SETÚBAL
MUNICÍPIO PARTICIPADO

BALANÇO SOCIAL 2019

DRH ♦ Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho ♦ Gabinete de Informação Técnica, Gestão de Efetivos e Recrutamento

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	**4**
1. ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS	**6**
1.1. Organigrama	**7**
1.2. Estrutura orgânica	**8**
2. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA	**15**
2.1. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo a modalidade e género	**15**
2.1.1. Distribuição dos/as prestadores/as de serviços (pessoas singulares), segundo a modalidade e género	**19**
2.2. Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica	**20**
2.3. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	**22**
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	**25**
2.5. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	**27**
2.6. Distribuição dos/as trabalhadores/as estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género	**30**
2.7. Distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência por cargo/carreira, segundo escalão etário e género	**30**
3. MOVIMENTAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA	**33**
3.1. Contagem dos/as trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género	**32**
3.2. Contagem das saídas dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	**35**
3.3. Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	**37**
3.4. Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	**38**
4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	**40**
4.1. Trabalho suplementar	**40**

4.2. Absentismo	**41**
5. ENCARGOS COM O PESSOAL	**45**
5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano	**45**
5.2. Suplementos remuneratórios	**47**
5.3. Prestações sociais	**48**
5.4. Benefícios de apoio social	**49**
6. SAÚDE OCUPACIONAL	**50**
6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho	**50**
6.2. Atividades de Medicina do Trabalho	**53**
6.3. Distribuição dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos/às trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho	**54**
6.4. Contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reintegração profissional, em resultado de acidente de trabalho ou doença incapacitante	**56**
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	**57**
7.1. Ações de formação	**57**
7.2. Distribuição dos/as participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	**59**
7.3. Distribuição das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	**61**
8. RELAÇÕES DE TRABALHO	**64**
8.1. Estruturas sindicais	**64**
9. AÇÕES DISCIPLINARES	**65**
9.1. Processos disciplinares	**65**
CONCLUSÃO	**67**
INDICADORES SOCIAIS	**69**

INTRODUÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

1. ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

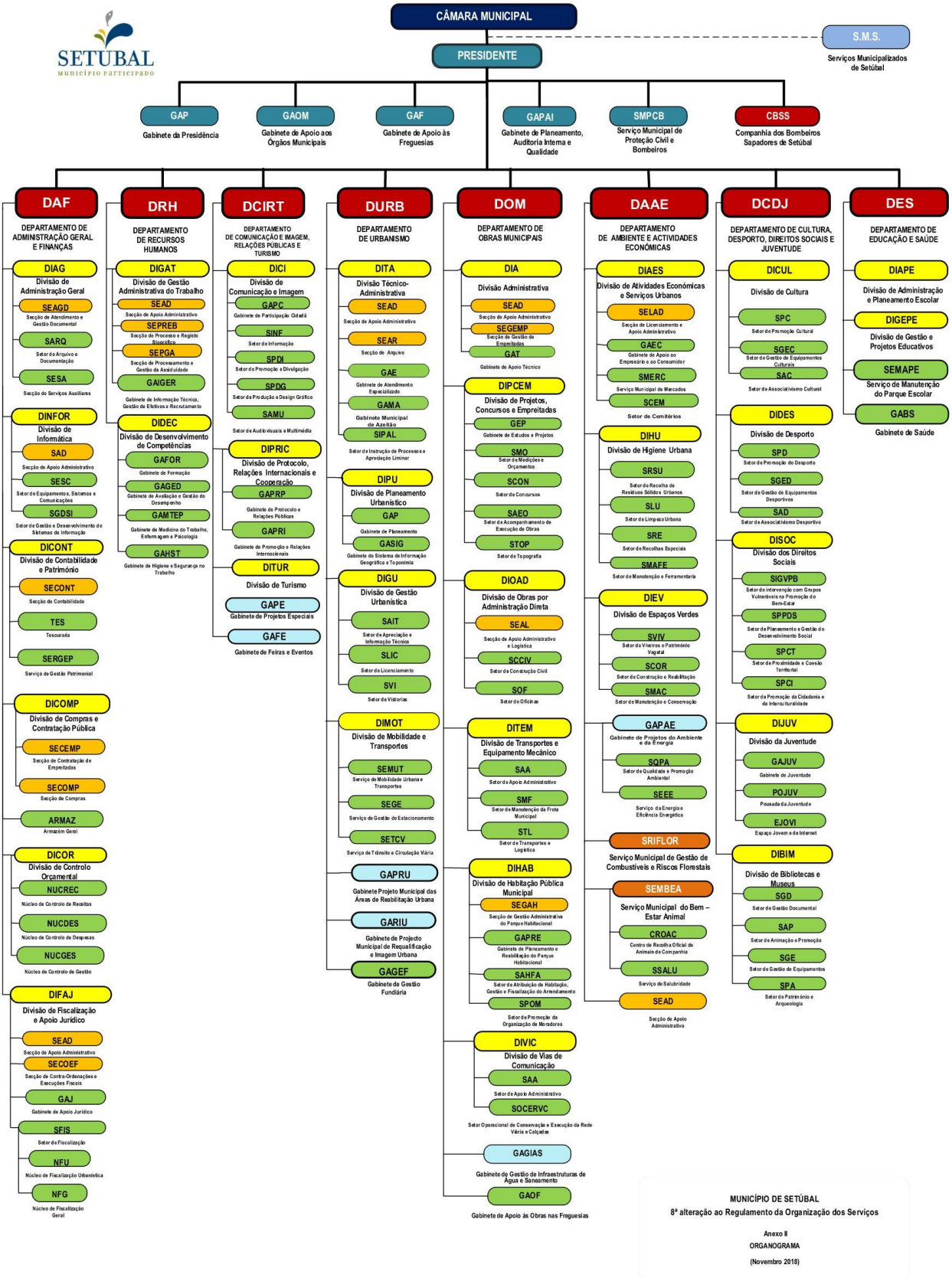
O Despacho n.º 11864/2018, de 10 de dezembro, alterado pelo Despacho 3569/2019, de 12 de março e 2019, determinou a 8.ª alteração ao Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (ROSM), decorrente da adaptação da estrutura, em vigor durante o ano de 2019, à Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Esta alteração ao ROSM tem por base a aprovação da lei supracitada, que procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64 -A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado.

Sucintamente, esta estrutura prevê, no máximo, a constituição de 8 unidades orgânicas nucleares, compostas por 38 unidades orgânicas flexíveis de 2.º grau, onde se incluem 31 Divisões Municipais e 7 Chefias de Equipas Multidisciplinares de Projeto, com estatuto remuneratório equiparado a Chefe de Divisão municipal, 10 unidades orgânicas de 3.º grau e 77 subunidades orgânicas (secções, gabinetes ou setores).

Durante o ano de 2020, ocorreu uma 2.ª alteração ao ROSM, decorrente da publicação do Despacho n.º 521/2020, de 15 de janeiro, que determinou a criação de 1 unidade orgânica de 3.º grau adicional.

1.1. Organigrama



1.2. Estrutura orgânica

Câmara Municipal	
Presidente	
GAP	Gabinete da Presidência
GAOM	Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais
GAF	Gabinete de Apoio às Freguesias
GAPAI	Gabinete de Planeamento Interno, Auditoria Interna e Qualidade
SMPCB	Serviço Municipal de Proteção Civil e Bombeiros
CBSS	**Companhia dos Bombeiros Sapadores de Setúbal**

DAF	Departamento de Administração Geral e Finanças
DIAG	Divisão de Administração Geral
SEAGD	Secção de Atendimento e Gestão Documental
SARQ	Setor de Arquivo e Documentação
SESA	Secção de Serviços Auxiliares

DINFOR	Divisão de Informática
SAD	Secção de Apoio Administrativo
SESC	Setor de Equipamentos, Sistemas e Comunicações
SGDSI	Setor de Gestão e Desenvolvimento de Sistemas de Informação
DICONT	**Divisão de Contabilidade e Património**
SECONT	Secção de Contabilidade
TES	Tesouraria
SERGEP	Serviço de Gestão Patrimonial
DICOMP	**Divisão de Compras e Contratação Pública**
SECEMP	Secção de Contratação de Empreitadas
SECOMP	Secção de Compras

ARMAZ	**Armazém Geral**

DICOR	**Divisão de Controlo Orçamental**
NUCREC	**Núcleo de Controlo de Receitas**
NUCDES	**Núcleo de Controlo de Despesas**
NUCGES	**Núcleo de Controlo de Gestão**
DIFAJ	**Divisão de Fiscalização e Apoio Jurídico**
SEAD	**Secção de Apoio Administrativo**
SECOEF	**Secção de Contraordenações e Execuções Fiscais**
GAJ	**Gabinete de Apoio Jurídico**
SFIS	**Setor de Fiscalização**
NFU	**Núcleo de Fiscalização Urbanística**
NFG	**Núcleo de Fiscalização Geral**

DRH	**Departamento de Recursos Humanos**
DIGAT	**Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho**
SEAD	**Secção de Apoio Administrativo**
SEPREB	**Secção de Processamento e Registo Biográfico**
SEPGA	**Secção de Processamento e Gestão da Assiduidade**
GAIGER	**Gabinete de Informação Técnica, Gestão de Efetivos e Recrutamento**
DIDEC	**Divisão de Desenvolvimento de Competências**
GAFOR	**Gabinete de Formação**
GAGED	**Gabinete de Avaliação e Gestão do Desempenho**
GAMTEP	**Gabinete de Medicina do Trabalho, Enfermagem e Psicologia**
GAHST	**Gabinete de Higiene e Segurança no Trabalho**
DCIRT	**Departamento de Comunicação e Imagem, Relações Públicas e Turismo**
DICI	**Divisão de Comunicação e Imagem**
GAPC	**Gabinete de Participação Cidadã**

SINF	**Setor de Informação**
SPDI	**Setor de Promoção e Divulgação**
SPDG	**Setor de Produção e Design Gráfico**
SAMU	**Setor de Audiovisuais e Multimédia**
DIPRIC	**Divisão de Protocolo, Relações Internacionais e Cooperação**
GAPRP	**Gabinete de Protocolo e Relações Públicas**
GAPRI	**Gabinete de Protocolo e Relações Internancionais**
DITUR	**Divisão de Turismo**
GAPE	**Gabinete de Projetos Especiais**
GAFE	**Gabinete de Feiras e Eventos**
DURB	**Departamento de Urbanismo**
DITA	**Divisão Técnico-Administrativa**
SEAD	**Secção de Apoio Administrativo**
SEAR	**Secção de Arquivo**
GAE	**Gabinete de Atendimento Especializado**
GAMA	**Gabinete Municipal de Azeitão**
SIPAL	**Setor de Instrução de Processos e Apreciação Liminar**
DIPU	**Divisão de Planeamento Urbanístico**
GAP	**Gabinete de Planeamento**
GASIG	**Gabinete do Sistema de Informação Geográfica e Toponímia**
DIGU	**Divisão de Gestão Urbanística**
SAIT	**Setor de Apreciação e Informação Técnica**
SLIC	**Setor de Licenciamento**
SVI	**Setor de Vistorias**
DIMOT	**Divisão de Mobilidade e Transportes**
SEMUT	**Serviço de Mobilidade Urbana e Transportes**

SEGE	**Serviço de Gestão de Estacionamento**
SETCV	**Serviço de Trânsito e Circulação Viária**

GAPRU	**Gabinete Projeto Municipal das Áreas de Reabilitação Urbana**
GARIU	**Gabinete de Projeto Municipal de Requalificação e Imagem Urbana**
GAGEF	**Gabinete de Gestão Fundiária**
DOM	**Departamento de Obras Municipais**
DIA	**Divisão Administrativa**
SEAD	**Secção de Apoio Administrativo**
SEGEMP	**Secção de Gestão de Empreitadas**
GAT	**Gabinete de Apoio Técnico**

DIPCEM	**Divisão de Projetos, Concursos e Empreitadas**
GEP	**Gabinete de Estudos e Projetos**
SMO	**Setor de Medições e Orçamentos**
SCON	**Setor de Concursos**
SAEO	**Setor de Acompanhamento de Execução de Obras**
STOP	**Setor de Topografia**

DIOAD	**Divisão de Obras por Administração Direta**
SEAL	**Secção de Apoio Administrativo e Logística**
SCCIV	**Setor de Construção Civil**
SOF	**Setor de Oficinas**

DITEM	**Divisaão de Transportes e Equipamento Mecânico**
SAA	**Setor de Apoio Administrativo**
SMF	**Setor de Manutenção da Frota Municipal**
STL	**Setor de Transportes e Logística**

DIHAB	**Divisão de Habitação Pública Municipal**
SEGAH	**Secção de Gestão Administrativa do Parque Habitacional**
GAPRE	**Gabinete de Gestão de Planeamento e Reabilitação do Parque Habitacional**
SAHFA	**Setor de Atribuição de Habitação, Gestão e Fiscalização do Arrendamento**
SPOM	**Setor de Promoção e Organização de Moradores**
DIVIC	**Divisão de Vias de Comunicação**
SAA	**Setor de Apoio Administrativo**
SOCERVC	**Setor Operacional de Conservação e Execução da Rede Viária e Calçadas**
GAGIAS	**Gabinete de Gestão de Infraestruturas de Água e Saneamento**
GAOF	**Gabinete de Apoio às Obras nas Freguesias**

DAAE	**Departamento de Ambiente e Atividades Económicas**
DIAES	**Divisão de Atividades Económicas e Serviços Urbanos**
SELAD	**Secção de Licenciamento e Apoio Administrativo**
GAEC	**Gabinete de Apoio ao Empresário e ao Consumidor**
SMERC	**Serviço Municipal de Mercados**
SCEM	**Setor de Cemitérios**
DIHU	**Divisão de Higiene Urbana**
SRSU	**Setor de Recolha de Resíduos Sólidos e Urbanos**
SLU	**Setor de Limpeza Urbana**
SRE	**Setor de Recolhas Especiais**
SMAFE	**Setor de Manutenção e Ferramentaria**

DIEV	**Divisão de Espaços Verdes**
SVIV	**Setor de Viveiros e Património Vegetal**
SCOR	**Setor de Construção e Reabilitação**
SMAC	**Setor de Manutenção e Conservação**

GAPAE	Gabinete de Projetos do Ambiente e da Energia
SQPA	Setor de Qualidade e Promoção Ambiental
SEEE	Serviço da Energia e Eficiência Energética

SRIFLOR	Serviço Municipal de Gestão de Combustíveis e Riscos Florestais
SEMBEA	Serviço Municipal do Bem-Estar Animal
CROAC	Centro de Recolha Oficial de Animais de Companhia
SSALU	Serviço de Salubridade
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
DCDJ	Departamento de Cultura, Desporto, Direitos Sociais e Juventude
DICUL	Divisão de Cultura
SPC	Setor de Promoção Cultural
SGEC	Setor de Gestão de Equipamentos Culturais
SAC	Setor de Associativismo Cultural
DIDES	Divisão de Desporto
SPD	Setor de Promoção do Desporto
SGED	Setor de Gestão de Equipamentos Desportivos
SAD	Setor de Associativismo Desportivo
DISOC	Divisão dos Direitos Sociais
SIGVPB	Setor de Intervenção com Grupos Vulneráveis na Promoção do Bem-Estar
SPPDS	Setor de Planeamento e Gestão do Desenvolvimento Social
SPCT	Setor de Proximidade e Coesão Territorial
SPCI	Setor de Promoção da Cidadania e Interculturalidade
DIJUV	Divisão da Juventude
GAJUV	Gabinete de Juventude
POJUV	Pousada da Juventude

EJOVI	**Espaço Jovem e de Internet**
DIBIM	**Divisão de Bibliotecas e Museus**
SGD	**Setor de Gestão Documental**
SAP	**Setor de Animação e Promoção**
SGE	**Setor de Gestão de Equipamentos**
SPA	**Setor de Património e Arqueologia**
DES	**Departamento de Educação e Saúde**
DIAPE	**Divisão de Administração e Planeamento Escolar**
DIGEPE	**Divisão de Gestão e Projetos Educativos**
SEMAPE	**Serviço de Manutenção do Parque Escolar**
GABS	**Gabinete de Saúde**

2. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA

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

A população efetiva da Câmara Municipal de Setúbal, em 31 de Dezembro de 2019, contabilizava um total de 1.377 trabalhadores/as, distribuídos/as pelos seguintes cargos/carreiras e segundo as várias modalidades de vínculo e género:

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

	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
Comissão de Serviço	H: 25	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 6	H: 33
	M: 30	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 7	M: 37
	T: 55	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 13	T: 70
CTFP por tempo indeterminado	H: 0	H: 77	H: 63	H: 378	H: 110	H: 8	H: 15	H: 651
	M: 0	M: 141	M: 198	M: 293	M: 1	M: 3	M: 10	M: 646
	T: 0	T: 218	T: 261	T: 671	T: 111	T: 11	T: 25	T: 1.297
CTFP a termo resolutivo certo	H: 0	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	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
CTFP a termo resolutivo incerto	H: 0	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	M: 0
	T:	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Outra	H: 0	H: 1	H: 1	H: 2	H: 0	H: 2	H: 0	H: 6
	M: 0	M: 2	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4
	T: 0	T: 3	T: 2	T: 3	T: 0	T: 2	T: 0	T: 10
Total	H: 25	H: 78	H: 64	H: 380	H: 112	H: 10	H: 21	H: 690
	M: 30	M: 143	M: 199	M: 294	M: 1	M: 3	M: 17	M: 687
	T: 55	T: 221	T: 263	T: 674	T: 113	T: 13	T: 38	T: 1.377

Saliente-se que, de acordo com as regras de contabilização de efetivos do Balanço Social, não estão contemplados naquele total de 1.377 trabalhadores/as, 66 elementos com vínculo ao município: nomeados/as como dirigentes ou com cargos políticos noutros organismos (7), em mobilidade interna noutros organismos (7), com contrato de prestação de serviços, em regime de avença (2) e ausentes há mais de 6 meses (50); pelo que se constata a existência de 1.443 trabalhadores/as com vínculo contratual com a C.M. de Setúbal.

A análise do quadro apresentado permite concluir que a modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI) teve uma representatividade de 94,2% da população efetiva, com 1.297 trabalhadores/as, dos quais 651 homens e 646 mulheres, traduzindo uma diminuição de 2,4% em relação a 2018.

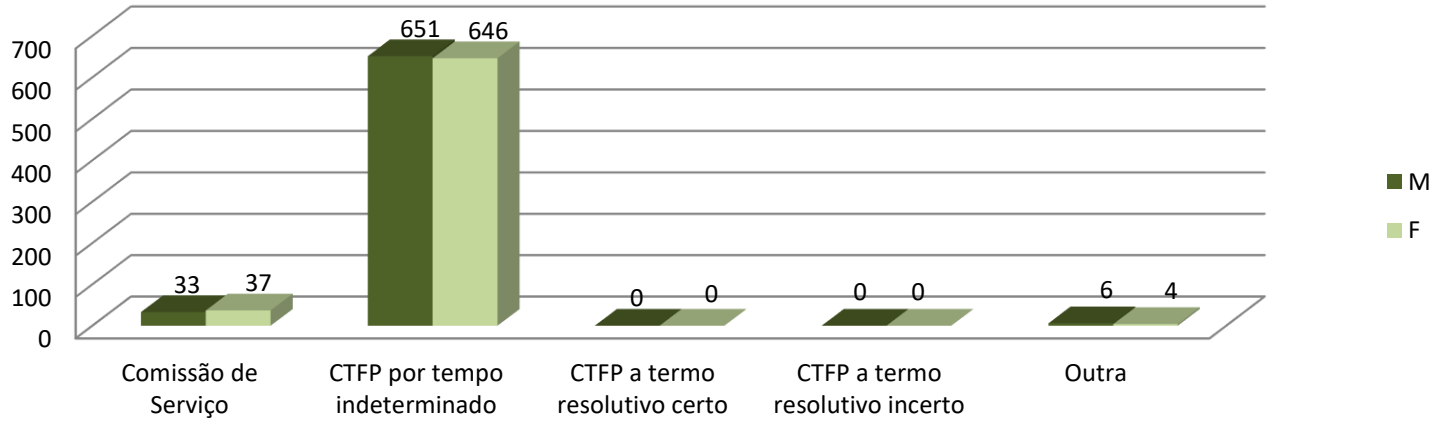
O regime de vinculação Comissão de Serviço/Regime de Substituição foi o segundo mais representativo, com uma percentagem de 5,1%, sendo que dos/as 70 trabalhadores/as em questão, 33 são homens e 37 mulheres. Neste tipo de vínculo registou-se um acréscimo de 29 trabalhador/a face ao ano anterior.

A modalidade de vinculação "Outra" registou uma percentagem de 0,7% do total de trabalhadores, com um total de 10 elementos, de ambos os sexos, vinculados através do regime de Mobilidade Interna.

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

No cômputo geral, observou-se uma redução do número total da população efetiva em 0,5%, equivalente a 7 trabalhadores/as, contrastando com a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 8,2%, com uma representatividade de 105 trabalhadores/as.

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

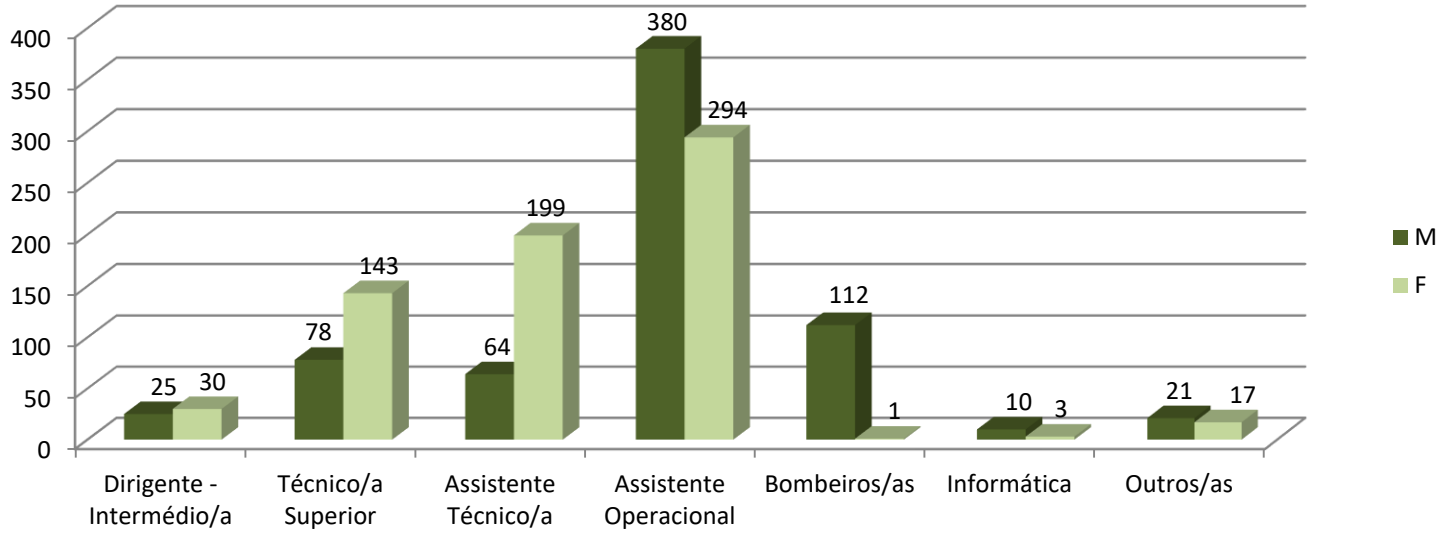


Ao nível da distribuição do número de trabalhadores/as por sexo, observou-se que os homens continuam a estar em maioria, tal como se verificou no último estudo. Porém, no ano em análise, a discrepância entre o número de homens e mulheres sofreu um decréscimo, uma vez que existe uma diferença de 3 trabalhadores/as, menos 7 do que no ano anterior. O número total de trabalhadores/as do sexo masculino teve um decréscimo de 1%, enquanto o género feminino totalizou o mesmo número de trabalhadores, em comparação com 2018.

Em relação à distribuição do número de trabalhadores/as ao serviço do Município, por cargo/carreira, conclui-se que os/as Assistentes Operacionais continuam a apresentar o maior número de efetivos na estrutura de carreiras, com 674 trabalhadores/as, dos/as quais 380 homens e 294 mulheres. Desta forma, os/as Assistentes Operacionais representam cerca de metade do total de efetivos, com uma taxa percentual de 48,9%, valor ligeiramente inferior ao do ano anterior, quando totalizaram 50,4% da população ao serviço do Município.

Também à semelhança do ano transato, evidenciou-se que o segundo grupo mais expressivo foi o dos/as Assistentes Técnicos/as, seguido pelo dos/as Técnicos/as Superiores, com uma representação de 19,1% e 16% do total da população efetiva, em respetivo.

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



A maior diferença na distribuição de ambos os sexos, por cada uma das carreiras, torna a registar-se nos/as Bombeiros/as, onde a população masculina atingiu os cerca de 99%, taxa similar à do ano antecedente. Entre os/as Assistentes Técnicos/as, os indicadores apurados mostram resultados inversos, uma vez que a população feminina atingiu os 75,7%, à semelhança de 2018.

No universo dos/as Dirigentes Intermédios/as, com um total de 55 trabalhadores/as, evidencia-se que o número de elementos do sexo feminino encontra-se em maioria, com uma superioridade de 5 trabalhadores face aos homens. O universo dos/as Dirigentes Intermédios/as tem uma representatividade de 4% do efetivo global.

Entre as várias carreiras assinala-se, ainda, que a prevalência de elementos do sexo feminino nos grupos profissionais dos/as Assistentes Técnicos/as e dos Técnicos/as Superiores, acaba por representar, conjuntamente, 49,8% da população feminina.

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

No final de 2019 verificou-se a existência de 2 prestadores/as de serviços, na modalidade de avença, todos elementos do sexo masculino.

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

		Total
Tarefa	H:	0
	M:	0
	T:	**0**
Avença	H:	2
	M:	0
	T:	**2**
Total	H:	**2**
	M:	**0**
	T:	**2**

Em comparação com o ano anterior, regista-se a diminuição de 1 trabalhador/a.

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

A distribuição de efetivos pelas diversas unidades orgânicas permitiu-nos aferir que o DAAE é o departamento com a maior concentração de efetivos, com 296 trabalhadores/as, representando um total de 21,5%, seguido do DOM, com 218 trabalhadores/as (15,8%). Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos nos Órgãos Autárquicos e no Departamento de Recursos Humanos afiguraram-se como os menos representativos, ao constituírem 3,1% e 3,2% da população efetiva, respetivamente.

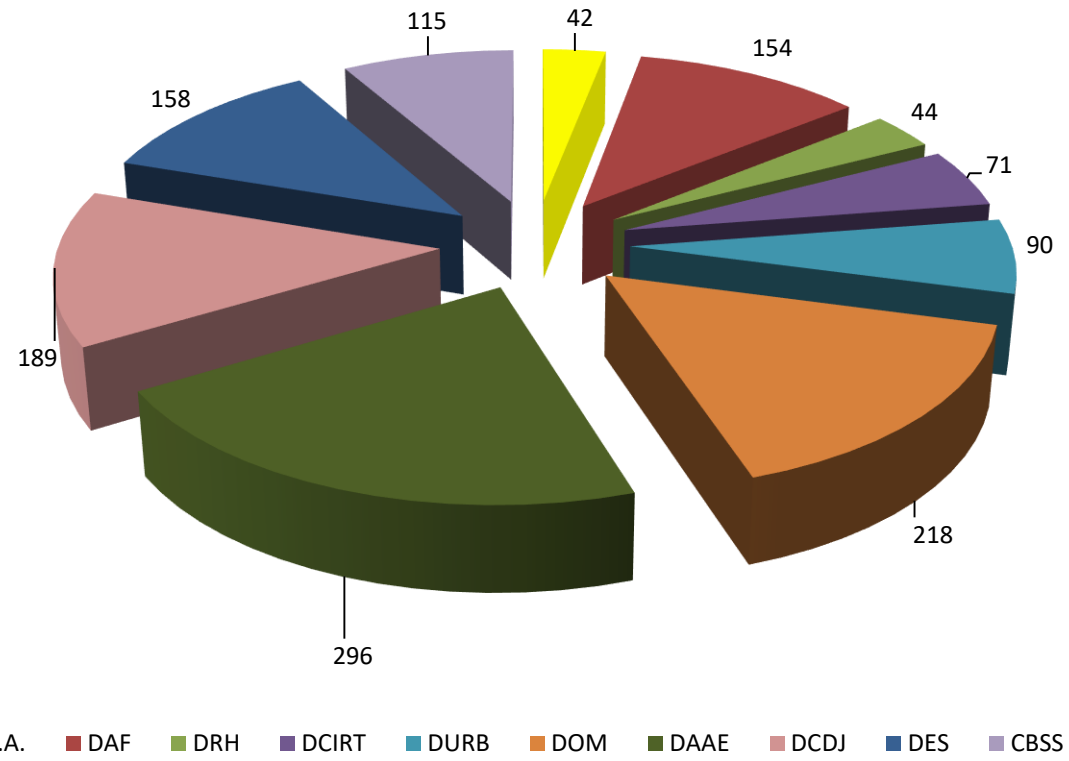
Quadro 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica

Unidade Orgânica	M	F	Total	%
Órgãos Autárquicos	19	23	42	3,1%
Dpt. de Administração Geral e Finanças	44	110	154	11,2%
Dpt. de Recursos Humanos	9	35	44	3,2%
Dpt. de Comunicação e Imagem, Relações Públicas e Turismo	24	47	71	5,2%
Dpt. de Urbanismo	31	59	90	6,5%
Dpt. de Obras Municipais	156	62	218	15,8%
Dpt. de Ambiente e Atividades Económicas	197	99	296	21,5%
Dpt. de Cultura, Desporto, Direitos Sociais e Juventude	90	99	189	13,7%
Dpt. de Educação e Saúde	9	149	158	11,5%
Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal	111	4	115	8,4%
Total	690	687	1377	100%

Salienta-se também que, em termos percentuais, dentro de cada uma das unidades orgânicas, as maiores discrepâncias entre elementos de cada um dos sexos é assinalada no DES e na CBSS. Pois, na primeira unidade orgânica referida, a percentagem de mulheres é de 94,3%, enquanto na segunda, a percentagem de homens é de 96,5%. Por outro, é no DCDJ onde se pode constatar uma maior homogeneidade na sua

constituição, havendo uma ligeira maioria por parte dos elementos do sexo masculino, com 52,4%, face aos 47,6% de representação por parte do sexo feminino.

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



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

O nível médio etário dos/as trabalhadores/as do Município de Setúbal, em exercício efetivo de funções em 2019, situou-se nos 49 anos de idade, situação semelhante à do ano anterior.

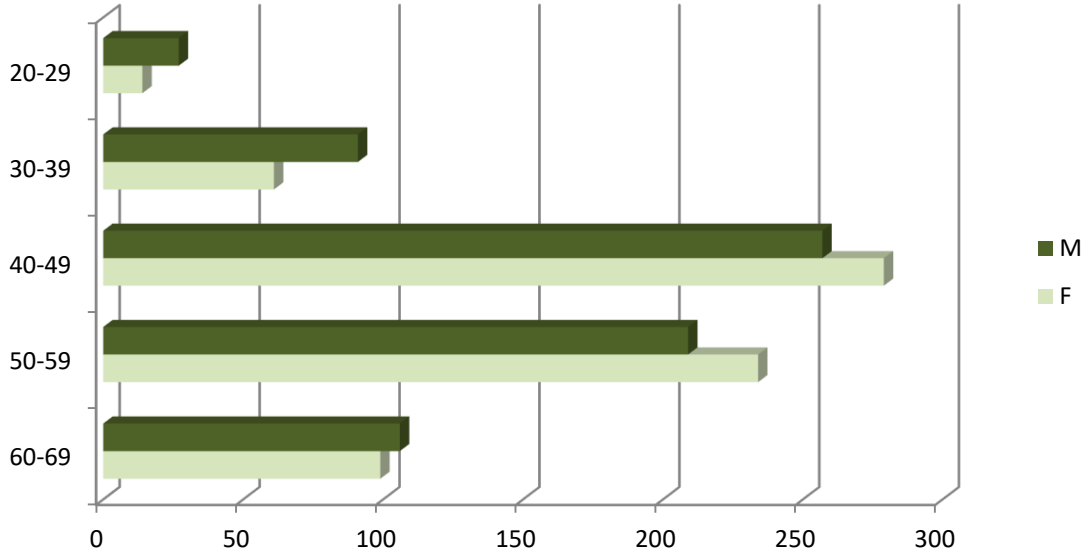
Quadro 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, escalão etário e género

	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
Menos de 20 anos	H: 0	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	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: **0**
20 - 29	H: 0	H: 1	H: 1	H: 7	H: 18	H: 0	H: 0	H: 27
	M: 0	M: 2	M: 2	M: 10	M: 0	M: 0	M: 0	M: 14
	T: 0	T: 3	T: 3	T: 17	T: 18	T: 0	T: 0	T: **41**
30-39	H: 0	H: 9	H: 5	H: 49	H: 27	H: 1	H: 0	H: 91
	M: 2	M: 19	M: 14	M: 25	M: 0	M: 1	M: 0	M: 61
	T: 2	T: 28	T: 19	T: 74	T: 27	T: 2	T: 0	T: **152**
40-49	H: 12	H: 47	H: 24	H: 108	H: 51	H: 7	H: 8	H: 257
	M: 17	M: 81	M: 81	M: 91	M: 1	M: 1	M: 7	M: 279
	T: 29	T: 128	T: 105	T: 199	T: 52	T: 8	T: 15	T: **536**
50-59	H: 9	H: 12	H: 27	H: 133	H: 16	H: 1	H: 11	H: 209
	M: 9	M: 34	M: 76	M: 108	M: 0	M: 0	M: 7	M: 234
	T: 18	T: 46	T: 103	T: 241	T: 16	T: 1	T: 18	T: **443**
60-69	H: 4	H: 9	H: 7	H: 83	H: 0	H: 1	H: 2	H: 106
	M: 2	M: 7	M: 26	M: 60	M: 0	M: 1	M: 3	M: 99
	T: 6	T: 16	T: 33	T: 143	T: 0	T: 2	T: 5	T: **205**
Total	H: **25**	H: **78**	H: **64**	H: **380**	H: **112**	H: **10**	H: **21**	H: **690**
	M: **30**	M: **143**	M: **199**	M: **294**	M: **1**	M: **3**	M: **17**	M: **687**
	T: **55**	T: **221**	T: **263**	T: **674**	T: **113**	T: **13**	T: **38**	T: **1.377**
Nível médio etário	H: **51**	H: **47**	H: **50**	H: **51**	H: **41**	H: **45**	H: **52**	H: **49**
	M: **48**	M: **46**	M: **49**	M: **51**	M: **44**	M: **49**	M: **51**	M: **49**
	49	**46**	**50**	**51**	**41**	**46**	**52**	**49**

No que se refere aos/às Assistentes Operacionais, o grupo profissional mais representativo do efetivo global, apurou-se um nível médio etário de 51 anos, situação análoga a 2018 , enquanto nos Assistentes Técnicos/as, com segunda maior representatividade, e com um valor de 50 anos, registou-se também um total idêntico ao do ano anterior. Por sua vez, os/as Outros/as[1] evidenciaram os valores médios etários mais elevados, com 52 anos, enquanto os/as Bombeiros/as registaram os valores médios etários mais reduzidos, com cerca de 41 anos de idade.

Num âmbito geral, constatou-se ainda que a maior concentração de trabalhadores/as continua a incidir na faixa etária compreendida entre os 40 e 49 anos de idade, representando 38,9% do efetivo global, ao passo que os/as trabalhadores/as com idades situadas entre os 20 e os 29 anos somam apenas 3% dos efetivos, tornando-se os menos expressivos.

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



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

O nível médio etário constatado entre ambos os sexos foi de 49 anos, em ambos os casos, situação semelhante à do ano transato. Observou-se, também, que a maior concentração de elementos de ambos os sexos se situou na faixa etária dos 40-49 anos, com um total de 257 homens e 279 mulheres.

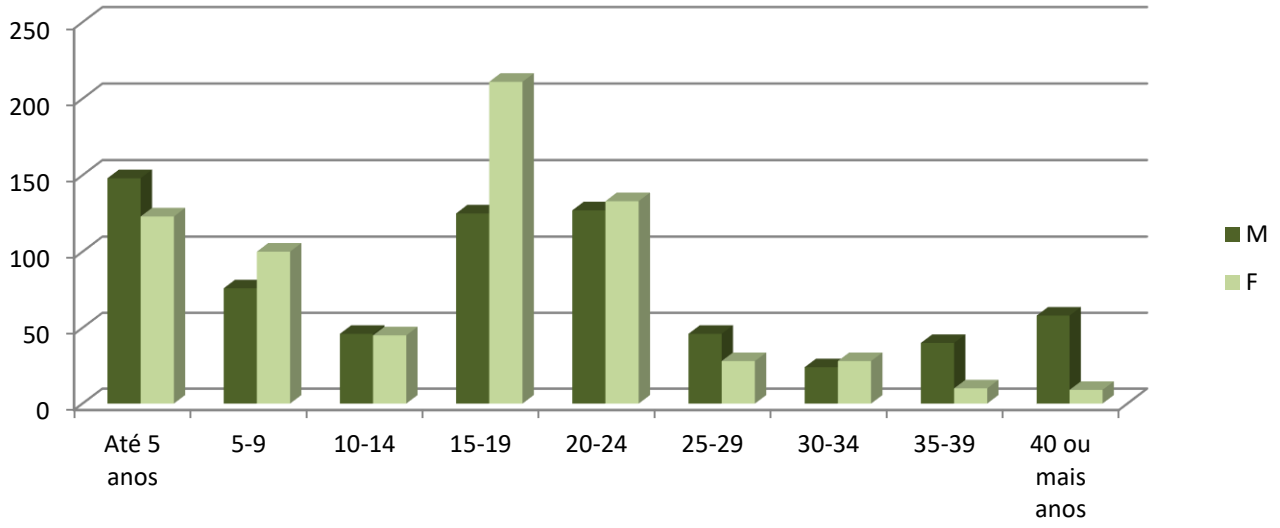
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

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

	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
Até 5 Anos	H: 1	H: 12	H: 14	H: 100	H: 20	H: 0	H: 1	H: 148
	M: 2	M: 21	M: 21	M: 77	M: 0	M: 0	M: 2	M: 123
	T: 3	T: 33	T: 35	T: 177	T: 20	T: 0	T: 3	T: **271**
5 - 9	H: 3	H: 19	H: 6	H: 44	H: 0	H: 1	H: 3	H: 76
	M: 1	M: 26	M: 12	M: 59	M: 0	M: 0	M: 2	M: 100
	T: 4	T: 45	T: 18	T: 103	T: 0	T: 1	T: 5	**T: 176**
10 - 14	H: 4	H: 7	H: 5	H: 8	H: 19	H: 2	H: 1	H: 46
	M: 8	M: 12	M: 6	M: 18	M: 0	M: 0	M: 1	M: 45
	T: 12	T: 19	T: 11	T: 26	T: 19	T: 2	T: 2	**T: 91**
15 - 19	H: 4	H: 18	H: 10	H: 64	H: 22	H: 3	H: 4	H: 125
	M: 14	M: 48	M: 73	M: 71	M: 1	M: 1	M: 3	M: 211
	T: 18	T: 66	T: 83	T: 135	T: 23	T: 4	T: 7	**T: 336**
20 - 24	H: 6	H: 10	H: 12	H: 60	H: 32	H: 3	H: 4	H: 127
	M: 3	M: 19	M: 50	M: 54	M: 0	M: 1	M: 6	M: 133
	T: 9	T: 29	T: 62	T: 114	T: 32	T: 4	T: 10	**T: 260**
25 - 29	H: 3	H: 4	H: 4	H: 20	H: 12	H: 0	H: 3	H: 46
	M: 1	M: 8	M: 9	M: 8	M: 0	M: 0	M: 2	M: 28
	T: 4	T: 12	T: 13	T: 28	T: 12	T: 0	T: 5	**T: 74**
30 - 34	H: 0	H: 2	H: 1	H: 12	H: 7	H: 0	H: 2	H: 24
	M: 0	M: 3	M: 19	M: 6	M: 0	M: 0	M: 0	M: 28
	T: 0	T: 5	T: 20	T: 18	T: 7	T: 0	T: 2	**T: 52**
35 - 39	H: 2	H: 3	H: 3	H: 29	H: 0	H: 1	H: 2	H: 40
	M: 1	M: 4	M: 5	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 10
	T: 3	T: 7	T: 8	T: 29	T: 0	T: 1	T: 2	**T: 50**
40 ou mais anos	H: 2	H: 3	H: 9	H: 43	H: 0	H: 0	H: 1	H: 58
	M: 0	M: 2	M: 4	M: 1	M: 0	M: 1	M: 1	M: 9
	T: 2	T: 5	T: 13	T: 44	T: 0	T: 1	T: 2	**T: 67**
Total	H: 25	H: 78	H: 64	H: 380	H: 112	H: 10	H: 21	H: **690**
	M: 30	M: 143	M: 199	M: 294	M: 1	M: 3	M: 17	M: **687**
	T: 55	T: 221	T: 263	T: 674	T: 113	T: 13	T: 38	**T: 1.377**
Nível médio de antiguidade	H: **21**	H: **15**	H: **19**	H: **18**	H: **17**	H: **19**	H: **22**	H: **18**
	M: **16**	M: **15**	M: **19**	M: **13**	M: **17**	M: **27**	M: **19**	M: **16**
	18	**15**	**19**	**16**	**17**	**21**	**21**	**17**

O quadro anterior permite-nos aferir que o nível médio de antiguidade situou-se em 17 anos, mais 1 ano do que em 2018 (16). Verificou-se também que a maioria dos/as trabalhadores/as detinham uma antiguidade que variava entre os 15 e 19 anos, representando uma taxa de 24,4% do efetivo global, tal como em 2018, em que se constatou, igualmente, uma maior representatividade dos trabalhadores nesta faixa etária de antiguidade.

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



Além disso, observou-se que o número de trabalhadores/as com um nível de antiguidade situado entre os 0 – 14 anos correspondia a um total de 39,1%, enquanto que entre os 15 – 29 anos de antiguidade se registou uma taxa de concentração de 48,6% dos efetivos. Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, entre 30 anos ou mais, a taxa percentual correspondente foi de 12,3%.

No que respeita a cada um dos grupos profissionais, registou-se que foram os/as Informáticos/as (21 anos), os/as Outros/as (21 anos) e os/as Assistentes Técnicos/as (19 anos) a possuir as médias de antiguidade mais elevadas, tal como em 2018. Por sua vez, os/as Técnicos/as Superiores (15 anos), os/as Assistentes Operacionais (16 anos) e os/as Bombeiros/as (17 anos) registaram os valores de antiguidade menos expressivos.

Em relação à antiguidade dos/as trabalhadores/as de ambos sexos, registou-se um valor médio de 18 anos ao nível dos homens, que apresentam o mesmo valor do ano transato, e de 16 anos entre as mulheres, que registam o aumento de 1 unidade face ao ano de 2018.

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

A observação dos níveis de escolaridade dos/as trabalhadores/as do Município permitiu concluir que 43,3% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, 28% detinham o 12.º ano ou equivalente, 25,1% terminaram o ensino superior e 3,6% o 11.º ano, sem se salientar alterações significativas relativamente ao ano anterior.

Os trabalhadores do sexo masculino detinham maioritariamente habilitações literárias até ao nível do 9.º ano de escolaridade e o único titular de Doutoramento, com uma expressão de 54,3%. Enquanto que 67,7% dos elementos do sexo feminino encontravam-se em superioridade no total dos restantes graus de escolaridade.

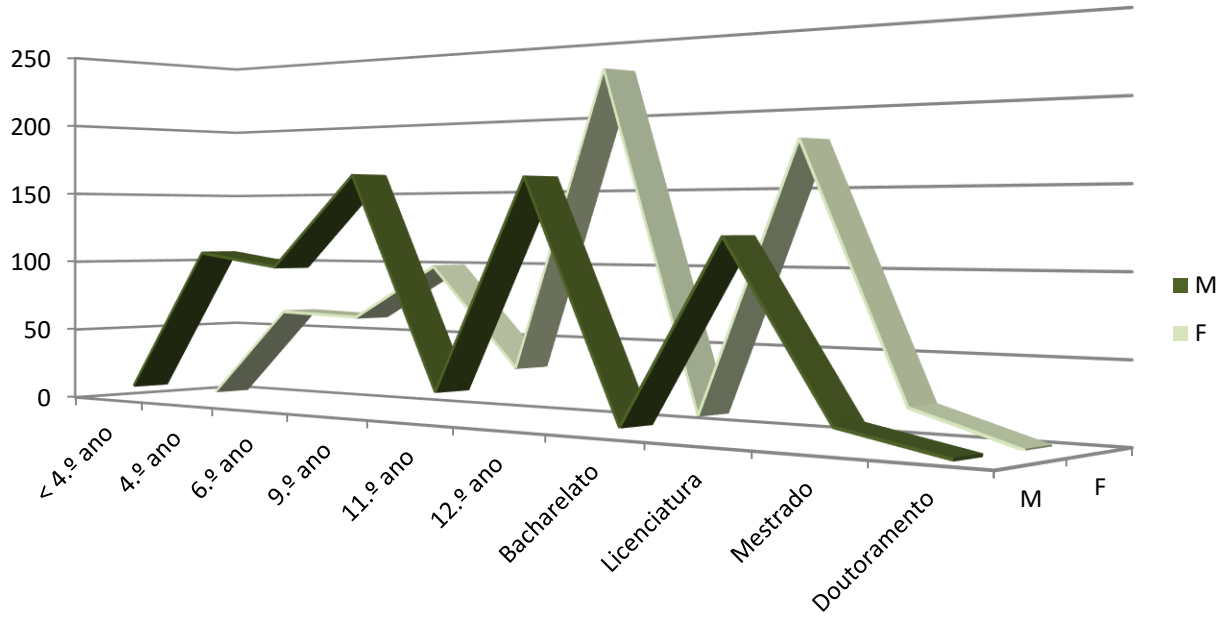
No que se refere aos/às trabalhadores/as com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, observou-se uma representatividade de 0,7% da população efetiva. Por outro lado, constatou-se que a maioria dos/as trabalhadores/as continua a deter o 12.º ano de escolaridade, com uma representatividade de 28%.

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

	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 9	H: 0	H: 0	H: 0	H: 9
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 9	T: 0	T: 0	T: 0	T: **9**
4 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 107	H: 0	H: 0	H: 0	H: 107
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 62	M: 0	M: 0	M: 1	M: 63
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 169	T: 0	T: 0	T: 1	T: **170**
6 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 95	H: 3	H: 0	H: 0	H: 98
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 59	M: 0	M: 0	M: 0	M: 61
	T: 0	T: 0	T: 2	T: 154	T: 3	T: 0	T: 0	T: **159**
9.º ano ou equivalente	H: 0	H: 0	H: 7	H: 123	H: 20	H: 2	H: 8	H: 160
	M: 0	M: 0	M: 19	M: 78	M: 0	M: 0	M: 1	M: 98
	T: 0	T: 0	T: 26	T: 201	T: 20	T: 2	T: 9	T: **258**
11.º ano	H: 0	H: 0	H: 5	H: 6	H: 7	H: 0	H: 1	H: 19
	M: 0	M: 0	M: 22	M: 6	M: 0	M: 1	M: 2	M: 31
	T: 0	T: 0	T: 27	T: 12	T: 7	T: 1	T: 3	T: **50**
12.º ano ou equivalente	H: 0	H: 0	H: 45	H: 36	H: 67	H: 4	H: 5	H: 157
	M: 0	M: 0	M: 142	M: 74	M: 1	M: 2	M: 9	M: 228
	T: 0	T: 0	T: 187	T: 110	T: 68	T: 6	T: 14	T: **385**
Bacharelato	H: 1	H: 3	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 5
	M: 0	M: 2	M: 1	M: 2	M: 0	M: 0	M: 2	M: 7
	T: 1	T: 5	T: 2	T: 2	T: 0	T: 0	T: 2	T: **12**
Licenciatura	H: 21	H: 67	H: 6	H: 4	H: 12	H: 3	H: 7	H: 120
	M: 28	M: 125	M: 12	M: 13	M: 0	M: 0	M: 1	M: 179
	T: 49	T: 192	T: 18	T: 17	T: 12	T: 3	T: 8	T: **299**
Mestrado	H: 2	H: 8	H: 0	H: 0	H: 3	H: 1	H: 0	H: 14
	M: 2	M: 16	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 20
	T: 4	T: 24	T: 1	T: 0	T: 3	T: 1	T: 1	T: **34**
Doutoramento	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: **1**
Total	H: **25**	H: **78**	H: **64**	H: **380**	H: **112**	H: **10**	H: **21**	H: **690**
	M: **30**	M: **143**	M: **199**	M: **294**	M: **1**	M: **3**	M: **17**	M: **687**
	T: **55**	T: **221**	T: **263**	T: **674**	T: **113**	T: **13**	T: **38**	T: **1.377**

Entre o grupo de efetivos que detinha uma formação superior, registou-se um incremento de 3,3% face a 2018, destacando-se um aumento do número de trabalhadores/as detentores/as de licenciatura.

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



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

No final do ano de 2019 existia 1 trabalhadora de nacionalidade estrangeira a exercer funções no Município de Setúbal, com a categoria de Técnica Superior e pertencente à Comunidade dos Países de Língua Oficial Portuguesa.

Desta forma, verificou-se a redução de 1 trabalhador/a, com estas caraterísticas, face aos dados registados em 2018.

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

	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
União Europeia	H: 0	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	M: **0**
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: **0**
CPLP	H: 0	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: 0	M: **1**
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: **1**
Outros	H: 0	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	M: **0**
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: **0**
Total	H: **0**	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: **0**	M: **1**
	T: **0**	T: **1**	T: **0**	T: **0**	T: **0**	T: **0**	T: **0**	T: **1**

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

Em 2019, verificou-se que 32 trabalhadores/as beneficiaram de redução fiscal por motivo da sua deficiência. O nível médio etário dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência, em exercício efetivo de funções, situou-se em cerca de 54 anos de idade, mais 1 ano do que em 2018.

Quadro 8 - Distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência por cargo/carreira, escalão etário e género

	Dirigente – Intermédio/a	Técnico /a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
30 - 34	H: 0	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	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: **0**
35 - 39	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 1	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: **2**
40 - 44	H: 0	H: 0	H: 1	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 4
	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 1	T: 1	T: 3	T: 0	T: 0	T: 0	T: **5**
45 - 49	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 1	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 1	T: 2	T: 0	T: 2	T: 0	T: 0	T: **5**
50 - 54	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	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: 0	T: **1**
55 - 59	H: 0	H: 0	H: 1	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 4
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 3	M: 0	M: 0	M: 1	M: 5
	T: 0	T: 0	T: 2	T: 6	T: 0	T: 0	T: 0	T: **9**
60 - 64	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4	T: 0	T: 0	T: 0	T: **4**
65 - 69	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4
	T: 0	T: 2	T: 0	T: 4	T: 0	T: 0	T: 0	T: **6**
Total	H: **0**	H: **3**	H: **2**	H: **9**	H: **2**	H: **0**	H: **0**	H: **16**
	M: **0**	M: **3**	M: **4**	M: **8**	M: **0**	M: **0**	M: **1**	M: **16**
	T: **0**	T: **6**	T: **6**	T: **17**	T: **2**	T: **0**	T: **1**	T: **32**
Nível etário	H: **0**	H: **61**	H: **52**	H: **53**	H: **47**	H: **0**	H: **0**	H: **54**
	M: **0**	M: **43**	M: **47**	M: **62**	M: **0**	M: **0**	M: **57**	M: **54**
	T: **0**	T: **52**	T: **49**	T: **57**	T: **47**	T: **0**	T: **57**	T: **54**

A observação da distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência pelos diversos grupos profissionais permitiu-nos aferir que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais representativo (53,1%), com 9 trabalhadores do sexo masculino e 8 do feminino, apresentando um resultado médio etário de cerca de 57 anos de idade.

No cômputo geral, constatou-se ainda que a maior concentração de trabalhadores/as portadores/as de deficiência surge na faixa etária compreendida entre os 55 e 59 anos de idade, totalizando 28,1% deste universo de trabalhadores/as.

3. MOVIMENTAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA

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

Durante o ano de 2019 verificou-se um total de 148 trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as, com destaque para as entradas através de Outras Situações (que representam regressos após ausência ao serviço por um período superior a 6 meses ou alterações de cargo/carreira), com uma representatividade de 52%. Salienta-se, também, que houve 36 entradas através de Comissão de Serviço, com um aumento de 34 registos, relativamente a 2018.

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

	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
Procedimento concursal	H: 0	H: 2	H: 1	H: 17	H: 0	H: 0	H: 0	H: **20**
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 5	M: 0	M: 0	M: 0	M: **5**
	T: 0	T: 2	T: 1	T: 22	T: 0	T: 0	T: 0	T: **25**
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H: 0	H: 1	H: 1	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: **3**
	M: 0	M: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: **3**
	T: 0	T: 4	T: 1	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: **6**
Regresso de licença	H: 0	H: 0	H: 1	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: **3**
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: **1**
	T: 0	T: 0	T: 2	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: **4**
Comissão de serviço	H: 16	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: **16**
	M: 20	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: **20**
	T: 36	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: **36**
Outras situações	H: 0	H: 4	H: 7	H: 17	H: 1	H: 2	H: 1	H: **32**
	M: 0	M: 7	M: 25	M: 13	M: 0	M: 0	M: 0	M: **45**
	T: 0	T: 11	T: 32	T: 30	T: 1	T: 2	T: 1	T: **77**
Total	H: **16**	H: **7**	H: **10**	H: **36**	H: **1**	H: **3**	H: **1**	H: **74**
	M: **20**	M: **10**	M: **26**	M: **18**	M: **0**	M: **0**	M: **0**	M: **74**
	T: **36**	T: **17**	T: **36**	T: **54**	T: **1**	T: **3**	T: **1**	T: **148**

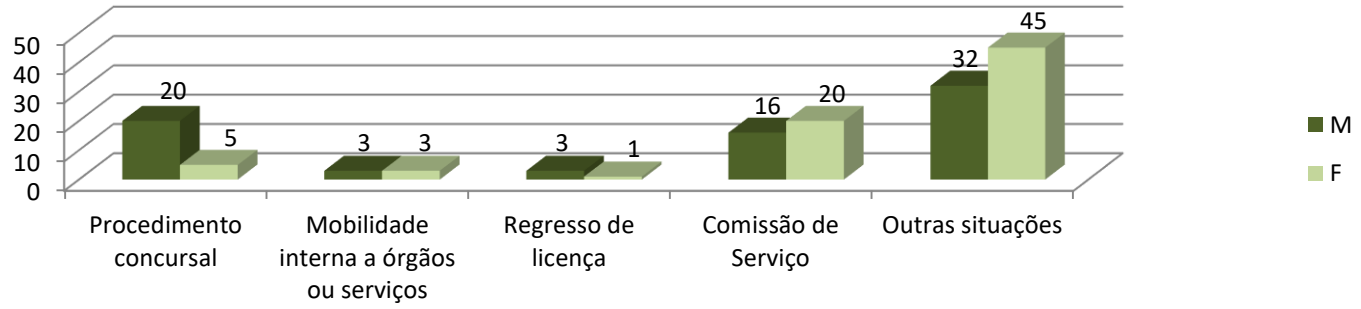
No que respeita às entradas por cargo/carreira é de salientar, novamente, a predominância de admissões/regressos na carreira de Assistente Operacional, com 54 registos, com prevalência dos homens, somando um total de 36 ingressos.

A distribuição das entradas por género evidenciou um número idêntico de admissões/regressos por parte de trabalhadores de ambos sexos, com 74 registos, respetivamente. No entanto, salienta-se que no ano anterior ocorreram mais 39 admissões/regressos por parte de trabalhadoras do sexo feminino.

No género masculino verificou-se uma superioridade de admissões/regressos nas carreiras de Assistente Operacional, Bombeiros/as, Informática e Outros/as, enquanto o sexo feminino evidenciou-se pelas admissões/regressos nos cargos Dirigentes e carreiras de Técnico/a Superior e Assistente Técnico/a.

No que diz respeito ao número de entradas ocorridas durante o ano em análise, verificou-se um decréscimo de 38,5%, comparativamente ao ano passado, sobretudo devido ao excecional número de admissões ocorridas em 2018, em resultado da regularização de trabalhadores com vínculos laborais precários. Salienta-se, ainda, que durante o ano de 2019 foram consideradas todas as entradas de pessoal de acordo com as indicações divulgadas pela DGAL, incluindo regressos de trabalhadores/as a exercer funções noutros organismos externos, mudanças de vínculos contratuais, mudanças de cargo/carreira e regressos após ausências superiores a 6 meses.

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



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

Durante o ano em estudo constatou-se o total de 155 saídas/ausências de trabalhadores/as afetos/as ao Município de Setúbal. Apurou-se que a maioria das saídas/ausências se deveu a Outros motivos, com uma representatividade de 65,8% dos resultados registados.

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

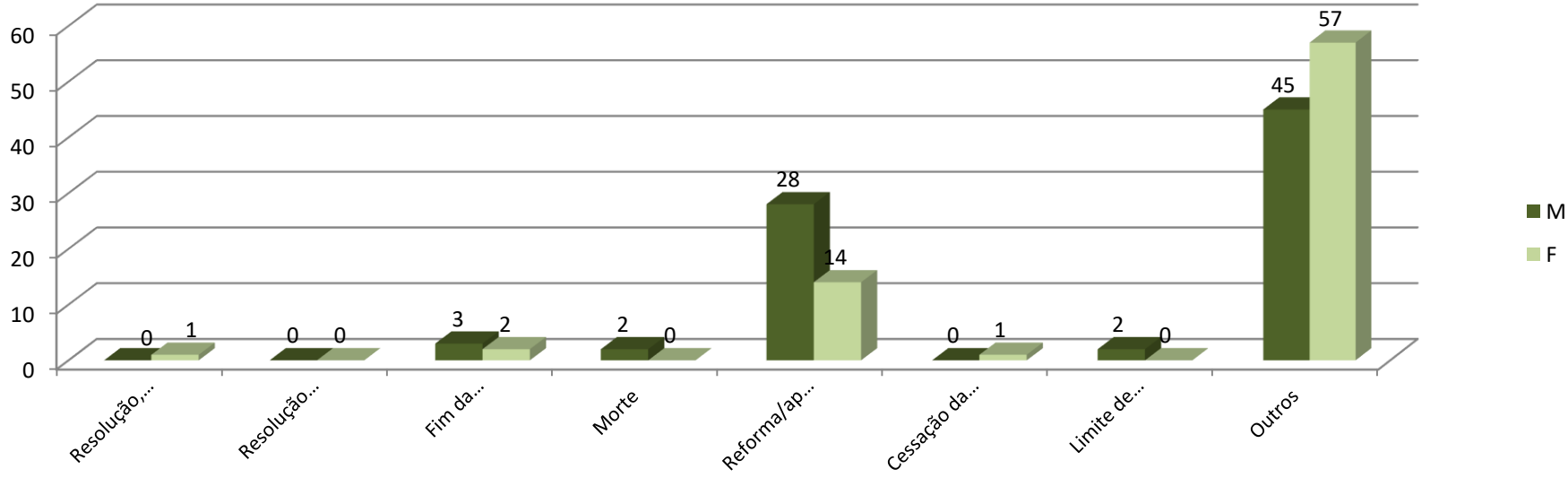
	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
Caducidade	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: **0**
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: **0**
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: **1**
Fim de situação de mobilidade interna	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 2 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 0 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 3 M: 2 T: **5**
Morte	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: **2**
Reforma/Aposentação	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 1 T: 2	H: 4 M: 4 T: 8	H: 20 M: 9 T: 29	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 3 M: 0 T: 3	H: 28 M: 14 T: **42**
Limite de idade	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: **2**
Cessação da comissão de serviço	H: 0 M: 1 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: **1**
Outros	H: 4 M: 2 T: 6	H: 14 M: 21 T: 35	H: 3 M: 9 T: 12	H: 20 M: 25 T: 45	H: 1 M: 0 T: 1	H: 1 M: 0 T: 1	H: 2 M: 0 T: 2	H: 45 M: 57 T: **102**
Total	H: **4** M: **3** T: **7**	H: **15** M: **24** T: **39**	H: **7** M: **14** T: **21**	H: **43** M: **34** T: **77**	H: **3** M: **0** T: **3**	H: **3** M: **0** T: **3**	H: **5** M: **0** T: **5**	H: **80** M: **75** T: **155**

O segundo motivo que originou maior número de saídas foi a Aposentação, com 44 registos, 2 dos quais por limite de idade.

No que concerne à distribuição das saídas/ausências de trabalhadores/as por carreiras, salienta-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 49,7%, seguida pelos/as Técnicos/as Superiores, que totalizaram 25,2% das saídas/ausências. Por outro lado, as restantes carreiras contabilizaram os menores valores, com um somatório total de 25,1%.

Os trabalhadores do sexo masculino totalizaram os maiores registos de saídas/ausências, com 80 ocorrências, mais 5 registos do que o sexo feminino, situação inversa à do último ano, em que as mulheres tiveram a predominância, com 61 registos, face aos 39 por parte dos homens.

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



Importa ainda salientar, que no ano de 2019 foram contabilizadas todas as saídas/ausências de pessoal de acordo com as indicações divulgadas pela DGAL, incluindo as situações de mobilidade interna para organismos externos, mudanças de vínculos contratuais, mudança de cargo/carreira e ausência ao serviço por um período superior a 6 meses.

No que concerne ao número total de saídas efetivas em 2019, verificou-se um acréscimo de 55%, relativamente ao ano transato.

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

A observação do Quadro 11 permite-nos aferir que no ano de 2019 não foram ocupados 358 postos de trabalho, que estavam previstos no Mapa de Pessoal, maioritariamente devido à não abertura de procedimento concursal (260) e também devido ao facto de alguns procedimentos concursais se encontrarem em desenvolvimento (98).

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

	Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
Não abertura de procedimento concursal	T:	0	T:	76	T:	33	T:	103	T:	10	T:	15	T:	23	T:	260
Impugnação do procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Falta de aprovação do órgão executivo	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal improcedente	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	0	T:	12	T:	13	T:	45	T:	26	T:	2	T:	0	T:	98
Total	T:	0	T:	88	T:	46	T:	148	T:	36	T:	17	T:	23	T:	358

Salienta-se, também, que a maioria dos postos de trabalho mencionados abrangeram a carreira de Assistente Operacional, com uma representatividade de 41,3%.

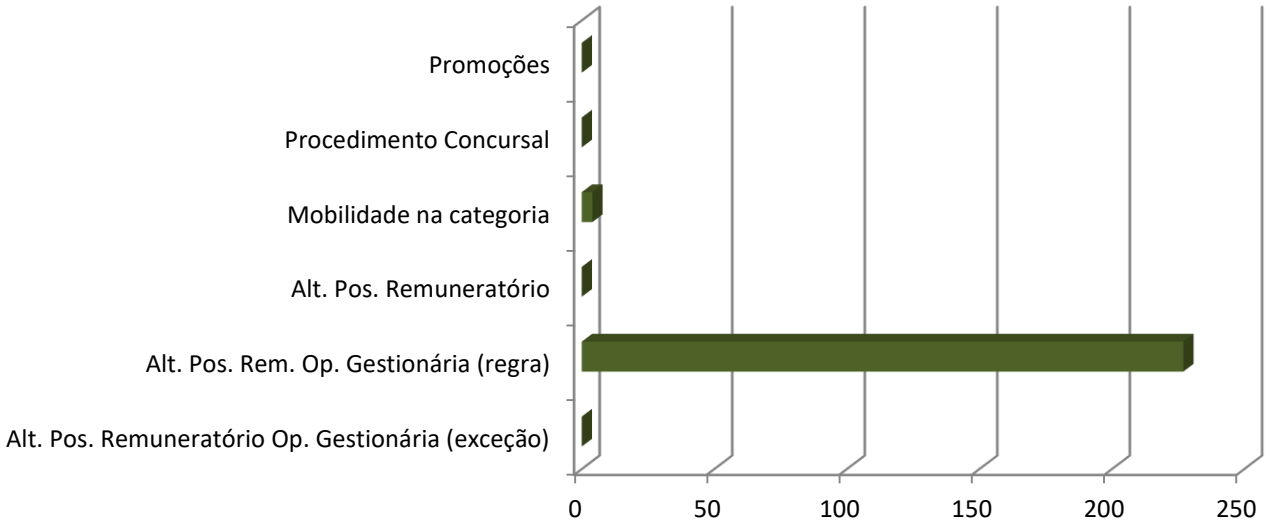
3.4. Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género

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

	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: **0**
Procedimento concursal	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: **0**
Consolidação da mobilidade na categoria	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 1 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 0 T: 1	H: 1 M: 0 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 3 M: 1 T: **4**
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H: 0 M: 0 T: 0	H: 22 M: 38 T: 60	H: 12 M: 52 T: 64	H: 57 M: 27 T: 84	H: 12 M: 0 T: 12	H: 0 M: 1 T: 1	H: 2 M: 4 T: 6	H: 105 M: 122 T: **227**
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: **0**
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: **0**
Total	H: **0** M: **0** T: **0**	H: **23** M: **39** T: **62**	H: **12** M: **52** T: **64**	H: **58** M: **27** T: **85**	H: **13** M: **0** T: **13**	H: **0** M: **1** T: **1**	H: **2** M: **4** T: **6**	H: **108** M: **123** T: **231**

Em 2019 verificaram-se 231 mudanças de situação por cargo/carreira, maioritariamente devido a Alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, com 227 registos, abrangendo em 37% dos casos os/as trabalhadores/as da carreira Assistente Operacional. Além disso, observaram-se 4 consolidações da mobilidade na categoria.

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



4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

4.1. Trabalho suplementar

O registo de trabalho suplementar efetuado permitiu apurar um total 245.509 horas, que representam um acréscimo de 9,9% em relação ao ano de 2018, seguindo a tendência evidenciada nesse mesmo ano, onde se tinha observado um acréscimo, ainda que menor, de 1,1%.

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

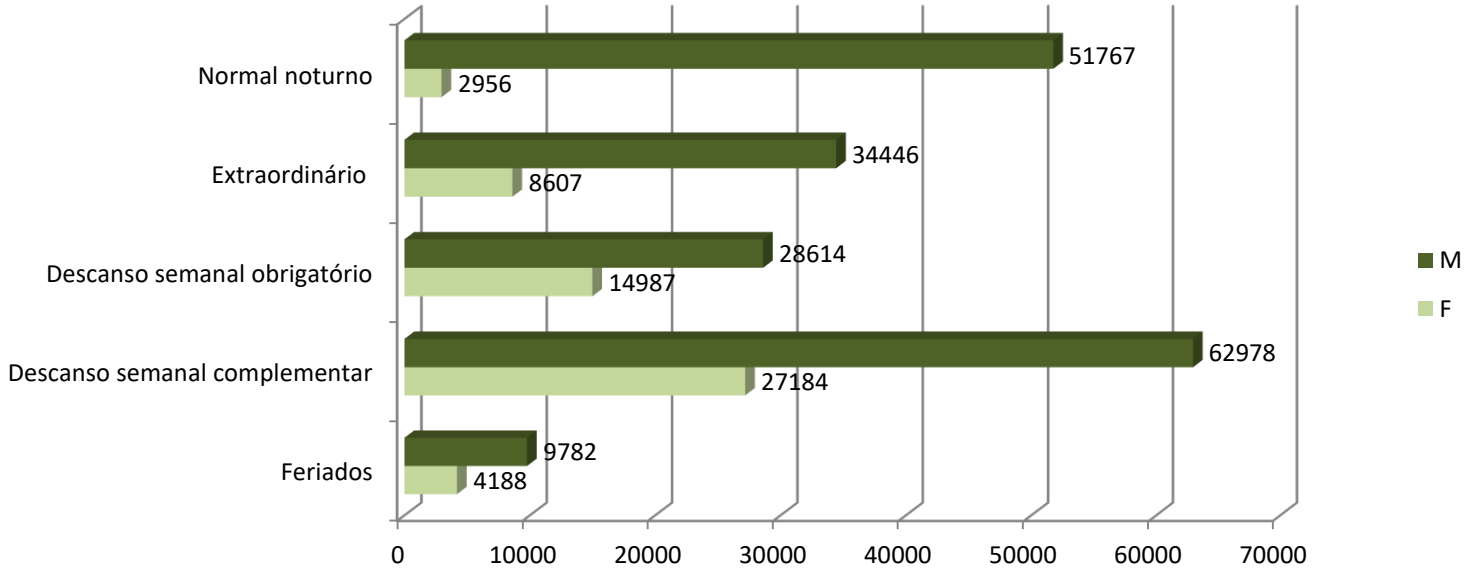
Horário de Trabalho	M	F	Total
Normal noturno	51.767	2.956	**54.723**
Extraordinário	34.446	8.607	**43.053**
Descanso semanal obrigatório	28.614	14.987	**43.601**
Descanso semanal complementar	62.978	27.184	**90.162**
Feriados	9.782	4.188	**13.970**
Total	**187.587**	**57.922**	**245.509**

Os registos de trabalho suplementar em períodos de Descanso Semanal Complementar e Normal Noturno voltaram a contabilizar os maiores valores, com somatórios de, respetivamente, 90.162 e 54.723 horas, à semelhança do ano anterior.

Também como sucedeu no ano transato, é nos Feriados que se verifica o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 13.970 horas, valor que representa um acréscimo de 5,1%.

No que concerne à distribuição por género, os homens continuam a evidenciar-se por terem efetuado 76,4% das horas de trabalho suplementar realizadas, maioritariamente no período Descanso Semanal Complementar. Por seu lado, as mulheres executaram 23,6% das horas analisadas, também na sua maioria em dias de Descanso Semanal Complementar, tal como sucedeu no ano transato.

Gráfico 10 – Número de Horas de Trabalho Suplementar Realizadas



4.2. Absentismo

No ano de 2019 registou-se uma taxa de absentismo de 8,9%, com um total de 30.425,5 dias de ausência, o que representa uma redução de 24,2% do volume total registado, em comparação com o ano de 2018.

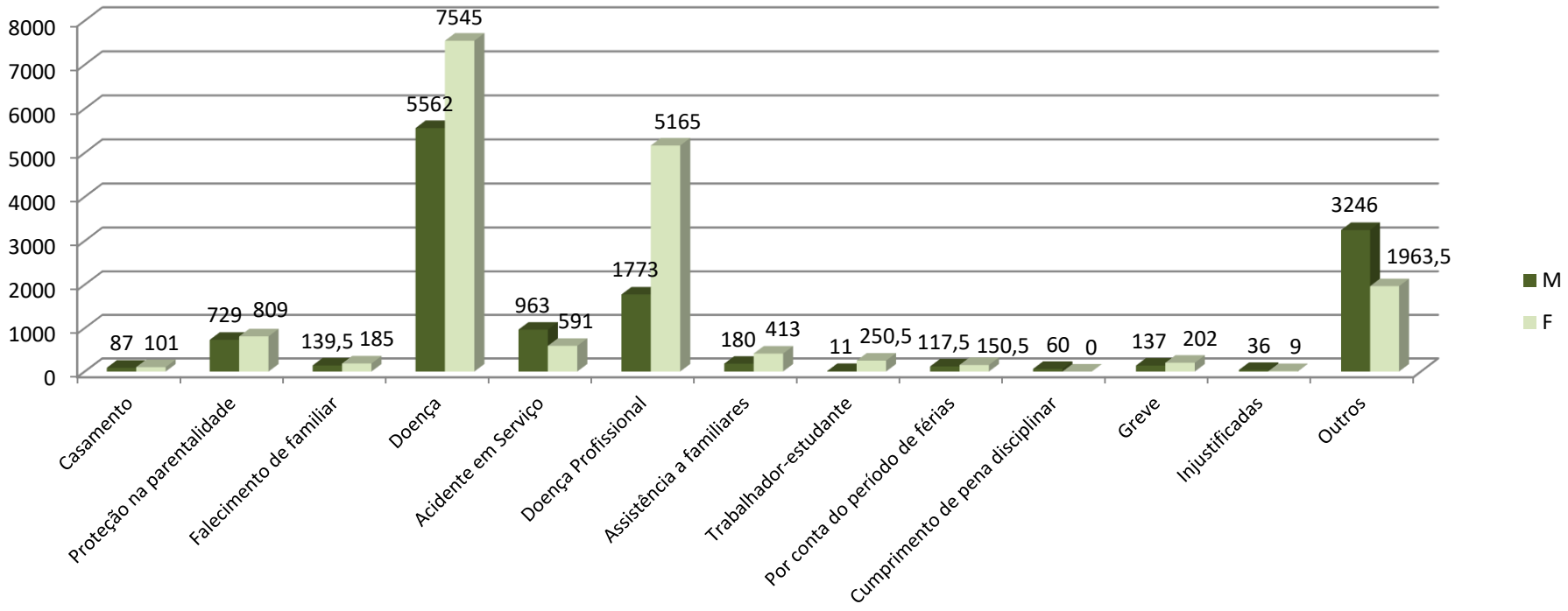
Quadro 14 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por Cargo/Carreira segundo o motivo e género

	Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
Casamento	H:	15	H:	0	H:	0	H:	30	H:	31	H:	11	H:	0	H:	87
	M:	0	M:	26	M:	45	M:	30	M:	0	M:	0	M:	0	M:	101
	T:	15	T:	26	T:	45	T:	60	T:	31	T:	11	T:	0	T:	**188**
Proteção na parentalidade	H:	0	H:	50	H:	50	H:	341	H:	288	H:	0	H:	0	H:	729
	M:	0	M:	416	M:	186	M:	207	M:	0	M:	0	M:	0	M:	809
	T:	0	T:	466	T:	236	T:	548	T:	288	T:	0	T:	0	T:	**1538**
Falecimento de familiar	H:	5	H:	16,5	H:	17	H:	57	H:	34	H:	0	H:	10	H:	139,5
	M:	6	M:	42	M:	61	M:	63	M:	0	M:	0	M:	13	M:	185
	T:	11	T:	58,5	T:	78	T:	120	T:	34	T:	0	T:	23	T:	**324,5**
Doença	H:	142	H:	452	H:	905	H:	3055	H:	461	H:	377	H:	170	H:	5562
	M:	68	M:	1327	M:	2054	M:	3883	M:	1	M:	10	M:	202	M:	7545
	T:	210	T:	1779	T:	2959	T:	6938	T:	462	T:	387	T:	372	T:	**13107**
Acidente em serviço	H:	0	H:	19	0	383	0	499	0	62	0	0	0	0	H:	963
	M:	0	M:	57,5	0	57	0	461	0	0	0	9	0	6,5	M:	591
	T:	0	T:	76,5	0	440	0	960	0	62	0	9	0	6,5	T:	**1554**
Doença profissional	H:	8	H:	0	H:	199	H:	1566	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1773
	M:	0	M:	381	M:	1810	M:	2974	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5165
	T:	8	T:	381	T:	2009	T:	4540	T:	0	T:	0	T:	0	T:	**6938**
Assistência a familiares	H:	0	H:	17	H:	20	H:	115	H:	13	H:	0	H:	15	H:	180
	M:	6	M:	150	M:	168	M:	49	M:	0	M:	8	M:	32	M:	413
	T:	6	T:	167	T:	188	T:	164	T:	13	T:	8	T:	47	T:	**593**
Trabalhador-estudante	H:	0	H:	4	H:	3	H:	4	H:	0	H:	0	H:	0	H:	11
	M:	2	M:	40	M:	132	M:	53,5	M:	0	M:	0	M:	23	M:	250,5
	T:	2	T:	44	T:	135	T:	57,5	T:	0	T:	0	T:	23	T:	**261,5**
Por conta do período de férias	H:	1,5	H:	0	H:	15,5	H:	90	H:	0	H:	1	H:	9,5	H:	117,5
	M:	4,5	M:	45	M:	38,5	M:	59	M:	0	M:	1,5	M:	2	M:	150,5
	T:	6	T:	45	T:	54	T:	149	T:	0	T:	2,5	T:	11,5	T:	**268**
Cumprimento de pena disciplinar	H:	0	H:	0	H:	0	H:	40	H:	20	H:	0	H:	0	H:	60
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	40	T:	20	T:	0	T:	0	T:	**60**
Greve	H:	5	H:	8	H:	9	H:	115	H:	0	H:	0	H:	0	H:	137
	M:	7	M:	18	M:	24	M:	152	M:	0	M:	0	M:	1	M:	202
	T:	12	T:	26	T:	33	T:	267	T:	0	T:	0	T:	1	T:	**339**
Injustificadas	H:	0	H:	0	H:	0	H:	25	H:	11	H:	0	H:	0	H:	36
	M:	2	M:	0	M:	0	M:	7	M:	0	M:	0	M:	0	M:	9
	T:	2	T:	0	T:	0	T:	32	T:	11	T:	0	T:	0	T:	**45**
Outros	H:	7	H:	424	H:	174	H:	2543	H:	16	H:	34	H:	48	H:	3246
	M:	14	M:	344,5	M:	655	M:	908,5	M:	0	M:	2	M:	39,5	M:	1963,5
	T:	21	T:	768,5	T:	829	T:	3451,5	T:	16	T:	36	T:	87,5	T:	**5209,5**
Total	H:	**659,5**	H:	**2301**	H:	**2566,5**	H:	**13718**	H:	**3209**	H:	**559**	H:	**469,5**	H:	**13.041**
	M:	**591,5**	M:	**5263**	M:	**8357**	M:	**11176**	M:	**27**	M:	**97,5**	M:	**524**	M:	**17.384,5**
	T:	**1251**	T:	**7564**	T:	**10923,5**	T:	**24894**	T:	**3236**	T:	**656,5**	T:	**993,5**	T:	**30.425,5**

O motivo de ausência por Doença voltou a ser a principal causa de absentismo, com 43,1% do somatório total de ausências, representando um decréscimo de 12,4%, relativamente aos valores registados em 2018.

As ausências devido a Doença Profissional surgem como a segunda principal causa de absentismo, com 22,8% do somatório total de ausências, o que representa um decréscimo de 34% das faltas por este motivo.

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



Em termos de oscilação de valores comparativamente com o ano anterior, verificou-se que, em termos percentuais, os motivos de ausências devido a Trabalhador Estudante e Casamento foram os que tiveram maiores alterações, com um aumento de absentismo de 187,4%, no primeiro caso, e de 100% no segundo. Em termos de absolutos, constatou-se que a maior alteração face ao ano de 2018, ocorreu ao nível das Faltas por Conta do Período de Férias, que tiveram um decréscimo de 4.928 registos.

Os/As Assistentes Operacionais continuam a ser o grupo profissional que mais ausências totalizou, com 24.894, o que representa 81,8% do somatório total, verificando-se um decréscimo de 4,1% em relação ao ano passado.

Evidenciou-se, ainda, que na maioria dos grupos profissionais houve um aumento do número total de ausências, com maior destaque para os/as Dirigentes e os/as Bombeiros/as, que registaram incrementos de 561,9% e 107,6%, respetivamente. Por outro lado, verificou-se um decréscimo do número de faltas registadas pelos/as Outros/as (-21,5%) e Assistentes Operacionais (-4,1%).

Ao calcularmos a média de dias de ausência por cada trabalhador/a de entre cada uma das carreiras, verificamos que os/as Informáticos/as continuam a registar um dos valores mais altos, com uma média de cerca de 51 faltas por ano (o mesmo resultado do que em 2018), seguidos dos/as Assistentes Técnicos/as, com uma média de cerca de 42 dias de ausência anuais (mais 14 faltas do que em 2018).

A média mais baixa de absentismo registada torna a incidir no grupo de pessoal Dirigente, com cerca de 23 faltas anuais e representando um aumento de cerca de 16 dias face ao ano anterior.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se um registo de 17.384,5 dias de ausência no sexo feminino, face a 13.041 dias de faltas por parte dos elementos do sexo masculino, o que se traduz em taxas de absentismo de 10,2% e de 7,6%, respetivamente. Com estes valores observámos um decréscimo de 4.768 registos no que respeita às mulheres e uma diminuição de 4.947 faltas no que concerne aos homens.

O sexo feminino continua a ser o género que mais se ausenta ao serviço, à semelhança do ano transato, sendo que a maior discrepância entre as ausências registadas por cada um dos géneros ocorreu no Trabalhador-estudante, com uma supremacia das mulheres de 91,6%. Por sua vez, os registos mais equativos ocorreram nas ausências por Proteção na Parentalidade, com um valor aproximado por parte de ambos sexos,

totalizando uma diferença de 5,2%, apesar da superioridade das mulheres. Saliente-se, no entanto, que no motivo de Cumprimento de Pena Disciplinar só foram assinalados registos por parte de elementos do sexo masculino, situação análoga a 2018.

5. ENCARGOS COM O PESSOAL

5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano

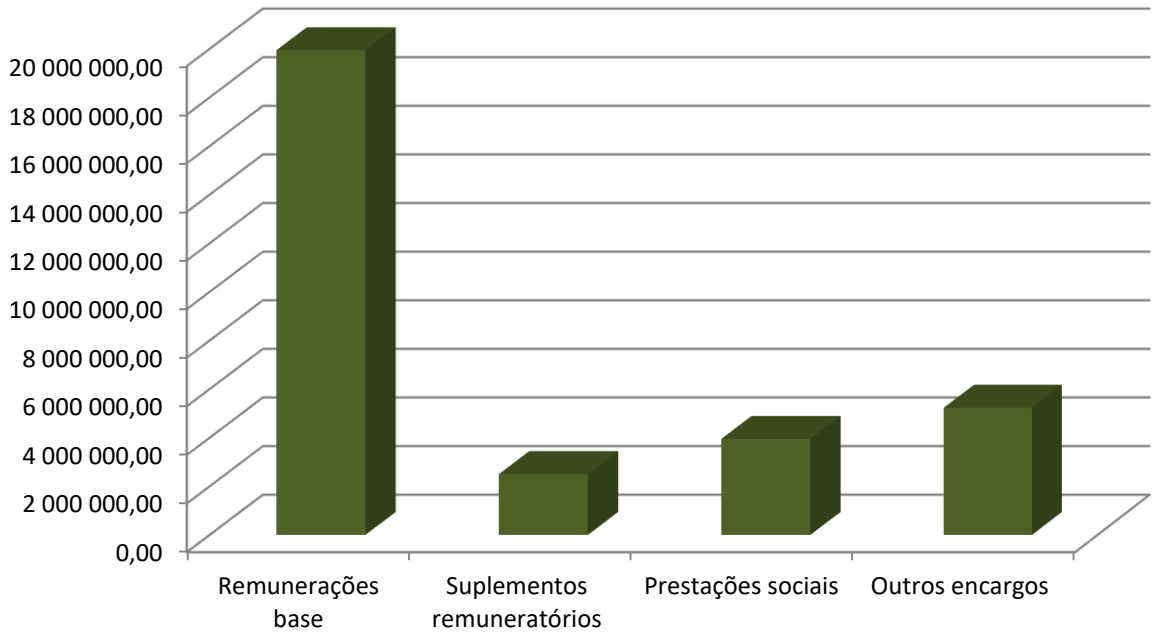
A despesa com o pessoal ao serviço do Município contabilizou um total de 31.626.202,48€, sendo que as Remunerações Base representam 63,1% do total de encargos com pessoal durante o ano, com um somatório de 19.941.067,15€, seguidas dos Outros encargos com pessoal, que totalizaram 16,5%, com uma despesa de 5.233.157,18€.

Quadro 15 – Total de encargos com pessoal durante o ano

		Valor (euros)
Remunerações base	T:	19.941.067,15€
Suplementos remuneratórios	T:	2.501.236,40€
Prémios de desempenho	T:	0,00€
Prestações sociais	T:	3.950.741,75€
Outros encargos com pessoal	T:	5.233.157,18€
Total	T:	**31.626.202,48€**

Saliente-se, ainda, que em relação às despesas médias mensais gerais do Município de Setúbal, registou-se um valor de 2.635.516,87€. E, no que diz respeito aos gastos com cada um/a dos/as trabalhadores/as, apurou-se um valor médio anual de 22.967,47€, mais 9,5% do que em 2018.

Gráfico 12 – Total de encargos com pessoal durante o ano



No que concerne ao leque remuneratório, apurou-se que o vencimento mais alto auferido nesta Câmara Municipal é 5,7 vezes mais elevado que o mais baixo. Além disso, verificou-se que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2019, para 1.034,40€, face aos 917,39€ apurados em 2018.

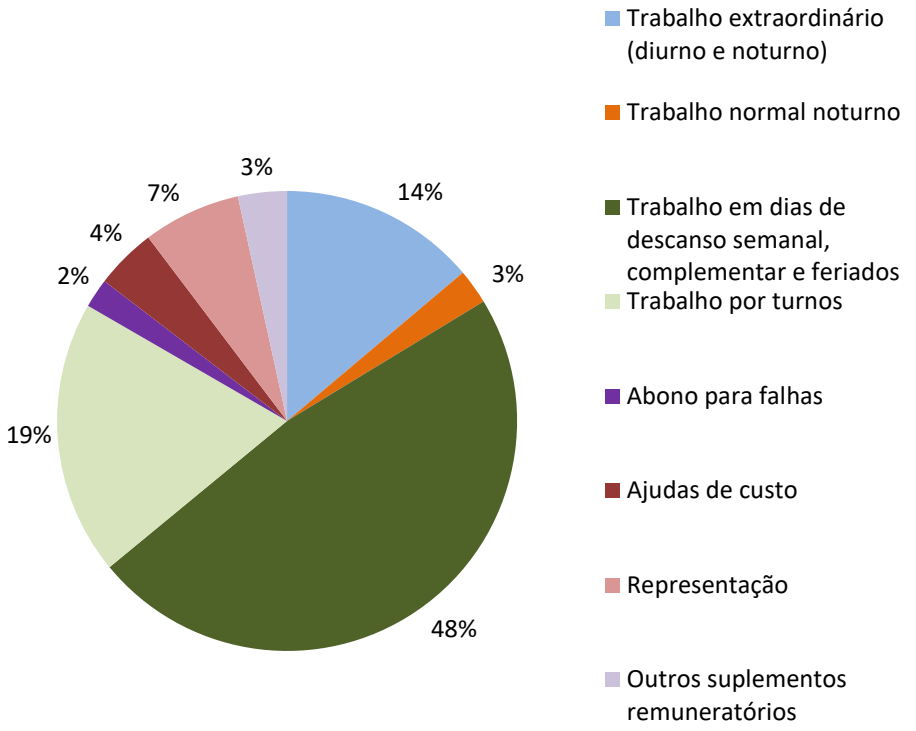
5.2. Suplementos remuneratórios

O somatório das verbas despendidas em suplementos remuneratórios foi de 2.501.236,40€, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, com uma representatividade 47,7%.

Quadro 16 – Suplementos remuneratórios

	Valor (euros)	
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T:	346.341,05€
Trabalho normal noturno	T:	61.466,33€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	1.193.830,62€
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:	483. 079,18€
Abono para falhas	T:	51.367,28€
Participação em reuniões	T:	
Ajudas de custo	T:	107.418,95€
Representação	T:	171.860,88€
Secretariado	T:	
Outros suplementos remuneratórios	T:	8.5872,11€
Total	T:	**2.501.236,40€**

Gráfico 13 – Suplementos remuneratórios



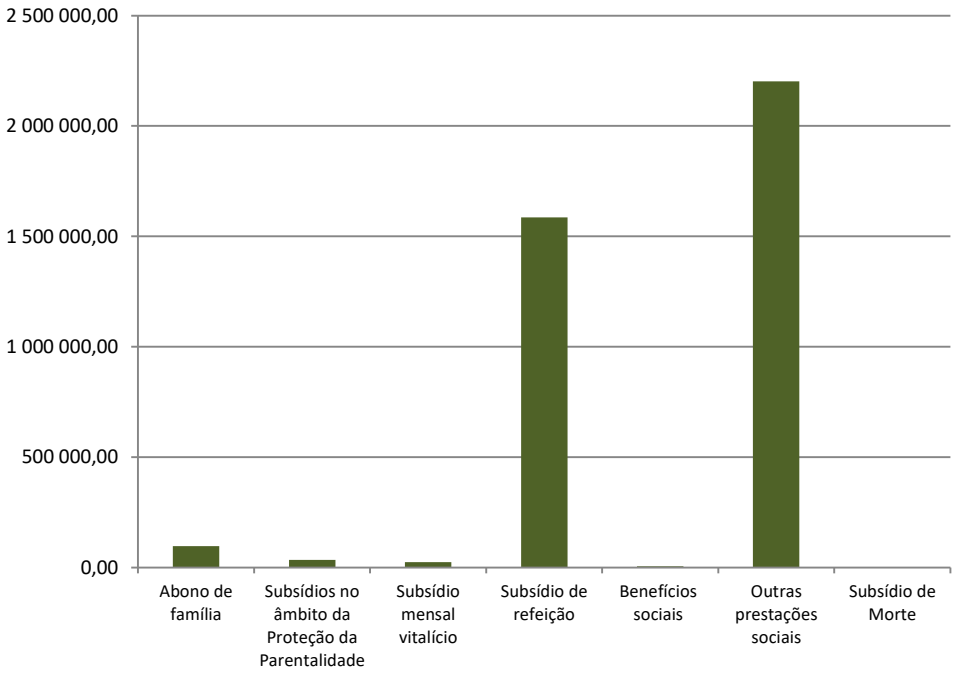
5.3. Prestações Sociais

As prestações sociais pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 3.950.741,75€, sendo que a maior expressão da despesa incindiu nas rúbricas Outras prestações sociais e Subsídio de Refeição, com gastos de 2.202.528,24€ e 1.586.492,46€, respetivamente. Comparativamente com o ano passado, assistiu-se a uma redução de 12,4% neste tipo de encargos.

Quadro 17 – Prestações Sociais

		Valor (euros)
Abono de família	T:	97.211,85€
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T:	34.424,47€
Subsídio de educação especial	T:	0,00€
Subsídio mensal vitalício	T:	23.803,76€
Subsídio de refeição	T:	1.586.492,46€
Subsídio de funeral	T:	0,00€
Subsídio por morte	T:	1.655,84€
Benefícios sociais	T:	4.625,13€
Outras prestações sociais	T:	2.202.528,24€
Total	T:	**3.950.741,75€**

Gráfico 14 – Prestações Sociais



5.4. Benefícios de apoio social

No que concerne aos benefícios de apoio social, e como se pode constatar no quadro abaixo, a Câmara Municipal de Setúbal atribuiu uma verba de 4.625,13€ para pagamento de Subsídio de Estudos.

Quadro 18 – Benefícios de apoio social

	Valor (euros)	
Grupos desportivos/ casa de pessoal	T:	0,00€
Refeitórios	T:	0,00€
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	T:	0,00€
Colónias de férias	T:	0,00€
Subsídio de estudos	T:	4.625,13€
Apoio socioeconómico	T:	0,00€
Outros benefícios sociais	T:	0,00€
Total	T:	**4.625,13€**

6. SAÚDE OCUPACIONAL

6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho

No ano de 2019 contabilizaram-se 109 acidentes em serviço, representando um acréscimo de 43,4% face a 2018, sendo que 91 ocorreram no local de trabalho e 18 se verificaram "*in itinere*", sem que nenhum tenha sido mortal.

Quadro 19 – Total de acidentes ocorridos durante o ano

	Sexo	Acidentes ocorridos no local de trabalho						Acidentes ocorridos (*In Itinere*)					
		Sem baixa	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais	Total	Sem baixa	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais	Total
Número total de acidentes	H	64	-	-	-	0	64	6	-	-	-	0	6
	M	27	-	-	-	0	27	12	-	-	-	0	12
	Total	91	-	-	-	0	91	18	-	-	-	0	18
Número de Acidentes com baixa	H	-	6	39	6	0	51	-	0	4	2	-	6
	M	-	2	16	6	0	24	-	2	6	1	-	9
	Total	-	8	55	12	0	75	-	2	10	3	-	15
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano	H	-	9	439	395	0	843	-	0	72	233	-	305
	M	-	6	184	289	0	479	-	3	57	154	-	214
	Total	-	15	623	684	0	1322	-	3	129	387	-	519
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	-	0	11	0	0	11	-	0	0	0	-	0
	M	-	0	0	218	0	218	-	0	0	0	-	0
	Total	-	0	11	218	0	229	-	0	0	0	-	0

Entre os acidentes ocorridos no local de trabalho, 82,4% originaram perda de dias com baixa médica, dos quais 73,3% tiveram como consequência a ausência dos/as trabalhadores/as sinistrados/as por um período de 4 a 30 dias de baixa. No que se refere aos acidentes sem baixa médica, foram contabilizados 16 sinistros, o que representa um decréscimo de 20% face a 2018.

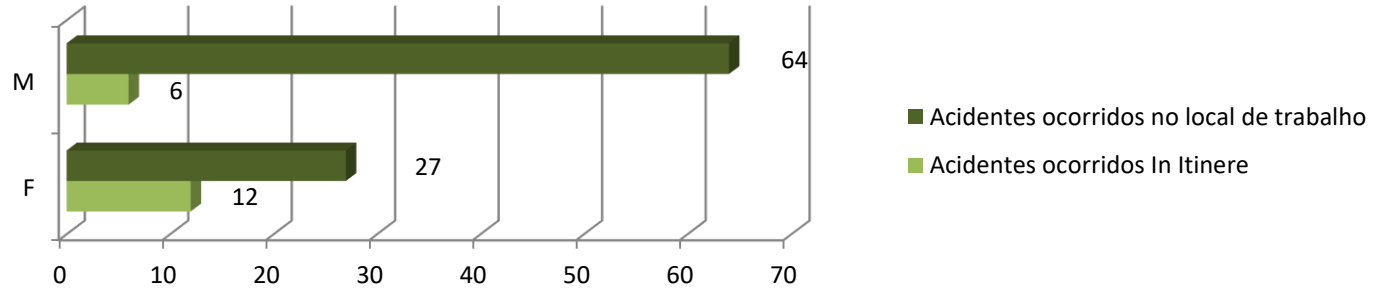
De realçar que, de entre os 91 acidentes ocorridos no local de trabalho, os homens contabilizaram 70,3% das ocorrências, face aos 29,7% registados pelas mulheres, situação semelhante à do ano anterior, em que o sexo masculino também obteve predominância, com 70% do total dos registos.

Quanto aos acidentes "*In Itinere*", constatou-se que 83,3% dos mesmos deram origem a perda de dias com baixa, maioritariamente por um período de ausência do trabalho compreendido entre 4 a 30 dias.

No que concerne aos 1.841 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano, 1.322 foram suscitados por acidentes verificados no local de trabalho. Por outro lado, 519 ocorreram em função de sinistros provocados durante o percurso para o serviço. Tais valores permitiram concluir que houve uma média de cerca de 20,5 dias de ausência motivados por cada um dos sinistros, em virtude dos acidentes verificados com baixa. Saliente-se que a média verificada no ano de 2018 foi de 13,5 dias.

Relativamente ao ano anterior, constatou-se um aumento de 151,8% do total de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano. Além disso, observou-se uma média de cerca de 18 dias perdidos por cada sinistro sucedido no local de trabalho e de cerca de 35 dias por cada acidente ocorrido durante o percurso para o serviço.

Gráfico 15 – Distribuição dos acidentes ocorridos por sexo



Ao analisarmos o número total de acidentes por género, percebemos que o sexo masculino sofreu mais 31 acidentes do que o sexo feminino, tendência também verificada no último ano.

Relativamente aos dias perdidos por acidentes ocorridos no próprio ano e nos anos anteriores, os homens apresentam mais registos, com uma diferença de 248 ocorrências comparativamente às mulheres.

De referir que, como método de prevenção e sensibilização, foram ministradas 28 ações de formação em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em que participaram 264 trabalhadores/as. Em comparação com o ano de 2018, foi registado um decréscimo de 14 ações de formação e sensibilização nestas matérias, assim como uma redução de 286 participantes.

Ao nível da descrição dos custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais foram despendidos 87.467,54€, dos quais 76.339,49€ para obtenção de Equipamentos de Proteção e 11.128,05€ para Formação em Prevenção de Riscos.

6.2. Atividades de Medicina do Trabalho

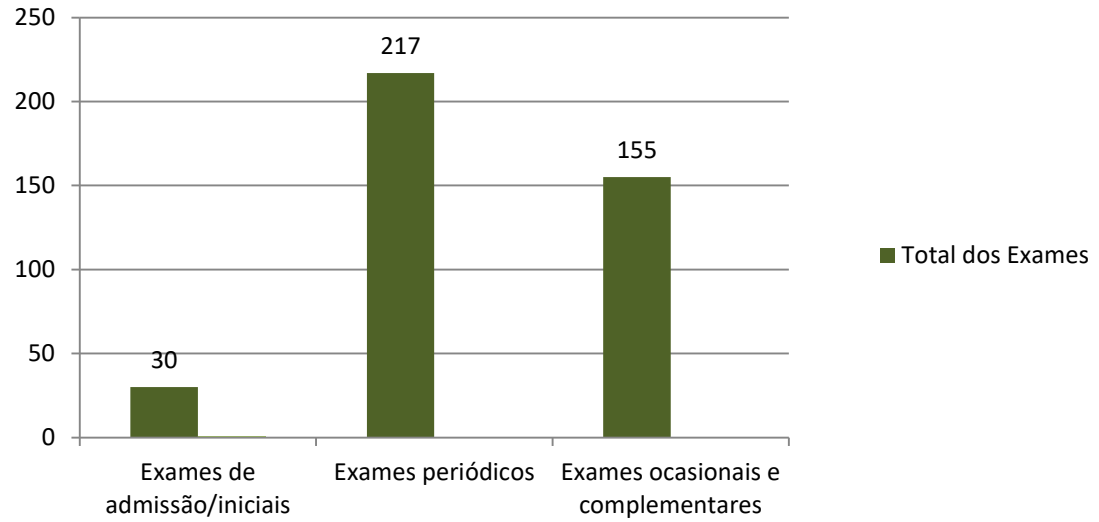
No decorrer do ano de 2019 realizaram-se 402 exames no âmbito da medicina do trabalho, os quais tiveram um custo de 13.411,35€. O número de exames realizados tem vindo a sofrer variações, verificando-se este ano a realização de menos 1.316 exames.

Quadro 20 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

	Número		Total (euros)
		Total	Total
Total dos exames médicos efetuados	T:	402	13.411,35€
Exames de admissão/iniciais	T:	30	1.000,8 €
Exames periódicos	T:	217	7.239,75€
Exames ocasionais e complementares	T:	155	5.170,8 €
Exames de cessação de funções	T:	0	0 €
Despesas com medicina no trabalho			47.620 €
Visitas aos postos de trabalho	T:	3	

Como se constata através do quadro acima, a maioria de exames teve um carácter periódico, com 217 ocorrências, verificando-se ainda a realização de exames ocasionais e complementares e exames de admissão/iniciais que contabilizaram os registos mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 155 e 30, respetivamente. Além disso, constatou-se que o preço médio por cada exame realizado foi de 33,40€, contrastando com o valor de 0,92€, apurado em 2018.

Gráfico 16 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho



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

Durante o ano de 2019 verificou-se o total de 97 trabalhadores/as abrangidos/as por casos de incapacidade declarados por via de acidente de trabalho, mais 38 situações apuradas do que no ano anterior.

Ao analisarmos estes casos, decorrentes durante o ano, constatou-se que a maioria dos mesmos originaram um tipo de Incapacidade Temporária Absoluta. Comparativamente ao ano anterior, verificou-se um acréscimo de 66,7% de casos originados por este motivo.

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

	Total	
Casos de incapacidade permanente absoluta	T:	0
Casos de incapacidade permanente parcial	T:	7
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária absoluta	T:	90
Casos de incapacidade temporária parcial	T:	0
Total	T:	97

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 33 casos provocados por agentes físicos durante o ano em análise, o que representa um aumento de 17,9% relativamente ao ano anterior, uma tendência que contrasta com os dados observados em 2018, em que se registou um decréscimo de 57,6%. Por sua vez, em relação ao número de dias de ausência verificados em função dos casos de doença profissional, observaram-se 2.980 registos, mais 72 dias do que em 2018. A tendência observada nesta situação foi também contrária à registada em 2018, uma vez que se observou, na altura, uma diminuição de 1.545 dias.

Importa ainda assinalar, que no ano de 2019 não foi efetuada qualquer visita aos locais de trabalho por parte dos/as Representantes dos/as Trabalhadores/as para a Higiene e Segurança no Trabalho.

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

No que concerne às ações de reintegração profissional após acidente de trabalho ou doença incapacitante, salienta-se que a adaptação ao posto de trabalho teve a maior representatividade, com 51,1%, seguido da modalidade de mobilidade interna e alteração das funções exercidas, que totalizaram 20% e 17,8%, respetivamente. Por outro lado, a alteração do regime de horário de trabalho contabilizou o menor valor, com um somatório total de 11,1%.

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

	Total	
Alteração das funções exercidas	T:	8
Formação profissional	T:	0
Adaptação ao posto de trabalho	T:	23
Alteração do regime de horário de trabalho	T:	5
Mobilidade interna	T:	9
Total	T:	**45**

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Ações de Formação

Durante o ano de 2019 realizaram-se 200 ações de formação, o que representa um acréscimo de 31,6% face ao ano anterior.

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

	Menos de 30 horas		De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas		120 horas ou mais	
Internas	T:	83	T:	3	T:	1	T:	0
Externas	T:	105	T:	8	T:	0	T:	0
Total	T:	**188**	T:	**11**	T:	**1**	T:	**0**

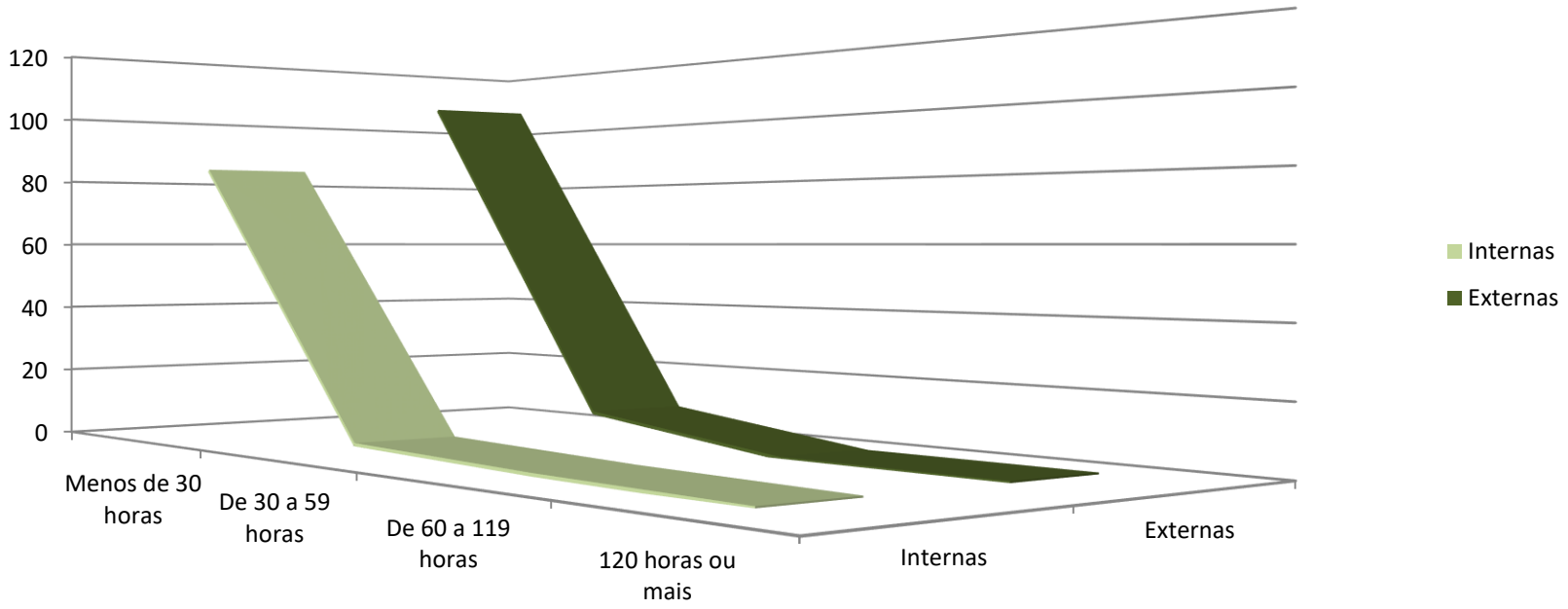
Do total de ações de formação profissional realizadas, 87 foram de carácter interno e 113 de foro externo, o que em termos percentuais, representa um incremento de 55,4% no caso da formação interna e um aumento de 17,7% em relação à formação externa, face a 2018. Ainda em relação às ações de carácter interno e externo apurou-se uma diferença de 26 sessões, com preponderância para as de foro externo, situação idêntica à do ano anterior.

Tal como em 2018, a grande maioria das ações de formação realizadas teve uma carga horária inferior a 30 horas, somando um total de 94%, expressas em 188 ações.

No que se refere aos custos, gastou-se 24.788,59€ com a realização de formação profissional, sendo que 12.903,05€ foram despendidos em ações internas e 11.885,54€ em formação externa. Comparativamente a 2018, o total de custos com ações de formação profissional aumentou em 2.777,08€.

Calculada a média, terão sido gastos cerca de 123,94€ por cada curso ministrado, menos 20,87€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

Gráfico 17 – Ações de formação profissional por tipo e duração



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

De entre um total de 1.486 participações em ações de formação, 1030 resultaram de frequência de ações de formação interna e 456 do foro externo, revelando uma taxa de participação de 108% e um acréscimo de 13,3% face às presenças assinaladas em 2018.

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

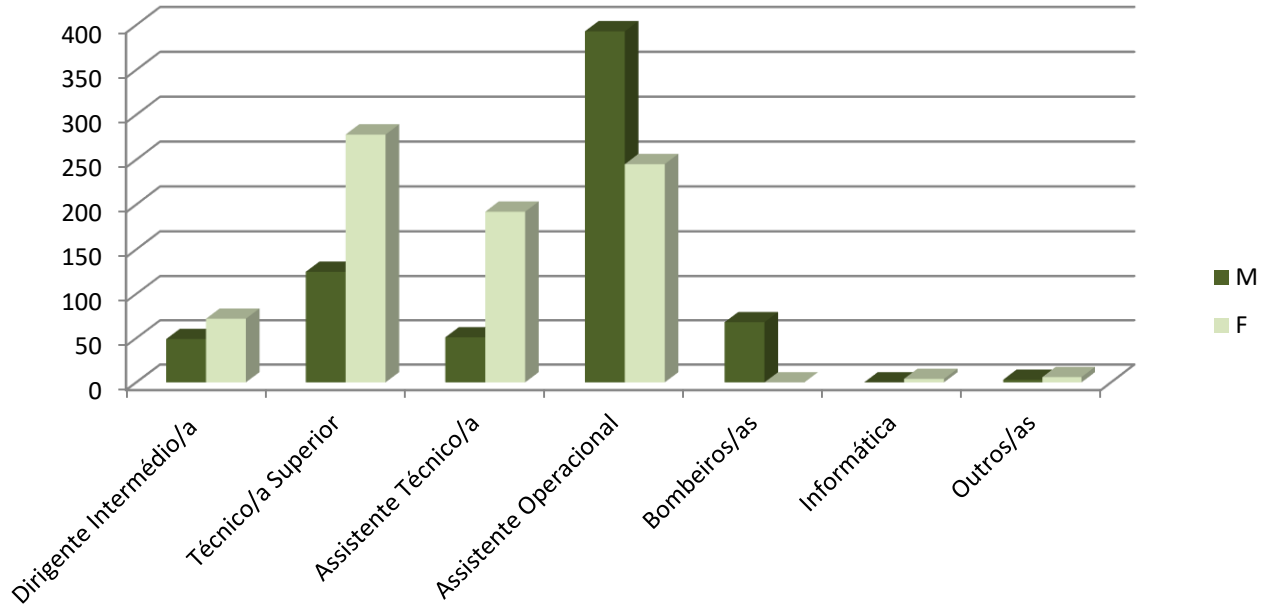
Grupo Profissional	N.º de participantes				Total
	Ações Internas		Ações Externas		
	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio /a	17	28	32	44	121
Técnico/a Superior	68	156	57	122	403
Assistente Técnico/a	39	108	12	84	243
Assistente Operacional	323	217	70	28	638
Bombeiros/as	66	0	2	0	68
Informática	0	2	0	2	4
Outros/as	3	3	0	3	9
Total	516	514	173	283	1.486

Ao nível das ações de formação interna, que contaram com a presença média de cerca de 12 participantes, através de grupos constituídos por 6 homens e 6 mulheres, pôde observar-se que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais participativo com 540 presenças, tal como em 2018.

No que concerne às ações de carácter externo, a média de presenças por ação foi de cerca de 4 participantes, em turmas constituídas por 1 homem e 3 mulheres, tendo sido registado um maior número de presenças por parte dos/as Técnicos/as Superiores, situação semelhante à do ano transato, com 179 presenças.

Relativamente à presença de ambos os sexos, nos referidos cursos de formação profissional, e à semelhança do último ano, verificou-se que o sexo feminino registou mais participações que o sexo masculino, com uma diferença de 108 presenças.

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



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

Das 1.486 participações nas referidas 200 ações de formação profissional, apurou-se um total de 14.580 horas despendidas por parte dos vários grupos profissionais/cargos ao serviço da Câmara Municipal de Setúbal, o que confere uma média de cerca de 10 horas por cada participação, menos 2 horas do que no ano anterior.

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

Grupo Profissional	N.º de horas				Total
	Ações Internas		Ações Externas		
	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio/a	142	257	228	210	837
Técnico/a Superior	803	1926	516	1121	4.366
Assistente Técnico/a	338	923	51	376	1.688
Assistente Operacional	1461	2744	1376	290	5.871
Bombeiros/as	1671	0	4	0	1.675
Informática	0	32	0	10	42
Outros/as	33	32	0	36	101
Total	4.448	5.914	2.175	2.043	14.580

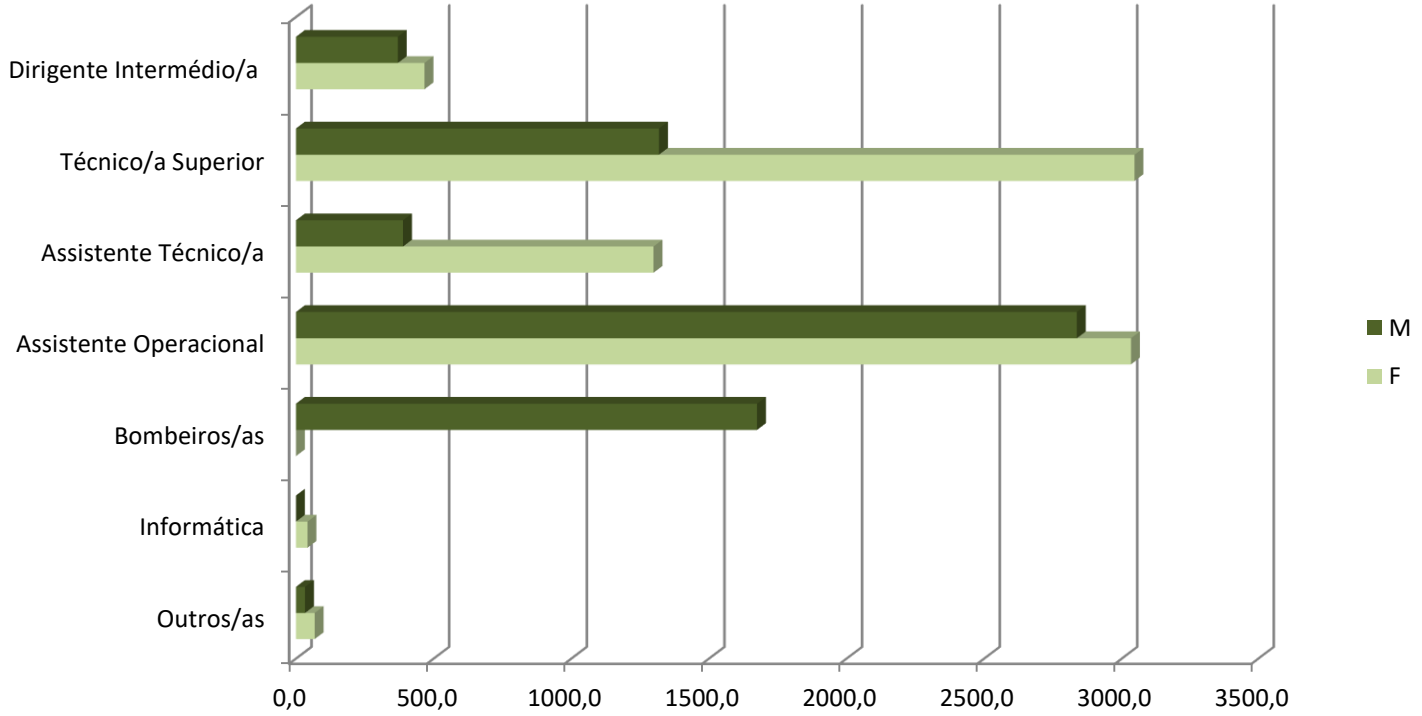
Entre as presenças de foro interno, foram os/as Assistentes Operacionais e os/as Técnicos/as Superiores que registaram o maior número horas despendidas em formação, com os respetivos somatórios de 4.205 e 2.729 horas. Enquanto que, os/as trabalhadores/as inseridos/as nos grupos profissionais/cargos dos/as Infomáticos/as e dos/as Outros/as foram os/as que contabilizaram os níveis mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 32 e 65 horas, respetivamente.

Em termos médios constatou-se que foram os/as trabalhadores/as inseridos na carreira de Bombeiro/a Sapador que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com cerca de 25 horas, seguidos/as dos/as Infomáticos/as, com cerca de 16 horas.

Contrariamente, os/as Assistentes Operacionais e os/as Assistentes Técnicos/as foram os/as que totalizam o menor número médio de horas despendidas em formação interna, com cerca de 8 e 9 horas por cada participação, em cada um dos casos, na devida ordem.

No plano externo, os/as Assistentes Operacionais e os/as Técnicos/as Superiores foram os grupos profissionais que registaram um maior número de horas aplicado em ações de formação, com os respetivos somatórios de 1.666 e 1.637 horas. Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos na carreira de Bombeiro/a Sapador assinalaram os menores registos, totalizando 4 horas, enquanto os/as Informáticos/as somaram 10 horas.

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



Em relação à média de horas despendidas por cada grupo profissional/cargo, ao nível externo, existe uma primazia por parte dos/as dos/as Assistentes Operacionais, que totalizaram cerca de 17 horas. Pelo contrário, os/as Bombeiros/as registaram o valor médio mais reduzido, com cerca de 2 horas por cada participação.

Em termos gerais, e contrariamente ao ano anterior, conclui-se que as mulheres totalizaram mais horas despendidas em formação do que os homens, com os respetivos totais de 7.957 e 6.623 horas. Em relação ao cálculo médio de horas despendidas por cada participação, constatámos que o tempo gasto por cada participação foi praticamente idêntico, com um resultado médio de cerca de 10 horas, em ambos os géneros.

Assinalou-se também um decréscimo de 10,4% do total de horas despendidas em formação, comparativamente com o ano passado, apesar do aumento no número de participantes e de ações de formação. No ano de 2018 tinha-se apurado um acréscimo de 69,3% do total de horas despendidas em formação.

8. RELAÇÕES DE TRABALHO

8.1. Estruturas sindicais

No termo do ano de 2019 observou-se um total de 389 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalização de 28,2%, e uma diminuição de 35 trabalhadores/as sindicalizados/as em relação a 2018.

Quadro 26 – Número de trabalhadores/as sindicalizados/as

Sindicatos	N.º de Trabalhadores/as sindicalizados/as			
	Masculino	Feminino	Total	%
Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado	0	0	0	0%
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local	187	117	304	78,1%
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública	25	28	53	13,6%
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa	0	2	2	0,5%
Sindicato dos Inspetores do Ensino	0	0	0	0%
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	23	1	24	6,2%
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública - Zona Sul	0	0	0	0%
Associação dos Trabalhadores da Administração Local	3	3	6	1,5%
Total	238	151	389	100%

Desta forma, verificamos que o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local continua a ser a estrutura sindical mais representativa dos/as trabalhadores/as do Município de Setúbal, concentrando 78,1% do total da população sindicalizada, logo seguido do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, com uma aglomeração de 13,6%.

Ao compararmos os dados apurados em relação a ambos os sexos, comprovamos que existe uma preponderância no número de trabalhadores masculinos sindicalizados, com uma representatividade de 61,2%, face aos 38,8% por parte dos trabalhadores do sexo feminino.

A taxa de sindicalização é de 34,5% no que se refere aos homens, enquanto que no que diz respeito às mulheres, a mesma taxa traduz-se em 22%.

9. AÇÕES DISCIPLINARES

9.1. Processos disciplinares

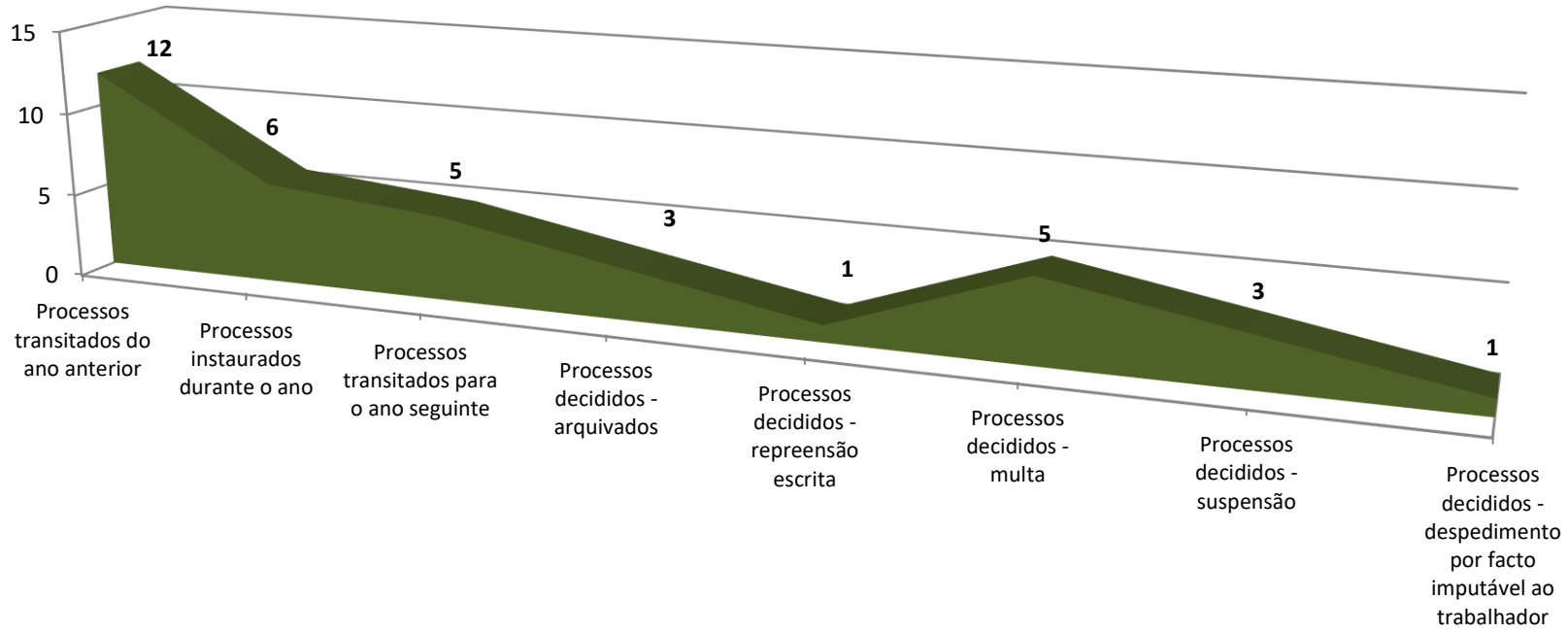
No que concerne à disciplina, foram instaurados 6 processos, menos 7 do que no ano passado, a que se somaram 12 transitados de 2018.

Quadro 27 – Número de processos disciplinares

	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	12
Processos instaurados durante o ano	T:	6
Processos transitados para o ano seguinte	T:	5
Processos decididos - arquivados	T:	3
Processos decididos - repreensão escrita	T:	1
Processos decididos - multa	T:	5
Processos decididos - suspensão	T:	3
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a	T:	1
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0

Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, apurou-se a conclusão de 13 processos em 2019, 3 dos quais por arquivamento, 1 com a aplicação da pena de repreensão escrita, 5 com aplicação de multa, como pena, 3 com a decisão de suspensão dos/as trabalhadores/as e 1 despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a. Para o ano de 2020 transitaram 5 processos, a aguardar resolução.

Gráfico 20 – Número de processos disciplinares



CONCLUSÃO

Os indicadores enunciados, que caracterizam a população efetiva da Câmara Municipal de Setúbal, permitem tecer algumas considerações sobre os resultados apurados ao longo de 2019.

Em primeiro lugar, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1.377 trabalhadores/as, verificando-se um decréscimo de 0,5%, equivalente a 7 trabalhadores/as, contrastando com a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 8,2%. O vínculo contratual por Tempo Indeterminado surge como o mais representativo, com 94,2%, destacando-se, ainda, a inexistência de qualquer contrato de trabalho a Termo Resolutivo Certo no final do ano em análise.

No que diz respeito à distribuição dos efetivos por unidade orgânica, verificou-se que o DAAE é o departamento com a maior concentração de efetivos, com 296 trabalhadores/as, seguido do DOM, com 218 trabalhadores/as. Por sua vez, os/as trabalhadores/as inseridos nos Órgãos Autárquicos e no Departamento de Recursos Humanos afiguraram-se como os menos representativos, com 42 e 44 trabalhadores/as, respetivamente.

Em relação à caracterização dos trabalhadores/as, observou-se que o nível médio etário situou-se nos 49 anos de idade, situação semelhante à do ano anterior. Ao nível da sua distribuição por género, constata-se que a população efetiva é equilibrada, observando-se apenas mais 3 elementos do sexo masculino face à população feminina. Por sua vez, vislumbrou-se que 43,3% dos/as trabalhadores/as são detentores/as de qualificações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano.

Ao nível da estrutura de carreiras, conclui-se que os/as Assistentes Operacionais continuam a apresentar o maior número de efetivos, com uma representação de 48,9% do efetivo global.

No que concerne ao capítulo da organização do trabalho, destaca-se um decréscimo de 24,2% do absentismo verificado no decorrer do ano, que continua a estar relacionado principalmente com Doença natural, uma tendência já verificada no último ano. Por sua vez, a taxa de absentismo incidiu nos 8,9%, enquanto que no ano anterior foi de 11,8%. Ao nível do trabalho extraordinário evidenciou-se um acréscimo de 9,9%, face a 2018.

Na Saúde Ocupacional registou-se um aumento de 43,4% do número de acidentes de trabalho e, consequentemente, um acréscimo de 151,8% do número de dias perdidos, através dos quais se apurou uma média de cerca de 18 dias de ausência em consequência de cada sinistro com registo de baixa. Em relação às atividades de medicina do trabalho, verificou-se a realização de menos 1.316 exames relativamente a 2018, enquanto que a média de gastos com cada exame aumentou em 32,48€, passando de 0,92€, em 2018, para 33,40€ durante o ano em análise.

O número de ações de formação cresceu em 31,6%, relativamente a 2018, assim como o número de participações, em 13,3%, apesar do número de horas despendidas ter diminuído em 10,4%. Além disso, apurou-se um aumento de gastos relacionados com a formação, na ordem dos 12,6%, tendo-se totalizado uma média de 123,94€ por cada curso ministrado, menos 20,87€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado

No que se refere ao recrutamento, apurou-se que não foram ocupados 358 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal para 2019, 260 dos quais devido à não abertura de procedimento concursal e 98 por se encontrarem em desenvolvimento no final do ano.

No âmbito da ação disciplinar, observou-se a instauração de 6 processos, menos 7 do que no ano passado, enquanto que ao nível dos concluídos constatou-se o desfecho de 13 processos.

Nos encargos com pessoal, foram despendidos 31.626.202,48€, sendo que as Remunerações Base representam 63,1% do total de encargos apurados durante o ano. Além disso, no que respeita ao leque remuneratório, apurou-se que o vencimento mais alto auferido nesta Câmara Municipal é 5,7 vezes mais elevado do que o mais baixo. Verificou-se, também, que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2019, para 1.034,40€, face aos 917,39€ apurados em 2018.

INDICADORES SOCIAIS

Indicador	2019	2018	Fórmula
Taxa de feminização	49,9%	49,60%	Total de efetivos Mulheres /Total de Efetivos
Taxa de masculinização	50,1%	50,40%	Total de efetivos Homens/Total de Efetivos
Taxa de feminização Dirigente	54,5%	50%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Dirigentes
Taxa de masculinização Dirigente	45,5%	50%	Total de Homens Dirigentes/Total de Dirigentes
Índice de enquadramento Total	4%	1,9%	Total de Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento feminino	2,2%	0,9%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento masculino	1,8%	0,9%	Total de Homens Dirigentes/Total de Efetivos
Idade média Total	49,9	49	Somatório das idades/Total de Efetivos
Idade média feminina	49,3	49,2	Somatório das idades das Mulheres/Total de Mulheres
Idade média masculina	48,6	48,8	Somatório das idades das Homens/Total de Homens
Leque etário Total	3,1	3,1	Trabalhador/a mais velho/a / Trabalhador/a mais novo/a
Leque etário feminino	2,9	3	Trabalhadora mais velha / Trabalhadora mais nova
Leque etário masculino	3,1	3,1	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo
Taxa de envelhecimento Total	31,2%	32,7%	Somatório de efetivos com idade => 55 anos / Total de Efetivos
Taxa de envelhecimento feminina	30,7%	31%	Somatório de Mulheres com idade => 55 anos / Total de Mulheres
Taxa de envelhecimento masculina	31,7%	34,3%	Somatório de Homens com idade => 55 anos / Total de Homens
Taxa de emprego jovem Total	0,6%	0,6%	Somatório de efetivos <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem feminina	0,1%	0,1%	Somatório de Mulheres <25 anos / Total de Efetivos

Taxa de emprego jovem masculina	**0,5%**	**0,5%**	Somatório de Homens <25 anos / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade Total	**16,7**	**16,4**	Somatório das antiguidades / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade feminina	**15,5**	**14,7**	Somatório das antiguidades das Mulheres / Total de Mulheres
Nível médio de antiguidade masculino	**18**	**18,1**	Somatório das antiguidades das Homens / Total de Homens
Taxa de tecnicidade Total (sentido lato)	**20%**	**19,4%**	Total de Dirigentes+Total Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido lato)	**12,6%**	**12,3%**	Total de Mulheres Dirigentes+Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido lato)	**7,5%**	**7,2%**	Total de Homens Dirigentes+Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade Total (sentido restrito)	**16%**	**17,6%**	Total de Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido restrito)	**10,4%**	**11,3%**	Total de Mulheres Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido restrito)	**5,7%**	**6,2%**	Total de Homens Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Técnicos/as Total	**19,1%**	**17,9%**	Total de Assistentes Técnicos/as / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Técnicas	**14,5%**	**13,5%**	Total de Mulheres Assistentes Técnicas / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Técnicos	**4,6%**	**4,4%**	Total de Homens Assistentes Técnicos / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Operacionais Total	**48,9%**	**50,4%**	Total de Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Operacionais	**21,4%**	**22,3%**	Total de Mulheres Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Operacionais	**27,6%**	**28,0%**	Total de Homens Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Superior Total	**25,1%**	**24,1%**	Total níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação Superior	**15,0%**	**14,6%**	Total de Mulheres com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Superior	**10,2%**	**9,5%**	Total de Homens com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Secundária Total	**31,6%**	**30,8%**	Total 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos

Taxa feminina de Habilitação Secundária	**18,8%**	**18,3%**	Total de Mulheres com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Secundária	**12,8%**	**12,5%**	Total de Homens com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 9.º ano Total	**18,7%**	**20,6%**	Total 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	**7,1%**	**8,4%**	Total de Mulheres com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	**11,6%**	**12,2%**	Total de Homens com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 6.º ano Total	**11,5%**	**10,3%**	Total 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	**4,4%**	**3,5%**	Total de Mulheres com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	**7,0%**	**6,9%**	Total de Homens com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação =< 4.º ano Total	**13,0%**	**14,2%**	Total 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação =< 4.º ano	**4,6%**	**4,9%**	Total de Mulheres com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação =< 4.º ano	**8,4%**	**9,3%**	Total de Homens com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Índice de admissões Total	**10,8**	**14,8**	N.º total de admissões/Total de Efetivos
Índice de admissões femininas	**10,8**	**17,8**	N.º total de admissões femininas/Total de Mulheres
Índice de admissões masculinas	**10,7**	**11,9**	N.º total de admissões masculinas/Total de Homens
Índice de admissões – Taxa de feminização	**5,4%**	**8,8%**	N.º total de admissões femininas/Total de Efetivos
Índice de admissões – Taxa de masculinização	**5,4%**	**6,0%**	N.º total de admissões masculinas/Total de Efetivos
Índice de saídas Total	**11,3**	**7,2**	N.º total de saídas/Total de Efetivos
Índice de saídas femininas	**10,9**	**8,9**	N.º total de saídas femininas/Total de Mulheres
Índice de saídas masculinas	**11,6**	**5,6**	N.º total de saídas masculinas/Total de Homens
Índice de saídas – Taxa de feminização	**5,4%**	**4,4%**	N.º total de saídas femininas/Total de Efetivos

Índice de saídas – Taxa de masculinização	**5,8%**	**2,8%**	N.º total de saídas masculinas/Total de Efetivos
Taxa de cobertura Total	**95,5%**	**205,0%**	N.º total de admissões / N.º total de saídas
Taxa de cobertura feminina	**98,7%**	**136,1%**	N.º total de admissões femininas/ N.º total de saídas femininas
Taxa de cobertura masculina	**92,5%**	**110,3%**	N.º total de admissões masculinas/ N.º total de saídas masculinas
Taxa de rotação anual Total	**10,9%**	**11,9%**	[(N.º de admissões+ N.º de saídas)/2]/(Total de Efetivos ano anterior) X 100
Taxa de rotação anual feminina	**10,8%**	**14,6%**	[(N.º de admissões fem.+ N.º de saídas fem.)/2]/(Total de Mulheres ano anterior) X 100
Taxa de rotação anual masculina	**11,0%**	**9,4%**	[(N.º de admissões masc.+ N.º de saídas masc.)/2]/(Total de Homens ano anterior) X 100
Taxa de vínculo por tempo indeterminado Total	**94,20%**	**96**	N.º total de contratados/as por tempo indeterminado/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo por tempo indeterminado	**94,0%**	**96,4%**	N.º total de Mulheres com CTFPTI/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo por tempo indeterminado	**94,3%**	**95,7%**	N.º total de Homens com CTFPTI/Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo por tempo indeterminado	**0,4%**	**0,4%**	% de Homens com CTFPTI - % de Mulheres com CTFPTI
Taxa de vínculo a termo resolutivo certo Total	**0**	**0**	N.º total de contratados/as a termo resolutivo certo/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo a termo resolutivo certo	**0**	**0**	N.º total de Mulheres com CTFPTRC/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo a termo resolutivo certo	**0**	**0**	N.º total de Homens com CTFPTRC /Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo a termo resolutivo certo	**0**	**0**	% de Homens com CTFPTRC - % de Mulheres com CTFPTRC
Taxa de absentismo Total	**8,9%**	**11,8%**	N.º de dias de ausência/[(246,5=N.º de dias trabalháveis X Total de Efetivos)] X 100
Taxa feminina de absentismo	**10,2%**	**13,1%**	N.º de dias de ausência das Mulheres/[(246,5=N.º de dias trabalháveis X Total de Mulheres)] X 100
Taxa masculina de absentismo	**7,6%**	**10,5%**	N.º de dias de ausência das Homens/[(246,5=N.º de dias trabalháveis X Total de Homens)] X 100
Média de remunerações base gerais Total	**1.034,40€**	**917,39 €**	Somatório de remunerações base dos efetivos/14/Total de Efetivos