

# BALANÇO SOCIAL 2018

Câmara Municipal de Odemira  
Divisão de Recursos Humanos e Jurídica  
março de 2019



*Odemira*  
MUNICÍPIO

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	4
REGULAMENTO DE ESTRUTURA ORGÂNICA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ODEMIRA .....	6
ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO.....	7
I - RECURSOS HUMANOS.....	9
Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo a modalidade de vinculação e género .....	9
Quadro 1 .....	9
Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género .....	9
Quadro 1.1 .....	9
Quadro 1.2 – Total de Trabalhadores segundo o sexo.....	10
Gráfico 1 - Total de trabalhadores segundo o sexo.....	10
Gráfico 2 - Percentagem de trabalhadores segundo o sexo.....	10
Quadro 1.3 – Trabalhadores segundo o Grupo/Cargo/Carreira .....	11
Gráfico 3 - Total de trabalhadores segundo o grupo profissional.....	11
Gráfico 4 - Percentagens segundo o grupo profissional.....	11
Quadro 1.4 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	12
Gráfico 5 - Total de efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	12
Gráfico 6 - Percentagens segundo a relação jurídica de emprego.....	13
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS NOS ÚLTIMOS 6 ANOS.....	14
Quadro 1.5 – Dados comparativos de recursos humanos nos últimos 6 anos.....	14
Gráfico 7 – Evolução dos recursos humanos.....	14
Gráfico 7.1 – Evolução dos recursos humanos desde o ano 1994.....	15
Contagem dos Trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género.....	16
Quadro 2 .....	16
Quadro 2.1 – N.º de Trabalhadores segundo o escalão etário .....	16
Quadro 2.2 - Peso relativo entre 2 grupos etários .....	17
Gráfico 8 - Percentagens entre os dois grupos etários.....	17
Quadro 2.3 - Faixas etárias segundo o grupo profissional.....	18
Gráfico 9 - Gráfico das faixas etárias segundo o grupo profissional.....	18
Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género .....	19
Quadro 3 .....	19
Quadro 3.1 – Nível de antiguidade na Função pública e percentagens.....	19
Quadro 3.2 – Médias de Antiguidade por género .....	19
Gráfico 10 – Nível de antiguidade na função pública.....	20
Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género .....	21
Quadro 4 .....	21
Quadro 4.1 – N.º de trabalhadores por nível de escolaridade, segundo o motivo e género.....	21
Gráfico 11 - Habilitações segundo o género .....	22
Gráfico 12 - Percentagens da estrutura habilitacional.....	22
EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA HABILITACIONAL DE 2013 A 2018 .....	24
Quadro 4.2 – Dados comparativos da estrutura habilitacional de 2013 a 2018.....	24
Gráfico 13 - Escolaridade mínima obrigatória .....	24
Gráfico 14 - 11º ano e 12º ano de escolaridade.....	25
Gráfico 15 – Graus Académicos - Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento.....	25
Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género .....	26
Quadro 5 .....	26
Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género .....	26
Quadro 6 .....	26
Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por cargo/carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género.....	27
Quadro 7 .....	27
Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	28
Quadro 8 .....	28

Contagem de postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento.....	29
Quadro 10 .....	29
Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género .....	29
Quadro 11 .....	29
Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de horário de trabalho e género .....	30
Quadro 12 .....	30
Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo o período normal de trabalho (PNT) e género .....	30
Quadro 13 .....	30
Contagem de horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género.....	30
Quadro 14.1. ....	30
Contagem de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género.....	31
Quadro 14.2 .....	31
Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados segundo o género. ....	31
Quadro 14.3 .....	31
Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género .....	32
Quadro 15 .....	32
<b>EVOLUÇÃO DOS VALORES DO ABSENTISMO DE 2013 A 2018 .....</b>	<b>33</b>
Quadro 15.1 - Comparativo do total de dias de ausência nos últimos 6 anos .....	33
Gráfico 16 - Evolução dos valores do absentismo .....	33
Gráfico 17 – Discriminação percentual das ausências ao trabalho no ano de 2018.....	34
<b>II - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS .....</b>	<b>35</b>
Estrutura Remuneratória, por género.....	35
Quadro 17 A .....	35
Quadro 17 B .....	36
Total dos encargos com pessoal durante o ano .....	36
Quadro 18 .....	36
Suplementos remuneratórios.....	37
Quadro 18.1 .....	37
Encargos com prestações sociais .....	38
Quadro 18.2 .....	38
Quadro 18.2.1 .....	38
<b>TOTAL DE ENCARGOS COM O PESSOAL DE 2013 A 2018 .....</b>	<b>39</b>
Quadro 18.3 – Dados comparativos dos encargos com o pessoal .....	39
Gráfico 18 - Evolução dos encargos com o pessoal.....	39
<b>TOTAL DE ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS DE 2013 A 2018.....</b>	<b>40</b>
Quadro 18.4 – Dados comparativos de encargos com prestações sociais.....	40
Gráfico 19 - Evolução dos encargos com prestações sociais.....	40
<b>III - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....</b>	<b>41</b>
Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (no local de trabalho) .....	41
Quadro 19.1 .....	41
Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (in itinere).....	41
Quadro 19.2 .....	41
Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho.....	42
Quadro 20 .....	42
<b>CONTAGEM DOS ACIDENTES OCORRIDOS EM SERVIÇO E NÚMERO DE DIAS PERDIDOS COM BAIXA DE 2013 A 2018 .....</b>	<b>42</b>
Quadro 20.1 – Dados comparativos de acidentes ocorridos em serviço.....	42
Gráfico 20 - Evolução dos acidentes ocorridos com baixa .....	43
Contagem das situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos... ..	43
Quadro 21 .....	43
Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos .....	44
Quadro 22 .....	44
Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo .....	44
Quadro 23 .....	44

Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante .....	45
Quadro 24 .....	45
Contagem de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho .....	45
Quadro 25 .....	45
Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais.....	45
Quadro 26 .....	45
IV - FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	46
Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação.....	46
Quadro 27 .....	46
Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação.	46
Quadro 28 .....	46
Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação.....	46
Quadro 29 .....	46
Despesas anuais com formação profissional .....	47
Quadro 30 .....	47
CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO REALIZADAS DE 2013 A 2018.....	48
Quadro 30.1 – Dados comparativos do n.º de ações de formação realizadas.....	48
Gráfico 21 - Evolução das ações de formação de 2013 a 2018.....	48
Quadro 30.2 – Dados comparativos de participações em ações de formação por grupos profissionais.....	48
Quadro 30.3 – Dados comparativos de participação em ações de formação por grupos profissionais – Tempo despendido em horas .....	49
Gráfico 22 - Evolução do n.º de horas despendidas em ações de formação .....	49
V - RELAÇÕES PROFISSIONAIS .....	50
Relações Profissionais .....	50
Quadro 31 .....	50
Disciplina .....	50
Quadro 32 .....	50
VI - OUTROS ELEMENTOS INFORMATIVOS.....	51
Eleitos.....	51
Quadro 33 .....	51
Gabinetes de Apoio Pessoal .....	51
Quadro 34 .....	51
Dirigentes e Equiparados .....	51
Quadro 35 .....	51
VII - INDICADORES.....	52
VIII - CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	55

## INTRODUÇÃO

O *Balanço Social* é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, na medida em que permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do seu capital humano.

O presente documento relativo ao ano de 2018, foi elaborado nos termos do disposto no Decreto – Lei n.º 190/96 de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a elaboração do *Balanço Social* na Administração Pública Central Regional e Local.

O *Balanço Social* é um imprescindível instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos e de divulgação de informação nas Organizações Humanas, assumindo enorme importância no seio da Administração Pública.

O *Balanço Social*, visa sistematizar de uma forma clara a evolução verificada no Município de Odemira, ao longo deste ano, evidenciando um conjunto de indicadores de gestão diretamente relacionados com o funcionamento da organização, mais diretamente, com as áreas dos recursos humanos e financeiros.

Esta análise fornece um conjunto de informações essenciais sobre a situação social do Município, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da Gestão dos Recursos Humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visam a realização profissional e pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a organização e a melhoria da sua própria vida; o *Balanço Social* serve assim, para contabilizar “quantos somos” e o “que somos”.

Para além dos indicadores de 2018, o *Balanço Social* apresenta, ainda, uma análise comparativa dos mesmos com os dois anos anteriores, o que permite evidenciar, para além de outras questões importantes, o esforço desenvolvido ao longo destes anos na evolução profissional dos seus efetivos aliado ao aumento da sua qualificação, contribuindo assim, para o desenvolvimento das respetivas competências.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão de recursos humanos do Município de Odemira, de forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da

eficácia desta Autarquia face às suas competências no contexto do desenvolvimento da Administração Pública.

O diploma que regulamenta a elaboração do *Balço Social* define que este deverá ser feito anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior e remetido para as entidades competentes designadamente a DGAL, através do SIAL, a DGAEP e a CCDRA até ao dia 31 de março.

O *Balço Social* do Município de Odemira é remetido para as entidades competentes dentro das datas estabelecidas pelo diploma que o regulamenta.

*NOTA* – Os valores foram retirados do *Sistema de Pessoal da Medidata*, e das bases de dados que desenvolvem os vários tipos de gestão dos serviços pertencentes à Divisão de Recursos Humanos e Jurídica desta Autarquia, relativos ao ano de 2018.

Os dados informáticos reportam-se à data de 31 de dezembro de 2018, com as devidas exceções:

A contagem dos trabalhadores admitidos, regressados e saídos; a contagem de alterações de situação; a contagem de horas de trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso/feriados, absentismo; a contagem de horas não trabalhadas; a contagem de acidentes ocorridos em serviço e n.º de dias perdidos com baixa, as atividades de medicina no trabalho e SST; o registo de participações em ações de formação em tempo despendido em horas e valor gasto; o total de encargos com o pessoal e prestações sociais, nestes casos os dados reportam-se ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano de 2018.

A sequência numérica dos quadros apresentados segue a mesma numeração dos quadros da DGAL.

Para a realização deste trabalho, contou-se com a colaboração de todos os serviços da Divisão de Recursos Humanos e Jurídica e Divisão de Gestão Interna.

*Divisão de Recursos Humanos e Jurídica*

*15 de março de 2019*

## REGULAMENTO DE ESTRUTURA ORGÂNICA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ODEMIRA

O Despacho n.º 3823/2014 de 11 de março procede à alteração da Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Odemira constante do Regulamento de Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Odemira. O Regulamento da Estrutura Orgânica Municipal foi elaborado nos termos do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea m) do n.º 1 do artigo 25.º e da alínea k) conjugada com alínea ccc) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e do artigo 6.º do Decreto -Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, bem com, do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto.

**O Regulamento de Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Odemira** é um dos instrumentos de suporte à sua organização e à gestão da atividade autárquica, estabelecendo a estrutura orgânica, as funções de cada uma das áreas organizacionais e as principais relações verticais e horizontais existentes. A estrutura orgânica do Município de Odemira é composta pelos Serviços de Apoio à Gestão Municipal (SAGM) e por sete unidades orgânicas flexíveis, nomeadamente: Divisão de Gestão Interna (DGI), Divisão de Recursos Humanos e Jurídica (DRHJ), Divisão de Licenciamento e Gestão Territorial (DLGT), Divisão de Obras Municipais (DOM), Divisão de Ambiente (DA), Divisão de Infraestruturas e Logística (DIL) e Divisão de Desenvolvimento Sócio Cultural (DDSC).

### **Os seus Princípios Organizacionais são os seguintes:**

**Missão** - O Município de Odemira radica na prestação, com qualidade, do serviço público e na garantia da satisfação das expectativas, necessidades e aspirações dos seus cidadãos, baseando -se nas melhores práticas e na criteriosa aplicação dos recursos disponíveis.

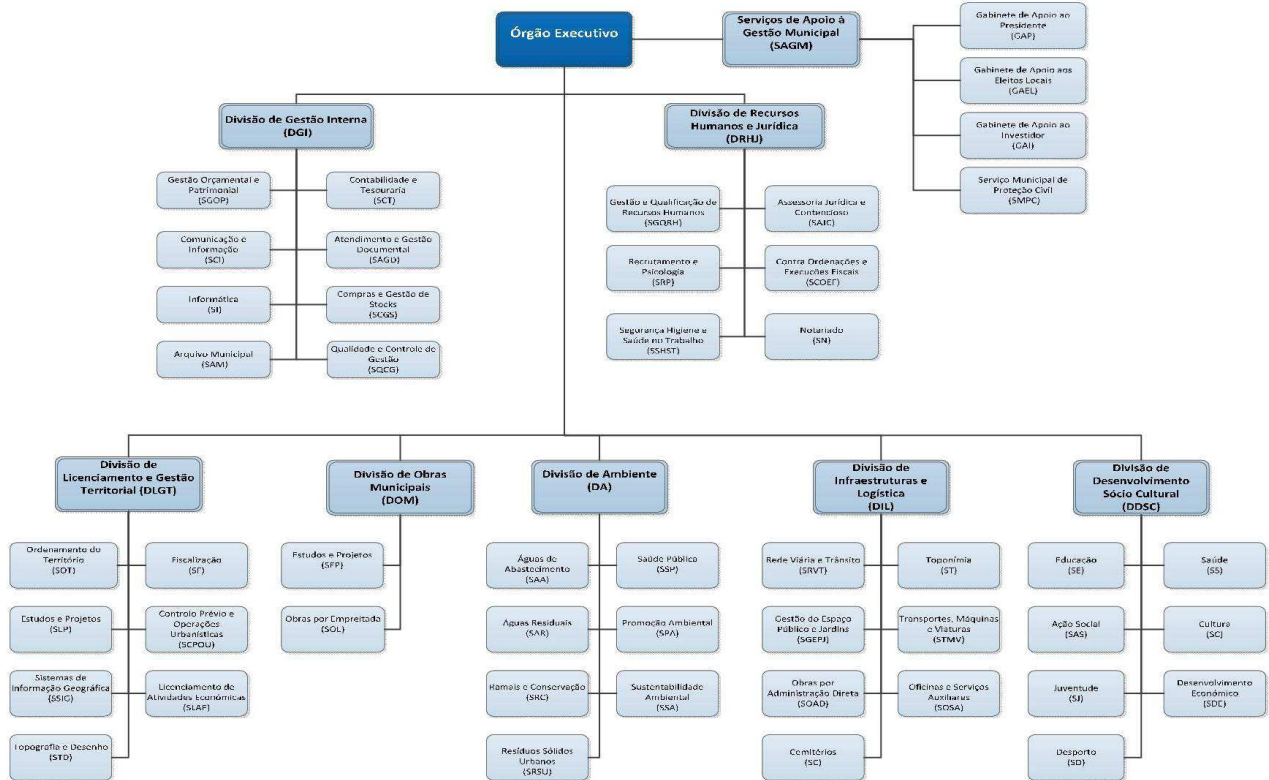
**Visão** - O Município de Odemira, através da implementação de políticas públicas promotoras de um desenvolvimento social integrado, da sustentabilidade e coesão territorial, e da aplicação de políticas públicas de qualidade e inovadoras, pretende atingir a excelência da qualidade de vida em Odemira.

**Princípios Organizacionais** - No desempenho das suas funções e atribuições, os Serviços do Município de Odemira atuam de acordo com os seguintes princípios organizacionais: planeamento e controlo; proximidade do cidadão; qualidade contínua e inovação.



**Câmara Municipal de Odemira**

**REGULAMENTO DE ESTRUTURA ORGÂNICA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ODEMIRA**



Alteração da estrutura orgânica publicada em 2.ª Série do Diário da República n.º 49, de 11 de março de 2014.

**ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO**

- ✓ **Decreto – Lei n.º 190/96 de 9 de outubro**, diploma que regulamenta a elaboração do **Balço Social** na Administração Pública Central Regional e Local;
- ✓ **Código do Trabalho**, aprovado pela **Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro** devidamente atualizado;
- ✓ **Lei 35/2014 de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP**; com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matérias como a alínea i) referente à Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, incluindo a Prevenção, reportando para a **Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro**, com as alterações da **Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro**. O n.º 4 do artigo 4.º refere que o regime do Código do Trabalho e legislação complementar, em matéria de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, (**Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro**) é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas nas entidades referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 2.º desta LGTFP;



- ✓ **Dec. Lei nº503/99 de 20 de novembro**, o qual estabelece o **regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais** no âmbito da Administração Pública;
- ✓ **Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março** – Regime Jurídico da **Formação Profissional** na Administração Pública;
- ✓ **Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro** – Estabelece o Regime Jurídico das **Autarquias Locais**;
- ✓ **Decreto-lei n.º 73/2014 de 13 de maio** - Aprova um conjunto de medidas de simplificação e modernização administrativa, procedendo à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 4/97, de 9 de janeiro e à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- ✓ **Despacho n.º 3823/2014 de 11 de março** – Alteração da **Estrutura Orgânica** dos Serviços Municipais de Odemira;
- ✓ **Lei do Orçamento do Estado** para o ano em referência.

## I - RECURSOS HUMANOS

### Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo a modalidade de vinculação e género

**Quadro 1**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 4	H: 7
	M: 4	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4
	T: 7	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4	T: 11
CTFP por tempo indeterminado	H: 0	H: 21	H: 48	H: 198	H: 6	H: 9	H: 282
	M: 0	M: 42	M: 61	M: 61	M: 1	M: 0	M: 165
	T: 0	T: 63	T: 109	T: 259	T: 7	T: 9	T: 447
CTFP a termo resolutivo certo	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
CTFP a termo resolutivo incerto	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Outra	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Total	H: 3	H: 21	H: 48	H: 198	H: 6	H: 13	H: 289
	M: 4	M: 43	M: 61	M: 61	M: 1	M: 0	M: 170
	T: 7	T: 64	T: 109	T: 259	T: 7	T: 13	T: 459

**Notas:**

- Não estão incluídos eleitos locais, estagiários, programas ocupacionais ou trabalhadores ausentes há mais de 6 meses;
- Estão incluídos elementos do GAP na relação jurídica de Comissão de Serviços e Carreira de Outros;
- Estão incluídos ainda trabalhadores temporariamente ausentes, exceto aqueles que estejam ausentes há mais de 6 meses;
- Os Fiscais Municipais e outras carreiras não revistas e não discriminadas estão inseridos na relação jurídica de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (e não Nomeação) e na carreira Outros;
- Os Coordenadores Técnicos/Encarregados Gerais Operacionais / Coordenadores de Projeto estão inseridos na relação jurídica Contrato de Trabalho em Funções Públicas e respetivas carreiras.

### Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género

**Quadro 1.1**

	Total
Tarefa	H: 0
	M: 0
	T: 0
Avença	H: 0
	M: 0
	T: 0
Total	H: 0
	M: 0
	T: 0

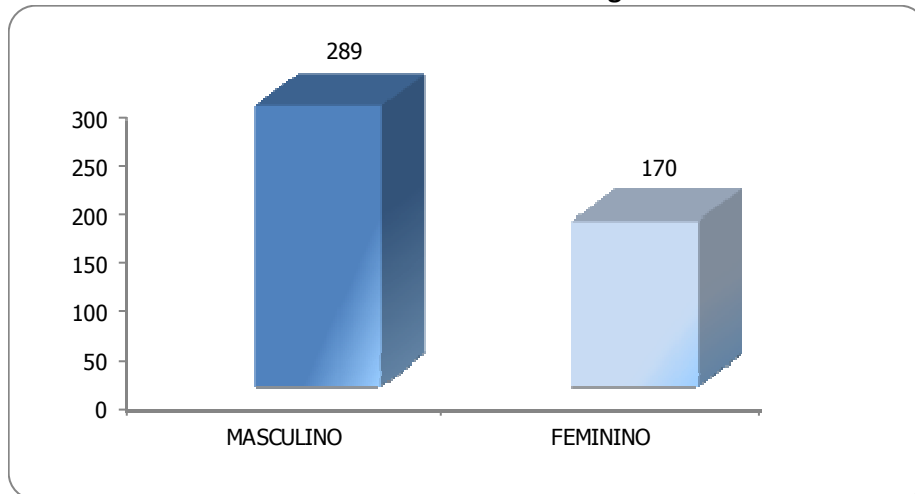
Nota: Informação não acumulável no Quadro 1 nem a reportar nos restantes quadros. Prestadores de serviços - pessoas singulares com relação de trabalho não subordinado.

De acordo com o artigo 9.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

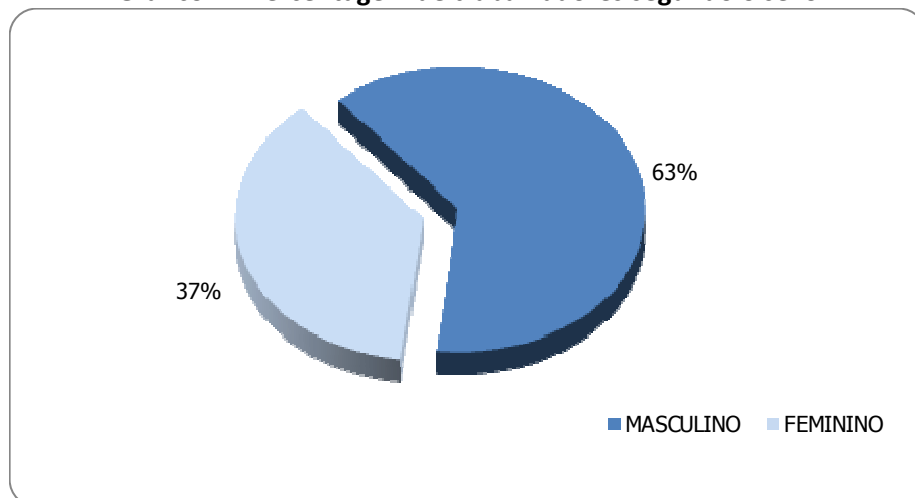
**Quadro 1.2 – Total de Trabalhadores segundo o sexo**

MASCULINO	FEMININO	TOTAL
289	170	459
63%	37%	

**Gráfico 1 - Total de trabalhadores segundo o sexo**



**Gráfico 2 - Percentagem de trabalhadores segundo o sexo**



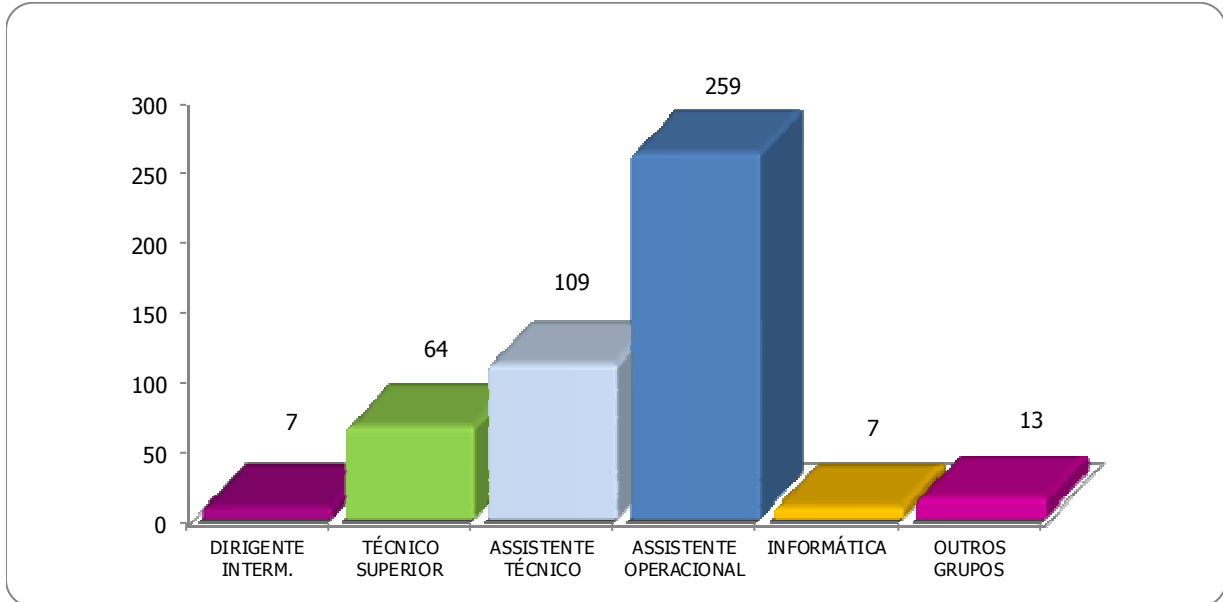
Podemos constatar através da análise do Quadro 1, Gráficos 1 e 2 que no ano de 2018, neste Município se verificou um evidente destaque de efetivos do sexo masculino com 63%, tendência que se manifesta, ao longo dos anos, bastante determinante na caracterização dos efetivos da Autarquia.

É de realçar, no entanto, a tendência de crescimento dos valores do sexo feminino e a redução do número de trabalhadores do sexo masculino, embora não altere a sua primazia que caracteriza os recursos humanos deste Município.

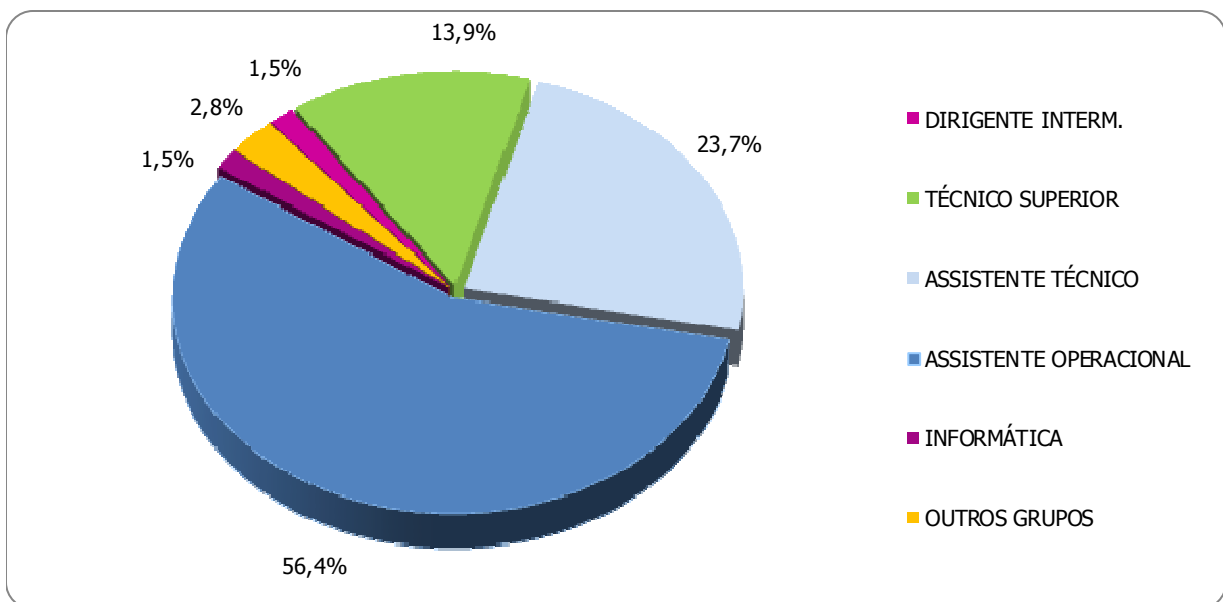
**Quadro 1.3 – Trabalhadores segundo o Grupo/Cargo/Carreira**

DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICA	OUTROS GRUPOS	TOTAL
7	64	109	259	7	13	459
1,5%	13,9%	23,7%	56,4%	1,5%	2,78%	100%

**Gráfico 3 - Total de trabalhadores segundo o grupo profissional**



**Gráfico 4 - Percentagens segundo o grupo profissional**



Tendo em conta o total de trabalhadores distribuídos pelos vários grupos profissionais verifica-se uma clara predominância do grupo dos Assistentes Operacionais que supera os 55%, seguido pelo grupo dos Assistentes Técnicos com 23,7%. Estes dois grupos destacam-se no todo, com 80,1% atingindo quase a

totalidade dos efetivos, e é no grupo dos Assistentes Operacionais que se verifica maior n.º de trabalhadores do sexo masculino que se destaca com maior percentagem.

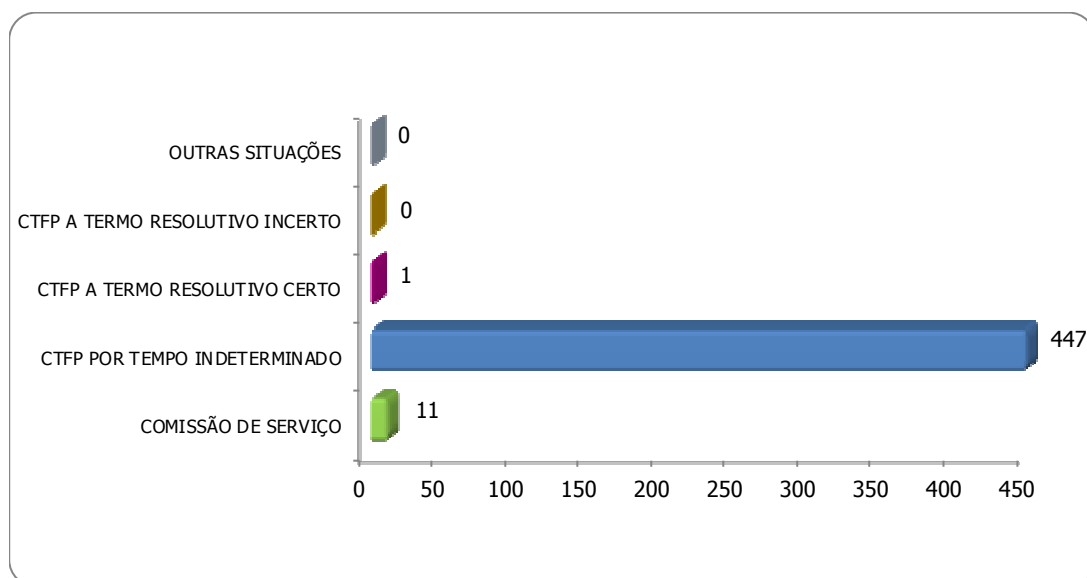
No entanto, o grupo dos Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores o sexo feminino evidencia maior número, carreiras que se destacam pelo nível habilitacional superior.

No registo dos Grupos Profissionais, as carreiras que exigem maiores habilitações destacam-se com 43,38% relativamente ao n.º total de recursos humanos, percentagem essa que se tem revelado cada vez mais expressiva comparando com anos anteriores, sendo um reflexo da admissão de um maior n.º de trabalhadores nas carreiras mencionadas.

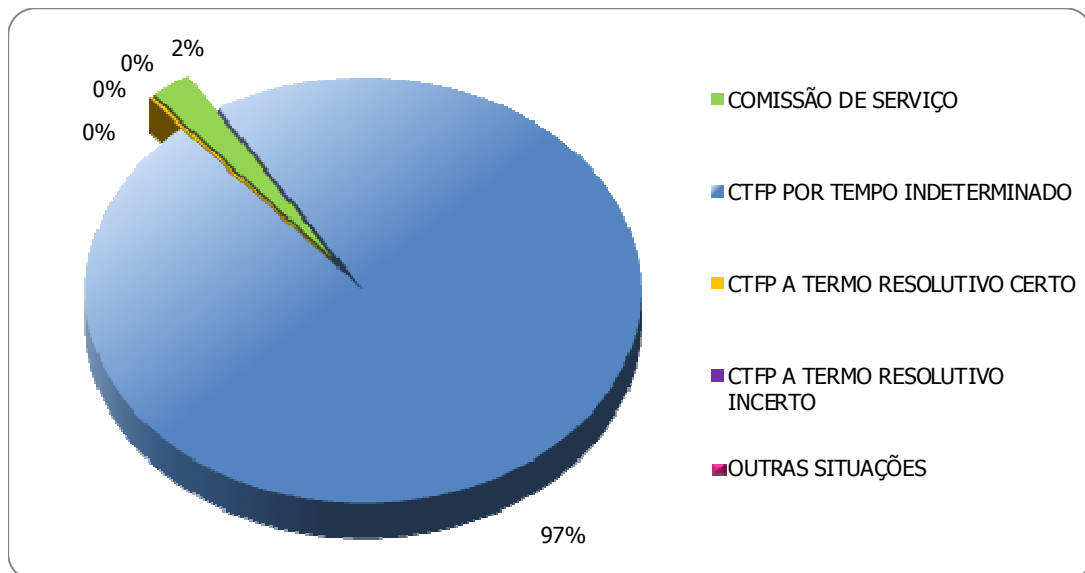
**Quadro 1.4 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego**

COMISSÃO DE SERVIÇO	CTFP POR TEMPO INDETERMINADO	CTFP A TERMO RESOLUTIVO CERTO	CTFP A TERMO RESOLUTIVO INCERTO	OUTRAS SITUAÇÕES	TOTAL
11	447	1	0	0	459
2%	97%	0%	0%	0%	100%

**Gráfico 5 - Total de efetivos segundo a relação jurídica de emprego**



**Gráfico 6 - Percentagens segundo a relaço jurídica de emprego**



Quanto ao total de trabalhadores segundo a modalidade de vinculaço no ano 2018, verificou-se uma predominância de trabalhadores pertencentes ao CTFP por Tempo Indeterminado com 97%, mantendo o mesmo valor do ano anterior, seguido dos trabalhadores em Comissão de Serviço com 2%, percentagem que igualmente se mantém.

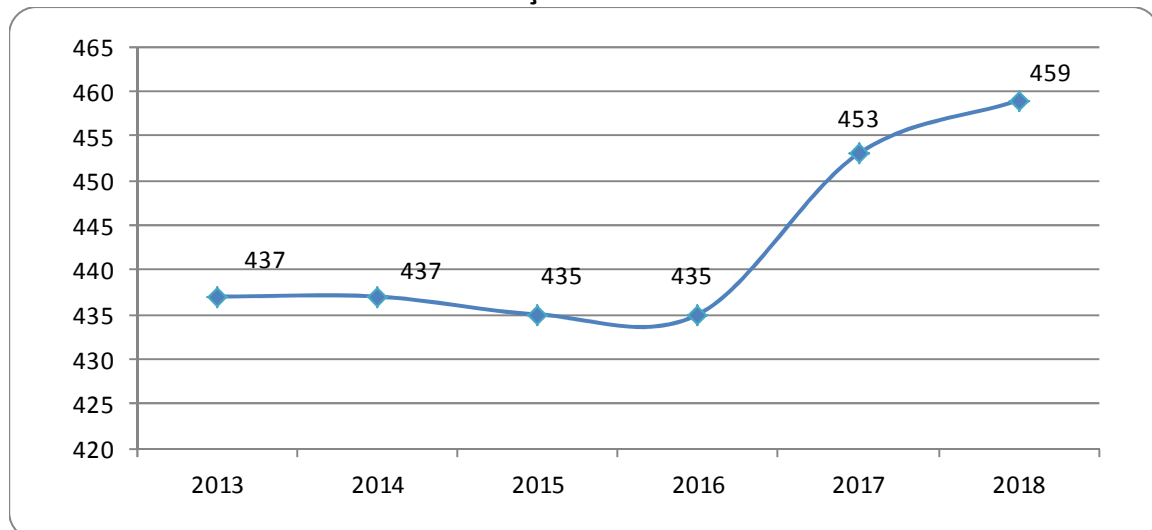
Destaque feito apenas para dois grupos, com percentagens sem expresso surgem os CTFP a Termo Resolutivo Certo e Incerto e Outras Situações, com 0%.

## TOTAL DE RECURSOS HUMANOS NOS ÚLTIMOS 6 ANOS

Quadro 1.5 – Dados comparativos de recursos humanos nos últimos 6 anos

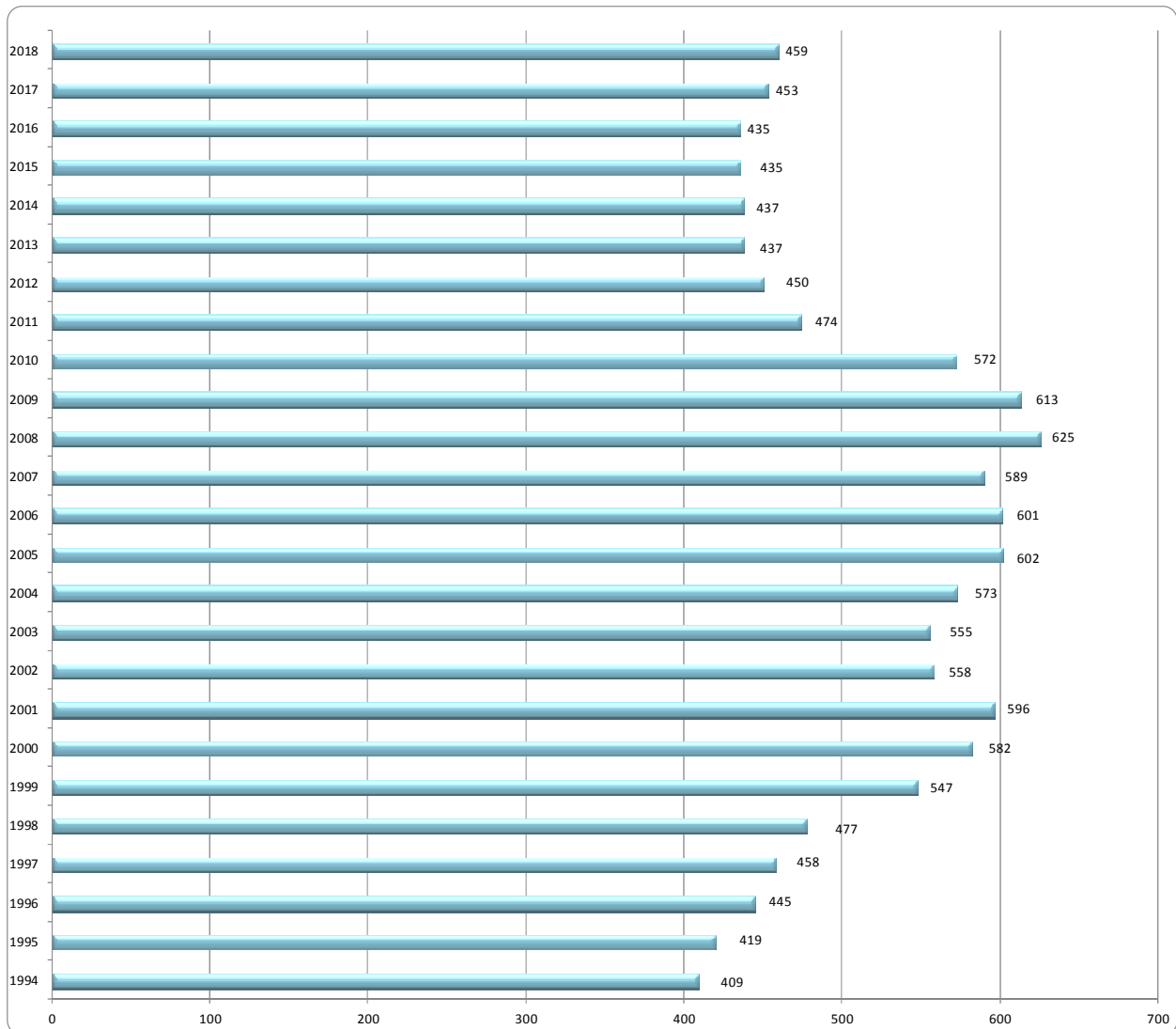
2013	2014	2015	2016	2017	2018
437	437	435	435	453	459

Gráfico 7 – Evolução dos recursos humanos



Nos últimos 6 anos, o número total de recursos humanos do Município tem-se apresentado de certa forma com valores tendencialmente decrescentes e estabilizados, é no entanto de realçar que nos últimos dois anos em análise apresenta valores ascendentes quanto ao número total de trabalhadores ao serviço do Município e nos anos 2013,2014 e 2015, 2016 também equilibrou os seus valores conforme constam do Gráfico 7. Constatamos pelo Quadro 7 referente aos admitidos e regressados durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género, que os seus valores são superiores neste último ano, de 50 pessoas em contraste com o Quadro 8 que diz respeito às saídas de trabalhadores por cargo e carreira, segundo o motivo de saída e por género. Designadamente as saídas são motivadas por várias razões como a resolução ou exoneração por iniciativa do trabalhador, aposentação ou reforma, falecimento ou outros motivos. É apresentado um número superior de admitidos e regressados durante o ano por motivo de procedimentos concursais, mobilidade interna, regresso de licença, ou outras situações, aumentando assim o número total de trabalhadores à data de 31 de dezembro do ano anterior. (Ver os Quadros 7 e 8).

Gráfico 7.1 – Evoluão dos recursos humanos desde o ano 1994





**Contagem dos Trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género**
**Quadro 2**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Menos de 20 anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
20 - 24	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 1
25 - 29	H: 0	H: 1	H: 1	H: 5	H: 0	H: 1	H: 8
	M: 0	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 2	T: 2	T: 5	T: 0	T: 1	T: 10
30-34	H: 0	H: 0	H: 2	H: 5	H: 0	H: 1	H: 8
	M: 0	M: 4	M: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 7
	T: 0	T: 4	T: 5	T: 5	T: 0	T: 1	T: 15
35-39	H: 0	H: 2	H: 5	H: 11	H: 0	H: 2	H: 20
	M: 0	M: 8	M: 6	M: 3	M: 0	M: 0	M: 17
	T: 0	T: 10	T: 11	T: 14	T: 0	T: 2	T: 37
40-44	H: 0	H: 11	H: 8	H: 17	H: 4	H: 2	H: 42
	M: 1	M: 13	M: 24	M: 9	M: 1	M: 0	M: 48
	T: 1	T: 24	T: 32	T: 26	T: 5	T: 2	T: 90
45-48	H: 1	H: 2	H: 11	H: 29	H: 0	H: 3	H: 46
	M: 0	M: 9	M: 14	M: 11	M: 0	M: 0	M: 34
	T: 1	T: 11	T: 25	T: 40	T: 0	T: 3	T: 80
50-54	H: 0	H: 1	H: 8	H: 43	H: 2	H: 1	H: 55
	M: 1	M: 7	M: 7	M: 16	M: 0	M: 0	M: 31
	T: 1	T: 8	T: 15	T: 59	T: 2	T: 1	T: 86
55-59	H: 1	H: 2	H: 12	H: 43	H: 0	H: 2	H: 60
	M: 2	M: 0	M: 4	M: 10	M: 0	M: 0	M: 16
	T: 3	T: 2	T: 16	T: 53	T: 0	T: 2	T: 76
60-64	H: 1	H: 2	H: 1	H: 35	H: 0	H: 1	H: 40
	M: 0	M: 1	M: 2	M: 10	M: 0	M: 0	M: 13
	T: 1	T: 3	T: 3	T: 45	T: 0	T: 1	T: 53
65-69	H: 0	H: 0	H: 0	H: 9	H: 0	H: 0	H: 9
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 11	T: 0	T: 0	T: 11
70 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Total	H: 3	H: 21	H: 48	H: 198	H: 6	H: 13	H: 289
	M: 4	M: 43	M: 61	M: 61	M: 1	M: 0	M: 170
	T: 7	T: 64	T: 109	T: 259	T: 7	T: 13	T: 459

**Quadro 2.1 – N.º de Trabalhadores segundo o escalão etário**

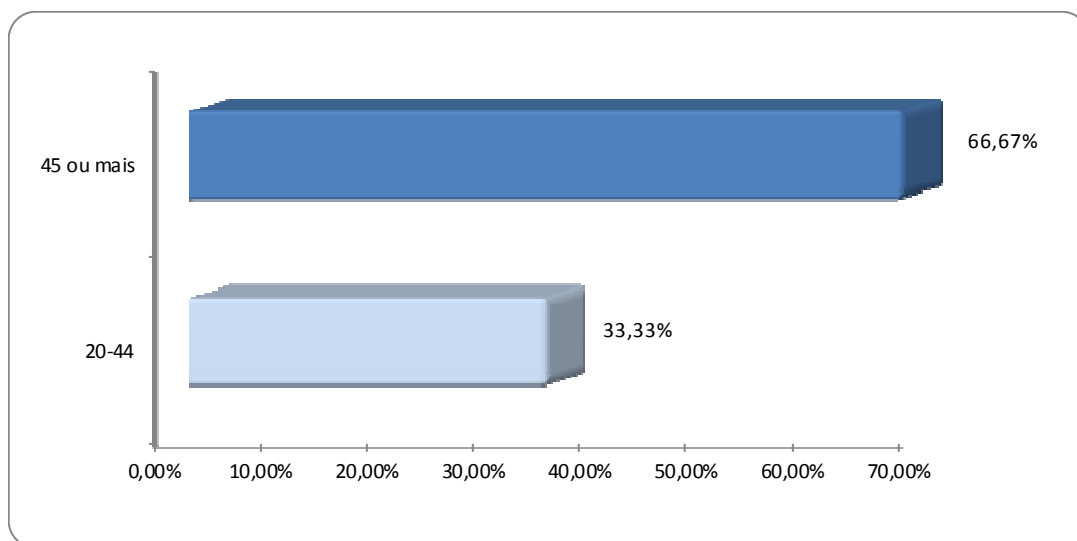
FAIXAS ETÁRIAS	N.º TRABALHADORES	%
20-24	1	0,22%
25-29	10	2,18%
30-34	15	3,27%
35-39	37	8,06%
40-44	90	19,61%
45-49	80	17,43%
50-54	86	18,74%
55-59	76	16,56%
60-64	53	11,55%
65 ou mais	11	2,40%
<b>TOTAL</b>	<b>459</b>	<b>100%</b>

A faixa etária com maior percentagem de trabalhadores encontra-se entre os 40 e os 44 anos com 19,61%, comparativamente ao ano anterior com 21,41%, seguido do escalão etário entre os 50 e os 54 anos com 18,74%. As faixas etárias entre os 40 – 49 anos também se apresentam bastante expressivas (37,04%), situação semelhante no entanto superior à do ano anterior. Este ano em análise os números apresentam-se com alguma evidência pelo aumento percentual nas faixas etárias mais jovens, e por outro lado uma ligeira oscilação das percentagens nas idades mais altas, comparativamente com anos anteriores, encontrando-se explicação nas admissões de pessoal e suas faixas etárias, no cômputo do número total de trabalhadores.

**Quadro 2.2 - Peso relativo entre 2 grupos etários**

20-44	45 ou mais	TOTAL
153	306	459
33,33%	66,67%	100%

**Gráfico 8 - Percentagens entre os dois grupos etários**



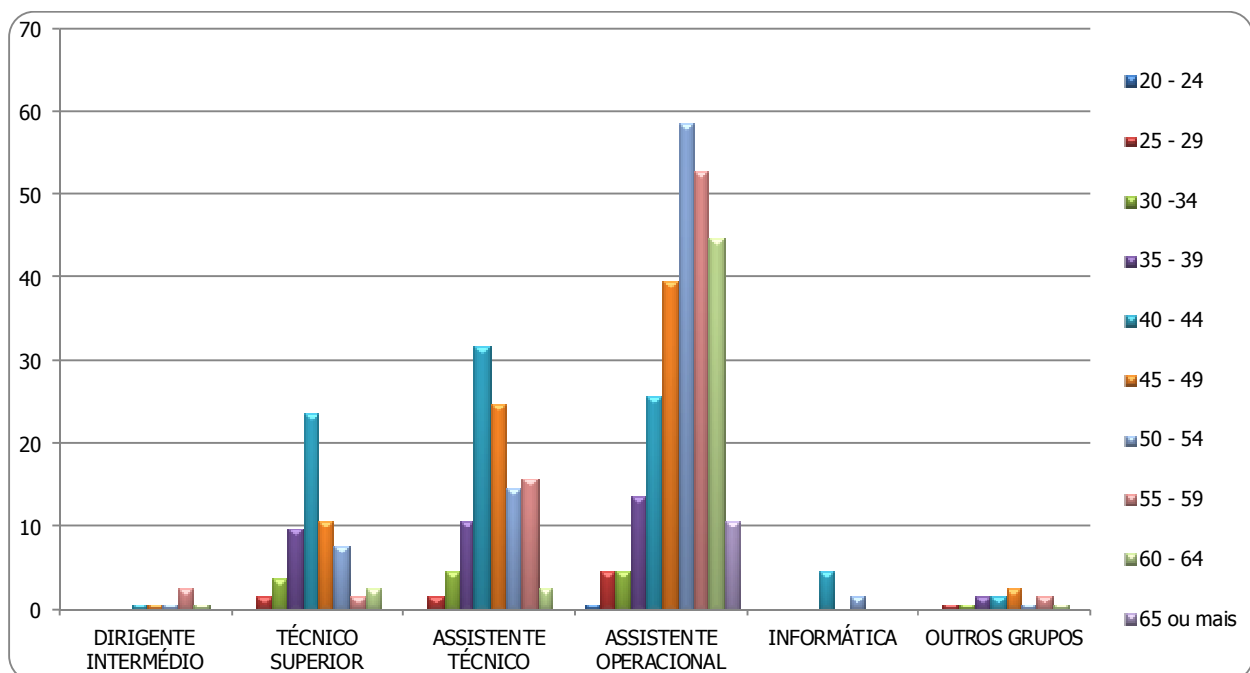
Através do Quadro 2.2 e do Gráfico 8, podemos verificar que a percentagem de recursos humanos dos 20 aos 44 anos de idade é menos expressiva em 2018, sendo em 2017 de 37,75%, diminuindo em 2018 para 33,33%. A faixa etária dos 45 ou mais anos de idade apresenta um valor relativo representativo de 306 trabalhadores, superior em 24 relativamente a 2017.

É a partir do grupo etário superior aos 45 anos que se encontra o maior número de trabalhadores com habilitações escolares inferiores à escolaridade mínima obrigatória, no entanto a tendência de ano para ano é a inversão, ou seja, cada vez mais se verificam novas admissões de pessoal possuidor de um nível habilitacional superior, que consequentemente se destaca no grupo etário dos mais novos, tendência verificada nos últimos 4 anos.

**Quadro 2.3 - Faixas etárias segundo o grupo profissional**

FAIXAS ETÁRIAS	DIRIGENTE INTERMÉDIO		TÉCNICO SUPERIOR		ASSISTENTE TÉCNICO		ASSISTENTE OPERACIONAL		INFORMÁTICA		OUTROS GRUPOS		TOTAL	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
20-24							1	0%					1	0%
25-29			2	6%			5	2%			1	8%	10	2%
30-34			4	6%	5	5%	5	2%			1	8%	15	3%
35-39			10	16%	11	10%	14	5%			2	8%	37	8%
40-44	1	14%	24	38%	32	29%	26	10%	5	71%	2	15%	90	20%
45-49	1	14%	11	17%	25	23%	40	15%			3	23%	80	17%
50-54	1	14%	8	13%	15	14%	59	23%	2	29%	1	8%	86	19%
55-59	3	43%	2	3%	16	15%	53	20%			2	15%	76	17%
60-64	1	14%	3	5%	3	3%	45	17%			1	8%	53	12%
65 ou mais							11	4%					11	2%
Total	7	100%	64	100%	109	100%	259	100%	7	100%	13	100%	459	100%

**Gráfico 9 - Gráfico das faixas etárias segundo o grupo profissional**



Através da análise do Quadro 2.3 e do Gráfico 9 com as faixas etárias separadas percentualmente pelos diferentes grupos profissionais, podemos observar que são os Assistentes Operacionais que apresentam maior taxa percentual, caracterizando-se este grupo por abranger trabalhadores praticamente em todas as faixas etárias e com percentagens significativas dos 50 aos 54 anos (59 trabalhadores com 23%).

No grupo dos Dirigentes Intermédios, a faixa etária predominante é entre os 55-59 anos.

Nos trabalhadores de maior nível habilitacional, ou seja, no grupo dos Técnicos Superiores encontra-se uma percentagem significativa de efetivos entre os 40 e os 44 anos, com 38% (24 trabalhadores).

Os Assistentes Técnicos evidenciam maior expressão percentual na faixa etária entre os 40 e os 44 anos, com 29% de trabalhadores, caracterizados essencialmente por ativos jovens e do sexo feminino.

**Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género**
**Quadro 3**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Até 5 Anos	H: 0	H: 5	H: 6	H: 37	H: 0	H: 4	H: 52
	M: 0	M: 11	M: 12	M: 8	M: 0	M: 0	M: 31
	T: 0	T: 16	T: 18	T: 45	T: 0	T: 4	T: 83
5 a 9	H: 0	H: 1	H: 1	H: 12	H: 0	H: 1	H: 15
	M: 0	M: 4	M: 4	M: 2	M: 0	M: 0	M: 10
	T: 0	T: 5	T: 5	T: 14	T: 0	T: 1	T: 25
10 a 14	H: 1	H: 4	H: 7	H: 13	H: 1	H: 0	H: 26
	M: 0	M: 4	M: 5	M: 8	M: 0	M: 0	M: 17
	T: 1	T: 8	T: 12	T: 21	T: 1	T: 0	T: 43
15 - 19	H: 1	H: 7	H: 11	H: 48	H: 2	H: 4	H: 73
	M: 1	M: 16	M: 23	M: 32	M: 1	M: 0	M: 73
	T: 2	T: 23	T: 34	T: 80	T: 3	T: 4	T: 146
20 - 24	H: 0	H: 1	H: 3	H: 30	H: 1	H: 1	H: 36
	M: 0	M: 5	M: 2	M: 4	M: 0	M: 0	M: 11
	T: 0	T: 6	T: 5	T: 34	T: 1	T: 1	T: 47
25 - 29	H: 1	H: 1	H: 5	H: 13	H: 2	H: 0	H: 22
	M: 1	M: 2	M: 10	M: 4	M: 0	M: 0	M: 17
	T: 2	T: 3	T: 15	T: 17	T: 2	T: 0	T: 39
30 - 34	H: 0	H: 1	H: 6	H: 20	H: 0	H: 3	H: 30
	M: 2	M: 1	M: 2	M: 2	M: 0	M: 0	M: 7
	T: 2	T: 2	T: 8	T: 22	T: 0	T: 3	T: 37
35 - 39	H: 0	H: 1	H: 9	H: 22	H: 0	H: 0	H: 32
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 1	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 1	T: 11	T: 23	T: 0	T: 0	T: 35
40 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 3	T: 0	T: 0	T: 4
Total	H: 3	H: 21	H: 48	H: 198	H: 6	H: 13	H: 289
	M: 4	M: 43	M: 61	M: 61	M: 1	M: 0	M: 170
	T: 7	T: 64	T: 109	T: 259	T: 7	T: 13	T: 459

Nota: A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

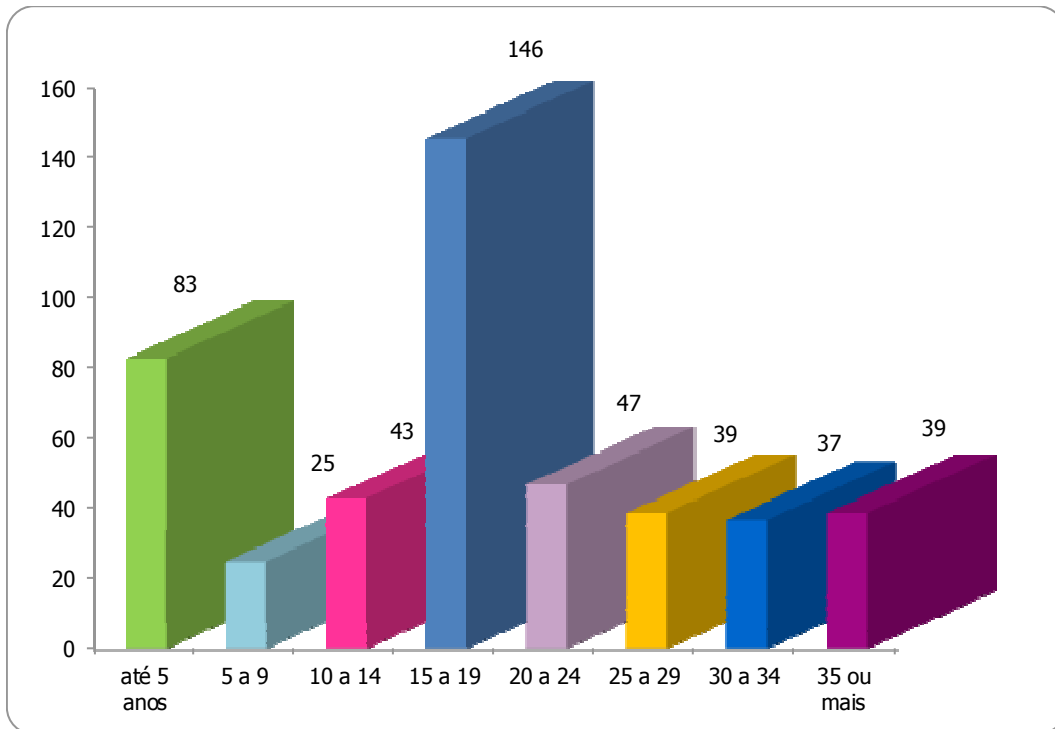
**Quadro 3.1 – Nível de antiguidade na Função pública e percentagens**

ANTIGUIDADE	TOTAL DE TRABALHADORES	%
Até 5 anos	83	18,08%
5 a 9	25	5,45%
10 a 14	43	9,37%
15 a 19	146	31,81%
20 a 24	47	10,24%
25 a 29	39	8,50%
30 a 34	37	8,06%
35 ou mais	39	8,50%
<b>TOTAL</b>	<b>459</b>	<b>100%</b>

**Quadro 3.2 – Médias de Antiguidade por género**

MÉDIAS DE ANTIGUIDADE	Sexo	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO. SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICA	OUTROS GRUPOS	TOTAL
	M	18,67	14,67	21,48	19,09	20,33	15,77	19,04
	F	27,00	13,42	16,57	16,00	17,00		15,82
	T	23,43	13,83	18,35	18,36	19,86	15,77	17,75

Gráfico 10 – Nível de antiguidade na função pública



Como se pode constatar pela análise da estrutura etária dos trabalhadores do Município, esta apresenta-se relativamente alta, e através do nível de antiguidade (Quadro 3 e 3.1), verifica-se não haver correspondência quanto à percentagem de aposentações nos próximos anos, pois apenas 13% dos trabalhadores têm mais de 60 anos e 8,50% detem 35 anos ou mais de antiguidade, considerando os valores apresentados em 31 de dezembro de 2018.

Efetivamente, destaca-se o grupo profissional dos assistentes operacionais, como sendo o maior grupo profissional, com o maior n.º de trabalhadores (259), que em média desempenham funções na autarquia à 18,36 anos, no entanto as médias de antiguidade mais altas encontram-se nos grupos profissionais dos dirigentes, seguidos dos informáticos, com uma média de antiguidade de 23,43% e 19,86% respetivamente.

O grupo referente ao dirigente intermédio, masculino e feminino apresenta uma percentagem média de antiguidade que se destaca com 18,67 anos para os homens e 27,00 anos para as mulheres.

O grupo profissional dos técnicos superiores é aquele em que a média de antiguidade se situa mais abaixo (13,83%), efetivamente o grupo mais jovem na Autarquia e aquele que detêm habilitações mais elevadas.

Constatamos, pelos números apresentados que cerca de 33% dos trabalhadores estão há menos de 14 anos ao serviço do Município.

**Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género**
**Quadro 4**

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0	1	0	3	2	0	0	0	0	4	2
	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	6	0
	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0
4 anos de escolaridade	0	0	0	0	1	0	75	16	0	0	0	0	76	16
	0	0	0	0	0	0	91	0	0	0	0	0	92	0
	0	0	0	0	1	0	57	11	0	0	1	0	59	12
6 anos de escolaridade	0	0	0	0	1	1	57	11	0	0	0	0	71	12
	0	0	0	0	2	1	68	0	0	0	1	0	71	0
	0	0	0	0	12	3	38	17	0	0	1	0	51	20
9.º ano ou equivalente	0	0	0	0	12	3	38	17	0	0	1	0	51	20
	0	0	0	0	15	3	55	0	0	0	1	0	71	0
	0	0	0	0	2	5	4	5	0	0	0	0	6	10
11.º ano	0	0	0	0	2	5	4	5	0	0	0	0	6	10
	0	0	0	0	7	5	9	0	0	0	0	0	16	0
	0	0	0	0	25	49	20	10	4	0	7	0	56	59
12.º ano ou equivalente	0	0	0	0	25	49	20	10	4	0	7	0	56	59
	0	0	0	0	74	74	30	0	4	0	7	0	115	0
	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Bacharelato	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2
	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Licenciatura	3	3	17	36	5	3	1	0	2	1	3	0	31	43
	6	6	53	53	8	3	1	0	3	1	3	0	74	0
	0	1	2	4	0	0	0	0	0	0	1	0	3	5
Mestrado	0	1	2	4	0	0	0	0	0	0	1	0	3	5
	1	1	6	4	0	0	0	0	0	0	1	0	8	0
	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Doutoramento	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	3	4	21	43	48	61	198	61	6	1	13	0	289	170
Total	3	4	21	43	48	61	198	61	6	1	13	0	289	170
	7	7	64	64	109	109	259	7	7	13	13	0	459	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Quadro 4.1 – N.º de trabalhadores por nível de escolaridade, segundo o motivo e género**

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	TRABALHADORES		TOTAL	%
	MASCULINO	FEMININO		
< 4 ANOS	4	2	6	1,31%
4ª CLASSE	76	16	92	20,04%
6 ANOS	59	12	71	15,47%
9 ANOS	51	20	71	15,47%
11 ANOS	6	10	16	3,49%
12 ANOS	56	59	115	25,05%
BACHARELATO	2	2	4	0,87%
LICENCIATURA	31	43	74	16,12%
MESTRADO	3	5	8	1,74%
DOCTORAMENTO	1	1	2	0,44%
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>170</b>	<b>459</b>	<b>100%</b>

Gráfico 11 - Habilitações segundo o género

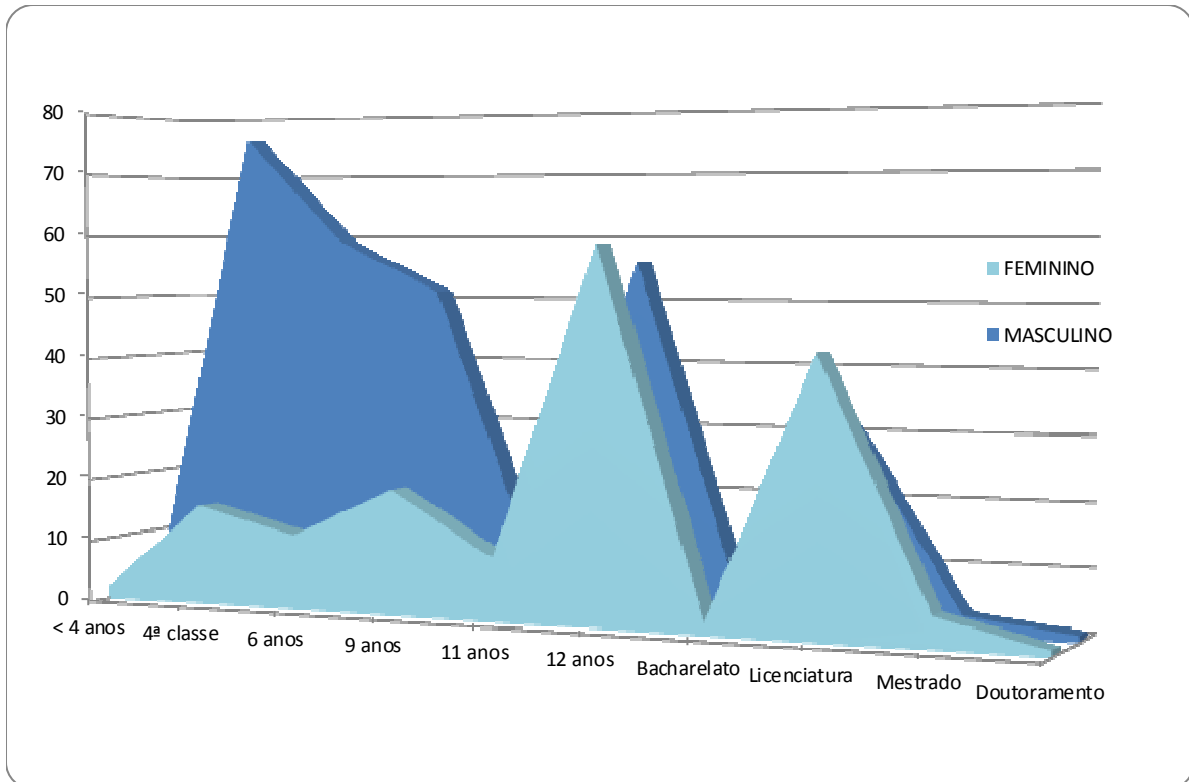
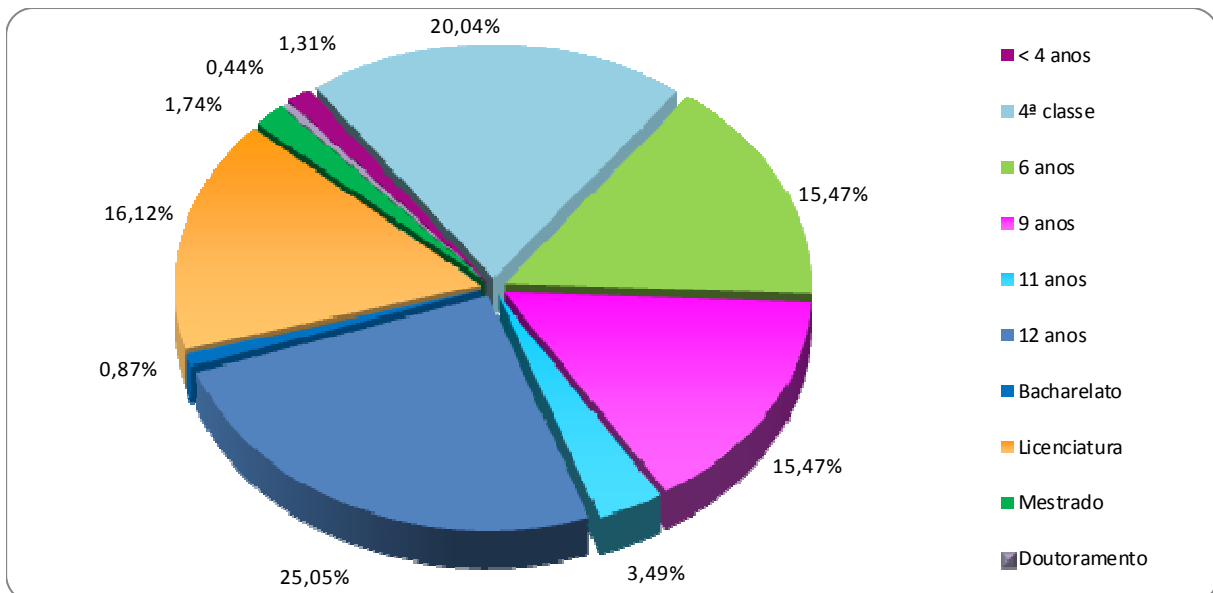


Gráfico 12 - Percentagens da estrutura habilitacional



Pela análise do Quadro 4.1, Gráfico 11 e 12 constata-se que 52,29% dos efetivos têm habilitações inferiores ao 9.º ano de escolaridade, havendo inclusive 1,31% dos trabalhadores que registam habilitações inferiores à antiga 4ª classe, embora este valor seja inferior ao registado no ano anterior.

No quadro do nível de escolaridade destaca-se uma percentagem evidente de 21,35% (em 2017 era de 22,07%) de efetivos que detêm habilitações até ao 4.º ano de escolaridade, valor com grande expressão numérica nos efetivos do sexo masculino, sendo notório que estes trabalhadores pertencem em maior

número ao grupo profissional dos Assistentes Operacionais. Esta tendência decrescente tem-se verificado nos últimos anos, devido ao facto de alguns trabalhadores terem entrado nos processos de revalidação e certificação de competências, e assim terem a oportunidade de adquirir o 9.º ano de escolaridade com 15,47%, e no ano anterior com 15,86%, fator importante de desenvolvimento habilitacional e de desenvolvimento de competências nos trabalhadores por tempo indeterminado (efetivos) que integram o Mapa de Pessoal, com reflexos ao nível do Concelho.

No grupo de maiores habilitações, ou seja habilitações superiores ao 12.º ano de escolaridade, destacam-se com alguma expressão os efetivos do sexo feminino.

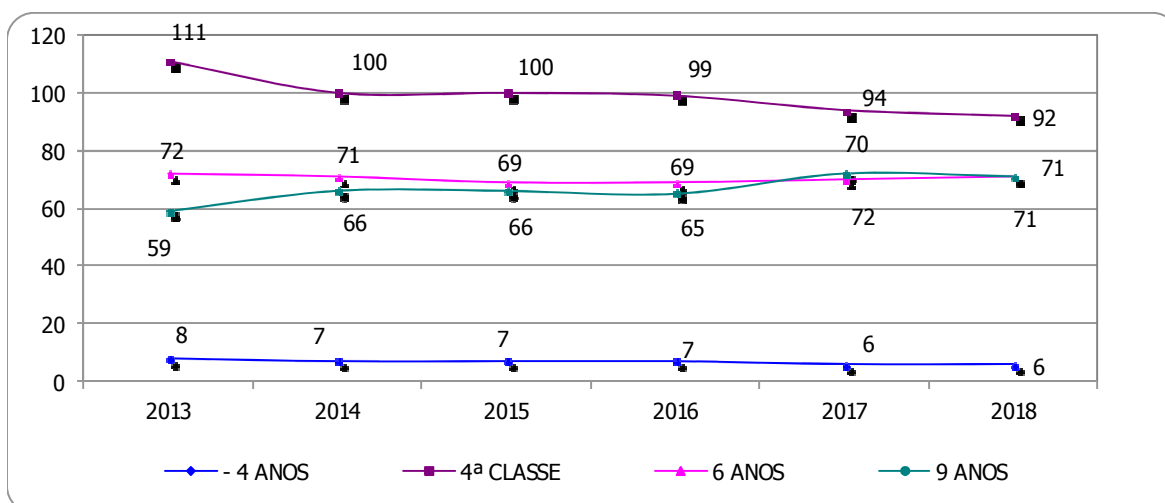


## EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA HABILITACIONAL DE 2013 A 2018

Quadro 4.2 – Dados comparativos da estrutura habilitacional de 2013 a 2018

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
< 4 ANOS	8	2%	7	2%	7	2%	7	2%	6	1%	6	1%
4ª CLASSE	111	25%	100	23%	100	23%	99	23%	94	21%	92	20%
6 ANOS	72	16%	71	16%	69	16%	69	16%	70	15%	71	15%
9 ANOS	59	14%	66	15%	66	15%	65	15%	72	16%	71	15%
11 ANOS	15	3%	16	4%	16	4%	16	4%	15	3%	16	3%
12 ANOS	100	23%	102	23%	98	23%	101	23%	112	25%	115	25%
BACHARELATO	6	1%	5	1%	5	1%	4	1%	4	1%	4	1%
LICENCIATURA	62	14%	66	15%	70	16%	69	16%	73	16%	74	16%
MESTRADO	4	1%	4	1%	4	1%	4	1%	5	1%	8	2%
DOCTORAMENTO	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	2	0%	2	0%
<b>TOTAL</b>	<b>437</b>		<b>437</b>		<b>435</b>		<b>435</b>		<b>453</b>		<b>459</b>	

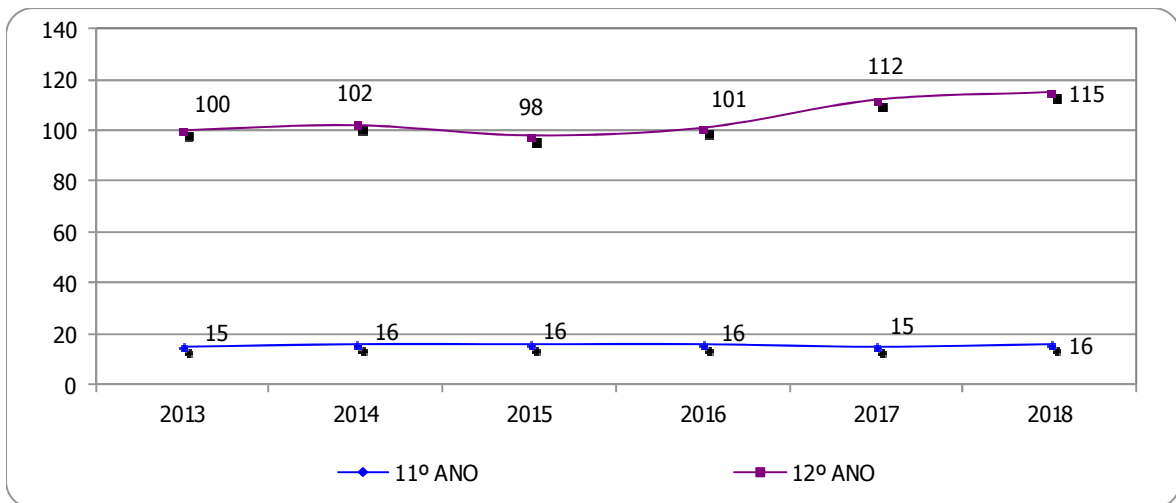
Gráfico 13 - Escolaridade mínima obrigatória



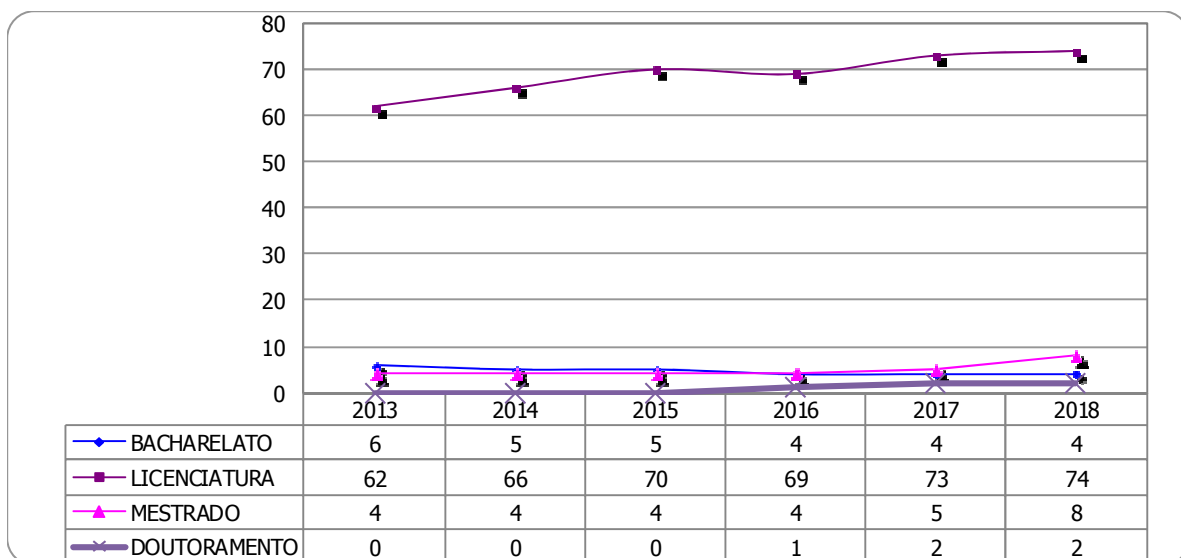
Os valores relativos ao nível habilitacional inferior a 4 anos de escolaridade, bem como ao nível do 4.º ano de escolaridade, apresentam ao longo destes 6 anos uma redução significativa, de 2% para 1%, e de 25%, para 20% respetivamente.

A estrutura habilitacional, concretamente o nível de escolaridade correspondente ao 9.º ano apresenta um valor percentual relativo de 15%. Por outro lado verifica-se a integração de um n.º significativo de trabalhadores nos processos de revalidação e certificação de competências, que lhes permitiram concluir o 12.º ano de escolaridade, nível de escolaridade, que apresenta uma evolução significativa nestes anos, com 25% (+2%).

**Gráfico 14 - 11º ano e 12º ano de escolaridade**



**Gráfico 15 – Graus Académicos – Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento**



Da análise dos valores comparativos da estrutura habilitacional, constata-se que à medida que se sobe no nível habilitacional verifica-se uma estabilidade nos seus valores percentuais, relativamente ao nível do 11.º e detentores de bacharelato. Quanto ao número de trabalhadores detentores do 12.º ano, de licenciados ou com mestrado ao longo destes anos este apresenta-se de forma crescente, aumentando as suas percentagens, nestes níveis habilitacionais em 2%.

Constata-se que nos últimos anos é crescente a tendência em termos de recursos qualificados, evidencia um aumento percentual das qualificações habilitacionais mais altas, facto que encontra relação explicativa pelo aumento da percentagem de admissões mesmo ao nível dos grupos profissionais dos Assistentes Operacionais, que embora não seja exigido nível habilitacional mais qualificado, encontra resposta nos efetivos com nível habilitacional superior ao exigido.

**Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género**
**Quadro 5**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
União Europeia	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
CPLP	H: 0	H: 1	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 2
Outros	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Total	H: 0	H: 1	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 2

**Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género**
**Quadro 6**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Menos de 20 anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
20 - 24	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
25 - 29	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
30 - 34	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
35 - 39	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
40 - 44	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 1	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3
45 - 49	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
50 - 54	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 1	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 3	T: 0	T: 0	T: 4
55 - 59	H: 0	H: 0	H: 1	H: 3	H: 0	H: 0	H: 4
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 3	T: 0	T: 0	T: 4
60 - 64	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 1	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 1	T: 2
65 - 69	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
70 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Total	H: 0	H: 1	H: 2	H: 5	H: 0	H: 1	H: 9
	M: 0	M: 1	M: 3	M: 2	M: 0	M: 0	M: 6
	T: 0	T: 2	T: 5	T: 7	T: 0	T: 1	T: 15

Nota: Considerado o total de trabalhadores incluídos no quadro 1 que apresentem uma incapacidade permanente igual ou superior a 60% (conceito idêntico ao do considerado para efeitos fiscais).

**Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por cargo/carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género**

**Quadro 7**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Procedimento concursal	H: 0	H: 4	H: 0	H: 5	H: 0	H: 0	H: 9
	M: 0	M: 6	M: 0	M: 4	M: 0	M: 0	M: 10
	T: 0	T: 10	T: 0	T: 9	T: 0	T: 0	T: 19
Cedência de interesse público	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H: 0	H: 0	H: 6	H: 1	H: 0	H: 0	H: 7
	M: 0	M: 0	M: 16	M: 0	M: 0	M: 0	M: 16
	T: 0	T: 0	T: 22	T: 1	T: 0	T: 0	T: 23
Regresso de licença	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
Comissão de serviço	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
CEAGP/CEAGPA	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Outras situações	H: 0	H: 0	H: 0	H: 5	H: 0	H: 0	H: 5
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 7	T: 0	T: 0	T: 7
Total	H: 0	H: 5	H: 6	H: 11	H: 0	H: 0	H: 22
	M: 0	M: 6	M: 16	M: 6	M: 0	M: 0	M: 28
	T: 0	T: 11	T: 22	T: 17	T: 0	T: 0	T: 50

Nota: Considerado o total de trabalhadores admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

No quadro apresentado estão contempladas situações de mobilidade interna, regresso de licença, por motivo de situação de doença prolongada ou acidente de trabalho, mobilidade entre carreiras, ou situações de procedimentos concursais.

**Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género**
**Quadro 8**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Caducidade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Revogação (mútuo acordo)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
Sanção disciplinar	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Conclusão sem sucesso do período experimental	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Fim da situação de mobilidade interna	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
Fim da situação de cedência de interesse público	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Morte	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 1
Reforma/aposentação	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4	T: 0	T: 0	T: 4
Limite de idade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Cessaçao da comissão de serviço	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Outros	H: 0	H: 3	H: 2	H: 10	H: 0	H: 0	H: 15
	M: 0	M: 2	M: 3	M: 18	M: 0	M: 0	M: 23
	T: 0	T: 5	T: 5	T: 28	T: 0	T: 0	T: 38
Total	H: 0	H: 3	H: 2	H: 13	H: 0	H: 0	H: 18
	M: 0	M: 3	M: 4	M: 20	M: 0	M: 0	M: 27
	T: 0	T: 6	T: 6	T: 33	T: 0	T: 0	T: 45

Nota: Incluir todos os trabalhadores ao abrigo da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

No quadro apresentado em Outras Situações estão contempladas as saídas verificadas de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018, por motivos devidamente apresentados e justificados conforme valores apresentados no SIAL – DGAL. Foram observadas situações de fim de mobilidade interna, situações de mobilidade para outras entidades ou entre carreiras, situações de doença ou acidentes de trabalho superiores a 6 meses, situação de resolução, denúncia ou exoneração (do trabalhador), falecimento ou outras.

### Contagem de postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

**Quadro 10**

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Não abertura de procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Impugnação do procedimento concursal	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
Procedimento concursal improcedente	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	0	T:	1	T:	2	T:	8	T:	0	T:	0	T:	11
<b>Total</b>	T:	0	T:	1	T:	2	T:	8	T:	0	T:	0	T:	11

### Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género

**Quadro 11**

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	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
Procedimento concursal	H:	0	H:	4	H:	0	H:	5	H:	0	H:	0	H:	9
	M:	0	M:	6	M:	0	M:	4	M:	0	M:	0	M:	10
	T:	0	T:	10	T:	0	T:	9	T:	0	T:	0	T:	19
Consolidação da mobilidade na categoria	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	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
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H:	0	H:	20	H:	55	H:	251	H:	10	H:	10	H:	346
	M:	0	M:	37	M:	57	M:	80	M:	2	M:	0	M:	176
	T:	0	T:	57	T:	112	T:	331	T:	12	T:	10	T:	522
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	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
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	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
<b>Total</b>	H:	0	H:	24	H:	55	H:	256	H:	10	H:	10	H:	355
	M:	0	M:	43	M:	57	M:	84	M:	2	M:	0	M:	186
	T:	0	T:	67	T:	112	T:	340	T:	12	T:	10	T:	541

Notas: De acordo com a LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

Observação: No separador relativo às alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, foram registados no sistema de Gestão de Recursos Humanos, as duas alterações verificadas em janeiro e setembro de 2018, considerando que existiram dois momentos de alteração efetiva nos vencimentos de acordo com a LOE para 2018.

**Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de horário de trabalho e género**
**Quadro 12**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Rígido	H: 0	H: 21	H: 47	H: 167	H: 6	H: 9	H: 250
	M: 0	M: 41	M: 58	M: 58	M: 1	M: 0	M: 158
	T: 0	T: 62	T: 105	T: 225	T: 7	T: 9	T: 408
Flexível	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Desfasado	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Jornada Contínua	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Trabalho por Turnos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 7	H: 0	H: 0	H: 7
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 9	T: 0	T: 0	T: 9
Específico	H: 0	H: 0	H: 0	H: 24	H: 0	H: 0	H: 24
	M: 0	M: 2	M: 3	M: 1	M: 0	M: 0	M: 6
	T: 0	T: 2	T: 3	T: 25	T: 0	T: 0	T: 30
Isenção de Horário	H: 3	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 4	H: 8
	M: 4	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4
	T: 7	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 4	T: 12
Total	H: 3	H: 21	H: 48	H: 198	H: 6	H: 13	H: 289
	M: 4	M: 43	M: 61	M: 61	M: 1	M: 0	M: 170
	T: 7	T: 64	T: 109	T: 259	T: 7	T: 13	T: 459

**Contagem de trabalhadores por cargo/carreira segundo o período normal de trabalho (PNT) e género**
**Quadro 13**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Tempo Completo	H: 3	H: 21	H: 48	H: 198	H: 6	H: 13	H: 289
	M: 4	M: 43	M: 61	M: 61	M: 1	M: 0	M: 170
	T: 7	T: 64	T: 109	T: 259	T: 7	T: 13	T: 459
PNT inferior ao praticado a tempo completo - 28 horas	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
PNT inferior ao praticado a tempo completo - regime esp	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Total	H: 3	H: 21	H: 48	H: 198	H: 6	H: 13	H: 289
	M: 4	M: 43	M: 61	M: 61	M: 1	M: 0	M: 170
	T: 7	T: 64	T: 109	T: 259	T: 7	T: 13	T: 459

Nota: Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver vários períodos normais de trabalho. De acordo com a LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

**Contagem de horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género**
**Quadro 14.1.**

	Total
Normal	H: 0
	M: 0
	T: 0
Extraordinário	H: 0
	M: 0
	T: 0
Total	H: 0
	M: 0
	T: 0

Nota: Considerado o total de horas efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2018. Este quadro refere-se apenas a trabalho noturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho noturno extraordinário" neste quadro é considerado o trabalho extraordinário efetuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

**Contagem de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género**
**Quadro 14.2**

	Total	
Extraordinário diurno	H:	0
	M:	0
	T:	0
Extraordinário noturno	H:	16592,5
	M:	2154
	T:	18746,5
Total	H:	16592,5
	M:	2154
	T:	18746,5

Nota: Considerado o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2017. O trabalho extraordinário diurno e noturno só contemplam o trabalho extraordinário efetuado em dias normais de trabalho.

**Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados segundo o género**
**Quadro 14.3**

	Total	
Descanso semanal obrigatório	H:	0
	M:	0
	T:	0
Descanso semanal complementar	H:	37435,3
	M:	4717,5
	T:	42152,8
Feriados	H:	0
	M:	0
	T:	0
Total	H:	37435,3
	M:	4717,5
	T:	42152,8

Nota: Considerado o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2018. Contempla apenas o trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados



## Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

**Quadro 15**

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Casamento	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Protecção na parentalidade	H: 0	H: 194	H: 55	H: 30	H: 0	H: 25	H: 304
	M: 0	M: 101,5	M: 56	M: 1	M: 0	M: 0	M: 158,5
	T: 0	T: 295,5	T: 111	T: 31	T: 0	T: 25	T: 462,5
Falecimento de familiar	H: 0	H: 5	H: 11	H: 58	H: 2	H: 5	H: 81
	M: 0	M: 2	M: 18	M: 25	M: 0	M: 0	M: 45
	T: 0	T: 7	T: 29	T: 83	T: 2	T: 5	T: 126
Doença	H: 21	H: 440	H: 380	H: 2479	H: 12,5	H: 25,5	H: 3358
	M: 15,5	M: 788,5	M: 592,5	M: 1617,5	M: 0	M: 0	M: 3014
	T: 36,5	T: 1228,5	T: 972,5	T: 4096,5	T: 12,5	T: 25,5	T: 6372
Por acidente em serviço ou doença profissional	H: 0	H: 0	H: 0	H: 420	H: 0	H: 0	H: 420
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 420	T: 0	T: 0	T: 420
Assistência a familiares	H: 0	H: 25	H: 9	H: 0	H: 4	H: 14	H: 52
	M: 0	M: 14	M: 72	M: 28	M: 0	M: 0	M: 114
	T: 0	T: 39	T: 81	T: 28	T: 4	T: 14	T: 166
Trabalhador-estudante	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 2	M: 36	M: 44	M: 0	M: 0	M: 82
	T: 0	T: 2	T: 36	T: 44	T: 0	T: 0	T: 82
Por conta do período de férias	H: 1	H: 26	H: 55	H: 37	H: 15,5	H: 3	H: 137,5
	M: 3	M: 88	M: 101,5	M: 19,5	M: 1	M: 0	M: 213
	T: 4	T: 114	T: 156,5	T: 56,5	T: 16,5	T: 3	T: 350,5
Com perda de vencimento	H: 0	H: 240	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 240
	M: 0	M: 0	M: 127	M: 0	M: 0	M: 0	M: 127
	T: 0	T: 240	T: 127	T: 0	T: 0	T: 0	T: 367
Cumprimento de pena disciplinar	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Greve	H: 0	H: 2	H: 15	H: 66	H: 0	H: 4	H: 87
	M: 0	M: 8	M: 11	M: 15	M: 0	M: 0	M: 34
	T: 0	T: 10	T: 26	T: 81	T: 0	T: 4	T: 121
Injustificadas	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 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
Outros	H: 0	H: 54	H: 95	H: 42,5	H: 13,5	H: 35	H: 240
	M: 1	M: 127	M: 187,5	M: 39,5	M: 2,5	M: 0	M: 357,5
	T: 1	T: 181	T: 282,5	T: 82	T: 16	T: 35	T: 597,5
Total	H: 22	H: 986	H: 620	H: 3132,5	H: 47,5	H: 111,5	H: 4919,5
	M: 19,5	M: 1131	M: 1201,5	M: 1789,5	M: 3,5	M: 0	M: 4145
	T: 41,5	T: 2117	T: 1821,5	T: 4922	T: 51	T: 111,5	T: 9064,5

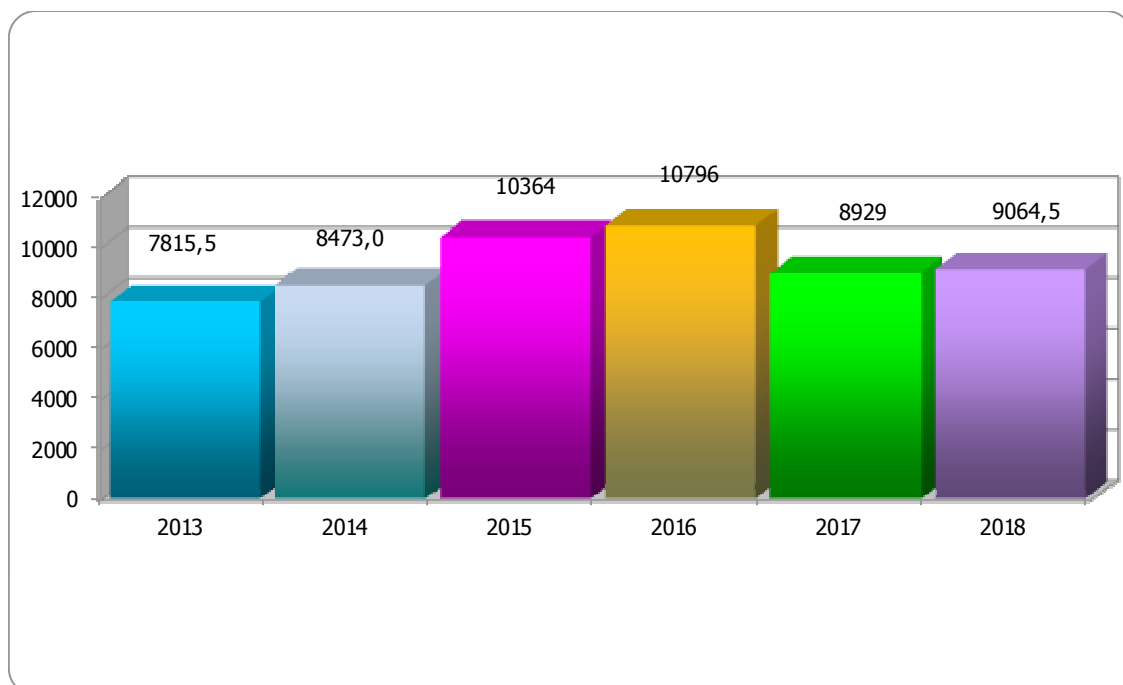
Nota: São considerados os dias completos, ou meios dias de ausência

## EVOLUÇÃO DOS VALORES DO ABSENTISMO DE 2013 A 2018

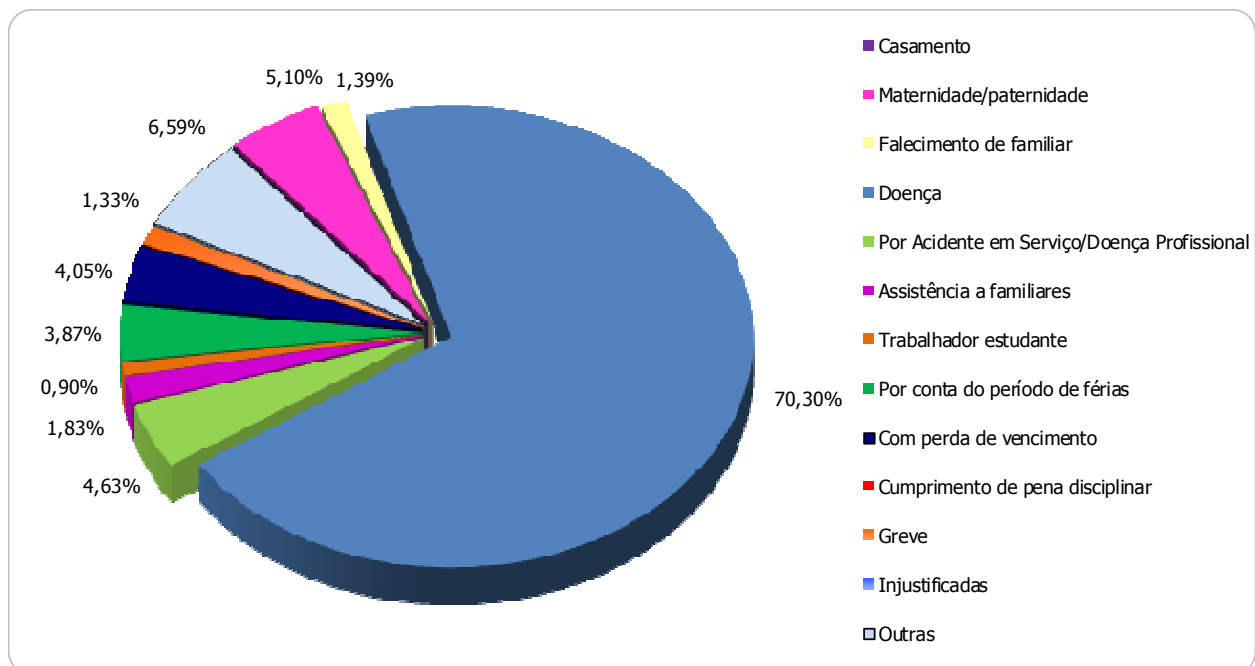
Quadro 15.1 - Comparativo do total de dias de ausência nos últimos 6 anos

Motivo de Ausência	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Casamento	42	0,54%	60	0,71%	30	0,29%	30	0,28%	15	0,17%		
Maternidade/Paternidade	924	11,82%	232	2,74%	600	5,79%	1139	10,55%	889	9,96%	462,5	5,10%
Falecimento de familiar	146	1,87%	120	1,42%	147	1,42%	144	1,33%	132	1,48%	126	1,39%
Doença	5294	67,74%	5638	66,54%	7085	68,36%	7139	66,13%	6133	68,69%	6372	70,30%
Acidente em Serviço/Doença Profissional			556	6,56%	507	4,89%	513	4,75%	467	5,23%	420	4,63%
Assistência a familiares	493	6,31%	677	7,99%	572	5,52%	326	3,02%	195	2,18%	166	1,83%
Trabalhador estudante	86	1,10%	56	0,66%	10	0,10%	22	0,20%	23	0,26%	82	0,90%
Por conta período de férias	325,5	4,16%	368	4,34%	347	3,35%	327	3,03%	300,5	3,37%	350,5	3,87%
Com perda de vencimento	50	0,64%	457	5,39%	447	4,31%	485	4,49%			367	4,05%
Cumprimento de pena disciplinar												
Greve			16	0,19%	111	1,07%	15	0,14%	106	1,19%	121	1,33%
Injustificadas	3	0,04%					38	0,35%				
Outras	452	5,78%	293	3,46%	508	4,90%	618	5,72%	668,5	7,49%	597,5	6,59%
<b>TOTAL</b>	<b>7815,5</b>	<b>100%</b>	<b>8473</b>	<b>100%</b>	<b>10364</b>	<b>100%</b>	<b>10796</b>	<b>100%</b>	<b>8929</b>	<b>100%</b>	<b>9064,5</b>	<b>100%</b>

Gráfico 16 - Evolução dos valores do absentismo



**Gráfico 17 – Discriminação percentual das ausências ao trabalho no ano de 2017**



Da análise dos dados contidos no Quadro 15.1 e Gráfico 16 relativo ao Absentismo nos últimos 6 anos, podemos constatar que as ausências ao trabalho apresentam valores relativamente altos, nomeadamente no que diz respeito aos anos 2015 e 2016, reduzindo ligeiramente a sua percentagem nos últimos anos em análise, constatando-se que a partir de 2013 os valores são ascendentes em termos de ausências ao serviço. Embora se evidencie um equilíbrio no número de efetivos nestes últimos anos em análise, tal facto poderá estar relacionado com a implementação de um novo sistema de gestão de controlo de assiduidade e pontualidade e o seu registo mais efetivo.

O Absentismo pode ter origem em diferentes motivos de ausência, definidos por lei, alguns dos motivos apresentam valores relativos com pouca expressão. As faltas injustificadas, por cumprimento de pena disciplinar, casamento, falecimento de familiar, trabalhador estudante ou por motivo de greve, apresentam valores pouco expressivos, no entanto há ausências registadas pelo motivo de doença ou doença prolongada que apresentam valores que são superiores a 70%, evidenciando nestes últimos anos uma considerável percentagem, revelando que é de facto pelo motivo de doença ou doença prolongada que os nossos efetivos mais faltaram, sempre com valores superiores aos 60% do total do Absentismo.

## II - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

### Estrutura Remuneratória, por género.

#### A – Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

**Quadro 17 A**

	Número de Trabalhadores	
	H:	M:
Até 500€	0	0
501€ - 1000€	234	109
1001€ - 1250€	29	32
1251€ - 1500€	6	6
1501€ - 1750€	8	12
1751€ - 2000€	2	4
2001€ - 2250€	4	3
2251€ - 2500€	0	0
2501€ - 2750€	6	4
2751€ - 3000€	0	0
3001€ - 3250€	0	0
Total	289	170
	T:	459

Nota: Número de trabalhadores de acordo com a respetiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro. São consideradas as remunerações mensais base ilíquidas mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente. Não são incluídas prestações sociais, subsídios de refeição e outros benefícios sociais.

## B – Remunerações máximas e mínimas (período de referência: mês de dezembro)

**Quadro 17 B**

Remunerações (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	580,00€	580,00€
Máxima (€)	2.746,24€	2.227,93€

**Total dos encargos com pessoal durante o ano 2017**
**Quadro 18**

	Valor (euros)	
Remunerações base (1)	T:	5894182,20
Suplementos remuneratórios (2)	T:	618890,07
Prémios de desempenho	T:	0,00
Prestações sociais (3)	T:	523886,78
Outros encargos com pessoal	T:	1780980,85
<b>Total</b>	<b>T:</b>	<b>8817939,90</b>

**Notas:**

- (1) A remuneração base não inclui os subsídios de férias e de Natal.
- (2) O valor dos suplementos remuneratórios no quadro 18 e o total do quadro 18.1 são iguais.
- (3) O valor das prestações sociais no quadro 18 e o total do quadro 18.2 são iguais.

**Suplementos remuneratórios**
**Quadro 18.1**

	Valor (euros)	
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	T:	97492,13
Trabalho normal nocturno	T:	0,00
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	288776,74
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:	9943,89
Abono para falhas	T:	7748,30
Participação em reuniões	T:	7748,30
Ajudas de custo	T:	161515,49
Representação	T:	45665,22
Secretariado	T:	0,00
Outros suplementos remuneratórios	T:	0,00
<b>Total</b>	<b>T:</b>	<b>618890,07</b>

**Encargos com prestações sociais**
**Quadro 18.2**

	Valor (euros)	
Abono de família	T:	32733,10
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	T:	7973,05
Subsídio de educação especial	T:	2638,04
Subsídio mensal vitalício	T:	0,00
Subsídio de refeição	T:	479537,64
Subsídio de funeral	T:	1004,95
Subsídio por morte	T:	0,00
Benefícios sociais (1)	T:	0,00
Outras prestações sociais	T:	0,00
<b>Total</b>	<b>T:</b>	<b>523886,78</b>

Nota: O valor das prestações sociais no quadro 18 e o total do quadro 18.2 são iguais.

**18.2.1 Benefícios de Apoio Social**
**Quadro 18.2.1**

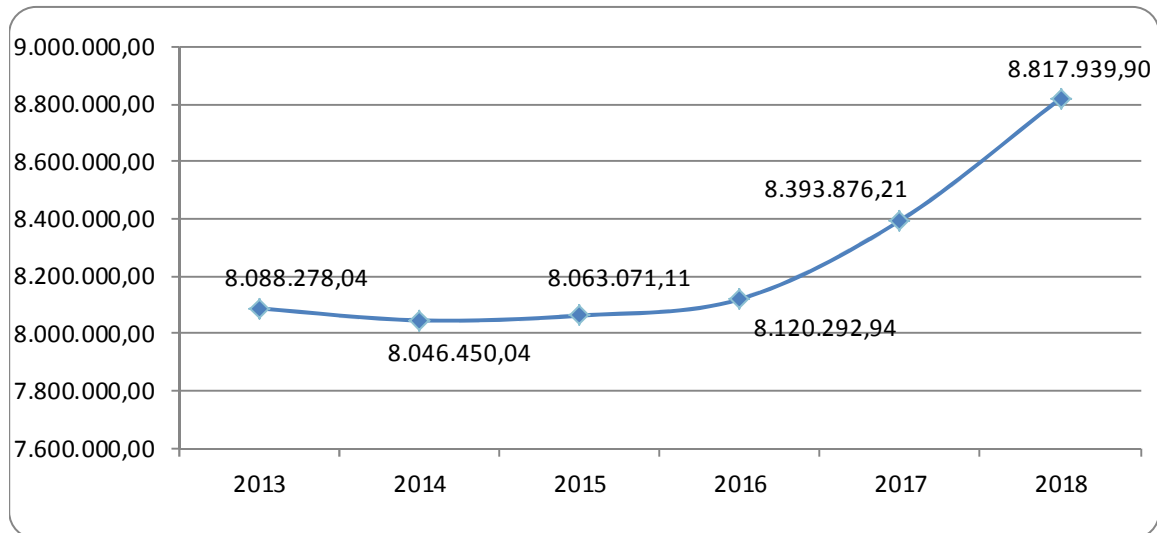
	Valor (euros)	
Grupos desportivos/ casa de pessoal	T:	124026,82
Refeitórios	T:	0,00
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	T:	0,00
Colónias de férias	T:	0,00
Subsídio de estudos	T:	0,00
Apoio socioeconómico	T:	0,00
Outros benefícios sociais	T:	0,00
<b>Total</b>	<b>T:</b>	<b>124026,82</b>

**TOTAL DE ENCARGOS COM O PESSOAL DE 2013 A 2018**

**Quadro 18.3 – Dados comparativos dos encargos com o pessoal**

ANOS	2013	2014	2015	2016	2017	2018
€	8.088.278,04	8.046.450,04	8.063.071,11	8.120.292,94	8.393.876,21	8.817.939,90

**Gráfico 18 - Evolução dos encargos com o pessoal**



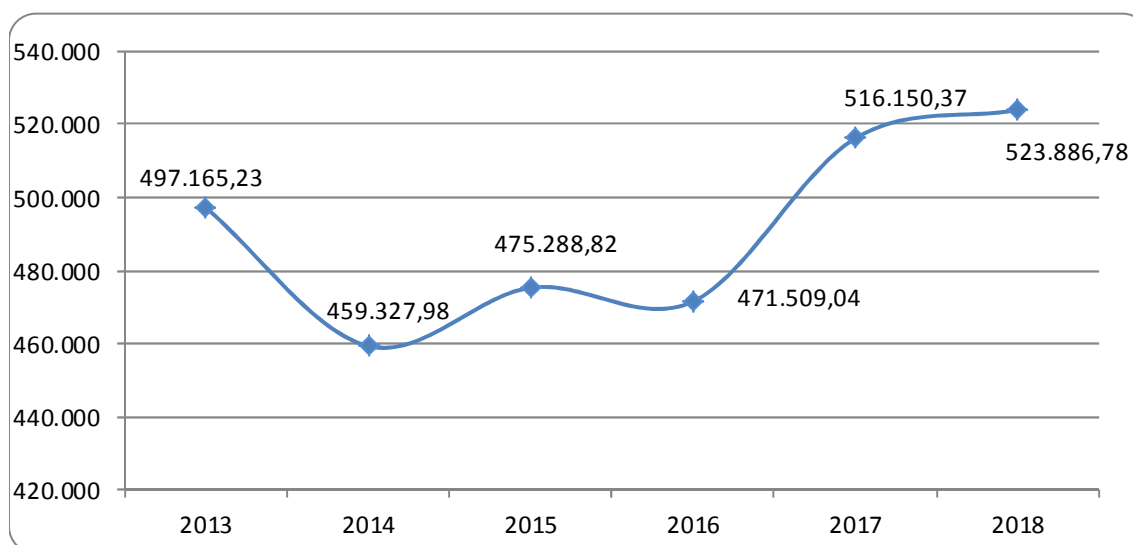
NOTA: Para apuramento de encargos com o pessoal foi tido em consideração: A remuneração base, sem incluir o subsídio de férias e o subsídio de Natal, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com o pessoal que inclui o pagamento da compensação devida por fim de contrato, emolumentos notariais, colaboração técnica especializada, as contribuições da entidade para a Caixa Geral de Aposentações e as prestações da entidade para a Segurança Social.

Estes valores, ao longo dos últimos anos têm-se apresentado muito equilibrados e estáveis, evidenciando uma boa gestão no que diz respeito aos encargos com os recursos humanos ao serviço do Município, constata-se um ligeiro aumento neste último ano em análise pelo facto do n.º total de trabalhadores ser maior, e ter aumentado o número de admissões comparativamente ao ano anterior.



**TOTAL DE ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS DE 2013 A 2018**
**Quadro 18.4 – Dados comparativos de encargos com prestações sociais**

ANOS	2013	2014	2015	2016	2017	2018
€	497.165,23	459.327,98	475.288,82	471.509,04	516.150,37	523.886,78

**Gráfico 19 - Evolução dos encargos com prestações sociais**


NOTA: Para apuramento de encargos com prestações sociais foi tido em consideração: Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção), abono de família, abono complementar a crianças e jovens deficientes, subsídio de educação especial, subsídio mensal vitalício, subsídio de funeral, subsídio de refeição, subsídio de ação social complementar, subsídio por morte, subsídio de compensação e participação da ADSE.

O equilíbrio do número de trabalhadores originou uma estabilidade dos encargos com o pessoal bem como das suas prestações sociais, destacando-se apenas os últimos anos com valores mais altos.

Podemos concluir que estes valores embora com oscilações se apresentam bastante equilibrados.

Encargos e participações da ADSE aos trabalhadores						
ANOS	2013	2014	2015	2016	2017	2018
€	292.969,48	242.063,52	272.967,83	292.099,93	270.297,49	252.476,20

### III - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

#### Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (no local de trabalho)

**Quadro 19.1**

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
N.º total de acidentes	H: 9				H: 0
	M: 1				M: 0
	T: 10				T: 0
N.º de acidentes com baixa	H: 4	H: 4	H: 1	H: 4	
	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	
	T: 5	T: 5	T: 1	T: 4	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H: 2	H: 26	H: 2	H: 364	
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	
	T: 2	T: 26	T: 2	T: 364	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H: 0	H: 40	H: 0	H: 503	
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	
	T: 0	T: 40	T: 0	T: 503	

Notas:

Considerados os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

O N.º total de acidentes refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais.

O N.º de acidentes com baixa exclui os mortais

Excluídos os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho

#### Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (in itinere)

**Quadro 19.2**

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
N.º total de acidentes	H: 0				H: 0
	M: 0				M: 0
	T: 0				T: 0
N.º de acidentes com baixa	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	

Notas:

Considerados os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

O N.º total de acidentes refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais.

O N.º de acidentes com baixa exclui os mortais

Excluídos os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho

**Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho**
**Quadro 20**

	Total	
Casos de incapacidade permanente absoluta	T:	0
Casos de incapacidade permanente parcial	T:	1
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	T:	6
Casos de incapacidade temporária e parcial	T:	3
<b>Total</b>	<b>T:</b>	<b>10</b>

**CONTAGEM DOS ACIDENTES OCORRIDOS EM SERVIÇO E NÚMERO DE DIAS PERDIDOS COM BAIXA DE 2013 A 2018**
**Quadro 20.1 – Dados comparativos de acidentes ocorridos em serviço**

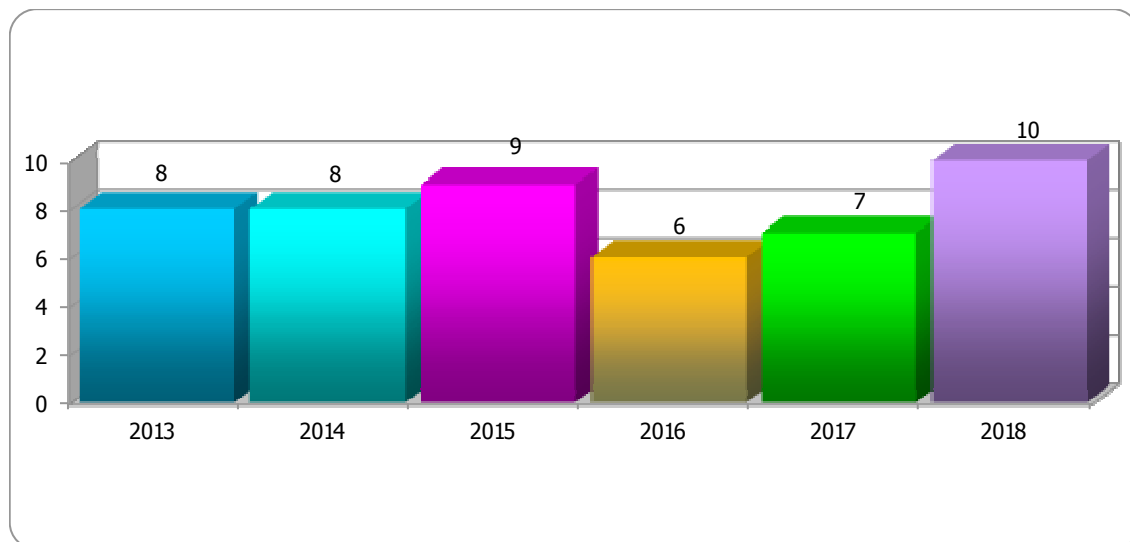
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Acidentes ocorridos c/ baixa</b>	8	8	9	6	7	10
<b>N.º dias perdidos com baixa</b>	537	562	496	518	770	935
<b>ITA</b>	8	8	9	6	6	6
<b>ITP</b>	0	0	0	0	1	3
<b>IPP</b>	0	0	0	0	2	1

ITA – Incapacidade Temporária Absoluta

ITP – Incapacidade Temporária Parcial

IPP – Incapacidade Permanente Parcial

**Gráfico 20 - Evoluão dos acidentes ocorridos com baixa**



Da análise do Quadro 20.1 e Gráfico 20, referente à evoluão dos acidentes em serviço, desde 2013 a 2018, constata-se que no geral há um equilíbrio no número de participação de sinistros e consequentemente no n.º de dias perdidos com baixa, verifica-se um aumento significativo e uma estabilidade nos anos 2013 a 2016, verificando-se um aumento do n.º de acidentes ocorridos e um ligeiro aumento do n.º de dias perdidos com baixa. Desde 2013 são apresentados valores que representam cerca de metade do n.º total de registos em dias perdidos com baixa, comparativamente com o último ano.

Todos os sinistros registados resultam em ITA – Incapacidade Temporária Absoluta, apenas nos últimos anos se verificaram ITP - Incapacidade Temporária Parcial e IPP - Incapacidade Permanente Parcial

**Contagem das situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos**

**Quadro 21**

Doença profissional	Códigos	N.º de casos	Número de dias de ausência
1 Assistente Técnico	Doença Profissional não confirmada pelo Centro Nacional de Proteção contra Riscos Profissionais	1	365

Nota:

Conforme lista constante do DR 6/2001, de 3/5, atualizado pelo DR 76/2007, de 17/7

A aplicação permite a selecção da doença e do respectivo código

**Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos**
**Quadro 22**

	Número		Total (euros)	
Total dos exames médicos efetuados (a)	T:	220	T:	12439,85
Exames de admissão (b)	T:	18	T:	602,40
Exames periódicos (c)	T:	186	T:	11210,15
Exames ocasionais e complementares (d)	T:	16	T:	627,30
Exames de cessação de funções (e)	T:	0	T:	0,00
Despesas com medicina no trabalho			T:	12439,85
Visitas aos postos de trabalho	T:	7	* No âmbito da SST.	

Nota:

Incluídas nas despesas com medicina no trabalho as relativas a medicamentos e vencimentos de pessoal afetado  
 (a) - É igual à soma de (b) + (c) + (d) + (e)

**Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo**
**Quadro 23**

	Total	
Reuniões da comissão	T:	0
Visitas aos locais de trabalho	T:	0
Outras	T:	0
Total	T:	0

**Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante**
**Quadro 24**

	Total	
Alteração das funções exercidas	T:	1
Formação profissional	T:	2
Adaptação ao posto de trabalho	T:	0
Alteração do regime de horário de trabalho	T:	0
Mobilidade interna	T:	1
<b>Total</b>	T:	<b>4</b>

Artigo 23.º do DL n.º 503/99, de 20.11, alterado pelo DL n.º 50-C/2007, de 06.03 e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31.12.

**Contagem de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho**
**Quadro 25**

	Total	
Ações realizadas durante o ano	T:	15
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	T:	216

**Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais**
**Quadro 26**

	Valor (euros)	
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	T:	17273,75
Equipamentos de proteção (b)	T:	31736,54
Formação em prevenção de riscos (c)	T:	4980,50
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	T:	0,00

**Notas:**

- Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização/modificação dos espaços de trabalho.
- Encargos na aquisição de bens ou equipamentos.
- Encargos na formação, informação e consulta.
- Inclui os custos com a identificação, avaliação e controlo dos fatores de risco.

## IV - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação

**Quadro 27**

	Menos de 30 horas		De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas		120 horas ou mais	
Internas	T:	24	T:	0	T:	0	T:	0
Externas	T:	57	T:	6	T:	0	T:	0
Total	T:	81	T:	6	T:	0	T:	0

Nota: Relativamente às ações de formação realizadas durante o ano e em que tenham participado os trabalhadores do serviço, considera-se como:

Ação interna - organizada pela entidade

Ação externa - organizada por outras entidades

N.º de participações = n.º de trabalhadores na ação 1 + n.º de trabalhadores na ação 2 + ... + n.º de trabalhadores na ação n; (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como duas participações).

### Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação

**Quadro 28**

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Internas	T:	14	T:	91	T:	117	T:	160	T:	6	T:	5	T:	393
Externas	T:	12	T:	51	T:	37	T:	23	T:	0	T:	8	T:	131
Total	T:	26	T:	142	T:	154	T:	183	T:	6	T:	13	T:	524

### Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

**Quadro 29**

	Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Internas	T:	125	T:	517	T:	760	T:	1339	T:	33	T:	18	T:	2792
Externas	T:	130	T:	572	T:	421	T:	593	T:	0	T:	75	T:	1791
Total	T:	255	T:	1089	T:	1181	T:	1932	T:	33	T:	93	T:	4583

**Despesas anuais com formação profissional**
**Quadro 30**

	Valor (euros)	
Acções internas	T:	12584,24
Acções externas	T:	13584,00
<b>Total</b>	<b>T:</b>	<b>26168,24</b>

São consideradas as despesas efetuadas durante o ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento do Município.

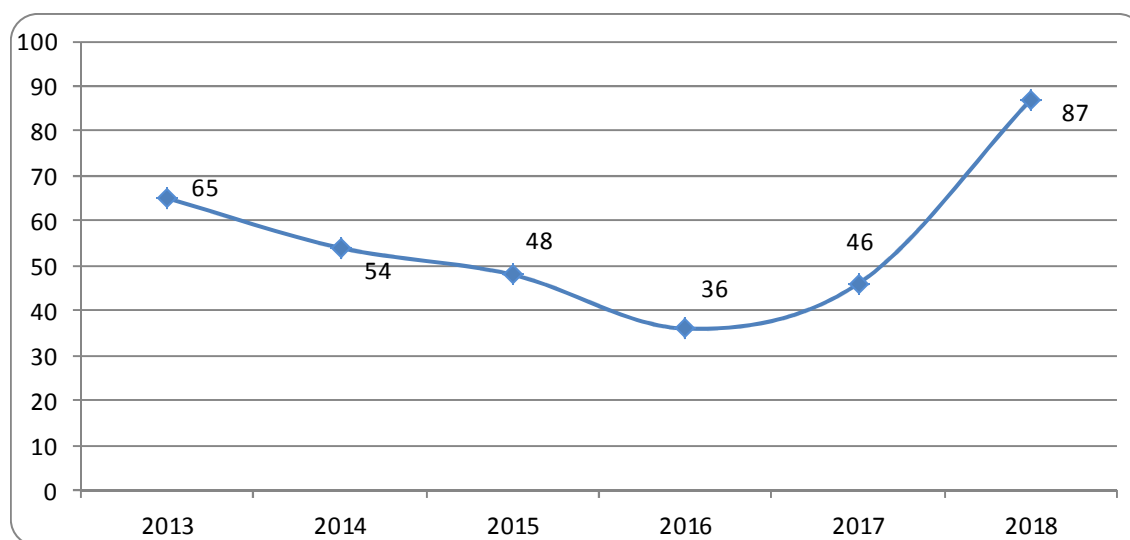


## CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO REALIZADAS DE 2013 A 2018

Quadro 30.1 – Dados comparativos do n.º de ações de formação realizadas

2013	2014	2015	2016	2017	2018
65	54	48	36	46	87

Gráfico 21 - Evolução das ações de formação de 2013 A 2018



Quadro 30.2 – Dados comparativos de participações em ações de formação por grupos profissionais

	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICA	OUTROS GRUPOS	TOTAL
2013	34	100	142	40	3	13	332
2014	27	64	44	48	0	11	194
2015	24	88	47	37	2	9	207
2016	16	57	48	28	0	8	157
2017	16	113	80	189	27	6	431
2018	26	142	154	183	6	13	524

O número total de ações de formação realizadas apresenta uma ligeira oscilação desde o ano de 2013 até 2018, constatando-se o destaque no ano 2013 e o aumento significativo no último ano. Verifica-se que a formação profissional nos últimos anos apresenta uma evolução significativa nos valores quanto ao n.º de ações de formação realizadas e em participações.

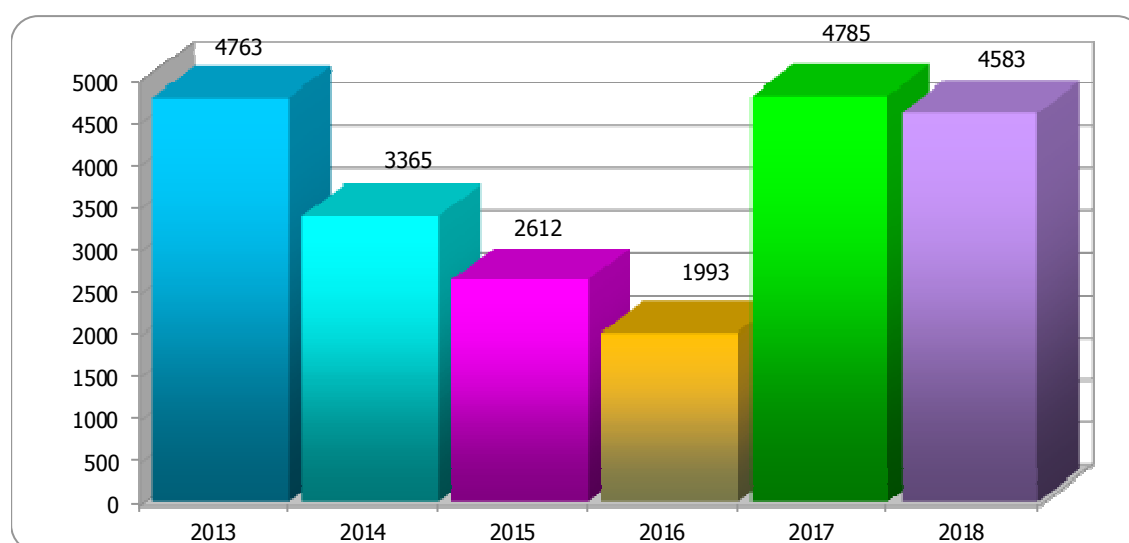
O Grupo Profissional com maior registo de valores, ao longo dos anos é sem dúvida o dos Assistentes Operacionais, seguido pelo grupo dos Assistentes Técnicos. Destaque para o último ano em que os Assistentes Operacionais apresentam números consideráveis de participações em ações de formação.

O n.º de participações individuais por cada Grupo Profissional registou valores oscilantes e estáveis, de salientar no entanto que nestes últimos anos em análise os valores apresentam uma considerável evolução numérica. É de salientar a significativa promoção na qualificação e desenvolvimento das competências dos nossos trabalhadores, destaque feito para os últimos anos.

**Quadro 30.3 – Dados comparativos de participação em ações de formação por grupos profissionais –  
Tempo despendido em horas**

	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICA	OUTROS GRUPOS	TOTAL
<b>2013</b>	649	1706	1667	615	38	88	<b>4763</b>
<b>2014</b>	378	969	602	1332	0	84	<b>3365</b>
<b>2015</b>	500	921	512	598	14	67	<b>2612</b>
<b>2016</b>	196	689	558	470	0	80	<b>1993</b>
<b>2017</b>	363	1854	855	1423	239	51	<b>4785</b>
<b>2018</b>	255	1089	1181	1932	33	93	<b>4583</b>

**Gráfico 22 - Evolução do n.º de horas despendidas em ações de formação**



Da análise do Quadro 30.3 e Gráfico 22 constata-se uma oscilação acentuada quanto ao número de horas despendidas em formação, ou seja, a participação em ações de formação desde 2013 tem apresentado valores significativos, no entanto com uma redução nos anos 2015 e 2016, destaque considerável para o grupo profissional dos Assistentes Operacionais, seguido dos Assistentes Técnicos em 2018. De salientar os valores muito relevantes em 2013 e 2017 que apresentam maiores percentagens de participações em ações de formação. Desde 2013 registou-se uma oscilação no n.º de horas despendidas na formação, sendo superado significativamente em 2017, com valores de tempo despendido em horas de formação interna e externa que superaram todos os valores registados. Estes últimos anos apresentam um equilíbrio com os valores apresentados no 2013 que registam números de destaque em tempo despendido em horas para a formação.

A formação no Município tem apresentado registos muito significativos e importantes, devido essencialmente a uma efetiva gestão dos procedimentos da formação profissional, enquadrando um eficaz diagnóstico de necessidades de formação e um dinâmico plano de formação que tem como objetivo implementar processos de melhoria nos serviços, aumentar o nível de qualificação e competências dos seus recursos humanos e dotar a Autarquia de maior capacidade para responder eficazmente aos novos desafios de descentralização e desenvolvimento administrativo.

## V - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

### Relações Profissionais

**Quadro 31**

	Total	
Número de trabalhadores sindicalizados	T:	172
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	T:	8
Total de votantes para comissões de trabalhadores	T:	128

### Disciplina

**Quadro 32**

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

## VI - OUTROS ELEMENTOS INFORMATIVOS

### Eleitos

**Quadro 33**

N.º de Eleitos	Regime de permanência - tempo inteiro - câmara municipal - presidente e vereadores		Regime de permanência - meio tempo - câmara municipal - vereadores		Regime não permanência - câmara municipal		Regime não permanência - assembleia municipal	
	T:		T:		T:		T:	
		5		0		2		34

Notas:

Não estão incluídos os eleitos locais nos restantes quadros.

O vice-presidente está incluído em vereadores

### Gabinetes de Apoio Pessoal

**Quadro 34**

	Do mapa de pessoal do município		De outra entidade pública, com vínculo à Administração Pública		Sem vínculo à Administração Pública		Total	
	T:		T:		T:		T:	
Chefe do Gabinete		0		0		0		0
Adjuntos		1		0		0		1
Secretários		0		0		3		3
Total		1		0		3		4

Notas:

Nos termos e limites previstos na Lei n.º 75/2013 de 12 de Setembro.

Os GAP são também incluídos nos quadros 1 a 4

### Dirigentes e Equiparados

**Quadro 35**

N.º de cargos previstos em regulamento	Dirigente superior (diretor municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento municipal/diretor delegado)		Dirigente intermédio de 2.º grau (chefe de divisão municipal)		Dirigente intermédio de 3.º grau ou inferior		Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a diretor de departamento municipal)		Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a chefe de divisão municipal)		Total	
	T:		T:		T:		T:		T:		T:		T:	
		0		0		7		0		0		0		7
N.º de cargos providos em 31/12		0		0		7		0		0		0		7

Notas:

Informação incluída nos restantes quadros

Não estão incluídos os eleitos locais, coordenadores técnicos, encarregados gerais operacionais e coordenadores de equipa de projeto

São considerados como providos os cargos cujos dirigentes se encontrem designados em comissão de serviço, em regime de substituição ou em gestão corrente

Nos serviços municipalizados a informação sobre os cargos previstos deve-se entender no regulamento dos próprios serviços

Ainda para os SM, considerar o diretor delegado em Dirigente Superior ou Intermédio de 1.º grau, de acordo com a equiparação deliberada pela CM

## VII - INDICADORES

Referente aos anos (*)	2016	2017	2018
------------------------	------	------	------

### VARIAÇÃO DE EFETIVOS

(R.H. DO ANO 2018 – R.H. DO ANO 2017) (459-453)	X 100 =	0%	4,13%	1,32%
RECURSOS HUMANOS DO ANO 2017 (453)				

### TAXA DE ENQUADRAMENTO GERAL

SOMA DOS DIRIGENTES (7)	X 100 =	1,60%	1,54%	1,52%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

### TAXA DE ENQUADRAMENTO FEMININA

SOMA DOS DIRIGENTES DO SEXO FEMININO (4)	X 100 =	0,91%	0,88%	0,87%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

### TAXA DE TECNICIDADE

#### EM SENTIDO RESTRITO

PESSOAL TÉCNICO SUPERIOR (64)	X 100 =	54,73%	64,13%	58,71%
PESSOAL ASSISTENTE TÉCNICO (109)				

#### EM SENTIDO LATO

PESSOAL TÉCNICO SUP. + ASSISTENTE TÉCNICO + INFORMÁTICA (180)	X 100 =	35,40%	34,87%	34,87%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

### TAXA DE FEMINIZAÇÃO

SOMA DOS EFETIVOS DO SEXO FEMININO (170)	X 100 =	35,86%	36,64%	37,03%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

### LEQUE ETÁRIO

IDADE DO TRABALHADOR MAIS VELHO (70)		3,33%	3,33%	3,50%
IDADE DO TRABALHADOR MAIS NOVO (20)				

Referente aos anos	2016	2017	2018
--------------------	------	------	------

#### TAXA DE EMPREGO JOVEM

SOMA DOS EFETIVOS ATÉ 25 ANOS (4)	X 100 =	0,22%	0,44%	0,87%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

#### TAXA DE FORMAÇÃO SUPERIOR

SOMA DOS EFETIVOS COM BACH. + LICENCIATURA + MESTRADO + DOUTORAMENTO (88)	X 100 =	17,93%	18,54%	19,17%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

#### TAXA DE ESCOLARIDADE < 4 ANOS

SOMA DOS EFETIVOS COM ESCOLARIDADE <4 ANOS (6)	X 100 =	1,60%	1,32%	1,30%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

#### TAXA DE ADMISSÕES

SOMA DAS ADMISSÕES (50)	X 100 =	2,52%	9,93%	10,89%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

#### TAXA DE SAÍDAS

SOMA DAS SAÍDAS (45)	X 100 =	2,52%	6,18%	9,80%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

#### TAXA DE PROMOÇÕES

SOMA DAS PROMOÇÕES (0)	X 100 =	0%	0%	0%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

#### LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO

MAIOR REMUNERAÇÃO BASE ILÍQUIDA (2746,24€)		4,80	4,80	4,73
MENOR REMUNERAÇÃO BASE ILÍQUIDA (580,00€)				

#### TAXA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

N.º DE PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (524)	X 100 =	36,09%	95,14%	114,16%
TOTAL DE RECURSOS HUMANOS (459)				

Referente aos anos	2016	2017	2018
--------------------	------	------	------

#### % HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

N.º DE HORAS DE AÇÕES DE FORMAÇÃO (4583)				
POTENCIAL MÁXIMO DIAS TRABALHADOS (DIAS ÚTEIS DO ANO*TOTAL DE EFETIVOS) (252*459=115668)	X 100 =	1,79%	4,09%	3,96%

#### TAXA DE ABSENTISMO TOTAL

N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA (ANO) (9064,50)				
POTENCIAL MÁXIMO DIAS TRABALHADOS (DIAS ÚTEIS DO ANO*TOTAL DE EFETIVOS) (252*459=115668)	X 100 =	9,73%	7,63%	7,83%

#### VARIAÇÃO DO ABSENTISMO

N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA ANO 2018 – N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA ANO 2017 (9064,5-8929=135,50)	X 100 =	4,16%	-17,29%	1,51%
N.º DE DIAS DE AUSÊNCIA ANO 2017 (8929)				

**(\*) Apresentação numérica dos indicadores e taxas apenas referentes ao ano 2018.**

## VIII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *Balço Social* à semelhança do Balço Financeiro, considerado isoladamente, é como uma fotografia da situação social do Município. No entanto, tendo-se em conta que, por muito boa que seja a objetiva que a captou, nunca traduz, nem poderá traduzir, mais do que uma visão parcial da evolução no ano 2018.

Efetivamente, o *Balço Social* serve como base e privilegia o planeamento estratégico que permite ao executivo proceder a análises e equacionar decisões. Decisões que visam a simplificação, modernização, diversificação e otimização dos serviços prestados, com vista a uma maior eficiência, produtividade e qualidade da gestão.

Em 31 de dezembro de 2018, o efetivo global da Autarquia foi de 459 trabalhadores, o que representa uma variação de efetivos de 1,32%, ou seja, um aumento quanto ao número de efetivos relativamente ao ano anterior, pois o número de trabalhadores apresenta-se superior, e no ano anterior a sua variação foi de (4,13%). Também nos anos anteriores as variações se apresentam com valores estáveis entre os 0% e os valores negativos, sendo um facto a diminuição acentuada de trabalhadores, apenas superando os valores nestes últimos anos.

De realçar que no ano 2018 o quadro do Município apresenta uma evolução quanto ao n.º de recursos humanos, salientando-se que nos últimos anos foram efetuadas adaptações de acordo com o Orçamento de Estado em que o Município esteve limitado quanto à admissão de pessoal e à percentagem elevada de saídas verificadas, originando uma constante reorganização e reestruturação administrativa verificada nos serviços do Município.

Pela observação dos indicadores constata-se que as admissões se apresentaram nestes três últimos anos com valores ascendentes comparativamente com o ano 2009 que rondava os 15%, este último ano apresenta uma percentagem de 10,89%, no ano anterior de 9,93%. Efetivamente, também a taxa de saídas, apresenta uma subida em cerca de 3,62% neste último ano e no ano anterior em 3,66%. Constata-se que o valor de admissões e saídas é distinto, daí o número de efetivos sofrer aumento e variação de indicadores. Quanto às promoções verificou-se uma estabilidade percentual em 0% nestes três anos, pelo facto do Município estar limitado quanto às promoções através da Lei do Orçamento do Estado até finais de 2017, apenas em 2018, com a entrada em vigor da LOE para 2018, aprovado pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro e o seu art.º 18.º foram previstas as valorizações remuneratórias.



No que diz respeito à Taxa de Enquadramento Geral de Dirigentes relativamente ao número de recursos humanos, a percentagem apresenta alguma redução nos últimos 2 anos, de apenas 0,02% no último ano. Taxa que se manteve relativamente equilibrada considerando a estabilidade do número de dirigentes e a variação do número de trabalhadores.

A taxa de Tecnicidade em sentido restrito é de 58,71%, reduzindo os valores em relação ao ano anterior (64,13%), sendo que em sentido lato a taxa do pessoal Técnico Superior, Assistente Técnico e Informático é superior aos 39%; valor que se destaca em relação aos anos anteriores em cerca de 35%.

A Formação Profissional nestes últimos anos tem privilegiado ações com conhecimentos específicos de conteúdos ligados aos novos procedimentos administrativos e alterações legislativas, aos sistemas de informação e informática, processos de qualificação dos serviços, com o intuito de se poder dar continuidade ao processo de simplificação, reengenharia, modernização e reorganização de serviços da Autarquia. De uma forma geral as taxas relativas à formação profissional, apresentam valores relevantes, destacando-se um considerável aumento nestes últimos anos em análise, com cerca de 4%, quanto à percentagem de horas dispendidas em ações de formação.

Quanto ao indicador referente à taxa de participação dos trabalhadores em ações de formação apresenta valores de 114,16%, superando os seus valores em comparação com os números do ano anterior que obteve 95,14%(+ 19%), fator determinante para o desenvolvimento e aquisição de novas competências em todos os grupos profissionais e em todos os serviços da nossa Autarquia.

De realçar o indicador do absentismo total, em que o número de dias de ausência por ano em relação ao potencial máximo de dias trabalhados é de 7,83% em 2018, apresentando uma estabilidade e equilíbrio relativamente ao ano anterior e a variação do absentismo apresentou um indicador positivo de 1,51%, considerando os comparativos dos últimos anos, fator bastante positivo na gestão de recursos humanos, evidenciando melhoria nos valores em análise.

A Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Jurídica