

BALANÇO

SOCIAL

2018



MUNICÍPIO DE FAFE
Balço Social - 2018



Balanço Social – 2018

Decreto-Lei N.º 190/96

Município de Fafe

ÍNDICE

INTRODUÇÃO		3
A - RECURSOS HUMANOS		
1	Efetivos ao serviço da autarquia	4
2	Estrutura etária e Nível Médio de idade	9
3	Estrutura de antiguidades e Nível Médio de antiguidade	11
4	Estrutura habilitacional	12
5	Trabalhadores segundo a nacionalidade	13
6	Trabalhadores portadores de deficiência	14
7	Trabalhadores admitidos e regressados	15
8	Trabalhadores Saídos durante o ano	16
10	Postos de Trabalho não ocupados	17
11	Alterações de Situação	17
14	Trabalho normal noturno, suplementar, em dias de descanso e feriados	19
15	Ausências ao trabalho	21
B – ENCARGOS e PRESTAÇÕES SOCIAIS		
18	Encargos com o pessoal	23
C - HIGIENE E SEGURANÇA		
19.	Acidentes em serviço	27
20	Casos de incapacidade	28
21	Doenças profissionais	29
22	Atividades de medicina no trabalho	29
23 a 26	Comissões de higiene e segurança	30
D - FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
27	Número de ações	32
28	Número total de participantes	32
29	Duração das ações	32
30	Custos totais de formação	33
E - RELAÇÕES PROFISSIONAIS		
31	Organização e atividade sindical no serviço	34
32	Disciplina	34
33	Eleitos Locais	35
34	Gabinetes de Apoio Pessoal	35
35	Dirigentes e equiparados	35

INTRODUÇÃO

Em cumprimento do determinado no Decreto-Lei n.º 190/96 de 09/10, divulga-se o Balanço Social do Município com referência a 31 de Dezembro de 2018.

O Balanço Social, como ferramenta de gestão, assume um cariz privilegiado, na medida em que consubstancia a caracterização dos recursos humanos ao serviço da autarquia, no caso em apreço reportada ao ano de 2018, apresentando informação que, pela sua relevância, pode ajudar e fundamentar a tomada de decisão dos responsáveis.

À semelhança dos anos anteriores, a informação vertida no presente documento está de acordo com a prevista na respetiva regulamentação, incluindo-se análises pontuais e/ou comparativas de situações apresentadas sempre que tal contribua para uma maior clareza de exposição e qualidade da informação.

A numeração dos quadros apresentados corresponde à informação prestada à DGAL e, tendo em conta a reestruturação do modelo de reporte, verifica-se que a sequência de numeração dos quadros foi alterada, havendo quadros eliminados, mas sem que tal se traduzisse no ajustamento da respetiva numeração. Nesta conformidade, ocorrem lacunas na numeração dos quadros apresentados, não significando tal facto que esses quadros estejam em falta.

Paços do Município de Fafe, 28 de Março de 2019

O Presidente da Câmara,

(Raul Cunha, Dr.)

Município de Fafe

RECURSOS HUMANOS

1- Efetivos ao serviço da autarquia

Quadro 1 - Contagem Segundo Vínculo e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	H		6							4	10
	M		2							3	5
	Total		8							7	15
CTFP por termo indeterminado	H			21	32	129		2	17	4	205
	M			35	55	134		1	5		230
	Total			56	87	263		3	22	4	435
CTFP a termo resolutivo Certo	H										0
	M										0
	Total										0
CTFP a termo resolutivo incerto	H										0
	M										0
	Total										0
Outra	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	6	21	32	129	0	2	17	8	215
	M	0	2	35	55	134	0	1	5	3	235
	Total	0	8	56	87	263	0	3	22	11	450

O quadro acima inserto traduz a distribuição dos trabalhadores ao serviço do Município à data de 31-12-2018, de acordo com a relação jurídica de emprego público e a carreira profissional ou cargo, não se incluindo os eleitos locais, conforme orientações da DGAL.

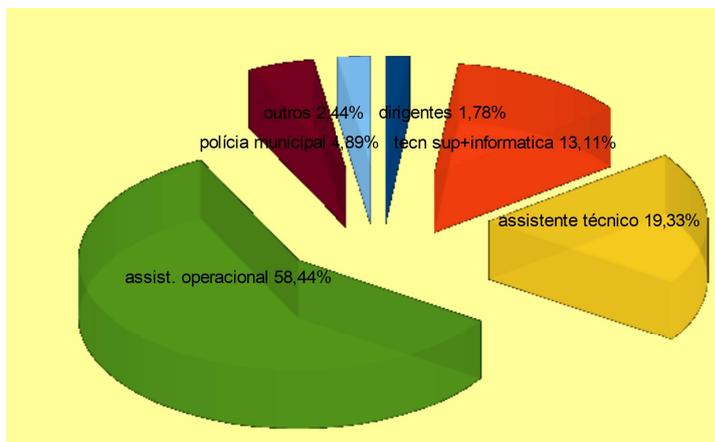
Por outro lado, os trabalhadores ausentes do serviço há mais de seis meses (designadamente doença, maternidade, etc.) deixam de constar como pessoal ao serviço, verificando-se este procedimento desde 2011, conforme orientações recebidas sobre esta matéria.

Em 31 de dezembro de 2018, encontravam-se nesta situação, 19 trabalhadores (+3, relativamente a 2017), dos quais 11 afetos aos Agrupamentos de Escolas.

À data de 31 de dezembro de 2018, o número de pessoas ao serviço (450), mantém a tendência crescente, embora moderada, registando uma variação positiva de 1,58% relativamente ao número de trabalhadores existente na mesma data no ano anterior.

Se incluirmos na nossa análise o pessoal não considerado por ausência superior a seis meses, (por doença, maternidade, etc.) regista-se um incremento de efetivos que, em termos absolutos, se traduz em 10.

Gráfico 1: Distribuição de pessoal ao serviço, por grupos profissionais



Se focarmos a nossa atenção na distribuição de pessoal segundo o género, verificamos que, tal como tem sucedido nos últimos anos, as mulheres assumem preponderância, espelhando uma taxa de feminização de cerca de 52%.

Gráfico 2: Distribuição de pessoal ao serviço, por género

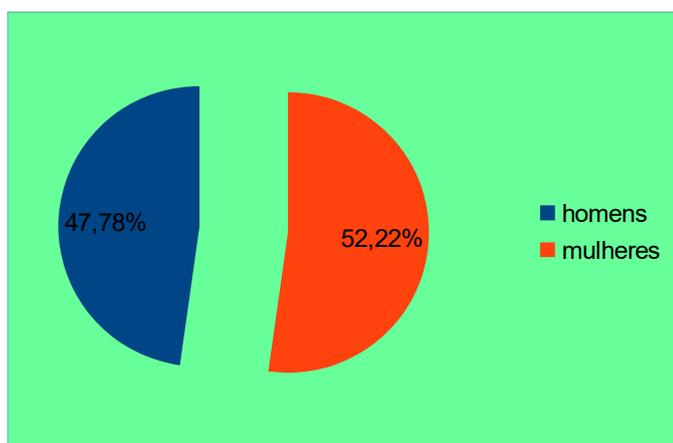
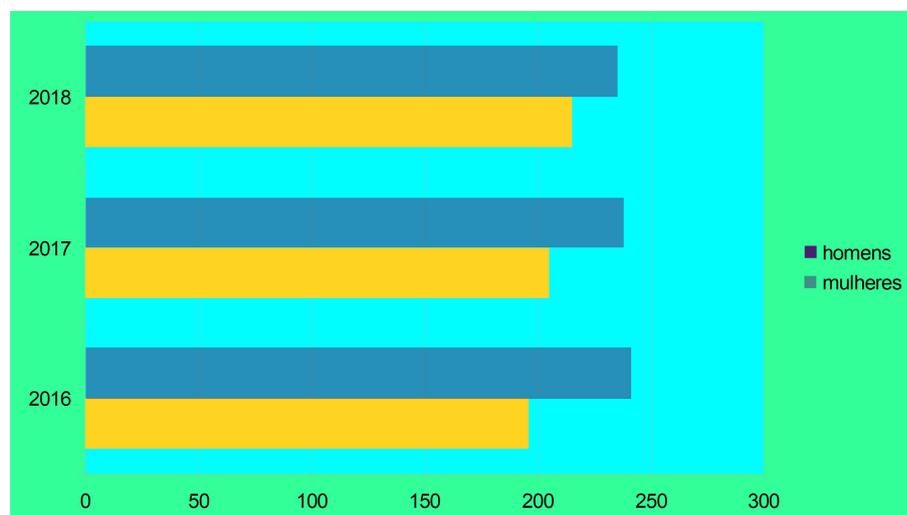


Gráfico 3 - Evolução do pessoal ao serviço da Autarquia no último triénio



Relativamente à evolução registada no número de efetivos ao serviço verifica-se que se registou uma tendência ligeiramente crescente do número de pessoas ao serviço no último triénio, que se cifra, em termos absolutos, no final do triénio, em 13 pessoas.

No que se reporta à tipologia de relação jurídica de emprego público, no final de 2018, tal como em 2017, os vínculos contratuais restringem-se, na quase totalidade, a contrato de trabalho por tempo indeterminado (96,61%), assumindo a comissão de serviço um carácter residual (3,3%).

Se centrarmos a nossa análise na comparação com o ano de 2017, em termos de distribuição de pessoal por carreiras/cargos, com um incremento de 7 pessoas no final de 2018, verifica-se:

Q.1.1 -Comparação 2017/2018, n.º de trabalhadores do município, por cargo/carreira

	Dirigente*	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
2017	8	52	86	258	3	22	14	443
2018	8	56	87	263	3	22	11	450
Variação %	0%	+7,7%	+1,2%	+1,9%	0%	0%	-21,4%	+1,58%

Da observação do quadro acima inserto, constata-se em 2018 :

- ✓ Incremento do número global de pessoas ao serviço, traduziu-se numa variação de +1,58%;
- ✓ A generalidade das carreiras dá um pequeno contributo para o incremento de pessoal ou não afeta o mesmo, salvo a de Outros que contrariou a tendência e registou um decréscimo de 3 pessoas,(-21,4%;

Relativamente ao pessoal em regime de cedência de interesse público noutras instituições, à data de 31/12/2018, mantinham-se os 6 trabalhadores já registados em anos anteriores e não incluídos no quadro 1. Regista-se ainda que em 2018 subsistiu a mobilidade na categoria de um trabalhador (técnico superior) na CIM do Ave;

O quadro infra traduz a distribuição, por Grupos Profissionais, do pessoal do quadro desta Câmara Municipal que, à data de 31-12, se encontrava ao serviço de outra instituição.

Q.1.2 - PESSOAL DO QUADRO AO SERVIÇO DE OUTRAS INSTITUIÇÕES - 31/12/2018

Recursos Humanos		Téc. Superior	Assistente Operacional	Total
	M	1	6	7
Pessoal oriundo do Município	F	0	0	0
	T	1	6	7

O quadro que a seguir se insere tende a dar a imagem do peso do pessoal Dirigente e Técnico Superior no âmbito dos efetivos globais bem como do peso do pessoal do quadro (índice de vínculo I) e a relação do pessoal além quadro na estrutura global, e a respetiva evolução no último triénio.

Q.1.3 - GRANDES INDICADORES

Indicadores	2016	2017	2018	Diferença 2018-2016
	%	%	%	
Índice de Tecnicidade (<i>Sentido lato</i>)	13,96	14,22	14,89	+0,93
Índice de Tecnicidade II (<i>Sentido restrito</i>)	11,67	11,74	12,44	+0,77
Índice de Enquadramento	1,83	1,81	1,78	-0,05
Índice de Vínculo I	92,22	96,61	96,67	+4,45

Os índices de tecnicidade, quer em sentido restrito¹ quer lato², registam um ligeiro incremento no triénio. O índice de enquadramento³, embora registre uma ligeira variação, tal não resulta de alteração do n.º de dirigentes, que se mantém estável ao longo dos últimos anos, mas de pequenas flutuações verificadas no pessoal ao serviço no final de cada ano.

No que respeita ao índice de vínculo⁴, torna-se pertinente referir a inexistência de contratos de trabalho a termo, sendo que o número de trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado ronda os 97%. O incremento de 4,45 registado no triénio em sede de índice de vínculo, decorre essencialmente da cessação dos contratos de cedência de interesse público, por ocupação dos postos de trabalho por recurso a contratos de trabalho por tempo indeterminado.

1 - Índice de tecnicidade em sentido lato : (dirigentes+técnicos superiores+informática)/n.º total de trabalhadores x100

2 - Índice de tecnicidade em sentido restrito : n.º técnicos superiores/n.º total de trabalhadores x100

3 - Índice de enquadramento: N.º de dirigentes/ N.º total de trabalhadoresx100

4 - Índice de Vínculo: N.º de trabalhadores com CTFP por tempo indeterminado/ N.º total de trabalhadoresx100

Q.1.4 - CONTAGEM DOS PRESTADORES DE SERVIÇOS (PESSOAS SINGULARES, SEGUNDO A MODALIDADE DE SERVIÇOS E GÉNERO

Tarefa	M	
	F	
	T	
Avença	M	3
	F	1
	T	4
Total	M	3
	F	1
	T	4

O número de prestadores de serviços, à data de 31/12/2018, foi de 4, menos 1 que em 2017 e de idêntico nível ao registado no final de 2016, aqui se englobando apenas as pessoas singulares com contratos em regime de avença ou tarefa.

2- Estrutura Etária e nível médio de idade

Quadro 2 - Contagem Segundo Escalão etário e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 Anos	H										0
	M										0
	Total										0
20-24	H					1					1
	M										0
	Total					1					1
25-29	H					4					4
	M				1	2					3
	Total				1	6					7
30-34	H			1		2				1	4
	M			1	1	1					3
	Total			2	1	3				1	7
35-39	H			5	4	4		1	4		18
	M			8	6	7			2		23
	Total			13	10	11		1	6		41
40-44	H			5	5	16			4	1	31
	M			8	12	17			3	3	43
	Total			13	17	33			7	4	74
45-49	H		3	2	2	18			2	1	28
	M			7	14	10		1			32
	Total		3	9	16	28		1	2	1	60
50-54	H			3	4	27		1		2	37
	M			9	8	22					39
	Total			12	12	49		1		2	76
55-59	H			3	10	32			6	3	54
	M		1	2	7	48					58
	Total		1	5	17	80			6	3	112
60-64	H		3	2	7	22			1		35
	M		1		4	21					26
	Total		4	2	11	43			1		61
65-69	H					3					3
	M				2	6					8
	Total				2	9					11
70 ou mais Anos	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	6	21	32	129	0	2	17	8	215
	M	0	2	35	55	134	0	1	5	3	235
	Total	0	8	56	87	263	0	3	22	11	450

índice de envelhecimento	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	23,80%	27,40%	31,18%	36,16%	39,95%	40,89%

Da observação do quadro supra verifica-se que o índice de envelhecimento (n.º de recursos humanos >=55 anos de idade/total de recursos humanos*100) tem, ao longo dos anos, registado uma tendência crescente, embora com menor impulso no último ano. De de um índice de 23,8% em 2013, passa para uma taxa de quase de 41% em 2018, indicador que traduz a tendência de envelhecimento global dos recursos humanos ao serviço, em que as admissões de pessoal mais jovem não conseguem contrariar essa tendência.

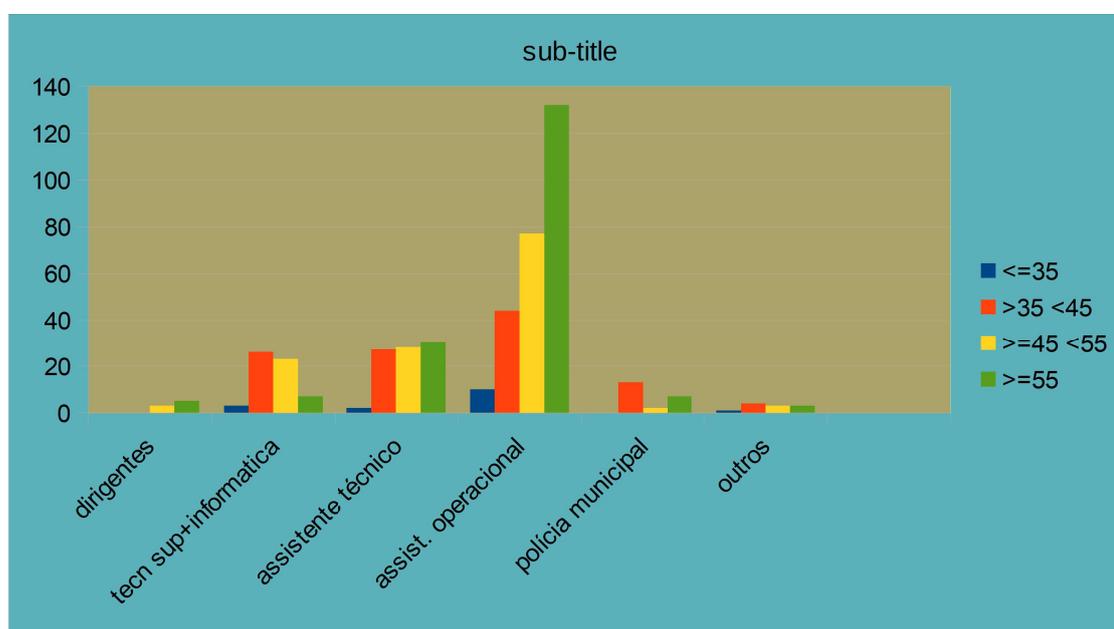
No último quadriénio, a moda estagnou na faixa etária dos 55-59, representando cerca de 25% do pessoal ao serviço.

Cerca de 58% do pessoal ao serviço tem 50 ou mais anos de idade, refletindo percursos profissionais mais longos e confirmando o gradual envelhecimento dos trabalhadores. Em contraponto, o pessoal com

menos de 35 anos de idade representa apenas 3,33% do total.

O emprego jovem, definido como o emprego das pessoas com 24 anos ou menos, mantém-se num nível insignificante, 0,23% (subsistindo ao longo dos últimos anos apenas 1 trabalhadora), e, em simultâneo, observa-se também pouca representatividade, embora com maior expressão, dos trabalhadores englobados na faixa etária de 65-69 anos (2,44%, correspondente a 11 trabalhadores).

Gráfico 4 - Trabalhadores municipais por escalão etário e carreira ou cargo



- ✓ Todos os dirigentes intermédios têm mais de 45 anos;
- ✓ 49% dos técnicos superiores+especialistas de informática têm idade inferior a 45 anos de idade;
- ✓ 69% dos assistentes operacionais inserem-se numa faixa etária igual ou superior a 50 anos;
- ✓ 52% dos assistentes técnicos têm idade inferior a 50 anos.

3 - Estrutura de antiguidade e nível médio de antiguidade

Quadro 3 - Contagem segundo nível de Antiguidade e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Até 5 Anos	H			3	2	28				4	37
	M			5	5	5				1	16
	Total			8	7	33				5	53
5-9 Anos	H				2	9					11
	M			3	2	17				1	23
	Total			3	4	26				1	34
10-14 Anos	H			7	3	10		1	2		23
	M			10	7	9			3		29
	Total			17	10	19		1	5		52
15-19 Anos	H		2	3	1	21			6	1	34
	M			7	10	19			2	1	39
	Total		2	10	11	40			8	2	73
20-24 Anos	H		1	2	4	9		1	3		20
	M			3	13	32		1			49
	Total		1	5	17	41		2	3		69
25-29 Anos	H			2	4	9			1		16
	M		1	4	5	9					19
	Total		1	6	9	18			1		35
30-34 Anos	H		2	2	6	12			5		27
	M		1	1	8	33					43
	Total		3	3	14	45			5		70
35-39 Anos	H		1	2	10	23				3	39
	M			2	4	9					15
	Total		1	4	14	32				3	54
40 ou mais Anos	H					8					8
	M				1	1					2
	Total				1	9					10
Total	H	0	6	21	32	129	0	2	17	8	215
	M	0	2	35	55	134	0	1	5	3	235
	Total	0	8	56	87	263	0	3	22	11	450

O número de trabalhadores ao serviço com menos de 5 anos de serviço representa 11,78%, revelando um ligeiro acréscimo relativamente ao ano transato., decorrente de novas admissões.

Por seu turno, o número de trabalhadores com 35 ou mais anos de serviço sobe, relativamente ao ano de 2017, representando 14,22% do total.

- A moda situa-se no escalão dos 15-19 anos, tal como sucedeu no ano de 2017
- Mais de metade das trabalhadoras tem um nível de antiguidade igual ou superior a 20 anos;
- Os dirigentes intermédios, registam 15 ou mais anos de serviço;
- Na carreira de assistente operacional, tal como já se verificou em 2017, 55% do pessoal ao serviço tem 20 ou mais anos de antiguidade;
- 63% dos assistentes técnicos ao serviço regista uma antiguidade igual ou superior a 20 anos;
- 41% dos elementos da polícia municipal têm 20 ou mais anos de antiguidade.

4 - Estrutura habilitacional

Quadro 4 - Contagem segundo nível Escolaridade e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 4 anos de Escolaridade	H										0
	M										0
	Total										0
4 Anos de Escolaridade	H					40					40
	M					24					24
	Total					64					64
6 Anos de Escolaridade	H					27					27
	M					20					20
	Total					47					47
9 Anos ou Equivalente	H				6	37			2	1	46
	M				4	35					39
	Total				10	72			2	1	85
11 Anos de Escolaridade	H				5						5
	M				4	2					6
	Total				9	2					11
12 Anos de Escolaridade (ou equivalente)	H				17	22			13	4	56
	M			1	36	50			3		90
	Total			1	53	72			16	4	146
Bacharelato	H										0
	M					1				1	2
	Total					1				1	2
Licenciatura	H		5	18	4	3		2	2	2	36
	M		1	27	11	2			2	2	45
	Total		6	45	15	5		2	4	4	81
Mestrado	H		1	3						1	5
	M		1	7				1			9
	Total		2	10				1		1	14
Doutoramento	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	6	21	32	129	0	2	17	8	215
	M	0	2	35	55	134	0	1	5	3	235
	Total	0	8	56	87	263	0	3	22	11	450

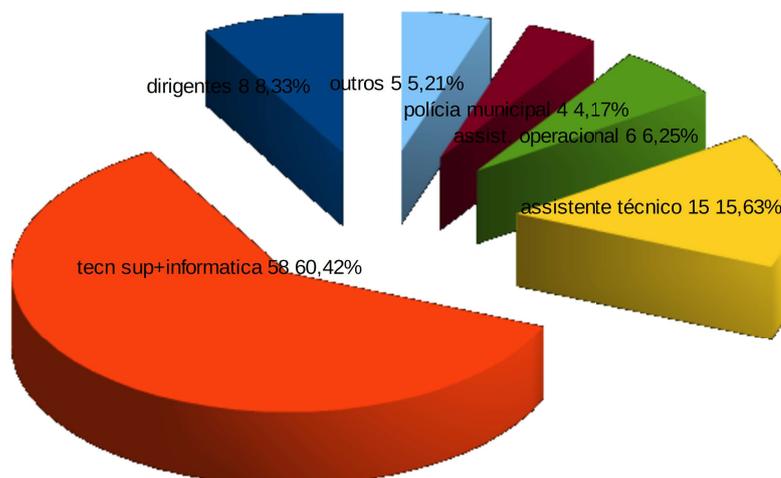
A habilitação predominante, à semelhança do que tem sucedido nos últimos anos, mantém-se no 12.º ano de escolaridade, abrangendo 32,4% dos trabalhadores.

Em matéria de taxa de formação superior, aferida por um nível de habilitações igual ou superior a bacharelato, cifra-se nos 21,55%, valor ligeiramente superior ao registado nos últimos dois anos.

Da observação do quadro supra, resulta ainda:

- ➔ Todos os trabalhadores municipais possuem 4 ou mais anos de escolaridade;
- ➔ Os trabalhadores com seis anos de escolaridade ou inferior, integram-se na carreira de assistente operacional e representam 25% do total de trabalhadores do Município;
- ➔ Por seu turno, 56% dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional possuem um nível de escolaridade que vai do 9.º ao 12.º ano de escolaridade;
- ➔ 24% das trabalhadoras possuem uma taxa de formação superior, ao passo que 19% enquadram-se num nível de habilitação equivalente a 6 ou 4 anos de escolaridade;
- ➔ 53% dos trabalhadores do género masculino tem um nível de habilitações igual ou inferior ao 9.º ano de escolaridade, ao passo que 19% têm uma taxa de formação superior.

Gráfico 5 - Trabalhadores municipais com formação superior, por cargo ou carreira



5 - Trabalhadores segundo a nacionalidade

Através da observação do quadro a seguir inserto constata-se a inexistência de trabalhadores estrangeiros ao serviço do Município, o que, aliás, se tem verificado ao longo dos anos.

Quadro 5 - Contagem segundo Nacionalidade e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
União Europeia	H										0
	M										0
	Total										0
CPLP	H										0
	M										0
	Total										0
Outros	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

6 - Trabalhadores portadores de deficiência

Quadro 6 - Contagem de portadores de deficiência por cargo/carreira e segundo escalão etário e género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 Anos	H										0
	M										0
	Total										0
20-24	H										0
	M										0
	Total										0
25-29	H										0
	M										0
	Total										0
30-34	H										0
	M										0
	Total										0
35-39	H										0
	M					1					1
	Total					1					1
40-44	H					1					1
	M										0
	Total					1					1
45-49	H					1					1
	M										0
	Total					1					1
50-54	H				1	1					2
	M			1							1
	Total			1	1	1					3
55-59	H				1	1					2
	M					4					4
	Total				1	5					6
60-64	H					1					1
	M										0
	Total					1					1
65-69	H					1					1
	M										0
	Total					1					1
70 ou mais Anos	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	0	0	2	6	0	0	0	0	8
	M	0	0	1	0	5	0	0	0	0	6
	Total	0	0	1	2	11	0	0	0	0	14

O número de trabalhadores ao serviço, portadores de deficiência, mantém-se nos 14 já registados em 2017.

Em matéria de género, as mulheres mantêm-se nos 43% do total, e localizam-se, na maioria, na faixa etária dos 55-59 anos de idade.

Em termos profissionais, a carreira de assistente operacional, mantém o peso de 79% destes trabalhadores.

7 – Efetivos admitidos e regressados

		Quadro 7 - Contagem Admitidos/Regressados									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Procedimento Concursal	H					18					18
	M			1							1
	Total			1		18					19
Cedência de interesse público	H										0
	M										0
	Total										0
Mobilidade interna a órgãos de prov	H			2							2
	M			1	2						3
	Total			3	2						5
Regresso de Licença	H										0
	M										0
	Total										0
Comissão de Serviço	H										0
	M										0
	Total										0
CEAGP/CEAGPA	H										0
	M										0
	Total										0
Outras Situações	H					2					2
	M				2	6					8
	Total				2	8					10
Total	H	0	0	2	0	20	0	0	0	0	22
	M	0	0	2	4	6	0	0	0	0	12

Em matéria de efetivos admitidos e/ou regressados, verifica-se que, grande parte das admissões decorreu de procedimento concursal (56%), refletindo o início de funções, por recurso a contrato de trabalho por tempo indeterminado, designadamente no âmbito do sistema de regularização de precários na administração pública – PREVPAP (1 técnico superior e 11 assistentes operacionais), bem como o ingresso de assistentes operacionais no âmbito da conclusão de alguns procedimentos concursais em sede de carreira/categoria de assistente operacional.

O recurso à mobilidade, como instrumento de gestão de recursos humanos, abrangeu cinco trabalhadores, dois deles provenientes de outros municípios.

As admissões/ingressos por *outras situações* refletem o reinício de funções de trabalhadores ausentes há seis ou mais meses, maioritariamente, por motivo de doença.

8– Efetivos Saídos durante o ano

Quadro 8 - Contagem das saídas segundo motivo e género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Caducidade	H										0
	M										0
	Total										0
Revogação (mútuo acordo)	H										0
	M										0
	Total										0
Resolução ou Exoneração (iniciativa do empregador)	H										0
	M										0
	Total										0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa do trabalhador)	H					1					1
	M										0
	Total					1					1
Sanção disciplinar	H										0
	M										0
	Total										0
Conclusão sem sucesso do período experimental	H										0
	M										0
	Total										0
Fim da situação de mobilidade interna	H										0
	M										0
	Total										0
Fim da situação de cedência de interesse público	H										0
	M										0
	Total										0
Morte	H										0
	M										0
	Total										0
Reforma/Aposentação	H					4				1	5
	M				1	2					3
	Total				1	6				1	8
Limite de idade	H										0
	M										0
	Total										0
Cessação da comissão de serviço	H										0
	M										0
	Total										0
Outros	H				1	4				1	6
	M				1	10				1	12
	Total				2	14				2	18
Total	H	0	0	0	1	9	0	0	0	2	12
	M	0	0	0	2	12	0	0	0	1	15
	Total	0	0	0	3	21	0	0	0	3	27

As saídas totalizaram 27, 8 das quais por motivo de reforma ou aposentação, havendo ainda lugar à resolução do contrato por parte de um assistente operacional.

✓ Em sede de outros registam-se não só as saídas de trabalhadores designados em mobilidade intercarreiras, bem como o pessoal cuja ausência atinge a duração de seis ou mais meses, por doença ou de efeito equiparado.

10 - Postos de trabalho não ocupados

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/ carreira segundo a dificuldade de recrutamento

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total					
Não abertura de procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	5	T:	8	T:	3	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	18
Impugnação do procedimento concursal	T:	0	T:	0	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	T:	0	T:	0
Procedimento concursal improcedente	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5
Total	T:	0	T:	0	T:	5	T:	8	T:	8	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	23

Em sede de não abertura de procedimento concursal, pese embora a previsão em termos de mapa de pessoal, dificuldades várias obstaram a que se concretizasse a respetiva abertura de procedimento concursal.

11 – Alterações de Situação

		Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação										
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total	
Promoções (Carriras não revistas e carreiras subsistentes)	H										0	
	M										0	
	Total										0	
Procedimento Concursal	H					6					6	
	M			1							1	
	Total			1		6					7	
Consolidação da mobilidade na Categoria	H				1			1			2	
	M			2	1	3					6	
	Total			2	2	3		1			8	
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H		2	9	23	85		1	14	5	139	
	M		1	18	40	80		1	3	1	144	
	Total		3	27	63	165		2	17	6	283	
Alteração posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	H										0	
	M										0	
	Total										0	
Alteração posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	H										0	
	M										0	
	Total										0	
Total	H	0	2	9	24	91	0	2	14	5	147	
	M	0	1	21	41	83	0	1	3	1	151	
	Total	0	3	30	65	174	0	3	17	6	298	

Da observação do quadro supra constata-se que, por via de procedimento concursal, 7 trabalhadores alteraram a respetiva situação. De facto, trata-se de trabalhadores ao serviço do município, com um vínculo contratual precário, ao abrigo de contratos de prestação de serviços por avença (1), ou por tarefa (1), ou integrados em programas ocupacionais (5). Para além destes trabalhadores ingressaram no âmbito dos concursos do PREVPAP, mais 5 trabalhadores que tinham prestado serviço no Município em programas ocupacionais desencadeados através do IEFP.

Houve lugar à consolidação de mobilidades na categoria, abrangendo um total de oito trabalhadores.

No âmbito da alteração obrigatória de posicionamento remuneratório foram abrangidos 283 trabalhadores dos que se encontravam ao serviço em 31 de dezembro.

14 – Trabalho Normal Noturno, Extraordinário e em dias de Descanso ou Feriados

14.1 – Trabalho Noturno, normal e extraordinário

Quadro 14.1 - Contagem horas trab.noturno/normal extra		Total
Normal	H	
	M	
	Total	0
Extraordinário	H	194
	M	187
	Total	381
Total	H	194
	M	187
	Total	381

14.2 – Trabalho extraordinário

Quadro 14.2 - Contagem horas trab.extra. Diurno e Noturno		Total
Extraordinário diurno	H	800
	M	298
	Total	1098
Extraordinário noturno	H	194
	M	187
	Total	381
Total	H	994
	M	485
	Total	1479

14.3 – Trabalho em dias de descanso e feriados

Quadro 14.3 - Contagem horas em dias de descanso semanal		Total
Descanso Semanal Obrigatório	H	1 360,50
	M	932,00
	Total	2 292,50
Descanso Semanal Complementar	H	819,00
	M	854,00
	Total	1 673,00
Feriados	H	1 023,50
	M	319,00
	Total	1 342,50
Total	H	3 203,00
	M	2 105,00
	Total	5 308,00

Tal como se referiu no balanço social de 2017, no que se refere aos quadros acima insertos, a forma como é lançado informaticamente o trabalho suplementar em dias normais de trabalho não permite a destrição entre trabalho extraordinário noturno e diurno. Nestes termos, procedeu-se através de apuramento *manual*, resultando os valores expressos nos quadros 14.1 e 14.2, que traduzem 381 horas de trabalho suplementar noturno e 1.098 horas de trabalho suplementar diurno.

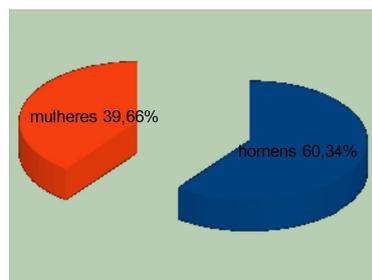
No ano de 2018 subsiste a tendência ascendente desta tipologia de trabalho, verificando-se uma variação de +39,33%, quando comparado com o ano de 2017.

No que se reporta ao trabalho em dias de descanso e feriados, o volume de horas efetuadas em 2018 mantém também a tendência ascendente, embora mais contida que em 2017, registando uma variação de +11%, quando comparado com 2017.

O trabalho em dias de descanso e feriados mantém-se predominante em sede de trabalho suplementar.

Se focarmos a nossa análise no trabalho suplementar por géneros, resulta que, em termos de trabalho em dias de descanso e feriados, cerca de 40% foi prestado pelo setor feminino.

Gráfico 6 - Trabalho prestado em dias de descanso e feriados, segundo o género



15 - Ausências ao trabalho

Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Casamento	H										0
	M			10							10
	Total			10							10
Protecção na Parentalidade	H			44	25	19			138		226
	M			106	300				95		501
	Total			150	325	19			233		727
Falecimento de Familiar	H			2	14	30		1		5	52
	M			2	8	28					38
	Total			4	22	58		1		5	90
Doença	H		15	65	103	3 540			5	448	4 176
	M		15	664	1 943	5 475			88	264	8 449
	Total		30	729	2 046	9 015			93	712	12 625
Por acidente em serviço ou doença profissional	H					582					582
	M					865					865
	Total					1 447					1 447
Assistência a familiares	H				5	28			37	12	82
	M			93	55	32			53		233
	Total			93	60	60			90	12	315
Trabalhador Estudante	H					10					10
	M			2							2
	Total			2		10					12
Por conta do período de férias	H		6	41	66	69		5		10	197
	M		5	86	116	119		2			327
	Total		11	126	182	188		7		10	523
Com perda de vencimento	H										0
	M										0
	Total										0
Cumprimento de pena disciplinar	H										0
	M										0
	Total										0
Greve	H			1	8	13			22	2	46
	M			4	12	48			9		73
	Total			5	20	61			31	2	119
Injustifi cadas	H					79					79
	M										0
	Total					79					79
Outros	H		13	133	77	452		31	8	22	736
	M		1	205	143	220		1			570
	Total		14	338	220	672		32	8	22	1 306
Total	H	0	34	285	298	4 822	0	37	210	499	6 185
	M	0	21	1 172	2 577	6 787	0	3	245	264	11 068
	Total	0	55	1 457	2 875	11 609	0	40	455	763	17 253

No global, o nível de absentismo sofreu um forte incremento, +14,44% quando comparado com 2017.

Considerando que o número de trabalhadores ao serviço no ano de 2018 foi superior ao registado em 2017, o incremento observado no n.º de dias de ausência poderia eventualmente estar correlacionado com esse facto.

Assim sendo, afigura-se mais relevante avaliar do n.º médio de dias de ausência/por trabalhador, registado no ano de 2018 e comparar com igual indicador de 2017.

Nesta conformidade, constata-se que, em 2018, o n.º médio de faltas por trabalhador atinge as 38, agravando-se este indicador em 4 dias, relativamente aos dois últimos anos, em que a média de ausências por trabalhador foi de 34.

Em sede de ausências ao trabalho e por comparação com idêntica informação relativa a 2017, subsiste a predominância das faltas por doença (73%), seguindo-se as decorrentes de acidente de trabalho 8%. Por seu turno, as faltas relacionadas com proteção na parentalidade, que em 2017 representavam 8% do total, perdem representatividade e absorvem agora cerca de 5% do total.

No que respeita às faltas *por outros motivos* mantêm a tendência ascendente, e passam a representar 7,6% do total de ausências, ao invés dos 5,82% registados em 2017 e dos 3,6% verificados em 2016.

Por seu turno, a carreira de assistente operacional, que representa 58,4% dos trabalhadores contribui com 67,3% das ausências, verificando-se ainda que 77,7% das ausências registadas nesta carreira, ocorrem por motivo de doença (83,34% em 2017).

Tal como atrás se referiu, as faltas por acidente de trabalho sofreram um forte incremento, traduzindo um acréscimo de 76% relativamente a idêntica tipologia de faltas registada em 2017.

Numa perspetiva de género, o setor feminino, que representa 52,2% do total de trabalhadores, absorve um total de 64% das ausências, diminuindo o peso nas ausências, quando comparado com o ano de 2017 em que absorvia cerca de 76% das ausências. Constatou-se ainda, que das faltas dadas pelas trabalhadoras no ano de 2018, 76,3% ocorreram por motivo de doença.

ENCARGOS E PRESTAÇÕES SOCIAIS

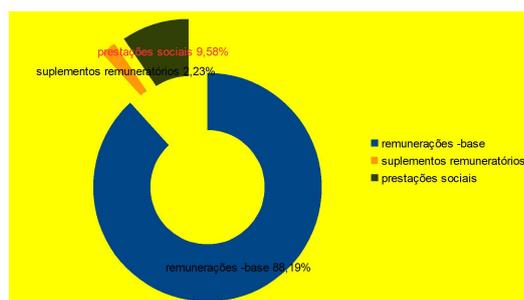
18 – Encargos com pessoal durante o ano

Quadro 18 - Encargos com pessoal durante o ano	
	Total (euros)
Remuneração Base	5 600 434,90 €
Suplementos Remuneratórios	141 613,37 €
Prémios de Desempenho	
Prestações Sociais	608 178,18 €
Outros encargos com pessoal	
Total	6 350 226,45 €

Em 2018, os encargos com pessoal, no que se reporta às componentes acima identificadas, totalizaram 6.350 euros, apresentando uma variação positiva de 4,5% relativamente ao ano de 2017, correlacionada essencialmente com as remunerações base que sofrem um incremento de 4,95% relativamente a 2017, bem como com os suplementos remuneratórios que também variam positivamente.

Em termos de remuneração base, o incremento registado é consequência não só de um maior número de efetivos, como também do aumento da remuneração mínima e do descongelamento de carreiras.

Gráfico 7 - Composição de encargos c/ pessoal



18.1 – Suplementos Remuneratórios

Quadro 18.1 - Suplementos Remuneratórios	
	Total
Trabalho Extraordinário (diurno e noturno)	10 209,25 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho dias descanso Semanal, complementar e feriados (Não incluído em trabalho extr.)	39 381,86 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	66 509,95 €
Abono para falhas	2 895,03 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	1 350,61 €
Representação	21 266,67 €
Secretariado	
Outros Suplementos remuneratórios	
Total	141 613,37 €

O total de suplementos pagos no decurso do ano de 2018 inverte a tendência crescente registada em 2017 e apresenta um decréscimo significativo relativamente ao valor pago em 2017, -18,8%.

Tal como já sucedeu em 2017, o trabalho extraordinário, conjuntamente com o trabalho suplementar prestado em dias de descanso e feriados, mantém o registo ascendente, apresentando um incremento de 60% relativamente a 2017. O acréscimo remuneratório verificado nestas rubricas é superior ao verificado no volume de trabalho correspondente, colhe fundamento, parcialmente, em dois dos motivos que explicam o acréscimo registado na remuneração base (descongelamento de carreiras e aumento da remuneração mínima mensal garantida).

18.2 – Prestações Sociais

Quadro 18.2 - Prestações Sociais	
	Total
Abono de Família	47 720,12 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	13 726,89 €
Subsídios de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio de refeição	440 895,87 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Benefícios Sociais	103 879,06 €
Outras prestações Sociais	1 956,24 €
Total	608 178,18 €

No cômputo global, o valor despendido em prestações sociais diminuiu relativamente ao valor despendido em 2017 (-2,19%), decorrente essencialmente do menor gasto em benefícios sociais.

18.2.1 – Benefícios de Apoio Social

Quadro 18.2.1 - Benefícios de apoio Social	
	Total
Grupos desportivos / casa de pessoal (ou equivalente)	21 000,00 €
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio Socioeconómico	
Outros benefícios sociais	82 879,06 €
Total	103 879,06 €

Da análise dos quadros acima insertos constatamos que, no cômputo global dos encargos com pessoal, quadro 18, para além das remunerações base, assumem alguma relevância as prestações sociais.

Por seu turno, se analisarmos o quadro das prestações sociais, verificamos que 72,5% reportam-se a subsídio de refeição, e que o abono de família mantém uma escala descendente de representatividade, 7,85% em 2018, 8,42% em 2017.

Constata-se ainda que os outros benefícios sociais, no valor de €103.879,06, resultam em 79,8% de “outros benefícios sociais” os quais correspondem a despesas de saúde, participações diretas aos trabalhadores.

Mantém-se, tal como em anos anteriores, um peso pouco significativo dos suplementos remuneratórios no cômputo global dos encargos com pessoal (2,23%), sendo que, no âmbito dos suplementos, o subsídio de turno perde peso relativamente ao ano de 2017, em que contribuía com 52,25%, passa agora a representar 47% e o trabalho suplementar (extraordinário e em dias de descanso ou feriados) assume alguma preponderância na estrutura dos suplementos remuneratórios, passando a contribuir com 35%, ao invés dos 26% assumidos em 2017.

HIGIENE E SEGURANÇA

19.1 - Acidentes em serviço – no local de trabalho

Quadro 19.1: Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (no local de trabalho)

	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: 11				H: 0	
	M: 8				M: 0	
	T: 19				T: 0	
N.º de acidentes com baixa	H: 0		H: 3		H: 1	
	M: 1		M: 2		M: 5	
	T: 1		T: 5		T: 6	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H: 0		H: 54		H: 46	
	M: 2		M: 23		M: 553	
	T: 2		T: 77		T: 599	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H: 0		H: 0		H: 339	
	M: 0		M: 0		M: 287	
	T: 0		T: 0		T: 626	

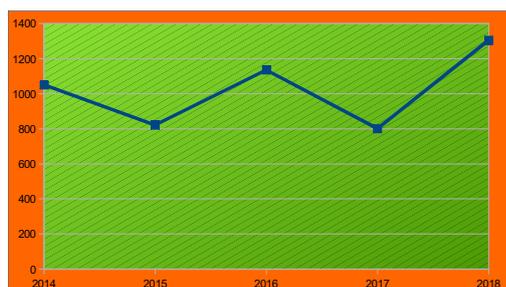
Em matéria de número de acidentes de trabalho, registou-se um incremento no número de acidentes, passando de um total de 16 no local de trabalho registados em 2017, para 19, sendo que destes apenas 12 originaram dias perdidos por esse motivo.

Por outro lado, em termos de dias perdidos por motivo de acidente de trabalho, no local de trabalho, regista-se um forte acréscimo relativamente ao ano de 2017, totalizando agora 678 por acidentes ocorridos em 2018 (412 em 2017) aos quais acrescem 626 provocados por acidentes no local de trabalho ocorridos em 2017.

Contrariamente ao que sucedeu no ano de 2017, em 2018, o número de acidentes e os dias de ausência em consequência dos mesmos foi mais negro.

Contudo, tal como se referiu em 2017, ao analisarmos estes indicadores ao longo dos últimos anos, constatamos um comportamento algo errático neste indicador, conforme se ilustra com o gráfico que a seguir se insere.

Gráfico 8 - Evolução – n.º de dias perdidos por acidente de trabalho – no local de trabalho (2014/18)



19.2 - Acidentes em serviço – *in itinere*

	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: 2				H: 0
	M: 1				M: 0
	T: 3				T: 0
N.º de acidentes com baixa	H: 0		H: 1	H: 1	
	M: 0		M: 0	M: 0	
	T: 0		T: 1	T: 1	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H: 0		H: 20	H: 123	
	M: 0		M: 0	M: 0	
	T: 0		T: 20	T: 123	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H: 0		H: 0	H: 0	
	M: 0		M: 0	M: 0	
	T: 0		T: 0	T: 0	

Em sede de acidentes de trabalho, *in itinere*, o cenário é ligeiramente mais penalizante que o verificado em 2017, com registo de três acidentes de trabalho nestas circunstâncias e 143 dias de ausência por esse motivo.

20 - Casos de incapacidade

	Total	
Casos de incapacidade permanente absoluta	T:	0
Casos de incapacidade permanente parcial	T:	4
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	T:	14
Casos de incapacidade temporária e parcial	T:	3
Total	T:	21

23 – Comissões de higiene e segurança

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

	Total	
Reuniões da comissão	T:	9
Visitas aos locais de trabalho	T:	22
Outras	T:	0
Total	T:	31

Da observação do quadro supra resulta que houve uma média de 2 visitas/mês dos representantes para a segurança e saúde do trabalho e um total de 9 reuniões ano. Embora não espelhado no quadro supra, desta atividade resultaram várias intervenções que passaram pela melhoria das condições de alguns locais de trabalho e acréscimo de satisfação pessoal de trabalhadores abrangidos por medidas implementadas.

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

Quadro 24 – Contagem de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante	
Tipo	Total
Alteração das funções exercidas	0
Formação profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de horário de trabalho	0
Mobilidade	0
TOTAL	0

25 – Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

	Total	
Ações realizadas durante o ano	T:	2
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	T:	30

26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

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

	Valor (euros)	
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	T ₁	4 269,15
Equipamentos de proteção (b)	T ₁	18 183,24
Formação em prevenção de riscos (c)	T ₁	528,90
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	T ₁	0,00

O valor investido em equipamentos de proteção depois do pico registado em 2017, com uma média de 58,70/trabalhador, desceu e, traduz-se, no ano em apreço, num gasto médio/trabalhador de €40,41 por contrapartida dos €58,70 atingidos em 2017.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

27 - Número de ações

Quadro 27: Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação

	Menos de 30 horas		De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas		120 horas ou mais	
Internas	T:	4	T:	0	T:	0	T:	0
Externas	T:	24	T:	0	T:	1	T:	0
Total	T:	28	T:	0	T:	1	T:	0

28 - Número total de participantes

Quadro 28: Contagem dos participantes em ação de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Internas	T: 0	T: 1	T: 18	T: 14	T: 38	T: 0	T: 0	T: 13	T: 0	T: 84
Externas	T: 0	T: 18	T: 31	T: 1	T: 7	T: 0	T: 2	T: 1	T: 0	T: 60
Total	T: 0	T: 19	T: 49	T: 15	T: 45	T: 0	T: 2	T: 14	T: 0	T: 144

29 - Duração das ações

Quadro 29 - Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo o tipo de ação

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Nº de horas em ações internas	T: 0	25	374	221	141			97		858
Nº de horas em ações externas	T: 0	269	428	21	175		28	25		946
Nº Total de horas	T: 0	294	802	242	316	0	28	122	0	1 804

30 - Custos totais de formação

Quadro 30: Despesas anuais com formação profissional

		Valor (euros)
Ações internas	T:	0,00
Ações externas	T:	11 274,45
Total	T:	11 274,45

O volume de horas de formação atingido no ano de 2018 é de 1.804 horas, distribuídas por ações internas e externas, de uma forma quase equitativa, representando as ações internas 47,6% e as ações externas e 52,4%. O número de participantes em ações cifrou-se em 144, num total de 29 ações (14 internas e 25 externas).

Em termos de duração das ações, apenas uma das ações externas ultrapassou as 30 horas mas sem atingir o nível das 120h.

Comparativamente com o ano de 2017, verifica-se que o volume de formação decresceu, o mesmo sucedendo em termos de participantes na formação. O número médio de horas de formação por participante quedou-se pelas 12,53h, descendo cerca de 2h quando comparado com 2017, em que atingiu a média de 14,36h/participante.

Em termos de média de horas formação por trabalhador ao serviço, à data de 31/12, em 2018 resulta o rácio de 4h/trabalhador, invertendo a tendência crescente registada em 2017 (média 6,90h/trabalhador).

No que concerne ao valor despendido com formação, apenas se verificaram gastos com as ações de formação externa, totalizando €11.274,45, o que representa um acréscimo de 35,2% relativamente ao valor gasto em 2017.

Nesta conformidade, o gasto médio por hora de formação atingiu €6,25, e o custo médio por participante na formação atingiu a média de €78,3, valores substancialmente superiores aos verificados no ano de 2017, com médias de €2,73/ hora de formação e €39,15/participação em formação.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

31 - Organização e atividade sindical no serviço

Quadro 31: Relações profissionais		
	Total	
Número de trabalhadores sindicalizados	T:	179
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	T:	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	T:	0

O número de trabalhadores sindicalizados representa cerca de 40% dos trabalhadores ao serviço, registando um acréscimo de 23,4% relativamente ao número de trabalhadores sindicalizados em 2017.

32 - Disciplina

Quadro 32: Disciplina		
	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	1
Processos instaurados durante o ano	T:	0
Processos transitados para o ano seguinte	T:	0
Processos decididos - arquivados	T:	1
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

33 – Eleitos Locais

Quadro 33 – Eleitos Locais								
	Regime de Permanência – tempo inteiro – Câmara Municipal – presidente e vereadores		Regime de permanência – meio tempo – câmara municipal – vereadores		Regime de não permanência – câmara municipal		Regime de não permanência – assembleia municipal	
N.º de Eleitos	T	4	T		T	5	T	52

34 – Gabinetes de Apoio Pessoal

Quadro 34				
	Do mapa de pessoal do município	De outra entidade pública com vínculo à AP	Sem vínculo à Administração Pública	Total
Chefe de Gabinete			1	1
Adjuntos	1			1
Secretários			4	4
Total	1		5	6

35 – Dirigentes e equiparados

Quadro 35 Dirigentes e equiparados							
	Dirigente Superior	Dirigente intermédio de 1.º grau – diretor de departamento	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
N.º de cargos previstos em regulamento municipal		2	6				8
N.º de cargos providos em 31/12		2	6				8