

# SETUBAL BALANÇO SOCIAL 2020



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. CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA	14
2.1. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo a modalidade e género	14
2.1.1. Distribuição dos/as prestadores/as de serviços (pessoas singulares), segundo a modalidade e género	18
2.2. Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica	19
2.3. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	21
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	24
2.5. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	26
2.6. Distribuição dos/as trabalhadores/as estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género	29
2.7. Distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência por cargo/carreira, segundo escalão etário e género	29
3. MOVIMENTAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA	32
<b>3.1.</b> Contagem dos/as trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género	32
3.2. Contagem das saídas dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	34
3.3. Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	36
3.4. Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	37
4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	39
4.1. Trabalho suplementar	39



<b>4.2.</b> Absentismo	40
5. ENCARGOS COM O PESSOAL	44
5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano	44
5.2. Suplementos remuneratórios	46
5.3. Prestações sociais	47
5.4. Benefícios de apoio social	48
6. SAÚDE OCUPACIONAL	49
6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho	49
6.2. Atividades de Medicina do Trabalho	52
<b>6.3.</b> Distribuição dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos/às trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho	53
<b>6.4.</b> Contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reintegração profissional, em resultado de acidente de trabalho ou doença incapacitante	55
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	56
7.1. Ações de formação	56
7.2. Distribuição dos/as participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	58
7.3. Distribuição das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	60
8. RELAÇÕES DE TRABALHO	63
8.1. Estruturas sindicais	63
9. AÇÕES DISCIPLINARES	64
9.1. Processos disciplinares	64
CONCLUSÃO	66
INDICADORES SOCIAIS	68



#### **INTRODUÇÃO**

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

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

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

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

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



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

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

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



#### 1. ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

O Despacho n.º 11864/2018, de 10 de dezembro, alterado pelo Despacho 3569/2019, de 12 de março e 2019, determinou a 8.º alteração ao Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (ROSM), decorrente da adaptação da estrutura, em vigor durante o ano de 2020, à Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

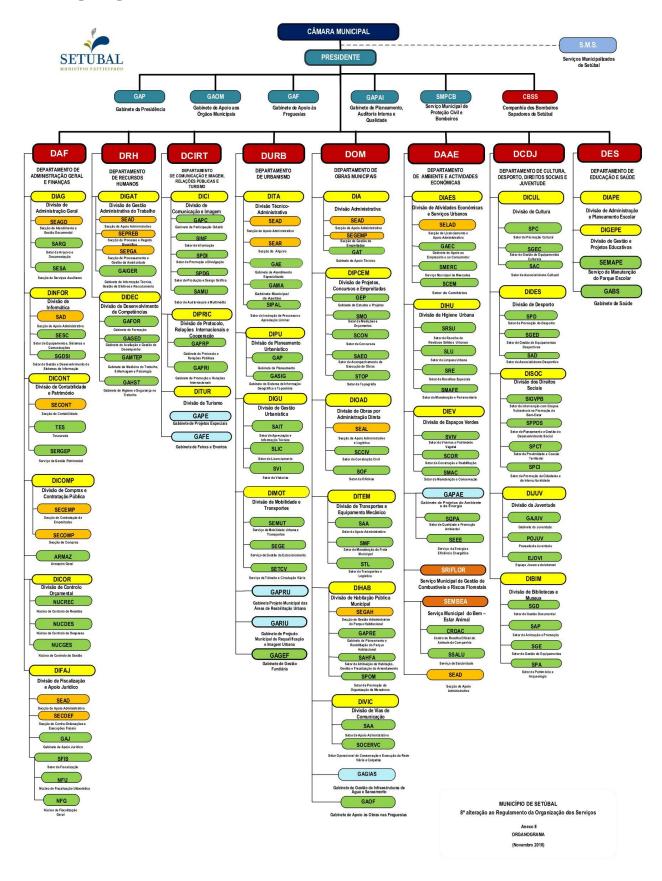
Esta alteração ao ROSM tem por base a aprovação da lei supracitada, que procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64 -A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, e 64/2011, de 22 de dezembro, que aprova o 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	División de Controla Occasionada
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 Processo 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	Divisão 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. CARATERIZAÇÃO 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 2020, contabilizava um total de 1.380 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				· ·		,		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
	H:	25	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	6	H:	33				
Comissão de Serviço	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				
	H:	0	H:	80	H:	69	H:	374	H:	108	H:	12	H:	13	H:	656				
CTFP por tempo indeterminado	M:	0	M:	148	M:	200	M:	285	M:	1	M:	5	M:	10	M:	649				
	T:	0	T:	228	T:	269	T:	659	T:	109	T:	17	T:	23	T:	1305				
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0				
CTFP a termo resolutivo certo	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				
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0				
CTFP a termo resolutivo incerto	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				
	H:	0	H:	1	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2				
Outra	M:	0	M:	2	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3				
	T:	0	T:	3	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5				
Total	H:	25	H:	81	H:	70	H:	374	H:	110	H:	12	H:	19	H:	691				
	M:	30	M:	150	M:	201	M:	285	M:	1	M:	5	M:	17	M:	689				
	T:	55	T:	231	T:	271	T:	659	T:	111	T:	17	T:	36	T:	1380				



Saliente-se que, de acordo com as regras de contabilização de efetivos do Balanço Social, não estão contemplados naquele total de 1.380 trabalhadores/as, 78 elementos com vínculo ao município: nomeados/as como dirigentes ou com cargos políticos noutros organismos (7), em mobilidade interna noutros organismos (9), com contrato de prestação de serviços, em regime de avença (1) e ausentes há mais de 6 meses (61); pelo que se constata a existência de 1.458 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 94,6% da população efetiva, com 1.305 trabalhadores/as, dos quais 656 homens e 649 mulheres, traduzindo um aumento de 8 trabalhadores/as em relação a 2019.

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, os totais mantiveram-se face aos do ano anterior.

A modalidade de vinculação "Outra" registou uma percentagem de 0,4% do total de trabalhadores, com um total de 5 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 um aumento do número total da população efetiva em 0,2%, equivalente a 3 trabalhadores/as, contrastando com a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um decréscimo de 0,5%, com uma representatividade de 7 trabalhadores/as.



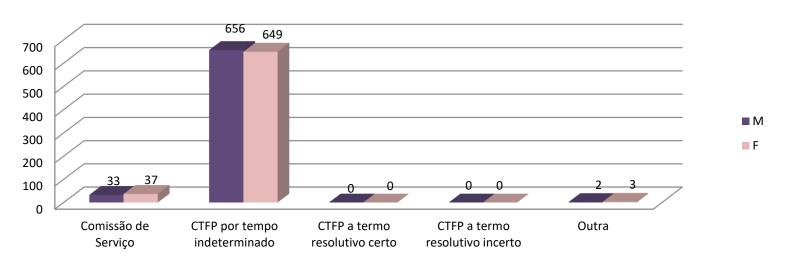


Gráfico 1 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por vínculo e género

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, evidenciou-se que a discrepância entre o número de homens e mulheres voltou a ter um decréscimo, uma vez que existia uma diferença de apenas 2 trabalhadores/as, enquanto no ano anterior era de 3 trabalhadores/as. O número total de trabalhadores/as do sexo masculino teve um aumento de 1 unidade, enquanto o género feminino somou mais 2 unidades, em comparação com 2019.

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 659 trabalhadores/as, dos/as quais 374 homens e 285 mulheres. Desta forma, os/as Assistentes Operacionais representam cerca de metade do total de efetivos, com uma taxa percentual de 47,8%, valor ligeiramente inferior ao do ano anterior, quando totalizaram 48,9% da população ao serviço do Município.

Também à semelhança do ano transato, evidenciou-se que o segundo grupo mais expressivo foi o dos/as Assistentes Técnicos/as, seguido pelo dos/as Técnicos/as Superiores, com uma representação de 19,6% e 16,7% do total da população efetiva, em respetivo.



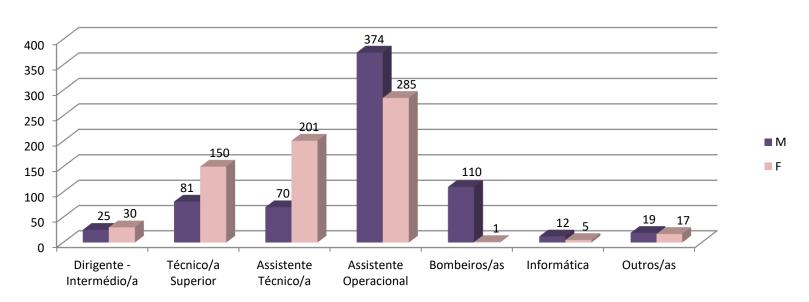


Gráfico 2 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira e género

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 99,1%, taxa similar à do ano antecedente. Entre os/as Assistentes Técnicos/as, os indicadores apurados mostram resultados inversos, uma vez que a população feminina atingiu os 74,2%, à semelhança de 2019.

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, 50,9% da população feminina.



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

No final de 2020 verificou-se a existência de 1 prestador/a de serviços, na modalidade de avença, do sexo masculino.

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

	Tot	tal
	H:	0
Tarefa	M:	0
	T:	0
	H:	1
Avença	M:	0
	T:	1
	H:	1
Total	M:	0
	T:	1

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 313 trabalhadores/as, representando um total de 22,7%, seguido do DOM, com 227 trabalhadores/as (16,4%). Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos no Departamento de Recursos Humanos e nos Órgãos Autárquicos afiguraram-se como os menos representativos, ao constituírem 3% e 3,1% da população efetiva, respetivamente.

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

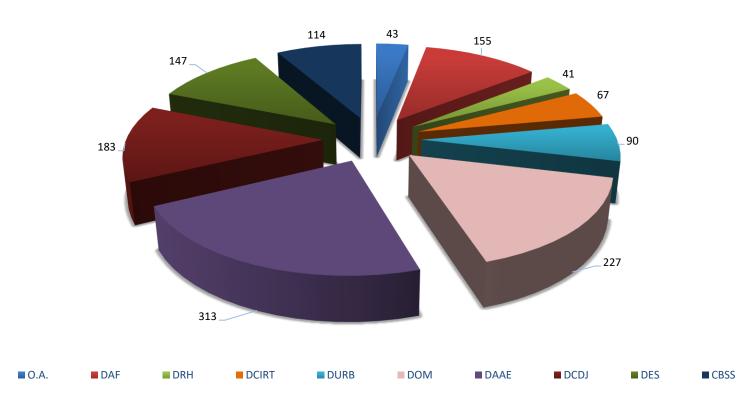
Unidade Orgânica	М	F	Total	%
Órgãos Autárquicos	21	22	43	3,1%
Dpt. de Administração Geral e Finanças	44	111	155	11,2%
Dpt. de Recursos Humanos	8	33	41	3,0%
Dpt. de Comunicação e Imagem, Relações Públicas e Turismo	24	43	67	4,9%
Dpt. de Urbanismo	29	61	90	6,5%
Dpt. de Obras Municipais	166	61	227	16,4%
Dpt. de Ambiente e Atividades Económicas	199	114	313	22,7%
Dpt. de Cultura, Desporto, Direitos Sociais e Juventude	84	99	183	13,3%
Dpt. de Educação e Saúde	7	140	147	10,7%
Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal	109	5	114	8,3%
Total	691	689	1380	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 95,2%, enquanto na segunda, a percentagem de homens é de 95,6%. Por outro lado, é nos Órgãos Autárquicos onde se pode constatar uma maior



homogeneidade na sua constituição, havendo uma ligeira maioria por parte dos elementos do sexo feminino, com 51,2%, face aos 48,8% de representação por parte do sexo masculino.

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 2020, 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

	Dirigen Intermé			ico/a erior	Assistente Assistente Técnico/a Operaciona			Bombe	Bombeiros/as		ática	Outros/as		Total		
Menos de 20	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
anos	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
a1103	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
	H:	0	H:	1	H:	1	H:	12	H:	17	H:	0	H:	0	H:	31
20 - 29	M:	0	M:	1	M:	4	M:	7	M:	0	M:	0	M:	0	M:	12
	T:	0	T:	2	T:	5	T:	19	T:	17	T:	0	T:	0	T:	43
	H:	0	H:	9	H:	6	H:	44	H:	21	H:	2	H:	0	H:	82
30-39	M:	1	M:	19	M:	13	M:	29	M:	0	M:	0	M:	0	M:	62
	T:	1	T:	28	T:	19	T:	73	T:	21	T:	2	T:	0	T:	144
	H:	11	H:	44	H:	30	H:	104	H:	54	H:	7	H:	6	H:	256
40-49	M:	14	M:	84	M:	78	M:	77	M:	1	M:	2	M:	7	M:	263
	T:	25	T:	128	T:	108	T:	181	T:	55	T:	9	T:	13	T:	519
	H:	9	H:	18	H:	26	H:	132	H:	17	H:	2	H:	9	H:	213
50-59	M:	13	M:	35	M:	75	M:	113	M:	0	M:	1	M:	6	M:	243
	T:	22	T:	53	T:	101	T:	245	T:	17	T:	3	T:	15	T:	456
	H:	5	H:	9	H:	7	H:	82	H:	1	H:	1	H:	4	H:	109
60-69	M:	2	M:	11	M:	31	M:	59	M:	0	M:	2	M:	4	M:	109
	T:	7	T:	20	T:	38	T:	141	T:	1	T:	3	T:	8	T:	218
	H:	25	H:	81	H:	70	H:	374	H:	110	H:	12	H:	19	H:	691
Total	M:	30	M:	150	M:	201	M:	285	M:	1	M:	5	M:	17	M:	689
	T:	55	T:	231	T:	271	T:	659	T:	111	T:	17	T:	36	T:	1380
Nível médio	H:	52	H:	48	H:	49	H:		H:		H:	46	H:	53	H:	49
etário	M:	49	M:	47	M:	50	M:		M:		M:	53	M:	53	M:	50
	50		4	17		50		51		42	48		53	<u> </u>		19



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 2019, 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/as¹ evidenciaram os valores médios etários mais elevados, com 53 anos, enquanto os/as Bombeiros/as registaram os valores médios etários mais reduzidos, com cerca de 42 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 37,6% do efetivo global, ao passo que os/as trabalhadores/as com idades situadas entre os 20 e os 29 anos somam apenas 3,1% dos efetivos, tornando-se os menos expressivos.

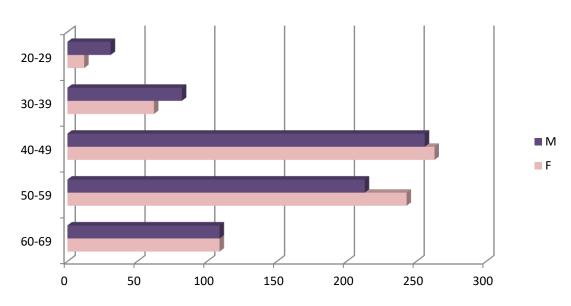


Gráfico 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as escalão etário e género

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



O nível médio etário constatado entre ambos os sexos foi muito semelhante, registando os homens uma idade média de 49 anos e as mulheres de 50 anos. Observou-se, também, que a maior concentração de elementos de ambos os sexos se situou na faixa etária dos 40-49 anos, com um total de 256 homens e 263 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	
	H:	1	H:	11	H:	16	H:	93	H:	20	H:	0	H:	1	H:	142
Até 5 Anos	M:	2	M:	29	M:	23	M:	79	M:	0	M:	0	M:	2	M:	135
	T:	3	T:	40	T:	39	T:	172	T:	20	T:	0	T:	3	T:	277
	H:	3	H:	18	H:	8	H:	64	H:	0	H:	1	H:	3	H:	97
5 - 9	M:	1	M:	20	M:	11	M:	23	M:	0	M:	1	M:	2	M:	58
	T:	4	T:	38	T:	19	T:	87	T:	0	T:	2	T:	5	T:	155
	H:	3	H:	6	H:	6	H:	13	H:	18	H:	2	H:	1	H:	49
10 - 14	M:	6	M:	13	M:	11	M:	52	M:	0	M:	0	M:	1	M:	83
	T:	9	T:	19	T:	17	T:	65	T:	18	T:	2	T:	2	T:	132
	H:	5	H:	18	H:	9	H:	49	H:	23	H:	4	H:	4	H:	112
15 - 19	M:	15	M:	44	M:	56	M:	61	M:	1	M:	0	M:	3	M:	180
	T:	20	T:	62	T:	65	T:	110	T:	24	T:	4	T:	7	T:	292
	H:	4	H:	9	H:	11	H:	39	H:	19	H:	1	H:	1	H:	84
20 - 24	M:	3	M:	15	M:	31	M:	40	M:	0	M:	2	M:	2	M:	93
	T:	7	T:	24	T:	42	T:	79	T:	19	T:	3	T:	3	T:	177
	H:	5	H:	9	H:	10	H:	41	H:	23	H:	3	H:	4	H:	95
25 - 29	M:	2	M:	17	M:	41	M:	25	M:	0	M:	0	M:	5	M:	90
	T:	7	T:	26	T:	51	T:	66	T:	23	T:	3	T:	9	T:	185
	H:	0	H:	2	H:	1	H:	13	H:	7	H:	0	H:	2	H:	25
30 - 34	M:	0	M:	5	M:	18	M:	4	M:	0	M:	1	M:	1	M:	29
	T:	0	T:	7	T:	19	T:	17	T:	7	T:	1	T:	3	T:	54
	H:	2	H:	2	H:	2	H:	22	H:	0	H:	0	H:	2	H:	30
35 - 39	M:	1	M:	3	M:	6	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	11
	T:	3	T:	5	T:	8	T:	23	T:	0	T:	0	T:	2	T:	41
40 ou mais	H:	2	H:	6	H:	7	H:	40	H:	0	H:	1	H:	1	H:	57
anos	M:	0	M:	4	M:	4	M:	0	M:	0	M:	1	M:	1	M:	10
	T:	2	T:	10	T:	11	T:	40	T:	0	T:	2	T:	2	T:	67
	H:	25	H:	81	H:	70	H:	374	H:	110	H:	12	H:	19	H:	691
Total	M:	30	M:	150	M:	201	M:	285	M:	1	M:	5	M:	17	M:	689
	T:	55	T:	231	T:	271	T:	659	T:	111	T:	17	T:	36	T:	1380
Nível médio	H:		H:	17	H:	18	H:	17	H:	18	H:	20	H:	22	H:	18
de .	M:	17	M:	16	M:	20	M:	13	M:	18	M:	25	M:	20	M:	16
antiguidade	19			16		19		16		18		22		21	1	17



O quadro anterior permite-nos aferir que o nível médio de antiguidade situou-se em 17 anos, tal como sucedeu em 2019. 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 21,2% do efetivo global, assim como no ano passado, em que se constatou, igualmente, uma maior representatividade dos trabalhadores nesta faixa etária de antiguidade.

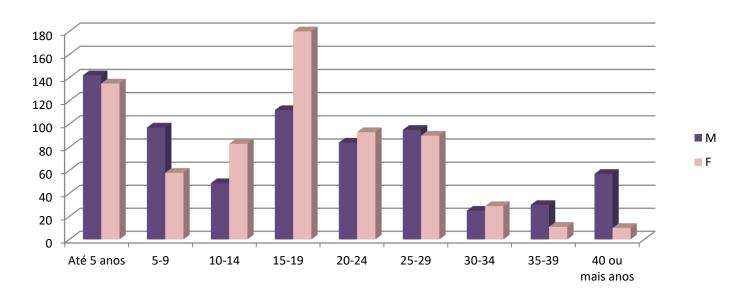


Gráfico 5 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por nível de antiguidade e género

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 40,9%, enquanto que entre os 15 – 29 anos de antiguidade se registou uma taxa de concentração de 47,4% dos efetivos. Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, entre 30 anos ou mais, a taxa percentual correspondente foi de 11,7%.



No que respeita a cada um dos grupos profissionais, registou-se que foram os/as Informáticos/as (22 anos) e os/as Outros/as (21 anos) a possuir as médias de antiguidade mais elevadas, tal como em 2019. Por sua vez, os/as Técnicos/as Superiores e os/as Assistentes Operacionais, ambos com registos médios de 16 anos, são os grupos profissionais que 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 também registam os mesmos valores médios apurados no final do ano de 2019.

#### 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 42,4% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, 29% detinham o 12.º ano ou equivalente, 25,2% terminaram o ensino superior e 3,4% o 11.º ano, sem se salientar alterações significativas relativamente ao ano anterior.

Os trabalhadores do sexo masculino detinham maioritariamente habilitações literárias até ao nível do 9.º ano de escolaridade, com uma expressão de 52,7%. Enquanto que 67,8% dos elementos do sexo feminino encontravam-se em superioridade no total dos restantes graus de escolaridade, com exceção do Doutoramento que apresentou 1 registo, em ambos os casos.

No que se refere aos/às trabalhadores/as com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, observou-se uma representatividade de 0,4% 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 29%.



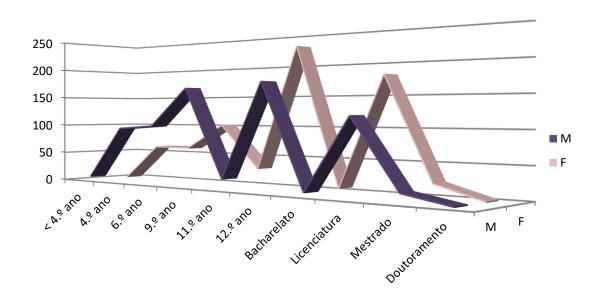
Quadro 6 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, nível de escolaridade e género

	Dirigente – Intermédio/ a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	6	H:	0	H:	0	H:	0	H:	6
Menos de 4 anos de escolaridade	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	6	T:	0	T:	0	T:	0	T:	6
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	95	H:	0	H:	0	H:	0	H:	95
4 anos de escolaridade	M:	0	M:	0	M:	0	M:	58	M:	0	M:	0	M:	2	M:	58
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	153	T:	0	T:	0	T:	2	T:	155
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	97	H:	3	H:	0	H:	0	H:	100
6 anos de escolaridade	M:	0	M:	0	M:	2	M:	58	M:	0	M:	0	M:	0	M:	60
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	155	T:	3	T:	0	T:	0	T:	160
	H:	0	H:	0	H:	7	H:	126	H:	20	H:	2	H:	8	H:	163
9.º ano ou equivalente	M:	0	M:	0	M:	18	M:	82	M:	0	M:	0	M:	1	M:	101
	T:	0	T:	0	T:	25	T:	208	T:	20	T:	2	T:	9	T:	264
	H:	0	H:	0	H:	4	H:	5	H:	7	H:	0	H:	1	H:	17
11.º ano	M:	0	M:	0	M:	21	M:	6	M:	0	M:	1	M:	2	M:	30
	T:	0	T:	0	T:	25	T:	11	T:	7	T:	1	T:	3	T:	47
	H:	0	H:	0	H:	52	H:	42	H:	67	H:	5	H:	5	H:	171
12.º ano ou equivalente	M:	0	M:	0	M:	148	M:	69	M:	1	M:	2	M:	9	M:	229
	T:	0	T:	0	T:	200	T:	111	T:	68	T:	7	T:	14	T:	400
	H:	1	H:	3	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5
Bacharelato	M:	0	M:	2	M:	1	M:	2	M:	0	M:	0	M:	1	M:	6
	T:	1	T:	5	T:	2	T:	2	T:	0	T:	0	T:	1	T:	11
	H:	21	H:	70	H:	6	H:	3	H:	10	H:	4	H:	5	H:	119
Licenciatura	M:	28	M:	130	M:	10	M:	10	M:	0	M:	1	M:	1	M:	180
	T:	49	T:	200	T:	16	T:	13	T:	10	T:	5	T:	6	T:	299
	H:	2	H:	8	H:	0	H:	0	H:	3	H:	1	H:	0	H:	14
Mestrado	M:	2	M:	17	M:	1	M:	0	M:	0	M:	1	M:	1	M:	22
	T:	4	T:	25	T:	1	T:	0	T:	3	T:	2	T:	1	T:	36
	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
Doutoramento	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	1	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
	Н:	25	H:	81	H:	70	Н:	374	H:	110	H:	12	H:	19	Н:	691
Total	п: М:	30	п: М:	150	п: М:	201	п. М:	285	п: М:	110	п: М:	5	п. М:	17	п: М:	689
10101	T:	55	T:	231	T:	271	T:	659	T:	111	T:	17	T:	36	T:	1.380



Entre o grupo de efetivos que detinha uma formação superior, registou-se um incremento de 0,6% face a 2019, destacando-se um aumento do número de trabalhadores/as detentores/as de Mestrado e Doutoramento.

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





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

No final do ano de 2020 existia 1 trabalhadora de nacionalidade estrangeira a exercer funções no Município de Setúbal, com a categoria de Técnica Superior, proveniente de um país incluído na Comunidade dos Países de Língua Oficial Portuguesa.

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

		gente – médio/a	Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
União Europeia	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
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
CPLP	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
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
Outros	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
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
Total	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 2020, verificou-se que 29 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 55 anos de idade, mais 1 ano do que em 2019.



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

	Dirige	ente –	Téc	nico /a	As	Assistente		sistente	Rom	beiros/as	Info	rmática	Outros/as		Total	
	Interm	édio/a	Su	perior	Té	cnico/a	Ope	racional	DOIII	ibeli os/ as	11110	illiatica	Outi	US/ as	101	.aı
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
30 - 34	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
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
35 - 39	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
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
40 - 44	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	2
45 - 49	M:	0	M:	1	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3
	T:	0	T:	1	T:	3	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	5
	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	2
50 - 54	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	1	T:	1	T:	0	T:	1	T:	1	T:	0	T:	4
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2
55 - 59	M:	0	M:	0	M:	2	M:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	7
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3
60 - 64	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
	H:	0	H:	2	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3
65 - 69	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3
	T:	0	T:	2	T:	1	T:	3	T:	0	T:	0	T:	0	T:	6
	H:	0	H:	3	H:	2	H:	6	H:	2	H:	0	H:	0	H:	13
Total	M:	0	M:	2	M:	6	M:	7	M:	0	M:	1	M:	0	M:	16
	T:	0	T:	5	T:	8	T:	13	T:	2	T:	1	T:	0	T:	29
Nível	H:	0	H:	62	H:	55	H:	58	H:	48	H:	0	H:	0	H:	57
etário	M:	0	M:	41	M:	50	M:	62	M:	0	M:	50	M:	0	M:	54
Ctarro	T:	0	T:	54	T:	51	T:	60	T:	48	T:	50	T:	0	T:	55



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 (44,8%), com 6 trabalhadores do sexo masculino e 7 do feminino, apresentando um resultado médio etário de cerca de 60 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 24,1% 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 2020 verificou-se um total de 152 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 65,1%. Salienta-se, também, que houve 44 entradas através de Procedimento Concursal, com um aumento de 19 registos, relativamente a 2019.

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

	•	ente – iédio/a	Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/ as		Informática		Outros/as		Total	
Procedimento	H:	0	H:	0	H:	0	H:	26	H:	0	H:	2	H:	0	H:	28
concursal	M:	0	M:	3	M:	1	M:	12	M:	0	M:	0	M:	0	M:	16
Concursar	T:	0	T:	3	T:	1	T:	38	T:	0	T:	2	T:	0	T:	44
Mobilidade interna a	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
órgãos ou serviços	M:	0	M:	4	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5
orgaus ou serviços	T:	0	T:	4	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5
	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
Regresso de licença	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	3	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
Comissão de serviço	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
	H:	0	H:	3	H:	12	H:	25	H:	1	H:	2	H:	0	H:	43
Outras situações	M:	0	M:	7	M:	20	M:	26	M:	0	M:	2	M:	1	M:	56
	T:	0	T:	10	T:	32	T:	51	T:	1	T:	4	T:	1	T:	99
	H:	0	H:	4	H:	12	H:	51	H:	1	H:	4	H:	0	H:	72
Total	M:	1	M:	16	M:	22	M:	38	M:	0	M:	2	M:	1	M:	80
	T:	1	T:	20	T:	34	T:	89	T:	1	T:	6	T:	1	T:	152



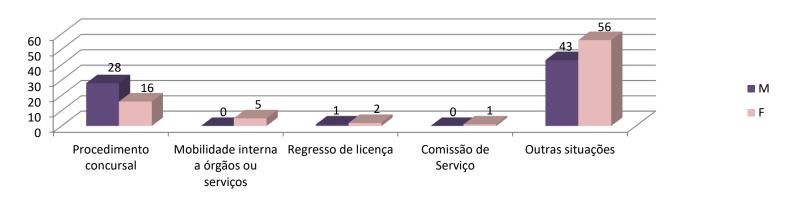
No que respeita às entradas por cargo/carreira é de salientar, novamente, a predominância de admissões/regressos na carreira de Assistente Operacional, com 89 registos, maioritariamente por parte dos homens, somando um total de 51 ingressos.

A distribuição das entradas por género evidenciou totais aproximados por parte dos/as trabalhadores/as de ambos sexos, com 72 registos, por parte dos homens e 80 admissões de elementos do sexo feminino. No entanto, salienta-se que no ano anterior os totais de admissões foram idênticos, com ambos os sexos a registar 74 admissões, respetivamente.

O género masculino teve uma superioridade de admissões/regressos nas carreiras de Assistente Operacional, Bombeiros/as e Informática, enquanto o sexo feminino evidenciou-se pelas admissões/regressos nos cargos Dirigentes e carreiras de Técnico/a Superior, Assistente Técnico/a e Outros/as.

No que diz respeito ao número de entradas ocorridas durante o ano em análise, verificou-se um acréscimo de 2,7%, comparativamente ao ano passado. Salienta-se, ainda, que durante o ano de 2020 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 149 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 69,8% dos resultados registados.

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

	Dirigen Intermé		Técnic Super	•	Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as				Outros/as		Total	
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
Caducidade	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
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	1	H:	0	H:	0	H:	2
trabalhador)	M:	0	M:	0	M:	1	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	2	T:	1	T:	0	T:	0	T:	4
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	2	H:	0	H:	4
Fim de situação de mobilidade interna	M:	0	M:	4	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5
	T:	0	T:	4	T:	0	T:	3	T:	0	T:	2	T:	0	T:	9
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
Morte	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
	H:	0	H:	0	H:	1	H:	16	H:	1	H:	0	H:	0	H:	18
Reforma/Aposentação	M:	0	M:	0	M:	2	M:	6	M:	0	M:	0	M:	0	M:	8
	T:	0	T:	0	T:	3	T:	22	T:	1	T:	0	T:	0	T:	26
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2
Limite de idade	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
Cessação da comissão de serviço	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
	H:	0	H:	1	H:	5	H:	35	H:	1	H:	0	H:	2	H:	44
Outros	M:	0	M:	5	M:	17	M:	37	M:	0	M:	0	M:	1	M:	60
	T:	0	T:	6	T:	22	T:	72	T:	1	T:	0	T:	3	T:	104
	H:	0	H:	1	H:	6	H:	57	H:	3	H:	2	H:	2	H:	71
Total	M: T:	1	M: T:	9 10	M: T:	20 26	M: T:	47 104	M: T:	0	M: T:	0 2	M: T:	1 3	M: T:	78 149

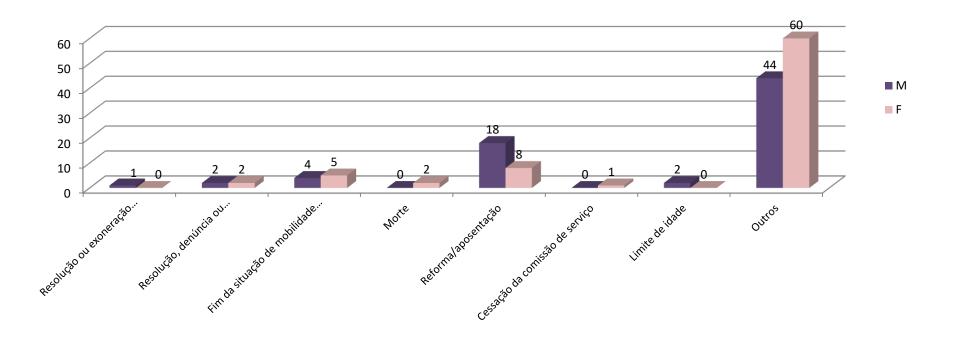


O segundo motivo que originou maior número de saídas foi a Aposentação, com 28 registos, 2 dos quais por limite de idade.

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 69,8%, seguida pelos/as Técnicos/as Superiores, que totalizaram 17,4% das saídas/ausências. Por outro lado, as restantes carreiras contabilizaram os menores valores, com um somatório total de 12,8%.

Os trabalhadores do sexo feminino totalizaram os maiores registos de saídas/ausências, com 78 ocorrências, mais 7 registos do que o sexo masculino, situação inversa à do último ano, em que os homens tiveram a predominância, com 80 registos, face aos 75 por parte das mulheres.

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 2020, verificou-se um decréscimo de 3,9%, 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 2020, não foram ocupados 522 postos de trabalho, que estavam previstos no Mapa de Pessoal, maioritariamente, devido ao facto de existirem procedimentos concursais em desenvolvimento (264) e, também, pela não abertura de procedimentos concursais (258).

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		otal
Não abertura de procedimento concursal	T:	2	T:	36	T:	35	T:	109	T:	65	T:	9	T:	2	T:	258
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:	1	T:	52	T:	39	T:	154	T:	13	T:	5	T:	0	T:	264
Total	T:	3	T:	88	T:	74	T:	263	T:	78	T:	14	T:	2	T:	522



Salienta-se, ainda, que a maioria dos postos de trabalho mencionados abrangeram a carreira de Assistente Operacional, com uma representatividade de 50,4%.

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

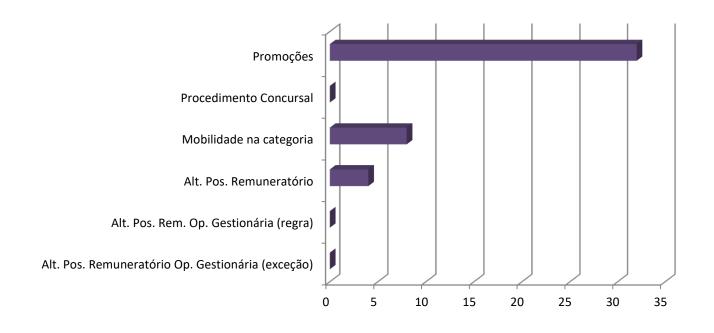
Quadro 12 – Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, motivo e género

	Diriger Intermé		Técnio Supe	•	Assiste Técnico		Assist Operac		Bombeir	os/as	Inform	ática	Outro	s/as	Tota	al
Promoções (Carreiras não revistas e	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	26	H:	4	H:	0	H:	30
carreiras subsistentes)	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	26	T:	6	T:	0	T:	32
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
Procedimento concursal	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
Consolidação da mobilidade na	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	2	H:	0	H:	4
categoria	M:	0	M:	2	M:	1	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4
Categoria	T:	0	T:	2	T:	1	T:	3	T:	0	T:	2	T:	0	T:	8
Alteração obrigatória do	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
posicionamento remuneratório	M:	0	M:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3
posicionamento remuneratorio	T:	0	T:	4	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	4
Alteração do posicionamento	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
remuneratório por opção	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
gestionária (regra)	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Alteração do posicionamento	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
remuneratório por opção	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
gestionária (exceção)	T: _	0	T: _	0	T:	0	T: _	0	T:	0	T: _	0	T: _	0	T:	0
	H:	0	H:	1	H:	0	H:	2	H:	26	H:	6	H:	0	H:	35
Total	M:	0	M:	5	M:	1	M:	1	M:	0	M:	2	M:	0	M:	9
	T:	0	T:	6	T:	1	T:	3	T:	26	T:	8	T:	0	T:	44

Em 2020 verificaram-se 44 mudanças de situação por cargo/carreira, maioritariamente devido a Promoções, com 32 registos, abrangendo em 81,3% dos casos os/as trabalhadores/as da carreira Bombeiros/as. Além disso, observaram-se 8 consolidações da mobilidade na categoria e 4 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório.



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 202.469 horas, que representam um decréscimo de 17,5% em relação ao ano de 2019, invertendo a tendência evidenciada nesse mesmo ano, onde se tinha observado um acréscimo 9,9%.

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

Horário de Trabalho	М	F	Total
Normal noturno	45.147	2.243	47.390
Extraordinário	36.852	4.612	41.464
Descanso semanal obrigatório	23.792	8.906	32.698
Descanso semanal complementar	52.790	17.956	70.746
Feriados	7.907	2.264	10.171
Total	166.488	35.981	202.469

Os registos de trabalho suplementar em períodos de Descanso Semanal Complementar e Normal Noturno voltaram a contabilizar os maiores valores, com somatórios de, respetivamente, 70.746 e 47.390 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 10.171 horas, valor que representa uma diminuição de 27,2%.



No que concerne à distribuição por género, os homens continuam a evidenciar-se por terem efetuado 82,2% das horas de trabalho suplementar realizadas, maioritariamente no período Descanso Semanal Complementar. Por seu lado, as mulheres executaram 17,8% das horas analisadas, também na sua maioria em dias de Descanso Semanal Complementar, tal como sucedeu no ano transato.

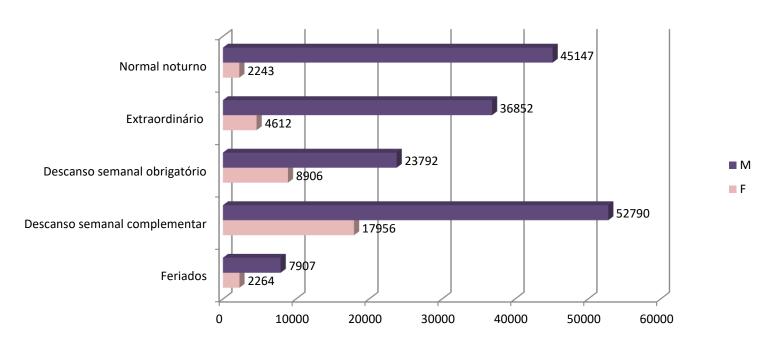


Gráfico 10 – Número de Horas de Trabalho Suplementar Realizadas

### 4.2. Absentismo

No ano de 2020 registou-se uma taxa de absentismo de 10,8%, com um total de 36.791 dias de ausência, o que representa um aumento de 20,9% do volume total registado, em comparação com o ano de 2019.



### 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	Assisten	te Técnico/a	Assisten	te Operacional	Bomb	eiros/as	Info	ormática	Ou	tros/as		Total
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	22	H:	8	H:	0	H:	0	H:	30
Casamento	M:	10	M:	30	M:	10	M:	22	M:	0	M:	0	M:	0	M:	72
	T:	10	T:	30	T:	10	T:	44	T:	8	T:	0	T:	0	T:	102
	H:	0	H:	41	H:	0	H:	100	H:	157	H:	0	H:	0	H:	298
Proteção na parentalidade	M:	0	M:	205	M:	402	M:	167	M:	0	M:	0	M:	0	M:	774
	T:	0	T:	246	T:	402	T:	267	T:	157	T:	0	T:	0	T:	1072
	H:	0	H:	19	H:	18	H:	59	H:	11	H:	0	H:	0	H:	107
Falecimento de familiar	M:	9	M:	41	M:	32	M:	47	M:	0	M:	0	M:	2	M:	131
	T:	9	T:	60	T:	50	T:	106	T:	11	T:	0	T:	2	T:	238
	H:	64	H:	254	H:	468	H:	4759	H:	944	H:	20	H:	322	H:	6831
Doença	M:	46	M:	1283	M:	2107	M:	4688	M:	5	M:	3	M:	236	M:	8368
	T:	110	T:	1537	T:	2575	T:	9447	T:	949	T:	23	T:	558	T:	15199
	H:	0	H:	30	H:	40	H:	638	H:	69	H:	0	H:	0	H:	777
Acidente em serviço	M:	6	M:	90	M:	226	M:	644	M:	0	M:	0	M:	11	M:	977
	T:	6	T:	120	T:	266	T:	1282	T:	69	T:	0	T:	11	T:	1754
	H:	3	H:	11	H:	218	H:	3277	H:	227	H:	0	H:	0	H:	3736
Doença profissional	M:	0	M:	466	M:	1674	M:	6683	M:	0	M:	116	M:	61	M:	9000
	T:	3	T:	477	T:	1892	T:	9960	T:	227	T:	116	T:	61	T:	12736
	H:	0	H:	9	H:	20	H:	100	H:	0	H:	0	H:	0	H:	129
Assistência a familiares	M:	0	M:	108	M:	400	M:	155	M:	1	M:	0	M:	0	M:	664
	T:	0	T:	117	T:	420	T:	255	T:	1	T:	0	T:	0	T:	793
	H:	0	H:	19	H:	17	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	37
Trabalhador-estudante	M:	8	M:	22	M:	115	M:	38	M:	0	M:	0	M:	6	M:	189
	T:	8	T:	41	T:	132	T:	39	T:	0	T:	0	T:	6	T:	226
	H:	1	0	1	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	H:	10
Por conta do período de férias	M:	2	0	5	0	18	0	1	0	0	0	0	0	1	M:	27
	T:	3	0	6	0	22	0	5	0	0	0	0	0	1	T:	37
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	360	H:	0	H:	0	H:	360
Cumprimento de pena disciplinar	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:	360	T:	0	T:	0	T:	360
	H:	0	H:	5	H:	9	H:	46	H:	1	H:	4	H:	0	H:	65
Greve	M:	1	M:	14	M:	25	M:	92	M:	0	M:	0	M:	0	M:	132
	T:	1	T:	19	T:	34	T:	138	T:	1	T:	4	T:	0	T:	197
	H:	0	H:	0	H:	0	H:	91	H:	3	H:	0	H:	0	H:	94
Injustificadas	M:	0	M:	0	M:	0	M:	258	M:	0	M:	0	M:	0	M:	258
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	349	T:	3	T:	0	T:	0	T:	352
	H:	3	H:	209	H:	95	H:	1963	H:	17	H:	2	H:	36	H:	2325
Outros	M:	7	M:	270	M:	254	M:	856	M:	0	M:	2	M:	11	M:	1400
	T:	11	T:	478	T:	349	T:	2819	T:	17	T:	4	T:	47	T:	3725
	H:	71	H:	598	H:	889	H:	11060	H:	1797	H:	26	H:	358	H:	14.799
Total	M:	89	M:	2534	M:	5263	M:	13651	M:	6	M:	121	M:	328	M:	21.992
	T:	160	T:	3132	T:	6152	T:	24711	T:	1803	T:	147	T:	686	T:	36.791



O motivo de ausência por Doença voltou a ser a principal causa de absentismo, com 41,3% do somatório total de ausências, representando um aumento de 16%, relativamente aos valores registados em 2019. Situação esta, que poderá ser entendida como um nexo causal, pelo facto de vivenciarmos uma pandemia.

As ausências devido a Doença Profissional surgem como a segunda principal causa de absentismo, com 34,6%, salienta-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 78,2%, do somatório total de ausências por este motivo.

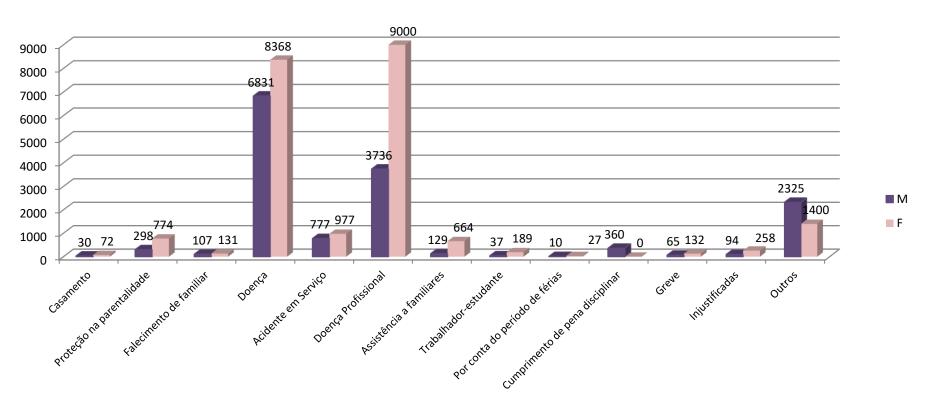


Gráfico 11 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por motivo e género



Os/As Assistentes Operacionais continuam a ser o grupo profissional que mais ausências totalizou, com 24.711, o que representa 67,2% do somatório total.

Ao calcularmos a média de dias de ausência por cada trabalhador/a de entre cada uma das carreiras, verificamos que os Assistentes Operacionais registaram os valores mais altos, com uma média de cerca de 38 faltas por ano (mais 1 dia do que 2019).

A média mais baixa de absentismo registada torna a incidir no grupo de pessoal Dirigente, com cerca de 3 faltas anuais e representando uma diminuição de cerca de 20 dias face ao ano anterior.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se um registo de 21.992 dias de ausência no sexo feminino, face a 14.799 dias de faltas por parte dos elementos do sexo masculino, o que se traduz em taxas de absentismo de 12,9% e de 8,7%, respetivamente. Com estes valores observámos um acréscimo de 4.607,5 registos no que respeita às mulheres e um aumento de 1.758 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 nos motivos de Assistência à Família e Trabalhador-Estudante, com uma supremacia das mulheres de 67%. Por sua vez, os registos mais equativos ocorreram nas ausências por Falecimento por Familiar e Doença, com um valor aproximado por parte de ambos sexos, totalizando uma diferença de 10%, 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 2019.



### 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 31.193.850,28€, sendo que as Remunerações Base representam 64,4% do total de encargos com pessoal durante o ano, com um somatório de 20.083.881,32€, seguidas dos Outros encargos com pessoal, que totalizaram 16,7%, com uma despesa de 5.202.502,01€.

Quadro 15 – Total de encargos com pessoal durante o ano

		Valor (euros)
Remunerações base	T:	20.083.881,32€
Suplementos remuneratórios	T:	2.138.578,87€
Prémios de desempenho	T:	0,00€
Prestações sociais	T:	3.768.888,08€
Outros encargos com pessoal	T:	5.202.502,01€
Total	T:	31.193.850,28€

Saliente-se, ainda, que em relação às despesas médias mensais gerais do Município de Setúbal, registou-se um valor de 2.599.487,52€. E, no que diz respeito aos gastos com cada um/a dos/as trabalhadores/as, apurou-se um valor médio anual de 22.604.23€, menos 1,6% do que em 2019.



€0,00

Remunerações base

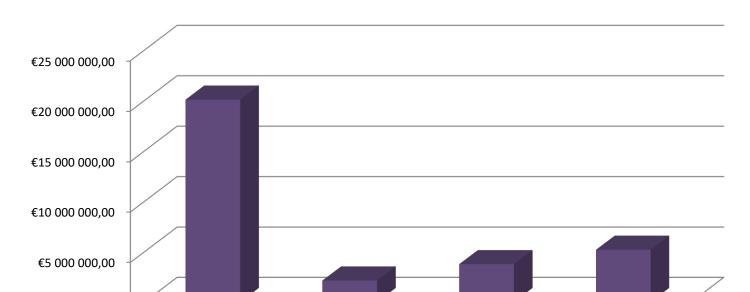


Gráfico 12 – Total de encargos com pessoal durante o ano

No que concerne ao leque remuneratório, apurou-se que o vencimento mais alto auferido nesta Câmara Municipal é 5,6 vezes mais elevado que o mais baixo. Além disso, verificou-se que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2020, para 1.039,54€, face aos 1.034,40€ apurados em 2019.

Prestações sociais

Outros encargos

Suplementos

remuneratórios



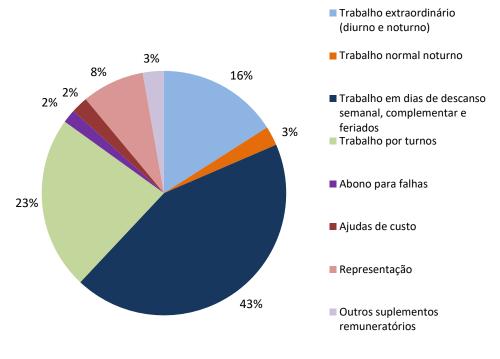
### 5.2. Suplementos remuneratórios

O somatório das verbas despendidas em suplementos remuneratórios foi de 2.138.578,87€, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, com uma representatividade 43.5%.

Quadro 16 – Suplementos remuneratórios

	١	/alor (euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T:	341 581,05
Trabalho normal noturno	T:	54 578,28
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	929 621,71
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:	490 730,13
Abono para falhas	T:	38 041,64
Participação em reuniões	T:	0,00
Ajudas de custo	T:	47 608,45
Representação	T:	176 845,00
Secretariado	T:	0,00
Outros suplementos remuneratórios	T:	59 572,61
Total	T:	2.138.578,87 €

Gráfico 13 – Suplementos remuneratórios





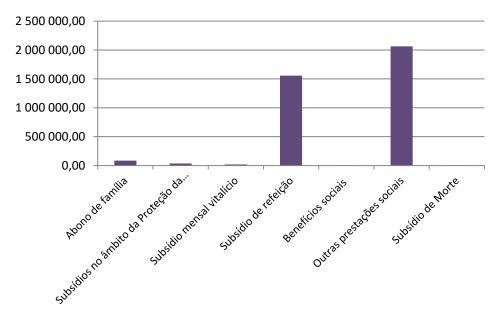
### 5.3. Prestações Sociais

As prestações sociais pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 3.768.888,08€, sendo que a maior expressão da despesa incindiu nas rúbricas Outras prestações sociais e Subsídio de Refeição, com gastos de 2.063.307,06€ e 1.556.136,18€, respetivamente. Comparativamente com o ano passado, assistiu-se a uma redução de 4,6% neste tipo de encargos.

Quadro 17 – Prestações Sociais

		Valor (euros)
Abono de família	T:	85.242,00€
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T:	35.406,88€
Subsídio de educação especial	T:	0,00€
Subsídio mensal vitalício	T:	19.007,48€
Subsídio de refeição	T:	1.556.136,18€
Subsídio de funeral	T:	0,00€
Subsídio por morte	T:	5.163,35€
Benefícios sociais	T:	4.625,13€
Outras prestações sociais	T:	2.063.307,06€
Total	T:	3.768.888,08€

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 2020 contabilizaram-se 62 acidentes em serviço, representando um decréscimo de 43,1% face a 2019, sendo que 54 ocorreram no local de trabalho e 8 se verificaram "in itinere", sem que nenhum tenha sido mortal.

Quadro 19 – Total de acidentes ocorridos durante o ano

			Acidente	s ocorridos	no local de	trabalho		Acidentes ocorridos ( <i>In Itinere</i> )							
	Sexo	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais	Total	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais	Total		
	Н	32	-	-	-	0	32	1	-	-	-	0	1		
Número total de acidentes	M	22	-	-	-	0	22	7	-	-	-	0	7		
	Total	54	-	-	-	0	54	8	-	-	-	0	8		
Número de Acidentes com	Н	-	2	17	5	0	24	-	0	1	0	-	1		
numero de Acidentes com baixa	M	-	0	17	4	0	21	-	0	6	0	-	6		
Daixa	Total	-	2	34	9	0	45	-	0	7	0	-	7		
Número de dias de trabalho	Н	-	3	168	422	0	593	-	0	10	0	-	10		
perdidos por acidentes	M	-	0	173	133	0	306	-	0	73	0	-	73		
ocorridos durante o ano	Total	-	3	341	555	0	899	-	0	83	0	-	83		
Número de dias de trabalho	Н	-	0	8	739	0	747	-	0	0	8	-	8		
perdidos por acidentes	M	-	0	0	333	0	333	-	0	7	252	-	259		
ocorridos em anos anteriores	Total	-	0	8	1072	0	1080	-	0	7	260	-	267		

Entre os acidentes ocorridos no local de trabalho, 83,3% originaram perda de dias com baixa médica, dos quais 75,6% 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 9 sinistros, o que representa um decréscimo de 43,8% face a 2019.



De realçar que, de entre os 54 acidentes ocorridos no local de trabalho, os homens contabilizaram 59,3% das ocorrências, face aos 40,7% registados pelas mulheres, uma tendência semelhante à do ano anterior, em que o sexo masculino também obteve predominância, com 70,3% do total dos registos.

Quanto aos acidentes "In Itinere", constatou-se que 87,5% dos mesmos deram origem a perda de dias com baixa, exclusivamente por um período de ausência do trabalho compreendido entre 4 a 30 dias.

No que concerne aos 982 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano, 899 foram suscitados por acidentes verificados no local de trabalho. Por outro lado, 83 ocorreram em função de sinistros provocados durante o percurso para o serviço. Tais valores permitiram concluir que houve uma média de 18,9 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 2019 foi de 20,5 dias.

Relativamente ao ano anterior, constatou-se uma diminuição de 46,7% do total de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano. Além disso, observou-se uma média de cerca de 20 dias perdidos por cada sinistro sucedido no local de trabalho e de cerca de 12 dias por cada acidente ocorrido durante o percurso para o serviço.

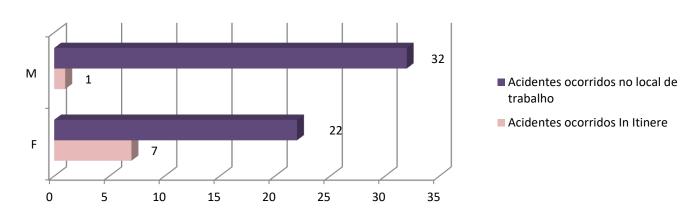


Gráfico 15 – Distribuição dos acidentes ocorridos por sexo



Ao analisarmos o número total de acidentes por género, percebemos que o sexo masculino sofreu mais 4 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 387 ocorrências comparativamente às mulheres.

De referir que, como método de prevenção e sensibilização, foram ministradas 66 ações de formação de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em que participaram 642 trabalhadores/as. Em comparação com o ano de 2019, foi registado um acréscimo de 38 de ações de formação e sensibilização nestas matérias, que também contaram com a presença de mais 378 participantes, face ao ano anterior.

Ao nível da descrição dos custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais, foram despendidos 282.175,79€, dos quais 52.000,00€ respeitantes a encargos com a Estrutura de medicina e segurança no trabalho e 230.175,79€ para obtenção de Equipamentos de Proteção.



### 6.2. Atividades de Medicina do Trabalho

No decorrer do ano de 2020 realizaram-se 1797 exames no âmbito da medicina do trabalho, os quais tiveram um custo de 21.635,88€. O número de exames realizados tem vindo a sofrer variações, verificando-se este ano a realização de mais 1.395 exames.

Quadro 20 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

		Número	Total (euros)
		Total	Total
Total dos exames médicos efetuados	T:	1797	21.635,88
Exames de admissão/iniciais	T:	1417	1.7060,68
Exames periódicos	T:	171	2.058,84
Exames ocasionais e complementares	T:	209	2.516,36
Exames de cessação de funções	T:	0	0,00 €
Despesas com medicina no trabalho			52.000 €
Visitas aos postos de trabalho	T:	0	

Como se constata através do quadro acima, a maioria de exames foram de admissão/iniciais, com 1417 ocorrências, verificando-se ainda a realização de exames ocasionais/complementares e exames periódicos que contabilizaram os registos mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 209 e 171, respetivamente. Além disso, constatou-se que o preço médio por cada exame realizado foi de 12,04€, contrastando com o valor de 33,40€, apurado em 2019.



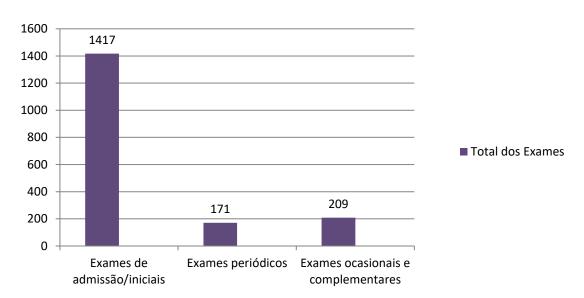


Gráfico 16 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

## 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 2020 verificou-se o total de 59 trabalhadores/as abrangidos/as por casos de incapacidade declarados por via de acidente de trabalho, menos 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 decréscimo de 42,2% 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:	3
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária absoluta	T:	52
Casos de incapacidade temporária parcial	T:	4
Total	T:	59

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 124 casos provocados por agentes físicos durante o ano em análise, o que representa um aumento de 91 situações desta natureza, relativamente ao ano anterior, uma tendência que persiste face aos dados observados em 2019, em que se registou também um acréscimo de 17,9%.

Importa ainda assinalar, que no ano de 2020 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 modalidade de mobilidade interna apresentou a totalidade dos registos apurados.

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

		Total
Alteração das funções exercidas	T:	0
Formação profissional	T:	0
Adaptação ao posto de trabalho	T:	0
Alteração do regime de horário de trabalho	T:	0
Mobilidade interna	T:	12
Total	T:	12



## 7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 7.1. Ações de Formação

Durante o ano de 2020 realizaram-se 45 ações de formação, o que representa um decréscimo de 77,5% face ao ano anterior.

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

	Menos de 30 horas		De 3	0 a 59 horas	De 60	a 119 horas	120 horas ou mais		
Internas	T:	13	T:	0	T:	0	T:	0	
Externas	T:	26	T:	5	T:	1	T:	0	
Total	T:	39	T:	5	T:	1	T:	0	

Do total de ações de formação profissional realizadas, 13 foram de carácter interno e 32 de foro externo, o que em termos percentuais, representa uma diminuição de 85,1% no caso da formação interna e um decréscimo de 71,7% em relação à formação externa, face a 2019. Ainda em relação às ações de carácter interno e externo apurou-se uma diferença de 19 sessões, com preponderância para as de foro externo, situação idêntica à do ano anterior.

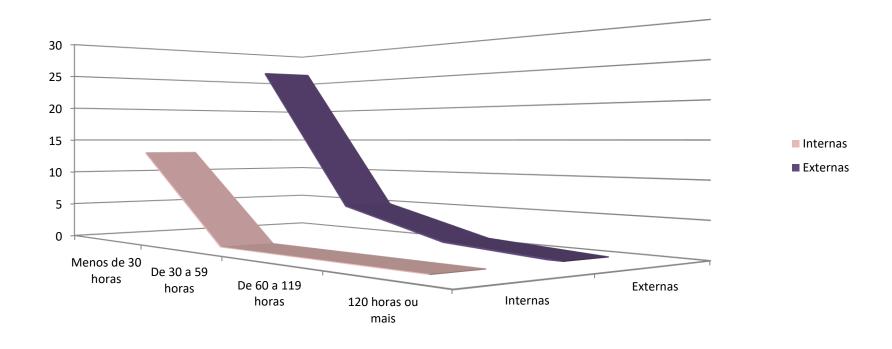
Tal como em 2019, a grande maioria das ações de formação realizadas teve uma carga horária inferior a 30 horas, somando um total de 86,7%, expressas em 39 ações.

No que se refere aos custos, gastou-se 7.692,44€ com a realização de formação profissional, sendo na sua totalidade despendidos em ações de formação externa. Comparativamente a 2019, o total de custos com ações de formação profissional diminuiu em 17.096,15€.

Calculada a média, terão sido gastos cerca de 170,94€ por cada curso ministrado, mais 47€ do 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 278 participações em ações de formação, 147 resultaram de frequência de ações de formação externa e 131 do foro interno, revelando uma taxa de participação de 20,1% e um decréscimo de 81,3% face às presenças assinaladas em 2019.

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

		N.º de participantes				
Company Book State of	Ações I	nternas	Ações	Total		
Grupo Profissional	M	F	М	F	Total	
Dirigente Intermédio /a	0	3	7	7	17	
Técnico/a Superior	4	19	29	22	74	
Assistente Técnico/a	4	29	8	10	51	
Assistente Operacional	6	30	62	1	99	
Bombeiros/as	35	0	0	0	35	
Informática	0	0	1	0	1	
Outros/as	1	0	0	0	1	
Total	50	81	107	40	278	

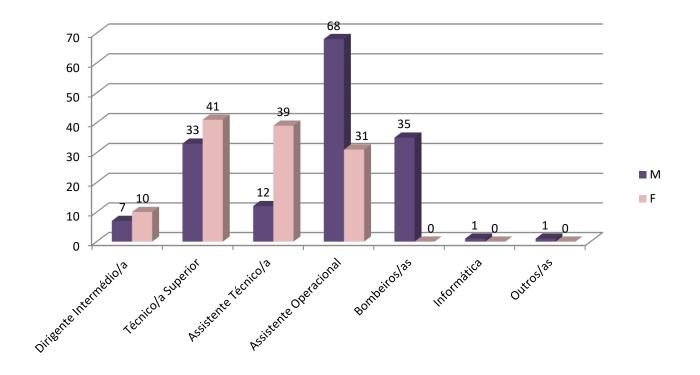
Ao nível das ações de formação interna, que contaram com a presença média de cerca de 10 participantes, através de grupos constituídos por 4 homens e 6 mulheres, pôde observar-se que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais participativo com 36 presenças, tal como em 2019.

No que concerne às ações de carácter externo, a média de presenças por ação foi de cerca de 5 participantes, em turmas constituídas por 4 homem e 1 mulher, tendo sido registado um maior número de presenças por parte dos/as Assistentes Operacionais, com 63 presenças.



Relativamente à presença por género, nos referidos cursos de formação profissional, constatou-se que o sexo masculino registou mais participações que o sexo feminino, com uma diferença de 36 presenças, situação inversa à do último ano.

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 278 participações nas referidas 45 ações de formação profissional, apurou-se um total de 2.439 horas despendidas por parte dos vários grupos profissionais/cargos ao serviço da Câmara Municipal de Setúbal, o que confere uma média de cerca de 9 horas por cada participação, correspondente a menos 1 hora 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	Ações I	Ações E	Takal		
	M	F	M	F	Total
Dirigente Intermédio/a	0	18	38	55	111
Técnico/a Superior	21	84	220	239	564
Assistente Técnico/a	28	137	169	173	507
Assistente Operacional	35	142	900	34	1.111
Bombeiros/as	123	0	0	0	123
Informática	0	0	16	0	16
Outros/as	7	0	0	0	7
Total	214	381	1343	501	2.439

Entre as presenças de foro interno, foram os/as Assistentes Operacionais e os/as Assistentes Técnicos/as que registaram o maior número horas despendidas em formação, com os respetivos somatórios de 177 e 165 horas. Enquanto que, os/as trabalhadores/as inseridos/as nos grupos profissionais/cargos dos/as Outros/as e dos/as Dirigentes Intermédios/as foram os/as que contabilizaram os níveis mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 7 e 18 horas, respetivamente, sendo que ao nível dos/as Informáticos/as não se totalizou qualquer registo.

Em termos médios constatou-se que foram os/as trabalhadores/as inseridos/as no grupo profissional Outros/as que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com 7 horas, seguidos/as dos/as Dirigentes Intermédios/as, com cerca de 6 horas.



Contrariamente, os/as Bombeiros/as Sapadores e os/as Técnicos/as Superiores foram os/as que totalizam o menor número médio de horas despendidas em formação interna, com cerca de 3,5 e 4,5 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 934 e 459 horas. Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos na carreira de Informática assinalaram os menores registos, totalizando 16 horas, enquanto os/as Informáticos/as e os Bombeiros/as não tiveram qualquer registo ao logo do ano.

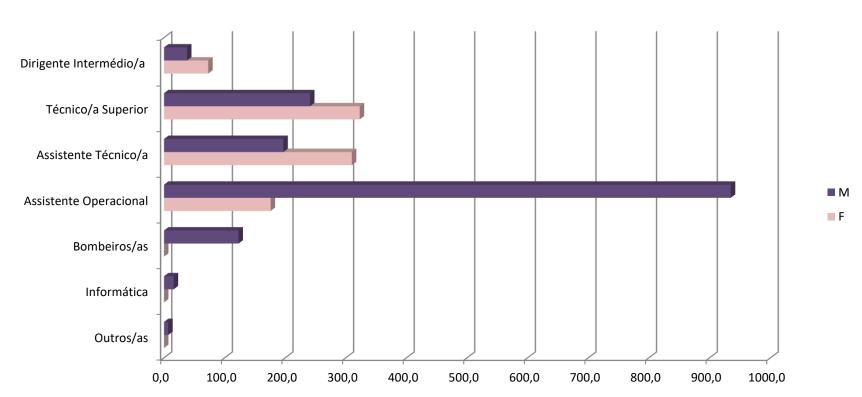


Gráfico 19 – Número de horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira e género



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 Técnicos/as, que totalizaram cerca de 19 horas. Pelo contrário, os/as Dirigentes Intermédios/as registaram o valor médio mais reduzido, com cerca de 7 horas por cada participação.

Em termos gerais, e contrariamente ao ano anterior, conclui-se que os homens totalizaram mais horas despendidas em formação do que as mulheres, com os respetivos totais de 1.557 e 882 horas. Em relação ao cálculo médio de horas despendidas por cada participação, constatámos que o tempo gasto por cada participação foi de cerca de 10 horas por parte dos elementos do sexo masculino e de cerca de 7 horas por parte do sexo feminino.

Assinalou-se também um decréscimo de 83,3% do total de horas despendidas em formação, comparativamente com o ano passado, assim como uma diminuição no número de participantes e de ações de formação. No ano de 2019 tinha-se apurado uma diminuição de 10,4% do total de horas despendidas em formação.



## 8. RELAÇÕES DE TRABALHO

#### 8.1. Estruturas sindicais

No termo do ano de 2020 observou-se um total de 406 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalização de 29,4%, e um aumento de 17 trabalhadores/as sindicalizados/as em relação a 2019.

Quadro 26 – Número de trabalhadores/as sindicalizados/as

Sindicatos	N.º de Trabalhadores/as sindicalizados/as				
Siliulcatus	Masculino	Feminino	Total	%	
Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado	0	0	0	0,0%	
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local	177	122	299	73,6%	
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública	24	30	54	13,3%	
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa	0	2	2	0,5%	
Sindicato dos Inspetores do Ensino	0	1	1	0,2%	
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	43	0	43	10,6%	
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública - Zona Sul	0	0	0	0,0%	
Associação dos Trabalhadores da Administração Local	3	4	7	1,7%	
Total	247	159	406	100,0%	

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 73,6% do total da população sindicalizada, logo seguido do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, com uma aglomeração de 13,3%.



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 60,8%, face aos 39,2% por parte dos trabalhadores do sexo feminino.

A taxa de sindicalização é de 35,7% no que se refere aos homens, enquanto que no que diz respeito às mulheres, a mesma taxa traduz-se em 23,1%.

## 9. AÇÕES DISCIPLINARES

### 9.1. Processos disciplinares

No que concerne à disciplina, foram instaurados 23 processos, mais 17 do que no ano passado, a que se somaram 5 transitados de 2019.

Quadro 27 – Número de processos disciplinares

		Total
Processos transitados do ano anterior	T:	5
Processos instaurados durante o ano	T:	23
Processos transitados para o ano seguinte	T:	16
Processos decididos - arquivados	T:	2
Processos decididos - repreensão escrita	T:	2
Processos decididos - multa	T:	8
Processos decididos - suspensão	T:	0
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a	T:	0
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0



Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, apurou-se a conclusão de 12 processos em 2020, 2 dos quais por arquivamento, 2 com a aplicação da pena de repreensão escrita e 8 com aplicação de multa, como pena. Para o ano de 2021 transitaram 16 processos, a aguardar resolução.

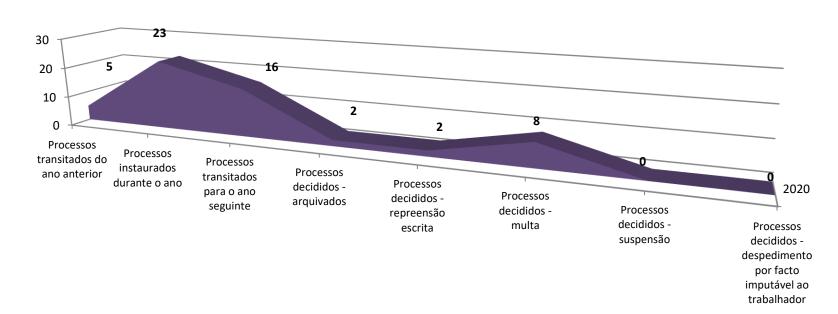


Gráfico 20 – Número de processos disciplinares



### **CONCLUSÃO**

Os indicadores expressados, que caracterizam a população efetiva da Câmara Municipal de Setúbal, permitem tecer algumas considerações sobre os resultados apurados ao longo de 2020.

Primeiramente, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1.380 trabalhadores/as, verificando-se um decréscimo de 0,2%, equivalente a 3 trabalhadores/as, contrastando com a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 0,5%. O vínculo contratual por Tempo Indeterminado surge como o mais representativo, com 94,6%, destacando-se, ainda, a inexistência de qualquer contrato de trabalho a Termo Resolutivo Certo no final do ano em análise.

No que concerne à distribuição dos efetivos por unidade orgânica, verificou-se que o DAAE é o departamento com a maior concentração de efetivos, com 313 trabalhadores/as, seguido do DOM, com 227 trabalhadores/as. Por sua vez, os/as trabalhadores/as inseridos no Departamento de Recursos Humanos e nos Órgãos Autárquicos afiguraram-se como os menos representativos, com 41 e 43 trabalhadores/as, respetivamente.

Relativamente 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 2 elementos do sexo masculino face à população feminina. Por sua vez, vislumbrou-se que 42,4% 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 47,8% do efetivo global.

No que diz respeito ao capítulo da organização do trabalho, destaca-se um acréscimo de 20,9% 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 10,8%, enquanto que no ano anterior foi de 8,9%. Ao nível do trabalho extraordinário evidenciou-se um acréscimo de 9,9%, face a 2019.



Na Saúde Ocupacional registou-se um decréscimo de 43,1% do número de acidentes de trabalho e, consequentemente, uma diminuição de 46,7% do número de dias perdidos, através dos quais se apurou uma média de cerca de 18,9 dias de ausência em consequência de cada sinistro com registo de baixa. Em relação às atividades de medicina do trabalho, verificou-se a realização de mais 1.395 exames relativamente a 2019, enquanto que a média de gastos com cada exame diminui em 21,36€, passando de 33,40€, em 2019, para 12,04€ durante o ano em análise.

O número de ações de formação decresceu em 77,56%, relativamente a 2019, como consequência, verificou-se uma descida do número de participações, assim como uma redução no número de horas despendidas, com valores de 81,3% e 83,3%, respetivamente. Além disso, apurouse uma diminuição de gastos relacionados com a formação, na ordem dos 69%, tendo-se totalizado uma média de 170,94€ por cada curso ministrado, mais 47€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

No que se refere ao recrutamento, apurou-se que não foram ocupados 522 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal para 2020, 258 dos quais devido à não abertura de procedimento concursal e 264 por se encontrarem em desenvolvimento no final do ano.

No âmbito da ação disciplinar, observou-se a instauração de 23 processos, mais 17 do que no ano passado, enquanto que ao nível dos concluídos constatou-se o desfecho de 12 processos.

Nos encargos com pessoal, foram despendidos 31.193.850,28€, sendo que as Remunerações Base representam 64,4% 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 5,6 vezes mais elevado do que o mais baixo. Verificou-se, também, que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2020, para 1.039,54€, face aos 1.034,40€ apurados em 2019.



### **INDICADORES SOCIAIS**

Indicador	2020	2019	Fórmula
Taxa de feminização	49,9%	49,9%	Total de efetivos Mulheres /Total de Efetivos
Taxa de masculinização	50,1%	50,1%	Total de efetivos Homens/Total de Efetivos
Taxa de feminização Dirigente	54,5%	54,5%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Dirigentes
Taxa de masculinização Dirigente	45,5%	45,5%	Total de Homens Dirigentes/Total de Dirigentes
Índice de enquadramento Total	4%	4%	Total de Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento feminino	2,2%	2,2%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento masculino	1,8%	1,8%	Total de Homens Dirigentes/Total de Efetivos
Idade média Total	49	49,9	Somatório das idades/Total de Efetivos
Idade média feminina	50	49,3	Somatório das idades das Mulheres/Total de Mulheres
Idade média masculina	49	48,6	Somatório das idades das Homens/Total de Homens
Leque etário Total	3,3	3,1	Trabalhador/a mais velho/a / Trabalhador/a mais novo/a
Leque etário feminino	2,8	2,9	Trabalhadora mais velha / Trabalhadora mais nova
Leque etário masculino	3,3	3,1	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo
Taxa de envelhecimento Total	33,2%	31,2%	Somatório de efetivos com idade => 55 anos / Total de Efetivos
Taxa de envelhecimento feminina	32,9%	30,7%	Somatório de Mulheres com idade => 55 anos / Total de Mulheres
Taxa de envelhecimento masculina	33,4%	31,7%	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%	Somatório de Mulheres <25 anos / Total de Efetivos



Taxa de emprego jovem masculina	0,6%	0,5%	Somatório de Homens <25 anos / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade Total	17	16,7	Somatório das antiguidades / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade feminina	16	15,5	Somatório das antiguidades das Mulheres / Total de Mulheres
Nível médio de antiguidade masculino	18	18	Somatório das antiguidades das Homens / Total de Homens
Taxa de tecnicidade Total (sentido lato)	20,7%	20%	Total de Dirigentes+Total Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido lato)	13%	12,6%	Total de Mulheres Dirigentes+Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido lato)	7,7%	7,5%	Total de Homens Dirigentes+Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade Total (sentido restrito)	16,7%	16%	Total de Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido restrito)	10,9%	10,4%	Total de Mulheres Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido restrito)	5,9%	5,7%	Total de Homens Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Técnicos/as Total	19,6%	19,1%	Total de Assistentes Técnicos/as / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Técnicas	14,6%	14,5%	Total de Mulheres Assistentes Técnicas / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Técnicos	5,1%	4,6%	Total de Homens Assistentes Técnicos / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Operacionais Total	47,8%	48,9%	Total de Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Operacionais	20,7%	21,4%	Total de Mulheres Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Operacionais	27,1%	27,6%	Total de Homens Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Superior Total	25,2%	25,1%	Total níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação Superior	15,1%	15,0%	Total de Mulheres com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Superior	10,1%	10,2%	Total de Homens com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Secundária Total	32,4%	31,6%	Total 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos



Taxa feminina de Habilitação Secundária	18,8%	18,8%	Total de Mulheres com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Secundária	13,6%	12,8%	Total de Homens com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 9.º ano Total	19,1%	18,7%	Total 9.° ano + 10.° ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	7,3%	7,1%	Total de Mulheres com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	11,8%	11,6%	Total de Homens com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 6.º ano Total	11,6%	11,5%	Total 6.° ano+ 7.° ano + 8.° ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	4,4%	4,4%	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	7,3%	7,0%	Total de Homens com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação =< 4.º ano Total	11,7%	13,0%	Total 4.° ano + < 4.° ano / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação =< 4.º ano	4,4%	4,6%	Total de Mulheres com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação =< 4.º ano	7,3%	8,4%	Total de Homens com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Índice de admissões Total	11	10,8%	N.º total de admissões/Total de Efetivos
Índice de admissões femininas	11,6	10,8%	N.º total de admissões femininas/Total de Mulheres
Índice de admissões masculinas	10,4	10,7%	N.º total de admissões masculinas/Total de Homens
Índice de admissões – Taxa de feminização	5,8%	5,4%	N.º total de admissões femininas/Total de Efetivos
Índice de admissões – Taxa de masculinização	5,2%	5,4%	N.º total de admissões masculinas/Total de Efetivos
Índice de saídas Total	10,8	11,3	N.º total de saídas/Total de Efetivos
Índice de saídas femininas	11,3	10,9	N.º total de saídas femininas/Total de Mulheres
Índice de saídas masculinas	10,3	11,6	N.º total de saídas masculinas/Total de Homens
Índice de saídas – Taxa de feminização	5,7%	5,4%	N.º total de saídas femininas/Total de Efetivos



Índice de saídas – Taxa de masculinização	5,1%	5,8%	N.º total de saídas masculinas/Total de Efetivos
Taxa de cobertura Total	102%	95,5%	N.º total de admissões / N.º total de saídas
Taxa de cobertura feminina	102,6%	98,7%	N.º total de admissões femininas/ N.º total de saídas femininas
Taxa de cobertura masculina	101,4%	92,5%	N.º total de admissões masculinas/ N.º total de saídas masculinas
Taxa de rotação anual Total	10,9%	10,9%	[(N.º de admissões+ N.º de saídas)/2]/(Total de Efetivos ano anterior) X 100
Taxa de rotação anual feminina	11,5%	10,8%	[(N.º de admissões fem.+ N.º de saídas fem. )/2]/(Total de Mulheres ano anterior) X 100
Taxa de rotação anual masculina	10,4%	11,0%	[(N.º de admissões masc.+ N.º de saídas masc. )/2]/(Total de Homens ano anterior) X
Taxa de vínculo por tempo indeterminado Total	94,6%	94,2%	N.º total de contratados/as por tempo indeterminado/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo por tempo indeterminado	94,2%	94,0%	N.º total de Mulheres com CTFPTI/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo por tempo indeterminado	94,9%	94,3%	N.º total de Homens com CTFPTI/Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo por tempo indeterminado	0,7%	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	10,8%	8,9%	N.º de dias de ausência/[(248=N.º de dias trabalháveis X Total de Efetivos)] X 100
Taxa feminina de absentismo	8,7%	10,2%	N.º de dias de ausência das Mulheres/[(248=N.º de dias trabalháveis X Total de Mulheres)] X 100
Taxa masculina de absentismo	12,9%	7,6%	N.º de dias de ausência das Homens/[(248=N.º de dias trabalháveis X Total de Homens)] X 100
Média de remunerações base gerais Total	1.039,54€	1.034,40€	Somatório de remunerações base dos efetivos/14/Total de Efetivos