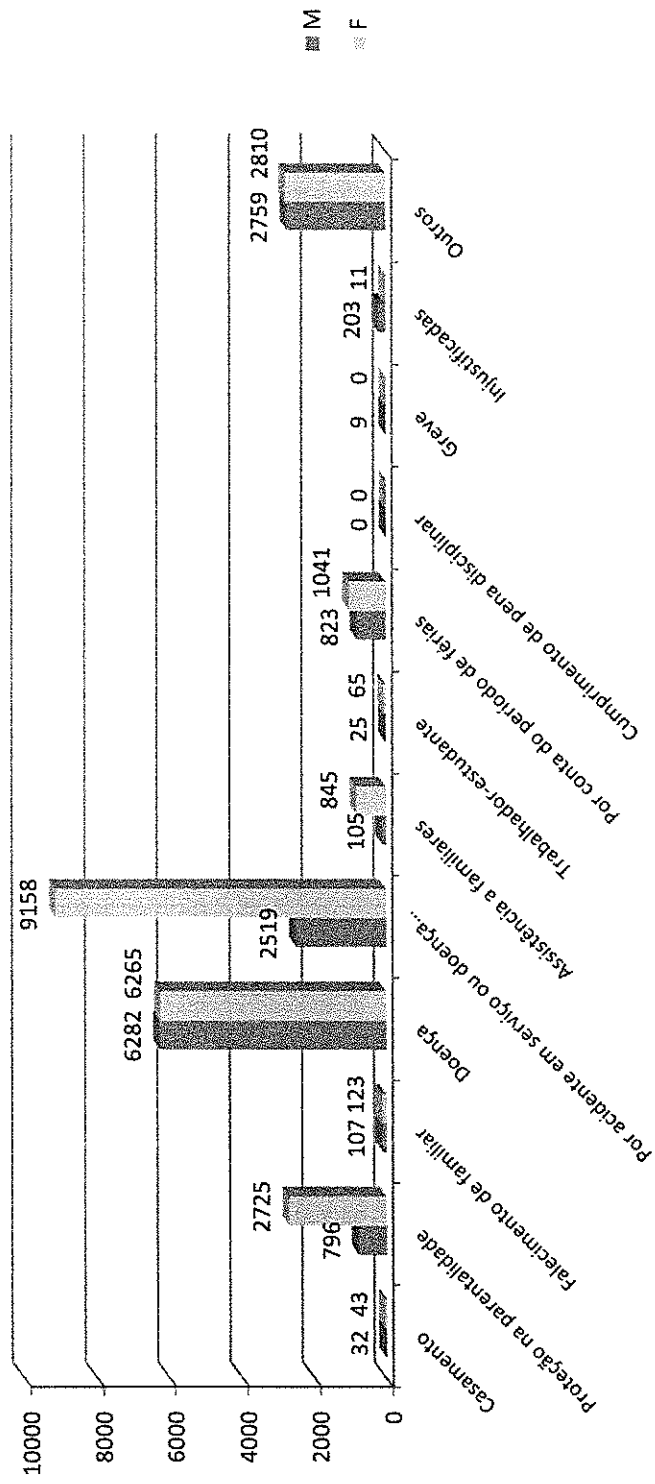
Quadro 14 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por Cargo/Carreira segundo o motivo e gênero

	Dirigente - Intermediária/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:	
Casamento	0	0	11	0	0	0	10	0	11	0	0	0	0	0	0	0	32
	0	0	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43
	0	0	54	0	0	0	10	0	11	0	0	0	0	0	0	0	75
Proteção na parentalidade	0	0	181	0	61	0	267	0	174	0	50	0	63	0	0	0	796
	0	0	888	0	1.284	0	423	0	0	0	130	0	0	0	0	0	2.725
	0	0	1.069	0	1.345	0	690	0	174	0	180	0	63	0	0	0	3.521
Falecimento de familiar	0	0	16	0	14	0	56	0	14	0	2	0	5	0	0	0	107
	0	0	10	0	36	0	77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	123
	0	0	26	0	50	0	133	0	14	0	2	0	5	0	0	0	230
Doença	0	0	326	0	497	0	4.761	0	239	0	10	0	449	0	0	0	6.282
	0	0	891	0	1.384	0	3.871	0	3	0	31	0	85	0	0	0	6.265
	0	0	1.217	0	1.881	0	8.632	0	242	0	41	0	534	0	0	0	12.547
Por acidente em serviço ou doença profissional	0	0	26	0	53	0	1.605	0	835	0	0	0	0	0	0	0	2.519
	0	0	419	0	1.451	0	7.265	0	0	0	11	0	12	0	0	0	9.158
	0	0	445	0	1.504	0	8.870	0	835	0	11	0	12	0	0	0	11.677
Assistência a familiares	0	0	12	0	33	0	39	0	17	0	4	0	0	0	0	0	105
	0	0	159	0	296	0	359	0	0	0	0	0	31	0	0	0	845
	0	0	171	0	329	0	398	0	17	0	4	0	31	0	0	0	950
Trabalhador-estudante	0	0	9	0	11	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
	0	0	2	0	43	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65
	0	0	11	0	54	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90
Por conta do período de férias	7	0	106	0	118	0	506	0	9	0	6	0	71	0	0	0	823
	10	0	237	0	364	0	399	0	0	0	3	0	28	0	0	0	1.041
	17	0	343	0	482	0	905	0	9	0	9	0	99	0	0	0	1.864
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	0	0	0
Greve	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	0	0	0	0	42	0	144	0	0	0	0	0	17	0	0	0	203
	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
	0	0	0	0	42	0	155	0	0	0	0	0	17	0	0	0	214
Outros	0	0	588	0	254	0	1.805	0	10	0	7	0	102	0	0	0	2.759
	0	0	1.047	0	524	0	1.200	0	0	0	0	0	39	0	0	0	2.810
	0	0	1.635	0	778	0	3.005	0	10	0	7	0	141	0	0	0	5.569
Total	7	0	1.275	0	1.083	0	9.198	0	1.318	0	72	0	707	0	0	0	13.660
	10	0	3.696	0	5.382	0	13.625	0	3	0	145	0	195	0	0	0	23.086
	17	0	4.971	0	6.465	0	22.823	0	1.321	0	247	0	902	0	0	0	36.746

A Doença continua a ser a principal causa de absentismo, com 34,1% do somatório total de ausências, representando valores aproximados aos registados em 2013, apesar de se ter verificado um decréscimo de 0,3%, uma tendência já observada no ano anterior, em que se verificou uma redução de 19,5% em relação a 2012.

As ausências por Acidente em Serviço/Doença Profissional, assim como as faltas dadas por Outros motivos, continuam a ser as causas mais relevantes logo a seguir à Doença, com valores respetivos de 31,8% e de 15,2%, salientando-se que, em comparação com 2013, este tipo de ausências tiveram um aumento de 45,9% e 9,6%, na devida ordem.

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 Faltas Injustificadas foram os que tiveram maiores alterações, com uma redução de absentismo de 99,1%, no primeiro caso, e um acréscimo de 96,3% no segundo. Por outro lado, em termos de absolutos, constatou-se que a maior alteração face ao ano de 2013, ocorreu ao nível das faltas por Acidente em Serviço/Doença Profissional, que tiveram um aumento de 3.674 registos.

Os/As Assistentes Operacionais continuam a ser o grupo profissional que mais ausências totalizou, com 22.823 faltas, o que representa 62,1% do somatório total, verificando-se um aumento de cerca de 10,5% em relação ao ano passado, seguindo a tendência crescente verificada em 2013.

Por sua vez, evidenciou-se que foi no cargo de Dirigente Intermédio/a e na carreira de Outros/as que se constatou as maiores reduções de absentismo face a 2013, com decréscimos percentuais de 84,1% e 3,9%, respetivamente.

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 (mais cerca de 7 dias do que em 2013), à semelhança dos/as Assistentes Técnicos/as, com uma média de 26 dias de ausência anuais (valor idêntico ao de 2013).

A média mais baixa de absentismo registada torna a incidir no grupo de pessoal Dirigente, com 0,7 faltas anuais e representando uma redução de cerca de 3 dias face ao ano anterior.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se um registo de 23.086 dias de ausência no sexo feminino, face a 13.660 dias de faltas por parte dos elementos do sexo masculino, o que se traduz em taxas de absentismo de 15,1% e de 8,8%, respetivamente. Com estes valores observámos um aumento, em relação ao ano passado, de 2.406 registos no que respeita às mulheres e de 631 dias no que concerne aos homens.

O sexo feminino continua a ser o género que mais se ausenta ao serviço desde 2008, 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 89,7%, enquanto que os



registos mais equativos ocorreram nas ausências por Doença, com um registo muito aproximado por parte de ambos sexos, sem que a diferença dos respetivos somatórios chegue a atingir 1%.

## 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 19.918.413,89€, sendo que as Remunerações Base representam 84,5% do total de encargos com pessoal durante o ano. Denota-se uma redução de 3,6% no valor total da despesa face ao ano de 2013, que se traduz em 743.723,15€.

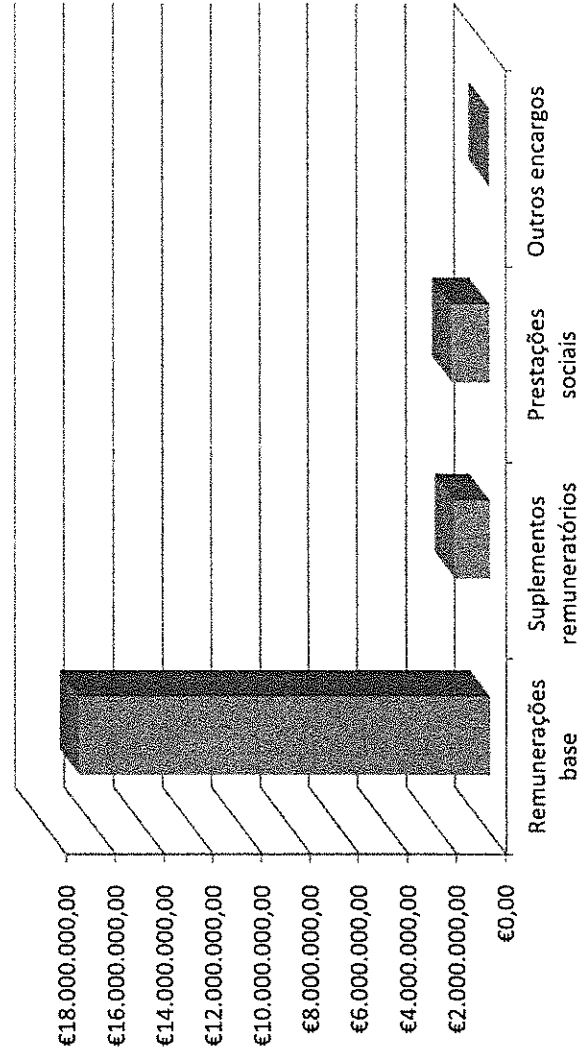
Quadro 15 – Total de encargos com pessoal durante o ano

	Valor (euros)
Remunerações base	T: 16.833.712,23€
Suplementos remuneratórios	T: 1.456.897,28€
Prémios de desempenho	T: 0,00€
Prestações sociais	T: 1.570.976,07€
Outros encargos com pessoal	T: 56.828,31€
Total	T: 19.918.413,89€

Evidencia-se, também, que em comparação com o ano de 2013, houve uma redução de 3,84% nos encargos com Remunerações base (672.905,95€), uma diminuição nos valores relativos Suplementos Remuneratórios, de 6,23% (96.737,65€), um decréscimo nas Prestações Sociais de 1,6% (25.579,31€) e um aumento de 966,49%, equivalente a 51.499,76€ nos Outros encargos com pessoal.

Saliente-se ainda que em relação às despesas médias mensais gerais do Município de Setúbal, registou-se um valor de 1.659.867,82€, o que equivale a uma diminuição de 3,6%. No que diz respeito aos gastos com cada um/a dos/as trabalhadores/as, apurou -se um valor médio anual de 15.871,25€, mais 474,72€ que em 2013.

Gráfico 12 – Total de encargos com pessoal durante o ano



No que respeita ao leque remuneratório, apurou-se que o vencimento mais alto auferido nesta Câmara Municipal é 6,4 vezes mais elevado que o mais baixo.



### 5.2. Suplementos remuneratórios

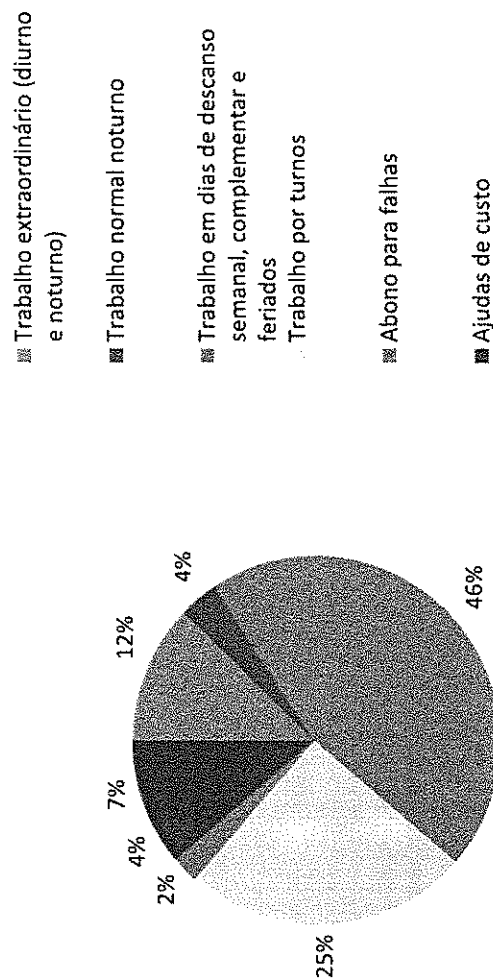
O somatório das verbas despendidas em suplementos remuneratórios foi de 1.456.897,28€, o que representa um decréscimo de 6,2% face ao ano transato, sendo que a maior verba gastou-se a despesas com trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, ainda que com um aumento de 0,9% relativamente a 2013.

Salienta-se, desta forma, que houve uma redução na maioria das rubricas discriminadas no Quadro 16, com exceção para o trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, como foi indicado anteriormente, e nas Ajudas de Custo, que apresentaram um acréscimo de 26,7% face ao ano anterior. Por sua vez, ao nível do Trabalho extraordinário (diurno e noturno) e do Trabalho normal noturno registaram-se reduções de 20,2% e 25%, respetivamente.

Quadro 16 – Suplementos remuneratórios

	Valor (euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T: 178.192,01€
Trabalho normal noturno	T: 51.074,34€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T: 663.786,11€
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: 366.898,94€
Abono para falhas	T: 34.555,22€
Participação em reuniões	T: 0,00€
Ajudas de custo	T: 62.708,40€
Representação	T: 99.682,26€
Secretariado	T: 0,00€
Outros suplementos remuneratórios	T: 0,00€
Total	T: 1.456.897,28€

Gráfico 13 – Suplementos remuneratórios



### 5.3. Prestações Sociais

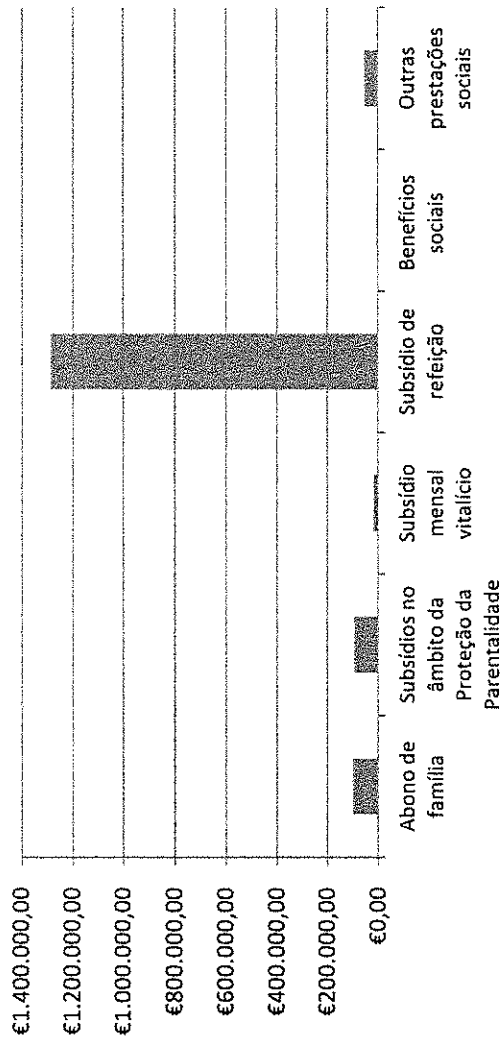
As prestações sociais pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 1.570.976,07€, sendo que o Subsídio de Refeição foi a rubrica que registou o maior volume de verba despendida, com um total de 1.288.194,45€ e uma representatividade de 82%.

Com os menores registos surgem os Benefícios Sociais (5.957,68€) e o Subsídio mensal vitalício (20.857,68€), com uma percentagem conjunta de apenas 1,7% do valor despedido pelo Município em prestações sociais.

Quadro 17 – Prestações Sociais

	Valor (euros)
Abono de família	T: 103.196,30€
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T: 96.988,47€
Subsídio de educação especial	T: 0,00€
Subsídio mensal vitalício	T: 20.857,68€
Subsídio de refeição	T: 1.288.194,45€
Subsídio de funeral	T: 0,00€
Subsídio por morte	T: 0,00€
Benefícios sociais	T: 5.957,68€
Outras prestações sociais	T: 55.781,49€
<b>Total</b>	<b>T: 1.570.976,07€</b>

Gráfico 14 – Prestações Sociais



Relativamente a 2013, houve uma redução deste tipo de despesas em 1,6%, evidenciando-se os decréscimos nos encargos com Subsídio por morte (100%), Abono de família (11,1%), Subsídio de refeição (2,6%) e Subsídio Mensal Vitalício (1,7%). Por sua vez, verificou-se um incremento



das despesas relacionadas com Outras prestações sociais (44%), Benefícios Sociais (15,4%) e Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade (8,2%).

#### 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 5.957,68€ para pagamento de subsídio de estudos, mais 793,16€ do que em 2013.

Quadro 18 – Benefícios de apoio social

	Valor (euros)
Grupos desportivos/casa de pessoal	T: 0,00€
Refeitórios	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: 5.957,68€
Apoio socioeconómico	T: 0,00€
Outros benefícios sociais	T: 0,00€
<b>Total</b>	<b>T: 5.957,68€</b>





## 6. SAÚDE OCUPACIONAL

### 6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho

No ano de 2014, contabilizaram-se 86 acidentes em serviço, representando um decréscimo de 28,3% face a 2013, sendo que 77 ocorreram no local de trabalho e 9 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	Mortais	Total	Sem baixa	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais	Total
<b>Número total de acidentes sem baixa</b>												
H	10	-	-	-	0	10	0	-	-	-	0	0
M	5	-	-	-	0	5	4	-	-	-	0	4
Total	15	-	-	-	0	15	4	-	-	-	0	4
<b>Número de Acidentes com baixa</b>												
H	-	5	27	13	0	45	-	0	1	0	0	1
M	-	1	11	5	0	17	-	0	4	0	0	4
Total	-	6	38	18	0	62	-	0	5	0	0	5
<b>Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano</b>												
H	-	12	480	1.141	0	1.633	-	0	0	0	0	0
M	-	1	133	323	0	457	-	0	30	0	0	30
Total	-	13	613	1.464	0	2.090	-	0	30	0	0	30
<b>Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores</b>												
H	-	5	66	154	0	225	-	0	0	0	0	0
M	-	18	16	407	0	441	-	0	0	0	0	0
Total	-	23	82	561	0	666	-	0	0	0	0	0

Entre os acidentes ocorridos no local de trabalho, 80,5% 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 15 sinistros, o que representa um acréscimo de 50% face a 2013.



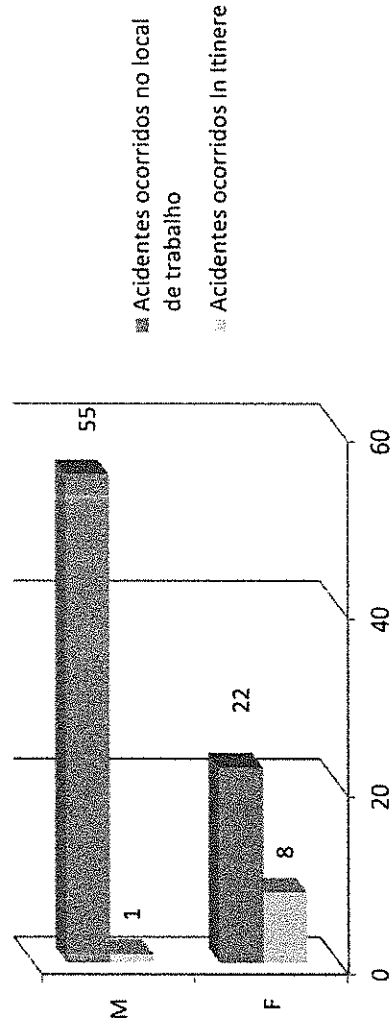
De realçar que, de entre os 77 acidentes ocorridos no local de trabalho, os homens contabilizaram 71,4% das ocorrências, face aos 28,6% registados pelas mulheres, situação semelhante à do ano anterior, em que o sexo masculino obteve 65,3% do total dos registos.

Quanto aos acidentes "In Itinere", constatou-se que 55,6% dos mesmos deram origem a perda de dias com baixa, por um período de ausência do trabalho compreendido entre 4 a 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 fatores, em virtude dos acidentes verificados com baixa. Saliente-se que a média verificada no ano de 2013 foi de 16 dias.

Relativamente ao ano anterior, constatou-se um aumento de 24,7% do total de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano. Além disso, observou-se uma média de cerca de 33,7 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




Ao analisarmos o número total de acidentes por género, percebemos que o sexo masculino sofreu mais 26 acidentes que o sexo feminino, tendência verificada nos últimos 8 anos, apesar deste valor ter apresentado um acréscimo de 44,4% relativamente a 2013, traduzido em 8 acidentes. Salienta-se ainda que, face ao ano anterior, o número de acidentes registados pelo sexo masculino foi inferior em 24,3%, enquanto que o sexo feminino registou o menos 34,8% 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, tendência que se mantém desde 2007.

De referir que, como método de prevenção e sensibilização, foram ministradas 26 ações de formação em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em que participaram 227 trabalhadores/as. Em comparação com o ano de 2013, foi registado um aumento de 16 de ações de formação e sensibilização nestas matérias, bem como um acréscimo de 73 participantes.

Ao nível da descrição dos custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais foram despendidos 11.404,54€, 8.752,21€ para aquisição de Equipamentos de Proteção e 2.652,34€ com Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho, menos 19.014,04€ que no ano transato.

## 6.2. Atividades de Medicina do Trabalho

No decorrer do ano de 2014 realizaram-se 87 exames no âmbito da medicina do trabalho, os quais tiveram um custo de 31,68€. O número de exames realizados tem vindo a sofrer variações, verificando-se este ano a realização de menos 1.083 exames, facto associado à ausência de uma equipa de medicina do trabalho durante quase a totalidade do ano em análise.

Quadro 20 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

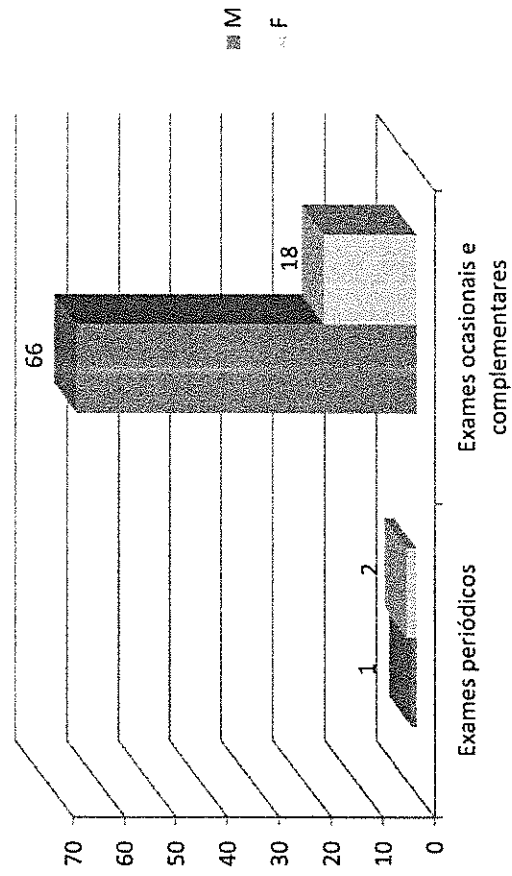
	Número			Total	Total (Euros)		
	M	F	Total		M	F	Total
Total dos exames médicos efetuados:	T: 67	20	87	31,68€	0,00€	31,68€	
Exames de admissão	T: 0	0	0	0,00€	0,00€	0,00€	
Exames periódicos	T: 1	2	3	0,00€	0,00€	0,00€	
Exames ocasionais e complementares	T: 66	18	84	31,68€	0,00€	31,68€	
Exames de cessação de funções	T: 0	0	0	0,00€	0,00€	0,00€	
Despesas com medicina no trabalho							
Vistas aos custos de trabalho		T: 0	0			3.572,10€	

Como se constata através do quadro acima, a grande maioria de exames teve um carácter ocasional e complementar, com 84 situações, verificando-se ainda a realização de 3 exames periódicos.

Além disso, constatou-se que o preço médio por cada exame realizado foi de 0,36€, o que revela uma diminuição de 0,72€ face ao mesmo valor apurado em 2013. No entanto, se tivermos em conta que em 2007 se despendeu, em média, 9,04€ por exame e 10,56€ em 2009, estamos perante uma quebra bastante acentuada de valores.

Entre ambos os sexos, verificou-se que o sexo masculino realizou o maior número de exames, com uma representatividade de 77%, tendo também registado a totalidade da despesa concretizada, de 31,68€.

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 2014 verificou-se o total de 90 trabalhadores/as que foram abrangidos/as por casos de incapacidade declarados por via de acidente de trabalho, menos 20 situações apuradas que no ano anterior.

Ao analisarmos os casos de incapacidade decorrentes do ano de 2014, 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 37,1% nestes casos. Por sua vez, registaram-se 23 casos de Incapacidade Permanente Parcial, traduzindo um aumento de 19 ocorrências face a 2013. Além disso, foi ainda constatado um caso de Incapacidade Temporária Parcial, à semelhança do ano transato.

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

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

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 30 casos provocados por agentes físicos durante o ano em análise, o que representa uma diminuição de 68,1% relativamente ao ano anterior, uma tendência que contrasta com os dados observados em 2013, em que se registou um

aumento de 77,4%. Por sua vez, em relação ao número de dias de ausência verificados em função dos casos de doença profissional, observaram-se 2.514 registos, menos 1.644 dias que em 2013. Neste caso, a tendência observada também foi inversa, uma vez que entre 2012 e o ano de 2013 havia-se observado um acréscimo de 217,6%, que se traduz em 2.849 dias.

Importa ainda registar, que no ano de 2014 foram efetuadas 2 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. Saliente-se que em 2013 ocorreram 5 ações de reintegração profissional, também através de mobilidade interna, enquanto que em 2012 não houve qualquer registo.

**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 2014 realizaram-se 224 ações de formação, o que representa um acréscimo de 101,8% face ao ano anterior e que consolida a tendência para aumento do número de sessões formativas que se tinha verificado em 2013.

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:	
Internas	107	2	0	0	0	0	0	0
Externas	95	17	1	2	1	2	2	2
Total	202	19	1	2	1	2	2	2

Do total de ações de formação profissional realizadas, 109 foram de carácter interno e 115 de foro externo, o que em termos percentuais, representa um acréscimo de 58% no caso da formação interna e um aumento de 173,8% em relação à formação externa, face a 2013. Ainda em relação às ações de carácter interno e externo apurou-se uma diferença de 6 sessões, com preponderância para as de foro externo, situação inversa à do ano anterior.

Tal como se tem vindo a observar desde o ano de 2008, a grande maioria das ações de formação realizadas teve uma carga horária inferior a 30 horas, somando um total de 90,2%, seguidas de 19 cursos com uma duração compreendida entre as 30 e as 59 horas e de 3 ações com uma duração compreendida entre as 60 e 120 horas, ou mais.

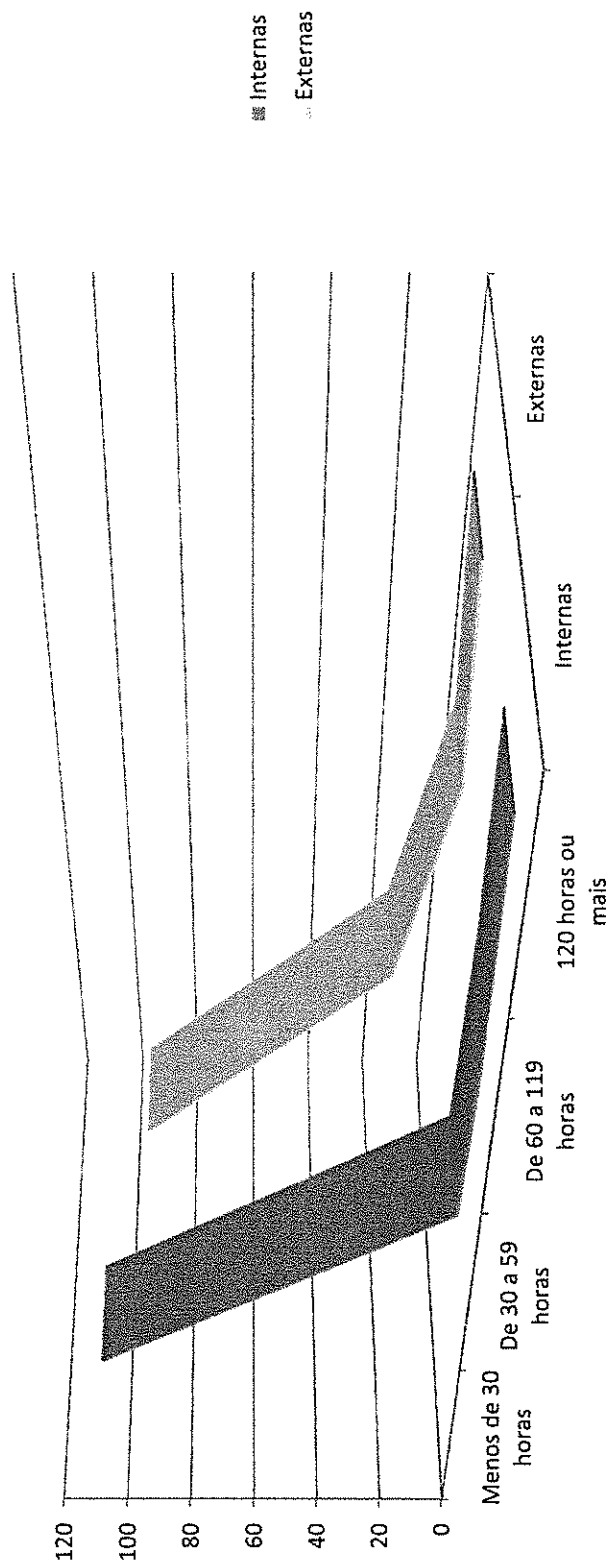
No que se refere aos custos, gastou-se 6.544,17€ com a realização de formação profissional, sendo que 747,27€ foram despendidos em ações internas e 5.796,90€ em formação externa. Comparativamente a 2013, o total de custos com ações de formação profissional aumento em cerca de 34,5%, equivalente a 1.678,35€.



Calculada a média, terão sido gastos cerca de 29,2€ por cada curso ministrado, menos 14,6€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado, uma tendência que se evidencia desde 2009, quando o valor médio registado era de 891€.

Destaca-se, ainda, que no âmbito da autoformação houve a participação dos/as trabalhadores/as da autarquia em 43 ações, 42 das quais com uma duração inferior a 30 horas e 1 com um limite estimado entre as 30 e as 59 horas.

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 1.617 participações em ações de formação, 1.345 resultaram de frequência de ações de formação interna e 272 do foro externo, revelando uma taxa de participação de 128,8% e um aumento de 54,1% face às presenças assinaladas em 2013.

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 Intermediário/a	19	15	12	11			57
Técnico/a Superior	130	250	31	102			513
Assistente Técnico/a	86	384	10	15			495
Assistente Operacional	161	210	66	6			443
Bombeiros/as	6	0	12	0			18
Informática	19	4	1	0			24
Outros/as	40	21	4	2			67
<b>Total</b>	<b>461</b>	<b>884</b>	<b>156</b>	<b>156</b>			<b>1.617</b>

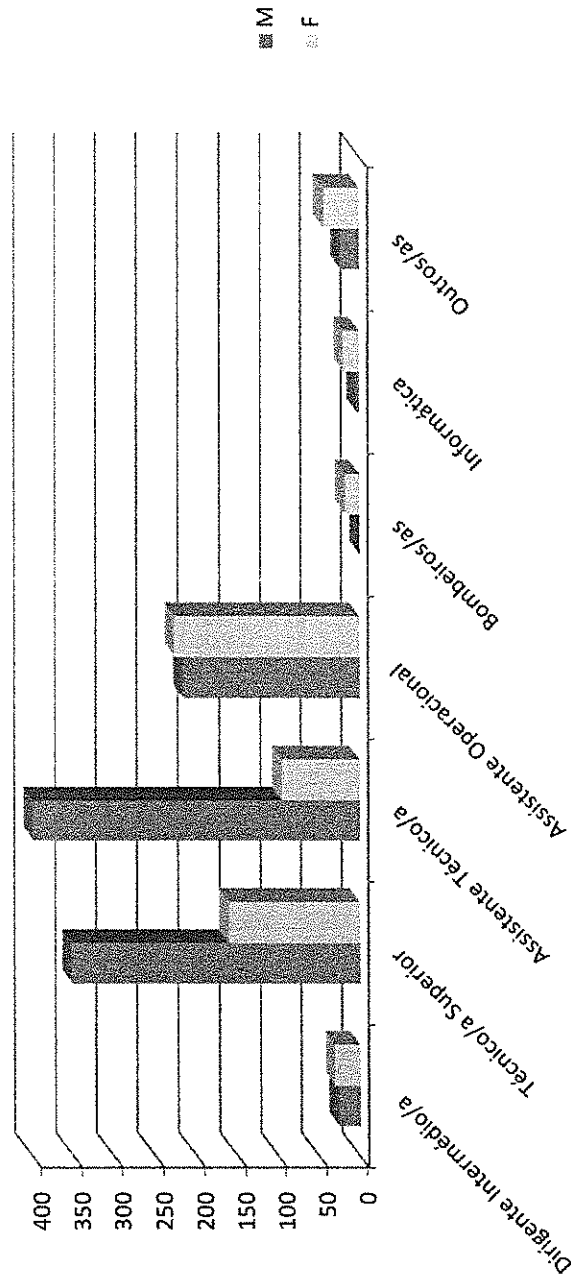
Ao nível das ações de formação interna, que contaram com a presença média de 12 participantes, através de grupos constituídos por 4 homens e 8 mulheres, pôde observar-se que o grupo dos/as Assistentes Técnicos foi o mais participativo com 470 presenças, desdoblado os/as Assistentes Operacionais, com 371 presenças, que assinalavam o maior número de registos em 2013. Por seu lado, os/as Técnicos/as Superiores tiveram 380 participações, sendo o segundo grupo profissional com maior representatividade.

No que concerne às ações de carácter externo, a média de presenças por ação foi de cerca de 2 participantes, em turmas constituídas por 1 homem e 1 mulher, tendo sido registado um maior número de presenças por parte dos/as Técnicos/as Superiores, situação semelhante a 2013, com 133 presenças, seguidos dos/as Assistentes Operacionais que contabilizaram 72 participações.

Relativamente à presença de ambos os sexos, nos referidos cursos de formação profissional, e à semelhança dos últimos 8 anos, verificou-se que o sexo feminino continua a registar mais participações que o sexo masculino, com os respetivos valores de 59% e 41%.

Relativamente à presença de ambos os sexos, nos referidos cursos de formação profissional, e à semelhança dos últimos 7 anos, verificou-se que o sexo feminino continua a registar mais participações que o sexo masculino, com os respetivos valores de 63,1% e 36,9%.

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




Em relação às ações de formação autopostas constatou-se um total de 43 participações, 30 das quais por parte do sexo feminino e 13 do sexo masculino. Salienta-se que, neste âmbito, os/as Técnicos/as Superiores tiveram uma representatividade de 86%, com 37 participações.

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

Das 1.617 participações nas referidas 224 ações de formação profissional, apurou-se um total de 13.065 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, menos 7 horas em média que no 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 Intermediário/a	136	109	160	112	517		
Técnico/a Superior	969	1.763	332	989	4.053		
Assistente Técnico/a	572	2.666	84	99	3.421		
Assistente Operacional	794	1.418	1.727	214	4.153		
Bombeiros/as	60	0	225	0	285		
Infermática	141	23	14	0	178		
Outros/as	276	140	28	14	458		
<b>Total</b>	<b>2.948</b>	<b>6.119</b>	<b>2.570</b>	<b>1.428</b>	<b>13.065</b>		

Entre as presenças de foro interno, foram os/as Assistentes Técnicos/as e os/as Técnicos/as Superiores que registaram o maior número horas despendidas em formação, com os respetivos somatórios de 3.238 e 2.732 horas. Enquanto que, os/as trabalhadores/as inseridos/as nos grupos profissionais/cargos dos/as Bombeiros/as e Informática foram os/as que contabilizaram níveis mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 60 e 164 horas, respetivamente.

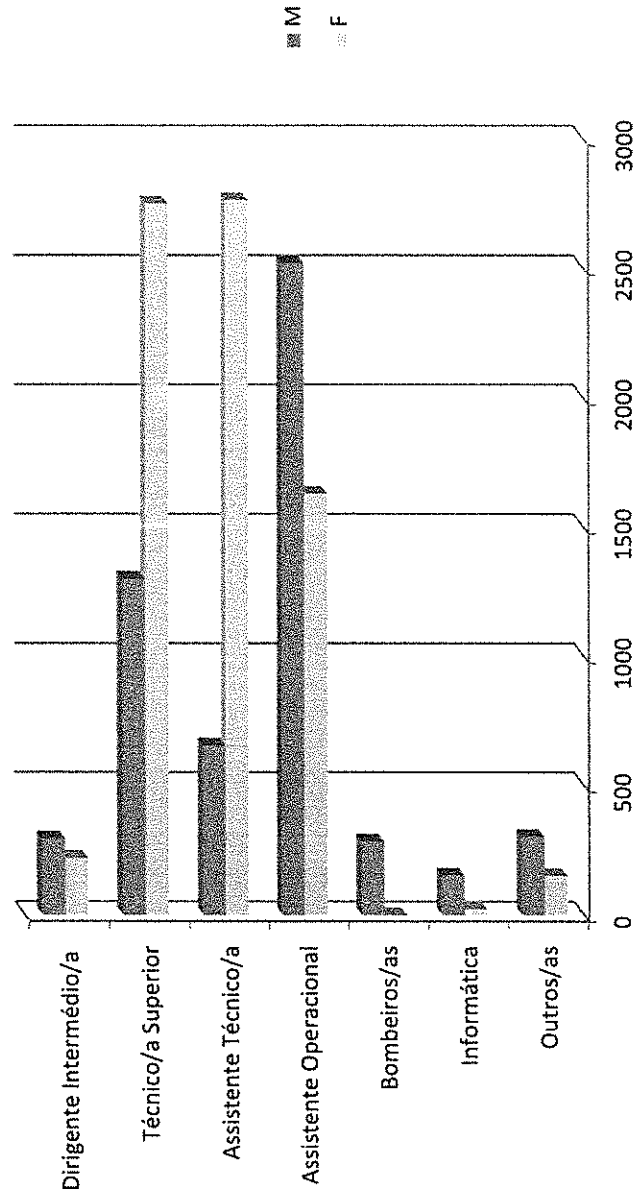


Em termos médios constatou-se que foram os/as trabalhadores/as inseridos na carreira Informática que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com 15 horas, seguidos/as dos/as Técnicos/as Superiores, com 14 horas.

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 cerca de 1 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 1.941 e 1.321 horas. Por outro lado, os/as Informáticos/as e os/as Outros/as assinalaram os menores registos, totalizando respetivamente 14 e 42 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 Dirigentes, que totalizaram cerca de 11 horas, seguidas dos/as Técnicos/as Superiores, com uma média de cerca de 7 horas. Pelo contrário, os/as Assistentes Técnicos/as registaram o valor médio mais reduzido, com cerca de 1 hora por cada participação.

Em termos gerais, e ao contrário do que sucedeu no ano anterior, conclui-se que as mulheres totalizaram mais horas despendidas em formação que os homens, com os respetivos totais de 7.547 e 5.518 horas. Em relação ao cálculo médio de horas despendidas por cada participação, constatámos que o tempo gasto por cada participação feminina foi de cerca de 7 horas, enquanto que ao nível das participações masculinas registou-se um valor de cerca de 9 horas.

Assinalou-se também um decréscimo de 18,2% do total de horas despendidas em formação, comparativamente com o ano passado, apesar do aumento do número de ações realizadas e consequente acréscimo do número de participantes. No ano de 2013 finha-se apurado um acréscimo de 17,6% de horas despendidas em formação.

No que concerne às ações de autoformação, verificou-se um total de 284 horas despendidas por parte dos trabalhadores/as do Município, com preponderância dos/as Técnicos/as Superiores, que tiveram uma representatividade de 78,5%.



## 8. RELAÇÕES DE TRABALHO

### 8.1. Estruturas sindicais

No termo do ano de 2014 observou-se um total de 501 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalização de 39,9%, e uma diminuição de 2 trabalhadores/as sindicalizados/as em relação a 2013. A tendência de redução de trabalhadores/as sindicalizados/as tem-se verificado desde 2007 (628 trabalhadores/as sindicalizados/as), com exceção no ano de 2012 em que ocorreu um aumento de 4 elementos sindicalizados, face ao ano de 2011.

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	161	209	370
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública	35	41	76
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa	0	2	2
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	49	1	50
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública - Zona Sul	0	2	2
<b>Total</b>	<b>246</b>	<b>255</b>	<b>501</b>
			<b>100%</b>

Desta forma, verificamos que o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local continuou ao longo dos últimos anos a ser a estrutura sindical mais representativa dos/as trabalhadores/as do Município de Setúbal, concentrando 73,9% 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 trabalhadoras femininas sindicalizadas, com uma representatividade de 51%, face aos 49% por parte dos trabalhadores do sexo masculino.

A taxa de sindicalização é de 38,9% no que se refere aos homens, enquanto que no que diz respeito às mulheres, a mesma taxa traduz-se em 41%.

## 9. AÇÕES DISCIPLINARES

### 9.1. Processos disciplinares

No que concerne à disciplina, foram instaurados 4 processos, menos 4 que no ano passado, a que se somaram 11 transitados de 2013.

Quadro 27 – Número de processos disciplinares

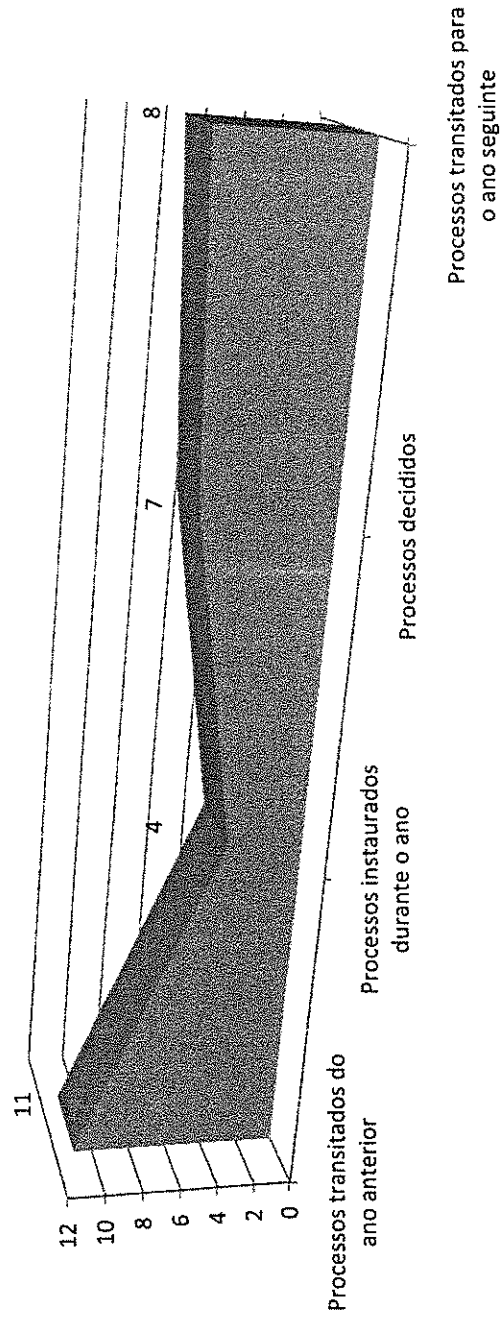
	Total
Processos transitados do ano anterior	T: 11
Processos instaurados durante o ano	T: 4
Processos transitados para o ano seguinte	T: 8
Processos decididos - arquivados	T: 1
Processos decididos - repreensão escrita	T: 1
Processos decididos - multa	T: 4
Processos decididos - suspensão	T: 0
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao trabalhador	T: 1
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T: 0



Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, apurou-se a conclusão de 7 processos em 2014, situação idêntica à do ano passado. Entre os processos concluídos, salienta-se que 4 deram origem ao pagamento de multa, 1 determinou uma repreensão escrita, 1 originou o despedimento por facto imputável ao trabalhador e 1 foi arquivado.

Para o ano de 2015 transitaram 8 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 2014.

Em primeiro lugar, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1255 trabalhadores/as, verificando-se uma redução de 6,5%, expressa através da diminuição de 87 trabalhadores/as, que segue a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um decréscimo de 1,8%.

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 316 trabalhadores/as, seguido do DA AE, com 262 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 43 anos de idade, o que representa um decréscimo de 3 anos face ao ano de 2013. Ao nível da sua distribuição por género, verifica-se que a população efetiva é bastante equilibrada, observando-se apenas mais 1 elemento do sexo masculino face à população feminina. Por sua vez, constatou-se que cerca de metade dos/as trabalhadores/as (50,3%) 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 50,4% no efetivo municipal.

No que concerne ao capítulo da organização do trabalho, destaca-se a diminuição de 4,7% do absentismo verificado no decorrer do ano, que continua a estar relacionado principalmente com a doença, uma tendência que se vem observando ao longo dos últimos anos. Ao passo que, ao nível do trabalho extraordinário, também se evidenciou um decréscimo de 9,6% face a 2013.

Na Saúde Ocupacional registou-se uma redução de 28,3% do número de acidentes de trabalho, apesar do aumento de 24,7% do número de dias perdidos, através dos quais se apurou uma média de cerca de 31,6 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 menos 1.083 exames relativamente a 2013 e consequente diminuição dos custos associados. Da mesma forma, a média de gastos com cada exame diminuiu em 0,72€, passando de 1,08€, em 2013, para 0,36€ durante o ano em análise.

O número de ações de formação cresceu em 101,8%, relativamente a 2013, o que fez com que o número de participações aumentasse em 54,1%, apesar do decréscimo de 18,2% do registo de horas despendidas. Além disso, apurou-se um aumento de gastos relacionados com a formação, na ordem dos 34,5%, tendo-se totalizado uma média de 29,2€ despendidos por cada curso, menos 14,6€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado. No âmbito da autoformação assinalaram-se 43 participações em 43 ações de formação, que tiveram uma duração de 284 horas.

No que se refere ao recrutamento, apurou-se que não foram ocupados 56 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal para 2014, principalmente 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 4 processos, menos 4 que no ano passado, enquanto que ao nível dos concluídos constatou-se o desfecho de 7 processos, situação idêntica à do ano passado.

Nos encargos com pessoal, foram despendidos 19.918.413,89€, o que representou uma redução de 3,6% da despesa total face a 2013, que se traduz em 743.723,15€. Além disso, no que respeita ao leque remuneratório, apurou-se que o vencimento mais alto auferido nesta Câmara Municipal é 6,4 vezes mais elevado que o mais baixo.

**INDICADORES SOCIAIS**

Indicador	2013	2014	Fórmula
Taxa de feminização	49,6%	49,6%	Total de efetivos Mulheres / Total de Efetivos
Taxa de masculinização	50,4%	50,4%	Total de efetivos Homens / Total de Efetivos
Taxa de feminização Dirigente	40,7%	54,2%	Total de Mulheres Dirigentes / Total de Dirigentes
Taxa de masculinização Dirigente	59,3%	45,8%	Total de Homens Dirigentes / Total de Dirigentes
Índice de enquadramento Total	2%	1,9%	Total de Dirigentes / Total de Efetivos
Índice de enquadramento feminino	0,8%	1%	Total de Mulheres Dirigentes / Total de Efetivos
Índice de enquadramento masculino	1,2%	0,9%	Total de Homens Dirigentes / Total de Efetivos
Idade média Total	45,7	43,4	Somatório das idades / Total de Efetivos
Idade média feminina	45,9	44	Somatório das idades das Mulheres / Total de Mulheres
Idade média masculina	45,5	42,8	Somatório das idades das Homens / Total de Homens
Leque etário Total	3,1	2,9	Trabalhador/a mais velho/a / Trabalhador/a mais novo/a
Leque etário feminino	3,1	2,7	Trabalhadora mais velha / Trabalhadora mais nova
Leque etário masculino	3	2,9	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo
Taxa de envelhecimento Total	21,7%	24%	Somatório de efetivos com idade => 55 anos / Total de Efetivos
Taxa de envelhecimento feminino	20,6%	22,8%	Somatório de Mulheres com idade => 55 anos / Total de Mulheres
Taxa de envelhecimento masculino	22,8%	25,1%	Somatório de Homens com idade => 55 anos / Total de Homens
Taxa de emprego jovem Total	0,3%	0,15%	Somatório de efetivos <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem feminina	0,1%	0	Somatório de Mulheres <25 anos / Total de Efetivos



Taxa de emprego jovem masculina	0,2%	Somatório de Homens <25 anos / Total de Efetivos	0,2%
Nível médio de antiguidade Total	14,9	Somatório das antiguidades / Total de Efetivos	16,1
Nível médio de antiguidade feminina	12,8	Somatório das antiguidades das Mulheres / Total de Mulheres	18,4
Nível médio de antiguidade masculina	16,9	Somatório das antiguidades das Homens / Total de Homens	13,8
Taxa de tecnicidade Total (sentido lato)	16,5%	Total de Dirigentes+ Total Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos	17,3%
Taxa de tecnicidade feminina (sentido lato)	10,2%	Total de Mulheres Dirigentes+ Técnicas Superiores / Total de Efetivos	10,8%
Taxa de tecnicidade masculina (sentido lato)	6,3%	Total de Homens Dirigentes+ Técnicos Superiores / Total de Efetivos	6,5%
Taxa de tecnicidade Total (sentido restrito)	14,5%	Total de Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos	15,4%
Taxa de tecnicidade feminina (sentido restrito)	9,4%	Total de Mulheres Técnicas Superiores / Total de Efetivos	9,9%
Taxa de tecnicidade masculina (sentido restrito)	5,1%	Total de Homens Técnicos Superiores / Total de Efetivos	5,5%
Taxa de Assistentes Técnicos/as Total	18,8%	Total de Assistentes Técnicos/as / Total de Efetivos	19,6%
Taxa feminina de Assistentes Técnicas	14%	Total de Mulheres Assistentes Técnicas / Total de Efetivos	14,6%
Taxa masculina de Assistentes Técnicos	4,8%	Total de Homens Assistentes Técnicos / Total de Efetivos	5%
Taxa de Assistentes Operacionais Total	52,7%	Total de Assistentes Operacionais / Total de Efetivos	50,4%
Taxa feminina de Assistentes Operacionais	23,4%	Total de Mulheres Assistentes Operacionais / Total de Efetivos	22,6%
Taxa masculina de Assistentes Operacionais	29,3%	Total de Homens Assistentes Operacionais / Total de Efetivos	27,9%
Taxa de Habilitação Superior Total	21,1%	Total níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos	22,3%
Taxa feminina de Habilitação Superior	12,6%	Total de Mulheres com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos	13,4%
Taxa masculina de Habilitação Superior	8,5%	Total de Homens com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos	8,9%
Taxa de Habilitação Secundária Total	27,1%	Total 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos	27,4%



Taxa feminina de Habilitação Secundária	16,5%	16,9%	Total de Mulheres com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Secundária	10,6%	10,5%	Total de Homens com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 9.º ano Total	20,2%	19,8%	Total 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	7,5%	7,5%	Total de Mulheres com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	12,7%	12,4%	Total de Homens com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 6.º ano Total	12,4%	12%	Total 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	4,7%	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	7,7%	7,6%	Total de Homens com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação =< 4.º ano Total	19,2%	18,4%	Total 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação =< 4.º ano	7,9%	7,3%	Total de Mulheres com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação =< 4.º ano	11,3%	11,1%	Total de Homens com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Índice de admissões Total	3,6%	4,4%	N.º total de admissões/Total de Efetivos
Índice de admissões femininas	5,6%	5,1%	N.º total de admissões femininas/Total de Mulheres
Índice de admissões masculinas	1,6%	3,7%	N.º total de admissões masculinas/Total de Homens
Índice de admissões – Taxa de feminização	2,8%	2,8%	N.º total de admissões femininas/Total de Efetivos
Índice de admissões – Taxa de masculinização	0,8%	1,8%	N.º total de admissões masculinas/Total de Efetivos
Índice de saídas Total	5,4%	11,3%	N.º total de saídas/Total de Efetivos
Índice de saídas femininas	6,7%	11,4%	N.º total de saídas femininas/Total de Mulheres
Índice de saídas masculinas	4,3%	11,2%	N.º total de saídas masculinas/Total de Homens
Índice de saídas – Taxa de feminização	3,3%	5,7%	N.º total de saídas femininas/Total de Efetivos





Índice de saídas – taxa de masculinização	2,2%	5,7%	N.º total de saídas masculinas/Total de Efetivos
Taxa de cobertura Total	65,8%	38,7%	N.º total de admissões / N.º total de saídas
Taxa de cobertura feminina	84,1%	45,1%	N.º total de admissões femininas/ N.º total de saídas femininas
Taxa de cobertura masculina	37,9%	32,4%	N.º total de admissões masculinas/ N.º total de saídas masculinas
Taxa de rotação anual Total	4,4%	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	6,1%	7,8%	$[(N.º \text{ de admissões fem.} + N.º \text{ de saídas fem.})/2]/(\text{Total de Mulheres ano anterior}) \times 100$
Taxa de rotação anual masculina	2,9%	6,9%	$[(N.º \text{ de admissões masc.} + N.º \text{ de saídas masc.})/2]/(\text{Total de Homens ano anterior}) \times 100$
Taxa de vínculo por tempo indeterminado Total	93,7%	96,4%	N.º total de contratados/as por tempo indeterminado/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo por tempo indeterminado	96,1%	96,8%	N.º total de Mulheres com CTFPTI/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo por tempo indeterminado	91,3%	96,1%	N.º total de Homens com CTFPTI/Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo por tempo indeterminado	-4,7%	-0,7%	% de Homens com CTFPTI - % de Mulheres com CTFPTI
Taxa de vínculo a termo resolutive certo total	3,4%	0,6%	N.º total de contratados/as a termo resolutive certo/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo a termo resolutive certo	1,2%	0,3%	N.º total de Mulheres com CTFPTRC/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo a termo resolutive certo	5,4%	0,8%	N.º total de Homens com CTFPTRC /Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo a termo resolutive certo	4,2%	0,5%	% de Homens com CTFPTRC - % de Mulheres com CTFPTRC
Taxa de absentismo Total	10%	11,9%	N.º de dias de ausência/[(251=N.º de dias trabalháveis X Total de Efetivos)] X 100
Taxa feminina de absentismo	12,5%	15,1%	N.º de dias de ausência das Mulheres/[(251=N.º de dias trabalháveis X Total de Mulheres)] X 100
Taxa masculina de absentismo	7,6%	8,8%	N.º de dias de ausência das Homens/[(251=N.º de dias trabalháveis X Total de Homens)] X 100
Média de remunerações base gerais total	931,80€	958,09€	Somatório de remunerações base de Dezembro 2013 dos efetivos/Total de Efetivos