SETÚBAL
MUNICÍPIO PARTICIPADO

BALANÇO SOCIAL 2021

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**
3.1. Contagem dos/as trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género	**32**
3.2. Contagem das saídas dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	**34**
3.3. Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	**36**
3.4. Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	**37**
4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	**39**
4.1. Trabalho suplementar	**39**

4.2. 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**
6.3. Distribuição dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos/às trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho	**53**
6.4. 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 no âmbito da higiene, segurança e medicina no trabalho, 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

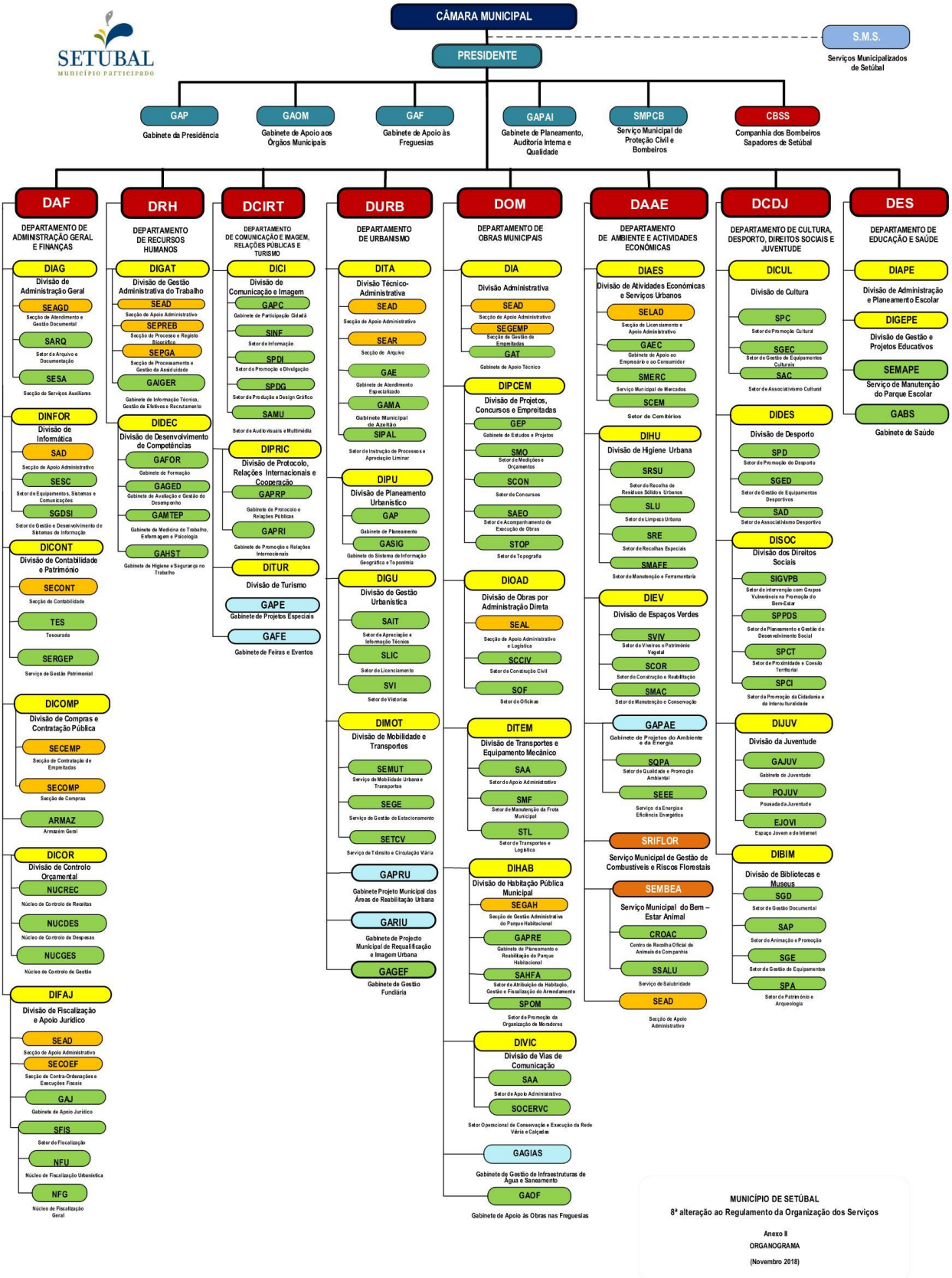
O Despacho n.º 11864/2018, de 10 de dezembro, alterado pelo Despacho 3569/2019, de 12 de março e 2019, determinou a 8.ª alteração ao Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (ROSM), decorrente da adaptação da estrutura, em vigor durante o ano de 2020, à Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

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, 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 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 Internacionais
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 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 2021, contabilizava um total de 1.470 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:	24	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	7	H:	33
	M:	29	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4	M:	33
	T:	53	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	11	T:	66
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	H:	80	H:	70	H:	420	H:	114	H:	12	H:	12	H:	708
	M:	0	M:	176	M:	211	M:	288	M:	1	M:	6	M:	10	M:	692
	T:	0	T:	256	T:	281	T:	708	T:	115	T:	18	T:	22	T:	1400
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:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Outra	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	2	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3
	T:	0	T:	3	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	4
Total	H:	24	H:	81	H:	70	H:	420	H:	116	H:	12	H:	19	H:	742
	M:	29	M:	178	M:	212	M:	288	M:	1	M:	6	M:	14	M:	728
	T:	53	T:	259	T:	282	T:	708	T:	117	T:	18	T:	33	T:	1470

Saliente-se que, de acordo com as regras de contabilização de efetivos do Balanço Social, não estão contemplados naquele total de 1.470 trabalhadores/as, 77 elementos com vínculo ao município: Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos (1), nomeados/as como dirigentes ou com cargos políticos noutros organismos (6), em mobilidade interna noutros organismos (14), com contrato de prestação de serviços, em regime de avença (1) e ausentes há mais de 6 meses (55); pelo que se constata a existência de 1.547 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 95,2% da população efetiva, com 1.400 trabalhadores/as, dos quais 708 homens e 692 mulheres, traduzindo um aumento de 95 trabalhadores/as em relação a 2020.

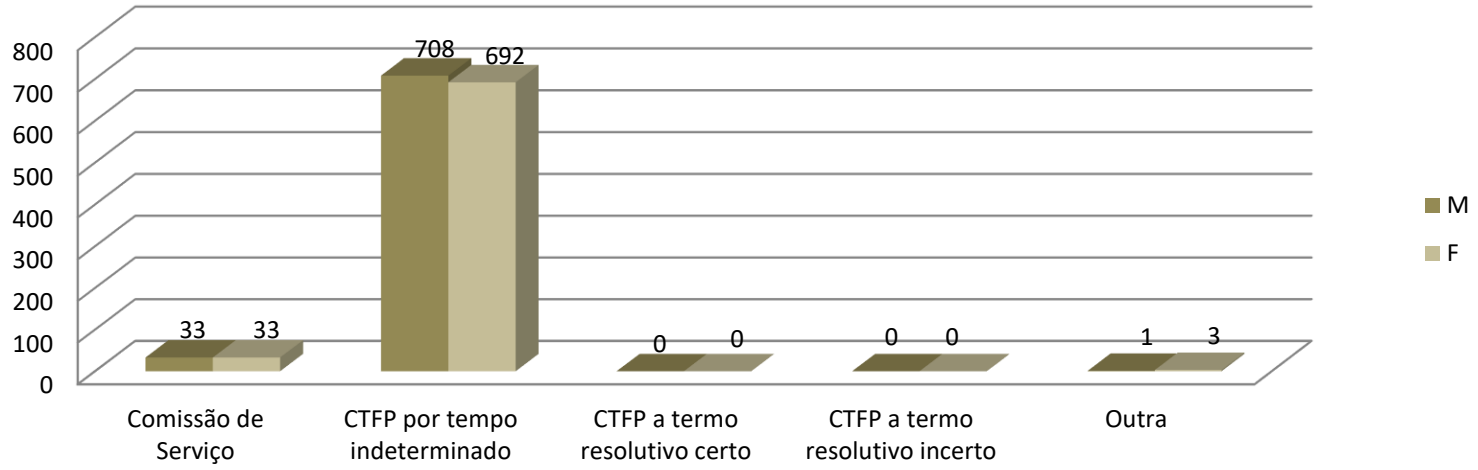
O regime de vinculação Comissão de Serviço/Regime de Substituição foi o segundo mais representativo, com uma percentagem de 4,5%, sendo que dos/as 66 trabalhadores/as em questão, 33 são homens e 33 mulheres. Neste tipo de vínculo, evidenciou-se uma redução de 4 trabalhadores/as face ao ano anterior.

A modalidade de vinculação "Outra" registou uma percentagem de 0,3% do total de trabalhadores, com 4 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 6,5%, equivalente a 90 trabalhadores/as, seguindo a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 0,2%, com uma representatividade de 3 trabalhadores/as.

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

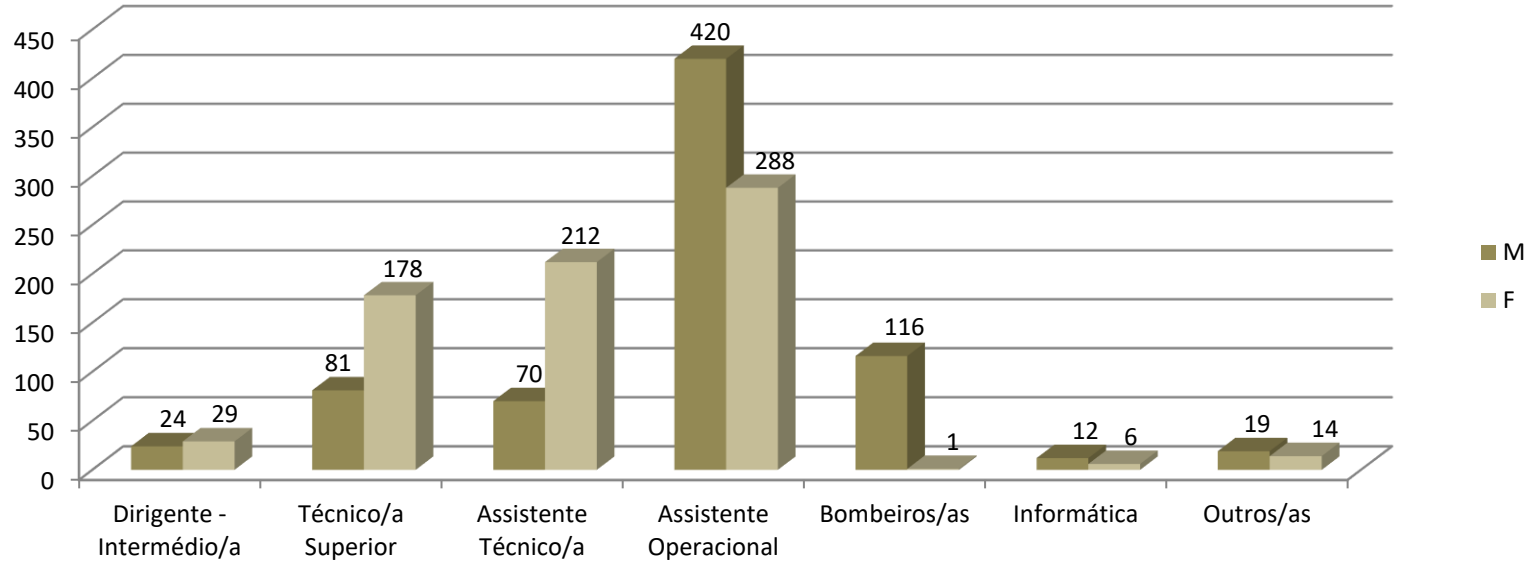


Ao nível da distribuição do número de trabalhadores/as por sexo, observou-se que os homens continuam a estar em maioria, tal como se verificou no último estudo. Porém, no ano em análise, observou-se que a discrepância entre o número de homens e mulheres teve um acréscimo, com uma diferença de 14 trabalhadores/as, enquanto no ano anterior essa disparidade foi de apenas 2 trabalhadores/as. O número total de trabalhadores/as do sexo masculino teve um aumento de 51 unidades, enquanto o género feminino somou mais 39 trabalhadoras, em comparação com 2020.

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 708 trabalhadores/as, dos/as quais 420 homens e 288 mulheres. Desta forma, os/as Assistentes Operacionais representam cerca de metade do total de efetivos, com uma taxa percentual de 48,2%, tratando-se de um valor aproximado ao do ano anterior, quando totalizaram 47,8% 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 19,2% e 17,6% 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 75,2%, à semelhança de 2020.

No universo dos/as Dirigentes Intermédios/as, com um total de 53 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 3,6% 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, 53,6% da população feminina.

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

No final de 2021 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

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

Em comparação com o ano anterior, não houve qualquer alteração.

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 346 trabalhadores/as, representando um total de 23,5%, seguido do DOM, com 253 trabalhadores/as (17,2%). 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 2,9% e 3,3% da população efetiva, respetivamente.

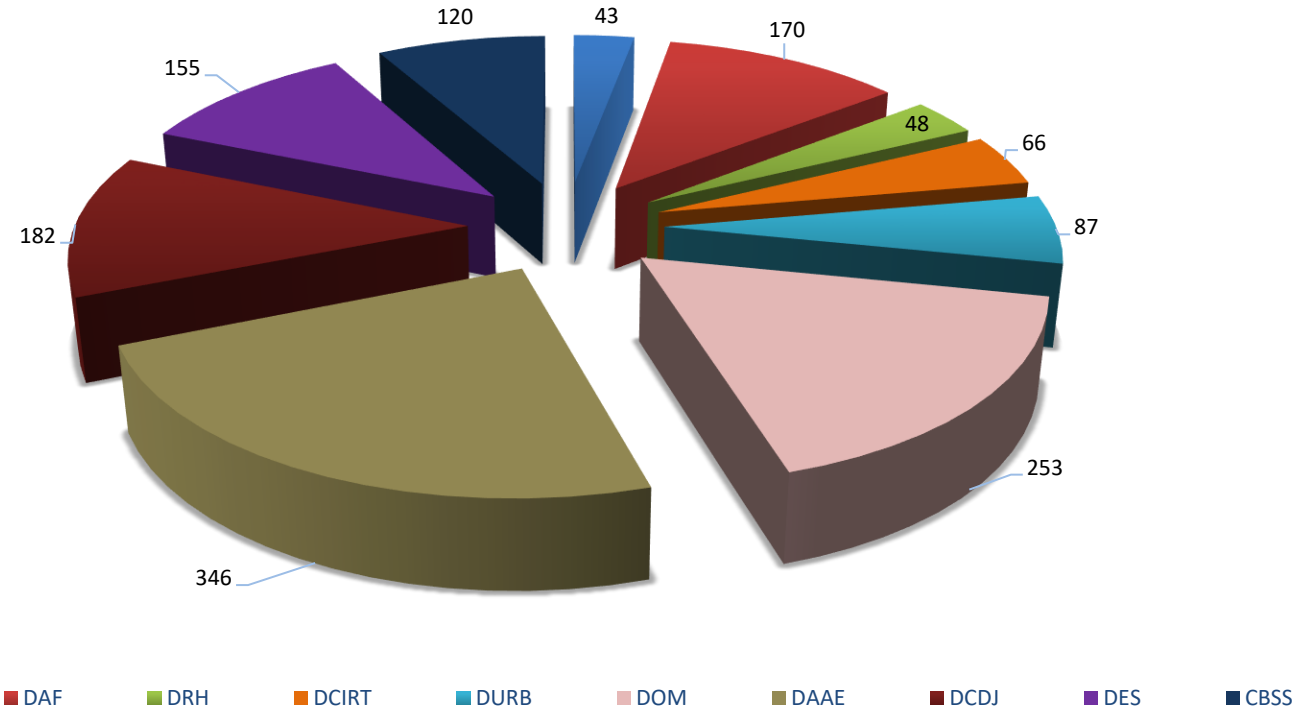
Quadro 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica

Unidade Orgânica	M	F	Total	%
Órgãos Autárquicos	20	23	43	2,9%
Dpt. de Administração Geral e Finanças	44	126	170	11,6%
Dpt. de Recursos Humanos	8	40	48	3,3%
Dpt. de Comunicação e Imagem, Relações Públicas e Turismo	25	41	66	4,5%
Dpt. de Urbanismo	26	61	87	5,9%
Dpt. de Obras Municipais	188	65	253	17,2%
Dpt. de Ambiente e Atividades Económicas	227	119	346	23,5%
Dpt. de Cultura, Desporto, Direitos Sociais e Juventude	84	98	182	12,4%
Dpt. de Educação e Saúde	5	150	155	10,5%
Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal	115	5	120	8,2%
Total	742	728	1470	2,9%

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 96,8%, enquanto na segunda, a percentagem de homens é de 95,8%. Por outro lado, é nos Órgãos Autárquicos e no Departamento de Cultura, Direitos Sociais e Juventude onde se pode constatar uma maior homogeneidade nas respetivas constituições, havendo uma predominância por parte dos

elementos do sexo feminino, com 53,5%, face aos 46,5% de representação por parte do sexo masculino, na primeira unidade orgânica, e de 53,8% dos homens, relativamente a 46,2% por parte das mulheres.

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 2021, situou-se nos 49 anos de idade, situação semelhante à do ano anterior.

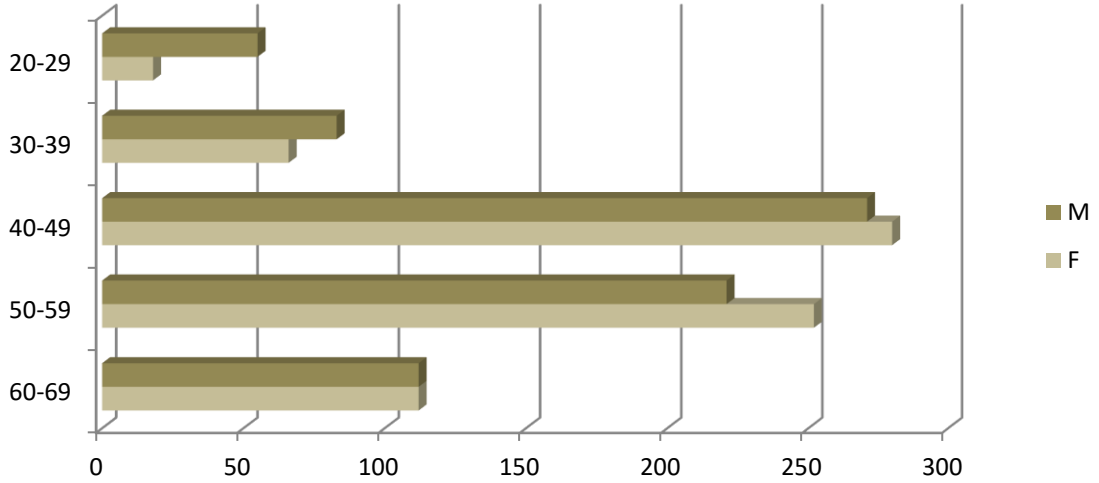
Quadro 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, escalão etário e género

	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: 0	H: 1	H: 31	H: 23	H: 0	H: 0	H: 55
	M: 0	M: 4	M: 4	M: 10	M: 0	M: 0	M: 0	M: 18
	T: 0	T: 4	T: 5	T: 41	T: 23	T: 0	T: 0	T: 73
30-39	H: 0	H: 10	H: 4	H: 50	H: 17	H: 2	H: 0	H: 83
	M: 1	M: 23	M: 8	M: 33	M: 0	M: 0	M: 1	M: 66
	T: 1	T: 33	T: 12	T: 83	T: 17	T: 2	T: 1	T: 149
40-49	H: 9	H: 41	H: 32	H: 121	H: 54	H: 8	H: 6	H: 271
	M: 13	M: 95	M: 85	M: 80	M: 1	M: 3	M: 3	M: 280
	T: 22	T: 136	T: 117	T: 201	T: 55	T: 11	T: 9	T: 551
50-59	H: 11	H: 21	H: 22	H: 135	H: 22	H: 2	H: 8	H: 221
	M: 12	M: 44	M: 82	M: 106	M: 0	M: 1	M: 7	M: 252
	T: 23	T: 65	T: 104	T: 241	T: 22	T: 3	T: 15	T: 473
60-69	H: 4	H: 9	H: 11	H: 83	H: 0	H: 0	H: 5	H: 112
	M: 3	M: 12	M: 33	M: 59	M: 0	M: 2	M: 3	M: 112
	T: 7	T: 21	T: 44	T: 142	T: 0	T: 2	T: 8	T: 224
Total	H: 24	H: 81	H: 70	H: 420	H: 116	H: 12	H: 19	H: 742
	M: 29	M: 178	M: 212	M: 288	M: 1	M: 6	M: 14	M: 728
	T: 53	T: 259	T: 282	T: 708	T: 117	T: 18	T: 33	T: 1470
Nível médio etário	H: 53	H: 48	H: 50	H: 49	H: 41	H: 45	H: 53	H: 48
	M: 50	M: 47	M: 51	M: 50	M: 46	M: 52	M: 54	M: 50
	51	47	51	50	41	48	54	49

No que se refere aos/às Assistentes Operacionais, o grupo profissional mais representativo do efetivo global, apurou-se um nível médio etário de 50 anos, com a redução de 1 ano relativamente a 2020, enquanto nos Assistentes Técnicos/as, com segunda maior representatividade, e com um valor de 51 anos, registou-se o oposto, com o aumento de 1 ano comparativamente com o ano anterior. Por sua vez, os/as Outros/as[1] evidenciaram os valores médios etários mais elevados, com 54 anos, enquanto os/as Bombeiros/as registaram os valores médios etários mais reduzidos, com 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 37,5% do efetivo global, ao passo que os/as trabalhadores/as com idades situadas entre os 20 e os 29 anos somam apenas 5% 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 (Educadores/as de Infância, entre outros/as, assim como pessoal em Comissão de Serviço, pertencente aos Gabinetes de Apoio à Presidência e Vereação) e pelos Fiscais.

O nível médio etário constatado entre ambos os sexos foi muito aproximado, registando os homens uma idade média de 48 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 271 homens e 280 mulheres.

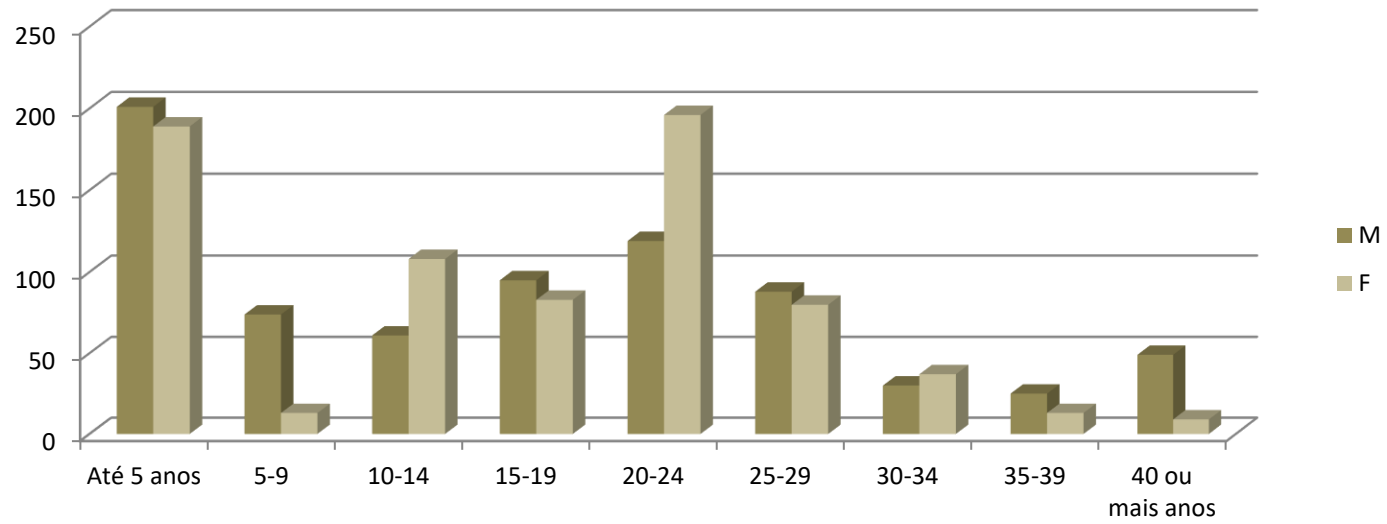
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

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: 15	H: 17	H: 152	H: 12	H: 1	H: 3	H: 201
	M: 2	M: 56	M: 34	M: 96	M: 0	M: 0	M: 1	M: 189
	T: 3	T: 71	T: 51	T: 248	T: 12	T: 1	T: 4	T: 390
5 - 9	H: 1	H: 12	H: 4	H: 35	H: 20	H: 0	H: 2	H: 74
	M: 0	M: 4	M: 2	M: 5	M: 0	M: 2	M: 0	M: 13
	T: 1	T: 16	T: 6	T: 40	T: 20	T: 2	T: 2	T: 87
10 - 14	H: 3	H: 12	H: 8	H: 35	H: 0	H: 2	H: 1	H: 61
	M: 5	M: 29	M: 20	M: 53	M: 0	M: 0	M: 1	M: 108
	T: 8	T: 41	T: 28	T: 88	T: 0	T: 2	T: 2	T: 169
15 - 19	H: 4	H: 12	H: 6	H: 33	H: 36	H: 4	H: 0	H: 95
	M: 8	M: 26	M: 22	M: 26	M: 1	M: 0	M: 0	M: 83
	T: 12	T: 38	T: 28	T: 59	T: 37	T: 4	T: 0	T: 178
20 - 24	H: 5	H: 13	H: 16	H: 59	H: 19	H: 2	H: 5	H: 119
	M: 10	M: 34	M: 65	M: 82	M: 0	M: 2	M: 3	M: 196
	T: 15	T: 47	T: 81	T: 141	T: 19	T: 4	T: 8	T: 315
25 - 29	H: 6	H: 9	H: 7	H: 39	H: 22	H: 3	H: 2	H: 88
	M: 2	M: 14	M: 37	M: 21	M: 0	M: 0	M: 6	M: 80
	T: 8	T: 23	T: 44	T: 60	T: 22	T: 3	T: 8	T: 168
30 - 34	H: 1	H: 3	H: 4	H: 13	H: 7	H: 0	H: 2	H: 30
	M: 1	M: 9	M: 21	M: 4	M: 0	M: 0	M: 2	M: 37
	T: 2	T: 12	T: 25	T: 17	T: 7	T: 0	T: 4	T: 67
35 - 39	H: 2	H: 1	H: 2	H: 17	H: 0	H: 0	H: 3	H: 25
	M: 1	M: 3	M: 8	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 13
	T: 3	T: 4	T: 10	T: 17	T: 0	T: 1	T: 3	T: 38
40 ou mais anos	H: 1	H: 4	H: 6	H: 37	H: 0	H: 0	H: 1	H: 49
	M: 0	M: 3	M: 3	M: 1	M: 0	M: 1	M: 1	M: 9
	T: 1	T: 7	T: 9	T: 38	T: 0	T: 1	T: 2	T: 58
Total	H: 24	H: 81	H: 70	H: 420	H: 116	H: 12	H: 19	H: 742
	M: 29	M: 178	M: 212	M: 288	M: 1	M: 6	M: 14	M: 728
	T: 53	T: 259	T: 282	T: 708	T: 117	T: 18	T: 33	T: 1470
Nível médio de antiguidade	H: 22	H: 16	H: 18	H: 15	H: 17	H: 18	H: 22	H: 16
	M: 19	M: 14	M: 20	M: 13	M: 19	M: 24	M: 24	M: 16
	20	15	19	14	17	20	23	16

O quadro anterior permite-nos aferir que o nível médio de antiguidade situou-se em 16 anos, menos 1 ano do que em 2020. Verificou-se também que a maioria dos/as trabalhadores/as detinham uma antiguidade que variava entre os 0 e os 5 anos, representando uma taxa de 26,5% do efetivo global, contrastando com o ano anterior, em que se evidenciou uma predominância dos trabalhadores no nível médio de antiguidade situado entre os 15 e os 19 anos.

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 43,9%, enquanto que entre os 15 – 29 anos de antiguidade se registou uma taxa de concentração de 45% dos efetivos. Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, entre 30 anos ou mais, a taxa percentual correspondente foi de 11,1%.

No que respeita a cada um dos grupos profissionais, registou-se que foram os/as Outros/as (23 anos) a possuir a média de antiguidade mais elevada, seguidos dos/as Dirigentes e Informáticos/as, ambos com uma antiguidade média de 20 anos. Por sua vez, os/as Assistentes Operacionais e os/as Técnicos/as Superiores, com registos médios de 14 e 15 anos, respetivamente, 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 16 anos em ambos os géneros, que representa uma redução de 2 anos no que concerne aos homens e o mesmo registo, relativamente às mulheres.

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 39,8% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, 31,2% detinham o 12.º ano ou equivalente, 26,3% terminaram o ensino superior e 2,8% o 11.º ano, sem se salientar alterações significativas relativamente ao ano anterior.

Os trabalhadores do sexo masculino encontravam-se em maioria nos vários graus de habilitações literárias até ao nível do 9.º ano de escolaridade, assim como no Bacharelato, com uma expressão de 51,6%. Enquanto que 70,7% dos elementos do sexo feminino encontravam-se em predominantemente no total dos restantes graus de escolaridade.

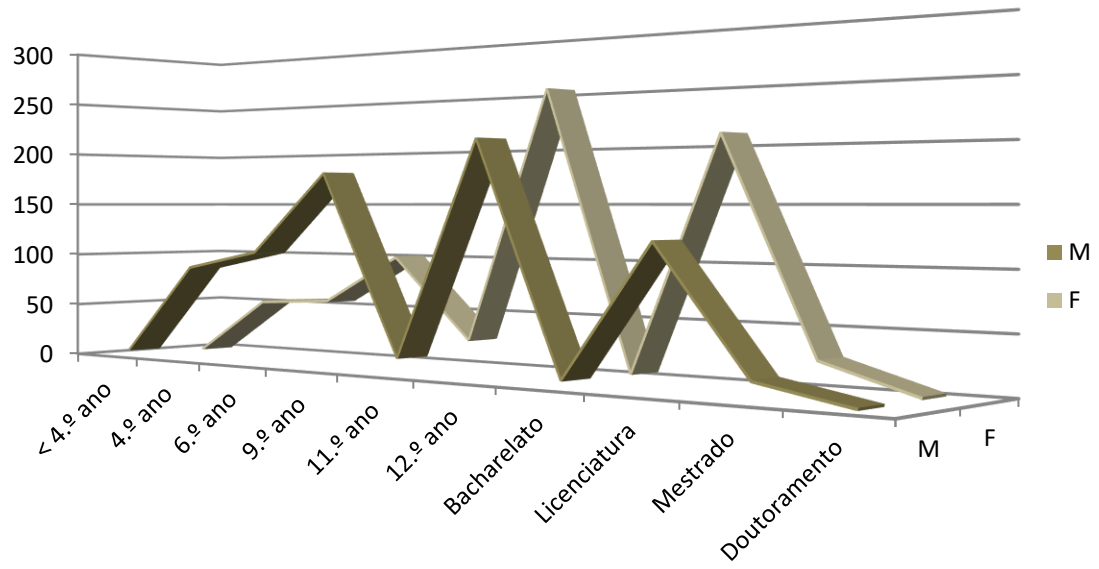
No que se refere aos/às trabalhadores/as com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, observou-se uma representatividade de 0,3% da população efetiva. Por outro lado, constatou-se que a maioria dos/as trabalhadores/as continua a deter o 12.º ano de escolaridade, com uma representatividade de 31,2%.

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: 5	H: 0	H: 0	H: 0	H: 5
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5
4 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 89	H: 0	H: 0	H: 0	H: 89
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 51	M: 0	M: 0	M: 1	M: 52
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 140	T: 0	T: 0	T: 1	T: 141
6 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 103	H: 2	H: 0	H: 0	H: 105
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 54	M: 0	M: 0	M: 0	M: 56
	T: 0	T: 0	T: 2	T: 157	T: 2	T: 0	T: 0	T: 161
9.º ano ou equivalente	H: 0	H: 0	H: 6	H: 147	H: 17	H: 1	H: 7	H: 178
	M: 0	M: 0	M: 17	M: 82	M: 0	M: 0	M: 1	M: 100
	T: 0	T: 0	T: 23	T: 229	T: 17	T: 1	T: 8	T: 278
11.º ano	H: 0	H: 0	H: 4	H: 3	H: 7	H: 0	H: 1	H: 15
	M: 0	M: 0	M: 20	M: 3	M: 0	M: 1	M: 2	M: 26
	T: 0	T: 0	T: 24	T: 6	T: 7	T: 1	T: 3	T: 41
12.º ano ou equivalente	H: 0	H: 1	H: 53	H: 68	H: 73	H: 5	H: 6	H: 206
	M: 0	M: 2	M: 157	M: 85	M: 1	M: 2	M: 5	M: 252
	T: 0	T: 3	T: 210	T: 153	T: 74	T: 7	T: 11	T: 458
Bacharelato	H: 1	H: 3	H: 1	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 6
	M: 0	M: 1	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	M: 2	M: 5
	T: 1	T: 4	T: 2	T: 2	T: 0	T: 0	T: 2	T: 11
Licenciatura	H: 20	H: 67	H: 6	H: 4	H: 14	H: 5	H: 5	H: 121
	M: 27	M: 151	M: 14	M: 12	M: 0	M: 2	M: 3	M: 209
	T: 47	T: 218	T: 20	T: 16	T: 14	T: 7	T: 8	T: 330
Mestrado	H: 2	H: 10	H: 0	H: 0	H: 3	H: 1	H: 0	H: 16
	M: 2	M: 22	M: 1	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 26
	T: 4	T: 32	T: 1	T: 0	T: 3	T: 2	T: 0	T: 42
Doutoramento	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 1	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3
Total	H: 24	H: 81	H: 70	H: 420	H: 116	H: 12	H: 19	H: 742
	M: 29	M: 178	M: 212	M: 288	M: 1	M: 6	M: 14	M: 728
	T: 53	T: 259	T: 282	T: 708	T: 117	T: 18	T: 33	T: 1470

Entre o grupo de efetivos que detinha uma formação superior, registou-se um incremento de 10,9% face a 2020, 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 2021 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

	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 2021, 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 54 anos de idade, menos 1 ano do que em 2020.

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	
25 - 29	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
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:	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
40 - 44	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2
	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	1	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3
45 - 49	H:	0	H:	1	H:	1	H:	0	H:	1	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:	1	T:	2	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	4
50 - 54	H:	0	H:	1	H:	0	H:	1	H:	1	H:	0	H:	0	H:	3
	M:	0	M:	1	M:	2	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	4
	T:	0	T:	2	T:	2	T:	1	T:	1	T:	1	T:	0	T:	7
55 - 59	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	2
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1	T:	0	T:	0	T:	1	T:	3
60 - 64	H:	0	H:	0	H:	1	H:	4	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	7	T:	0	T:	0	T:	0	T:	9
65 - 69	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
Total	H:	0	H:	2	H:	3	H:	9	H:	2	H:	0	H:	0	H:	16
	M:	0	M:	2	M:	5	M:	4	M:	0	M:	1	M:	1	M:	13
	T:	0	T:	4	T:	8	T:	13	T:	2	T:	1	T:	1	T:	29
Nível médio etário	H:	0	H:	51	H:	44	H:	56	H:	49	H:	0	H:	0	H:	53
	M:	0	M:	47	M:	54	M:	63	M:	0	M:	51	M:	59	M:	56
	T:	0	T:	49	T:	50	T:	58	T:	49	T:	51	T:	59	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 (44,8%), com 9 trabalhadores do sexo masculino e 4 do sexo feminino, apresentando um resultado médio etário de cerca de 58 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 60 e 64 anos de idade, totalizando 31% 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 2021 verificou-se um total de 235 trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as, com destaque para as entradas através de Procedimento Concursal, com uma representatividade de 63,8% e um incremento de 240,9%, relativamente ao ano passado. Salienta-se, ainda, que o segundo maior motivo de admissões/regressos se deveu a Outras Situações (que representam regressos após ausência ao serviço por um período superior a 6 meses ou alterações de cargo/carreira), com 75 registos, e uma redução de 24,2%, relativamente a 2020.

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: 5	H: 3	H: 66	H: 13	H: 1	H: 0	H: 88
	M: 0	M: 27	M: 11	M: 23	M: 0	M: 1	M: 0	M: 62
	T: 0	T: 32	T: 14	T: 89	T: 13	T: 2	T: 0	T: 150
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H: 0	H: 1	H: 0	H: 1	H: 1	H: 0	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: 0	T: 1	T: 1	T: 0	T: 0	T: 6
Regresso de licença	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	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
Comissão de serviço	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2
Outras situações	H: 0	H: 3	H: 4	H: 13	H: 3	H: 0	H: 2	H: 25
	M: 0	M: 9	M: 16	M: 22	M: 0	M: 0	M: 3	M: 50
	T: 0	T: 12	T: 20	T: 35	T: 3	T: 0	T: 5	T: 75
Total	H: 1	H: 9	H: 7	H: 80	H: 17	H: 1	H: 2	H: 117
	M: 1	M: 39	M: 27	M: 47	M: 0	M: 1	M: 3	M: 118
	T: 2	T: 48	T: 34	T: 127	T: 17	T: 2	T: 5	T: 235

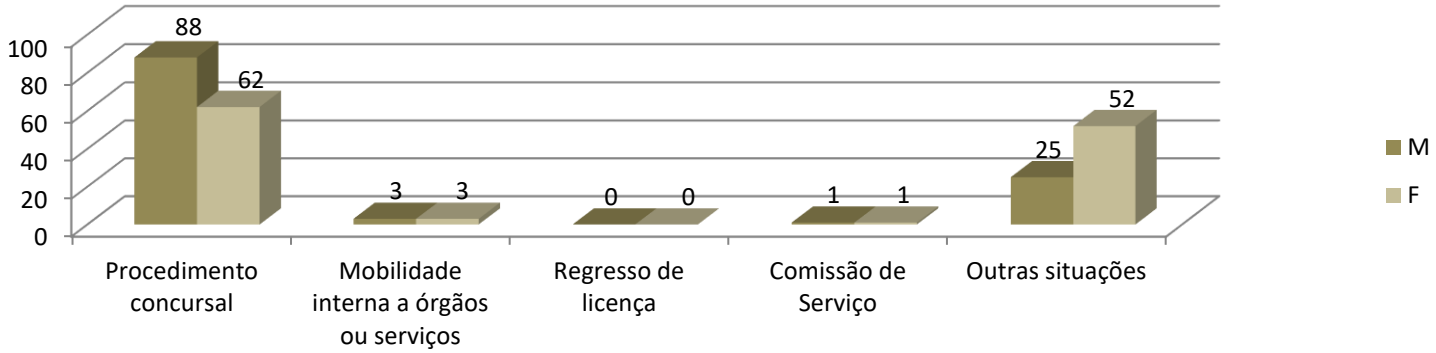
No que respeita às entradas por cargo/carreira é de salientar, novamente, a predominância de admissões/regressos na carreira de Assistente Operacional, com 127 registos, maioritariamente por parte dos homens, somando um total de 80 ingressos.

A distribuição das entradas por género evidenciou totais aproximados por parte dos/as trabalhadores/as de ambos sexos, com 118 registos, por parte das mulheres e 117 admissões de elementos do sexo masculino. Durante no ano anterior os totais de admissões também foram aproximados, com 80 entradas/regressos por parte do sexo feminino e 72 por parte dos homens.

O género masculino teve uma superioridade de admissões/regressos nas carreiras de Assistente Operacional e Bombeiros/as, enquanto o sexo feminino evidenciou-se pelas admissões/regressos nas carreiras de Técnico/a Superior, Assistente Técnico/a e Outros/as. Por outro lado, tanto na carreira de Informática, como nos cargos de Dirigente registou-se a admissão de um 1 elemento de cada um dos sexos, respetivamente.

No que diz respeito ao número de entradas ocorridas durante o ano em análise, verificou-se um acréscimo de 54,6%, comparativamente ao ano passado. Salienta-se, ainda, que durante o ano de 2021 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 145 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 55,2% dos resultados registados.

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

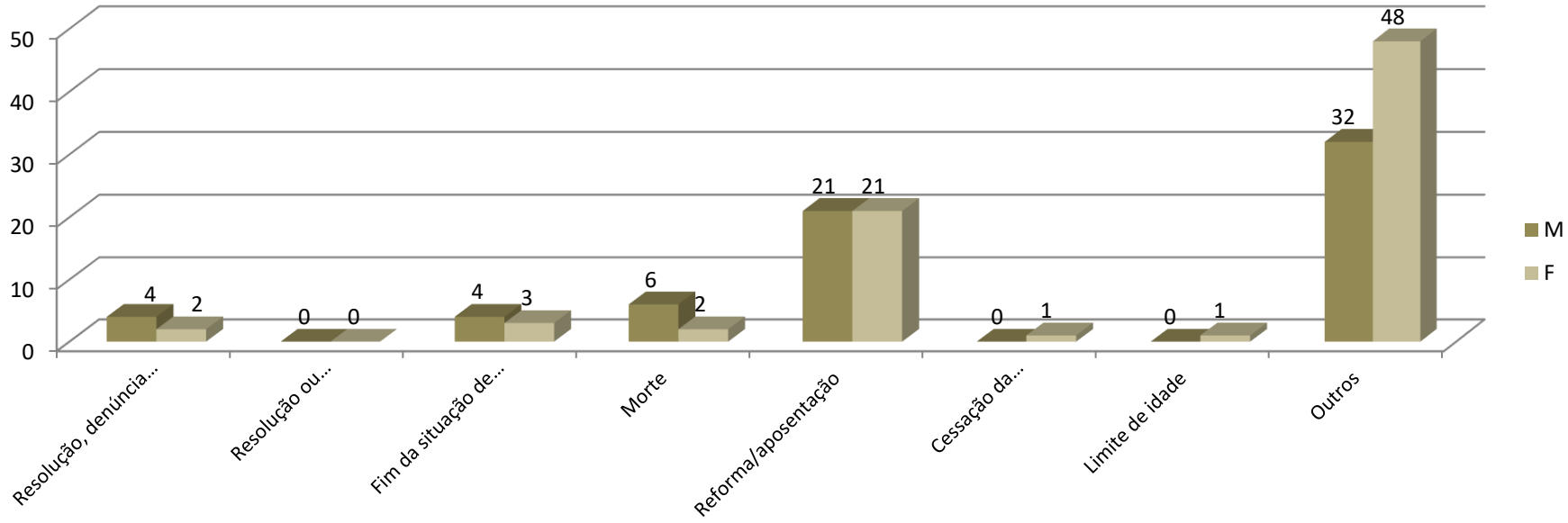
	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
Caducidade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	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
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	H: 0	H: 0	H: 1	H: 2	H: 1	H: 0	H: 0	H: 4
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 2	T: 3	T: 1	T: 0	T: 0	T: 6
Fim de situação de mobilidade interna	H: 0	H: 1	H: 1	H: 1	H: 1	H: 0	H: 0	H: 4
	M: 0	M: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 4	T: 1	T: 1	T: 1	T: 0	T: 0	T: 7
Morte	H: 1	H: 0	H: 1	H: 4	H: 0	H: 0	H: 0	H: 6
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 1	T: 0	T: 1	T: 6	T: 0	T: 0	T: 0	T: 8
Reforma/Aposentação	H: 0	H: 3	H: 1	H: 15	H: 1	H: 1	H: 0	H: 21
	M: 0	M: 2	M: 3	M: 15	M: 0	M: 0	M: 1	M: 21
	T: 0	T: 5	T: 4	T: 30	T: 1	T: 1	T: 1	T: 42
Limite de idade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
Cessação da comissão de serviço	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	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
Outros	H: 1	H: 5	H: 3	H: 13	H: 8	H: 0	H: 2	H: 32
	M: 1	M: 6	M: 12	M: 24	M: 0	M: 0	M: 5	M: 48
	T: 2	T: 11	T: 15	T: 37	T: 8	T: 0	T: 7	T: 80
Total	H: 2	H: 9	H: 7	H: 35	H: 11	H: 1	H: 2	H: 67
	M: 2	M: 11	M: 16	M: 43	M: 0	M: 0	M: 6	M: 78
	T: 4	T: 20	T: 23	T: 78	T: 11	T: 1	T: 8	T: 145

O segundo motivo que originou o maior número de saídas foi a Aposentação, com 43 registos, 1 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 53,8%, seguida pelos/as Assistentes Técnicos/as e Técnicos/as Superiores, que totalizaram 15,9% e 13,8% das saídas/ausências, respetivamente. Por outro lado, as restantes carreiras contabilizaram os menores valores, com um somatório total de 16,6%.

Os trabalhadores do sexo feminino totalizaram os maiores registos de saídas/ausências, com 78 ocorrências, mais 11 registos do que o sexo masculino. Trata-se de uma situação semelhante à do último ano, em que as mulheres tiveram a predominância, com 78 registos, face aos 71 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 2021 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 2021, verificou-se um decréscimo de 2,7%, 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 2021, não foram ocupados 456 postos de trabalho, que estavam previstos no Mapa de Pessoal, maioritariamente, devido à não abertura de procedimento concursal (365) e, também, devido ao facto de existirem procedimentos concursais em desenvolvimento (91).

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:	4	T:	44	T:	65	T:	209	T:	26	T:	12	T:	5	T:	365
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:	16	T:	29	T:	46	T:	0	T:	0	T:	5	T:	91
Total	T:	4	T:	60	T:	94	T:	255	T:	26	T:	12	T:	5	T:	456

Salienta-se, ainda, que a maioria dos postos de trabalho mencionados abrangeram a carreira de Assistente Operacional, com uma representatividade de 55,9%.

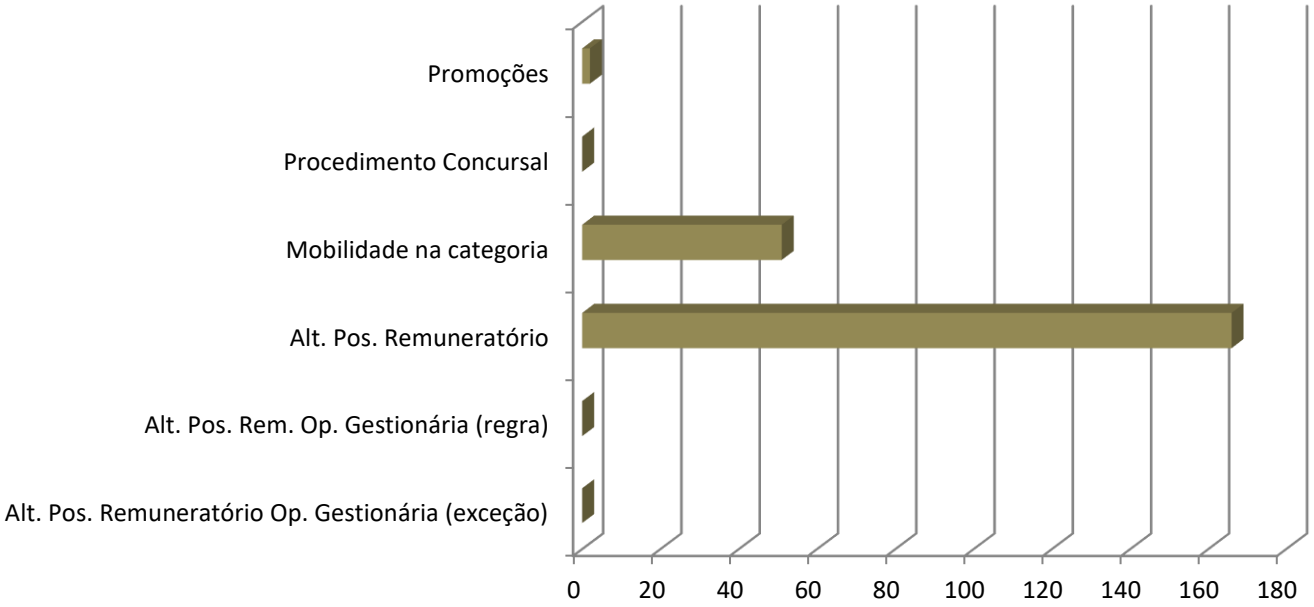
3.4. Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género

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: 2 M: 0 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: 2
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: 1 M: 0 T: 1	H: 0 M: 5 T: 5	H: 16 M: 14 T: 30	H: 11 M: 1 T: 12	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 1 T: 3	H: 0 M: 0 T: 0	H: 30 M: 21 T: 51
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H: 0 M: 0 T: 0	H: 19 M: 34 T: 53	H: 9 M: 38 T: 47	H: 37 M: 23 T: 60	H: 1 M: 0 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 3 M: 2 T: 5	H: 69 M: 27 T: 166
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: 1 M: 0 T: 1	H: 19 M: 39 T: 58	H: 25 M: 52 T: 77	H: 48 M: 24 T: 72	H: 1 M: 0 T: 1	H: 4 M: 1 T: 5	H: 3 M: 2 T: 5	H: 101 M: 118 T: 219

Em 2021 verificaram-se 219 mudanças de situação por cargo/carreira, maioritariamente devido a Alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, com 166 registos, abrangendo 75,8% destas situações. Além disso, observaram-se 51 consolidações da mobilidade na categoria e 2 promoções.

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 215.054 horas, que representam um acréscimo de 6,2% em relação ao ano de 2020, invertendo a tendência evidenciada nesse mesmo ano, onde se tinha observado um decréscimo 17,5%.

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

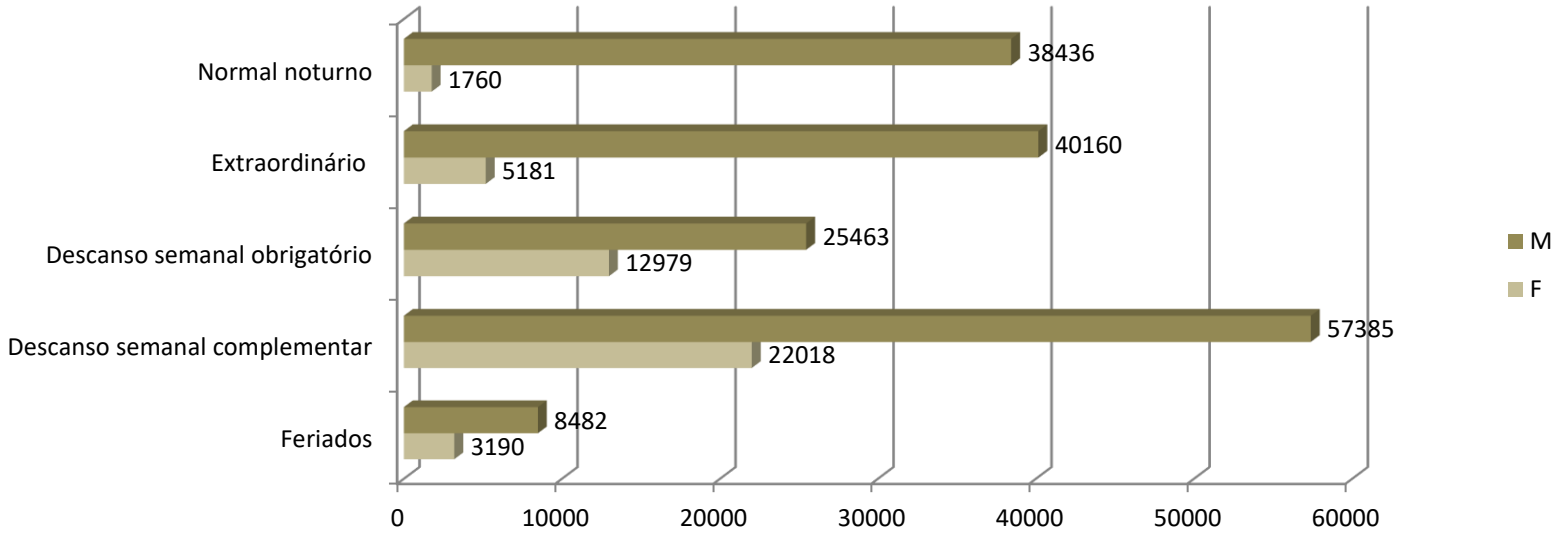
Horário de Trabalho	M	F	Total
Normal noturno	38.436	1.760	40.196
Extraordinário	40.160	5.181	45.341
Descanso semanal obrigatório	25.463	12.979	38.442
Descanso semanal complementar	57.385	22.018	79.403
Feriados	8.482	3.190	11.672
Total	169.926	45.128	215.054

Os registos de trabalho suplementar em períodos de Descanso Semanal Complementar e Extraordinário contabilizaram os maiores valores, com somatórios de, respetivamente, 79.403 e 45.341 horas.

Por outro lado, é nos Feriados que se verifica o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 11.672 horas, valor que representa um aumento de 14,8%.

No que concerne à distribuição por género, os homens continuam a evidenciar-se por terem efetuado 79% das horas de trabalho suplementar realizadas, maioritariamente no período Descanso Semanal Complementar. Por seu lado, as mulheres executaram 21% 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 2021 registou-se uma taxa de absentismo de 9,2%, com um total de 33.544 dias de ausência, o que representa uma diminuição de 8,8% do volume total registado, em comparação com o ano de 2020.

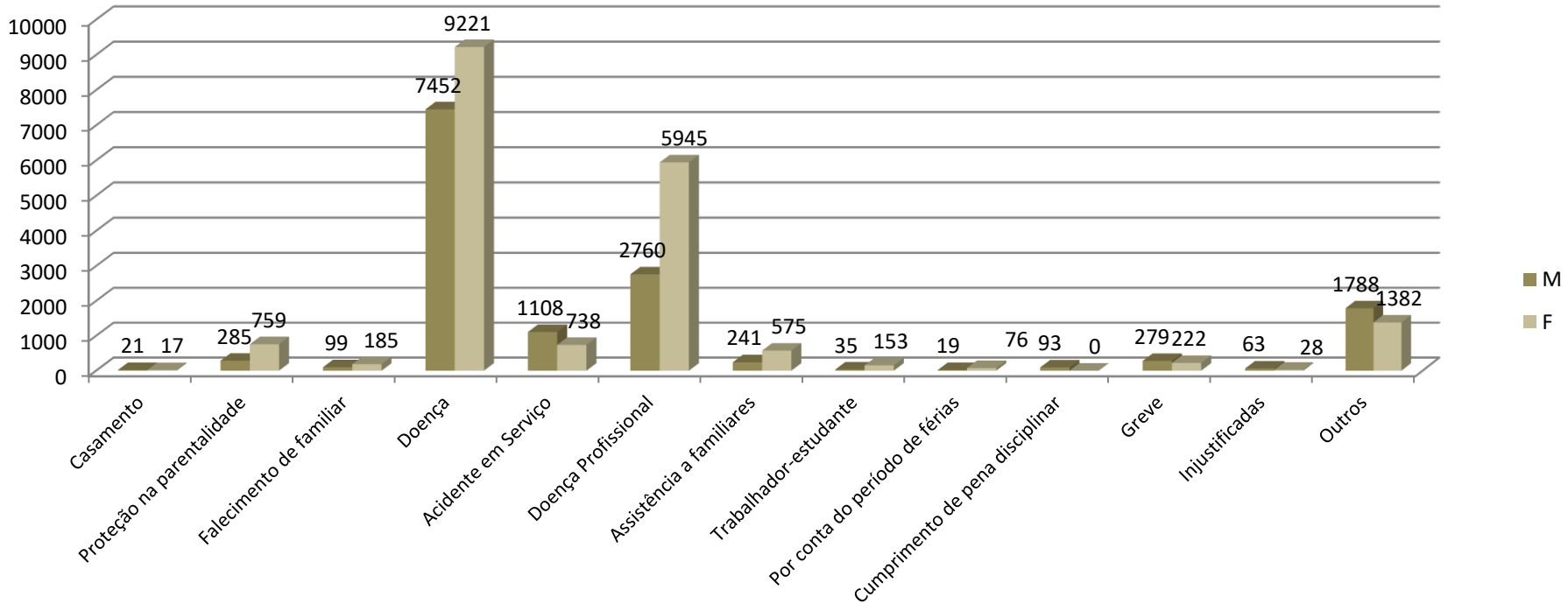
Quadro 14 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por Cargo/Carreira segundo o motivo e género

	Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
Casamento	H:	0	H:	0	H:	0	H:	11	H:	10	H:	0	H:	0	H:	21
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	17	M:	0	M:	0	M:	0	M:	17
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	28	T:	10	T:	0	T:	0	T:	38
Proteção na parentalidade	H:	0	H:	38	H:	23	H:	111	H:	113	H:	0	H:	0	H:	285
	M:	0	M:	509	M:	165	M:	85	M:	0	M:	0	M:	0	M:	759
	T:	0	T:	547	T:	188	T:	196	T:	113	T:	0	T:	0	T:	1044
Falecimento de familiar	H:	8	H:	8	H:	11	H:	60	H:	10	H:	0	H:	2	H:	99
	M:	0	M:	33	M:	74	M:	78	M:	0	M:	0	M:	0	M:	185
	T:	8	T:	41	T:	85	T:	138	T:	10	T:	0	T:	2	T:	284
Doença	H:	49	H:	589	H:	610	H:	4648	H:	1159	H:	21	H:	376	H:	7452
	M:	155	M:	1796	M:	2444	M:	4565	M:	27	M:	5	M:	229	M:	9221
	T:	204	T:	2385	T:	3054	T:	9213	T:	1186	T:	26	T:	605	T:	16673
Acidente em serviço	H:	0	H:	32	H:	28	H:	957	H:	91	H:	0	H:	0	H:	1108
	M:	48	M:	90	M:	190	M:	400	M:	0	M:	0	M:	10	M:	738
	T:	48	T:	122	T:	218	T:	1357	T:	91	T:	0	T:	10	T:	1846
Doença profissional	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2437	H:	323	H:	0	H:	0	H:	2760
	M:	0	M:	0	M:	713	M:	5232	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5945
	T:	0	T:	0	T:	713	T:	7669	T:	323	T:	0	T:	0	T:	8705
Assistência a familiares	H:	0	H:	19	H:	69	H:	121	H:	24	H:	8	H:	0	H:	241
	M:	0	M:	46	M:	413	M:	107	M:	6	M:	0	M:	3	M:	575
	T:	0	T:	65	T:	482	T:	228	T:	30	T:	8	T:	3	T:	816
Trabalhador-estudante	H:	0	H:	13	H:	21	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	35
	M:	18	M:	10	M:	56	M:	52	M:	0	M:	0	M:	17	M:	153
	T:	18	T:	23	T:	77	T:	53	T:	0	T:	0	T:	17	T:	188
Por conta do período de férias	H:	0	0	13	0	4	0	1	0	0	0	0	0	1	H:	19
	M:	0	0	26	0	39	0	10	0	0	0	0	0	1	M:	76
	T:	0	0	39	0	43	0	11	0	0	0	0	0	2	T:	95
Cumprimento de pena disciplinar	H:	0	H:	14	H:	0	H:	0	H:	79	H:	0	H:	0	H:	93
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	14	T:	0	T:	0	T:	79	T:	0	T:	0	T:	93
Greve	H:	11	H:	14	H:	17	H:	229	H:	0	H:	4	H:	4	H:	279
	M:	5	M:	53	M:	41	M:	119	M:	0	M:	0	M:	4	M:	222
	T:	16	T:	67	T:	58	T:	348	T:	0	T:	4	T:	8	T:	501
Injustificadas	H:	0	H:	0	H:	0	H:	57	H:	6	H:	0	H:	0	H:	63
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	28	M:	0	M:	0	M:	0	M:	28
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	85	T:	6	T:	0	T:	0	T:	91
Outros	H:	21	H:	102	H:	104	H:	1518	H:	10	H:	1	H:	32	H:	1788
	M:	21	M:	101	M:	368	M:	868	M:	0	M:	1	M:	23	M:	1382
	T:	42	T:	203	T:	472	T:	2386	T:	10	T:	2	T:	55	T:	3170
Total	H:	89	H:	842	H:	887	H:	10151	H:	1825	H:	34	H:	415	H:	14243
	M:	247	M:	2664	M:	4503	M:	11561	M:	33	M:	6	M:	287	M:	19301
	T:	336	T:	3506	T:	5390	T:	21712	T:	1858	T:	40	T:	702	T:	33544

O motivo de ausência por Doença voltou a ser a principal causa de absentismo, com 49,7% do somatório total de ausências, representando um aumento de 9,7%, relativamente aos valores registados em 2020.

As ausências devido a Doença Profissional surgem como a segunda principal causa de absentismo, com 26%, salientando-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 88,1%, 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 21.712, o que representa 64,7% 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 31 faltas por ano (menos 7 dias do que 2020).

A média mais baixa de absentismo registada incidiu no grupo de pessoal da Informática, com cerca de 2 faltas anuais e representando uma diminuição de cerca de 7 dias face ao ano anterior.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se um registo de 19.301 dias de ausência no sexo feminino, face a 14.243 dias de faltas por parte dos elementos do sexo masculino, o que se traduz em taxas de absentismo de 10,7% e de 7,7%, respetivamente. Com estes valores observámos um acréscimo de 2.691 registos no que respeita às mulheres e um aumento de 556 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 devido a faltas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante, com uma supremacia das mulheres de 81,4%. Por sua vez, os registos mais equativos ocorreram nas ausências por Doença, com um valor aproximado por parte de ambos sexos, totalizando uma diferença de 10,6%, 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 2020.

5. ENCARGOS COM O PESSOAL

5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano

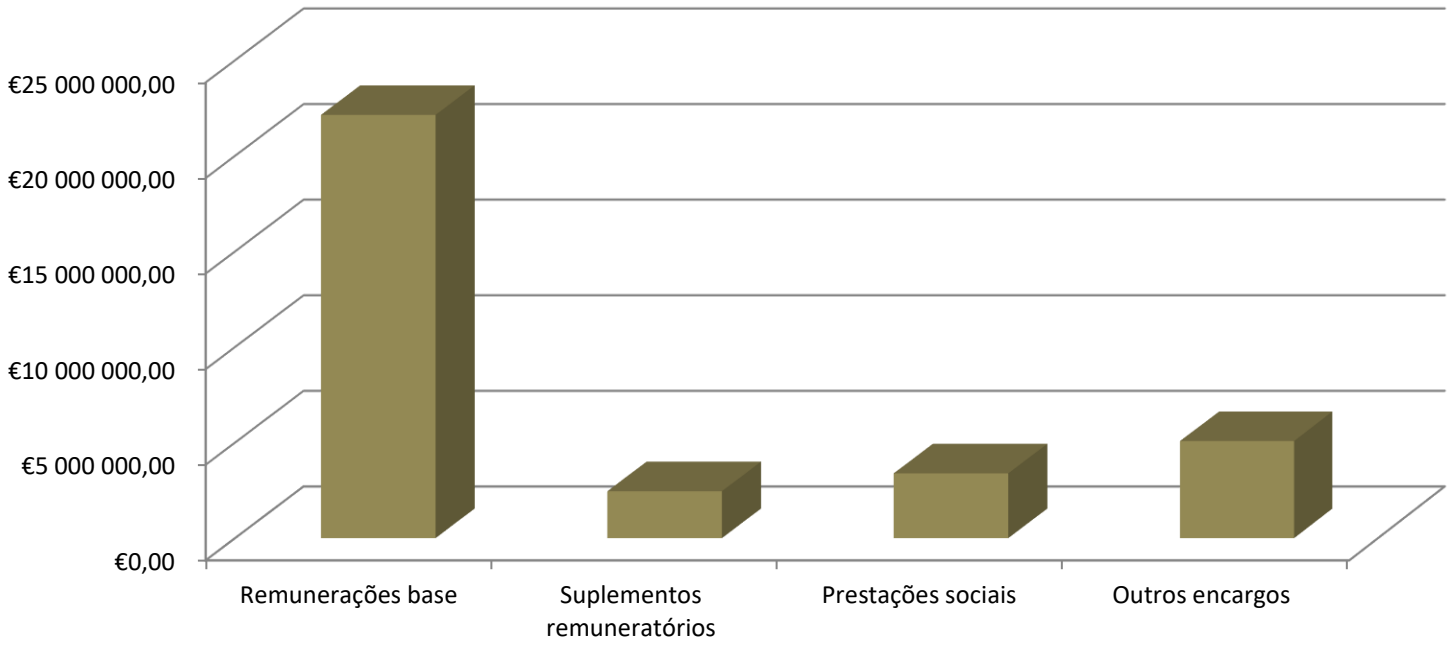
A despesa com o pessoal ao serviço do Município contabilizou um total de 33.057.453,03€, sendo que as Remunerações Base representam 67% do total de encargos com pessoal durante o ano, com um somatório de 22.138.383,18€, seguidas dos Outros encargos com pessoal, que totalizaram 15,4%, com uma despesa de 5.078.858,41€.

Quadro 15 – Total de encargos com pessoal durante o ano

		Valor (euros)
Remunerações base	T:	22.138.383,18€
Suplementos remuneratórios	T:	2.452.853,66€
Prémios de desempenho	T:	0,00€
Prestações sociais	T:	3.387.357,78€
Outros encargos com pessoal	T:	5.078.858,41€
Total	T:	33.057.453,03€

Saliente-se, ainda, que em relação às despesas médias mensais gerais do Município de Setúbal, registou-se um valor de 2.754.787,75€. E, no que diz respeito aos gastos com cada um/a dos/as trabalhadores/as, apurou-se um valor médio anual de 22.488.06€, menos 0,5% do que em 2020.

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 5,2 vezes mais elevado do que o mais baixo. Além disso, verificou-se que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2021, para 1.075,72€, face aos 1.039,54€ apurados em 2020.

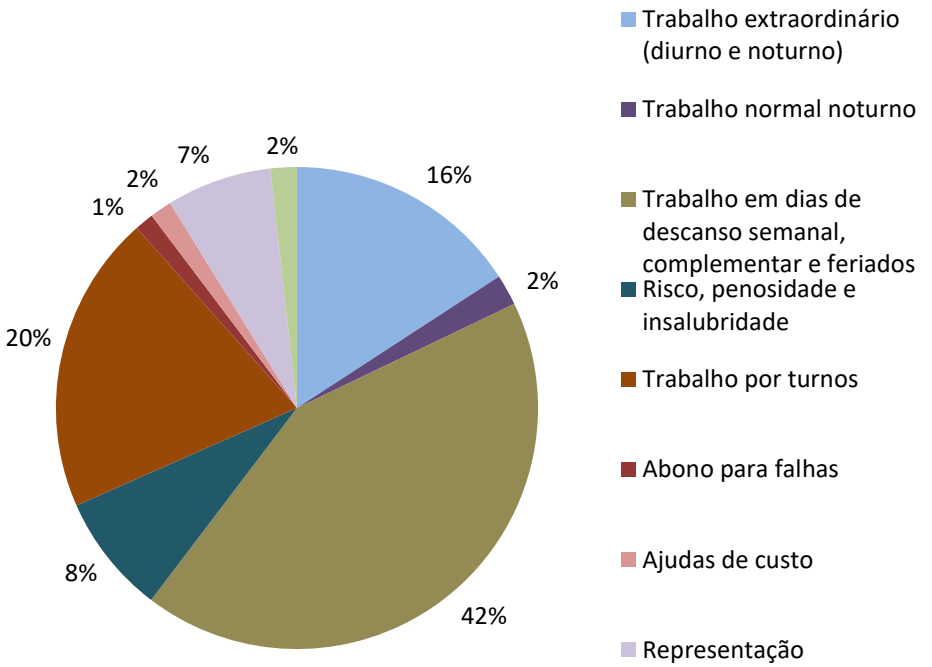
5.2. Suplementos remuneratórios

O somatório das verbas despendidas em suplementos remuneratórios foi de 2.452.853,66€, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, com uma representatividade 42,4%.

Quadro 16 – Suplementos remuneratórios

		Valor (euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T:	388.057,09€
Trabalho normal noturno	T:	50.720,95€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	1.041.193,68€
Disponibilidade permanente	T:	0,00€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T:	0,00€
Risco, penosidade e insalubridade	T:	197.094,31€
Fixação na periferia	T:	0,00
Trabalho por turnos	T:	491.906,59€
Abono para falhas	T:	31.407,17€
Participação em reuniões	T:	0,00€
Ajudas de custo	T:	35.990,30€
Representação	T:	173.129,11€
Secretariado	T:	0,00€
Outros suplementos remuneratórios	T:	43.354,46€
Total	T:	2.452.853,66 €

Gráfico 13 – Suplementos remuneratórios



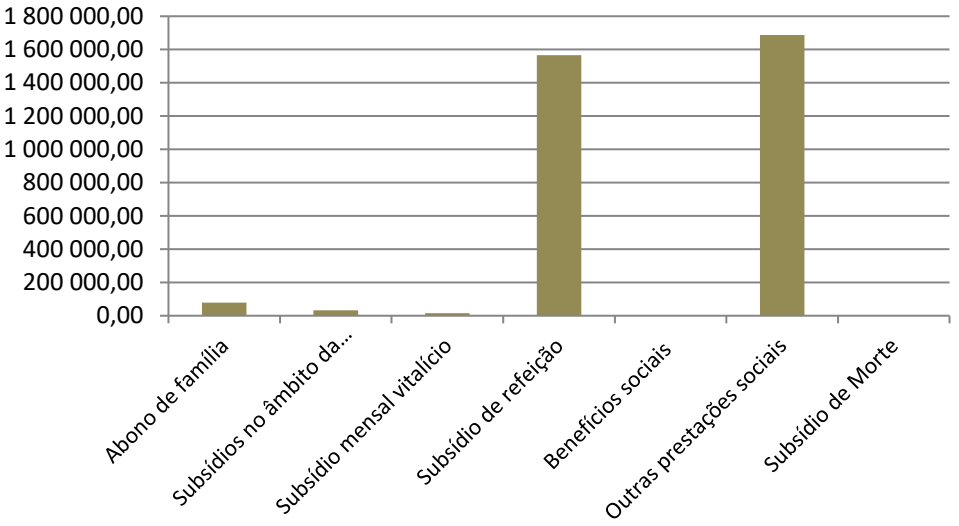
5.3. Prestações Sociais

As prestações sociais pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 3.387.357,78€, sendo que a maior expressão da despesa incindiu nas rúbricas Outras prestações sociais e Subsídio de Refeição, com gastos de 1.687.206,44€ e 1.565.766,81€, respetivamente. Comparativamente com o ano passado, assistiu-se a uma redução de 10,1% neste tipo de encargos.

Quadro 17 – Prestações Sociais

		Valor (euros)
Abono de família	T:	78.225,52€
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T:	33.345,40€
Subsídio de educação especial	T:	0,00€
Subsídio mensal vitalício	T:	15.632,32€
Subsídio de refeição	T:	1.565.766,81€
Subsídio de funeral	T:	0,00€
Subsídio por morte	T:	2.632,86€
Benefícios sociais	T:	4.548,43€
Outras prestações sociais	T:	1.687.206,44€
Total	T:	3.387.357,78€

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 4.548,43€ 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:	4.548,43€
Apoio socioeconómico	T:	0,00€
Outros benefícios sociais	T:	0,00€
Total	T:	**4.548,43€**

6. SAÚDE OCUPACIONAL

6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho

No ano de 2021 contabilizaram-se 73 acidentes em serviço, representando um acréscimo de 17,7% face a 2020, sendo que 66 dos quais ocorreram no local de trabalho e 7 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*)					
		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
Número total de acidentes	H	41	-	-	-	0	41	2	-	-	-	0	2
	M	25	-	-	-	0	25	5	-	-	-	0	5
	Total	66	-	-	-	0	66	7	-	-	-	0	7
Número de Acidentes com baixa	H	-	3	25	6	0	34	-	0	1	1	-	2
	M	-	4	13	3	0	20	-	0	3	2	-	5
	Total	-	7	38	9	0	54	-	0	4	3	-	7
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano	H	-	10	314	329	0	653	-	0	63	35	-	98
	M	-	8	128	148	0	284	-	0	33	116	-	149
	Total	-	18	442	477	0	937	-	0	96	151	-	247
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	-	3	0	319	0	322	-	3	0	0	-	3
	M	-	0	0	174	0	174	-	0	0	38	-	38
	Total	-	3	0	493	0	496	-	3	0	38	-	41

Entre os acidentes ocorridos no local de trabalho, 81,8% originaram perda de dias com baixa médica, dos quais 70,4% 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 12 sinistros, o que representa um acréscimo de 33,3% face a 2020.

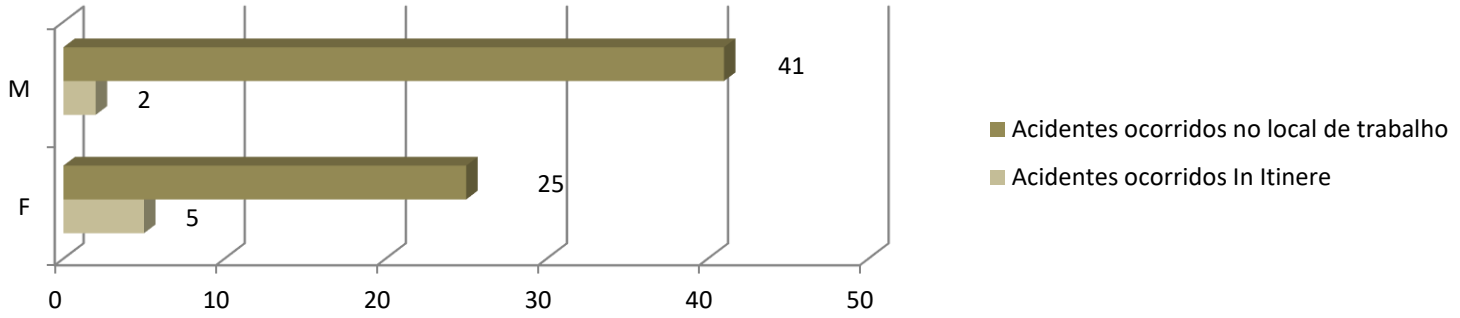
De realçar que, de entre os 66 acidentes ocorridos no local de trabalho, os homens contabilizaram 62,1% das ocorrências, face aos 37,9% registados pelas mulheres, uma tendência semelhante à do ano anterior, em que o sexo masculino também obteve predominância, com 59,3% do total dos registos assinalados.

Quanto aos acidentes "*In Itinere*", constatou-se que a totalidade dos mesmos deram origem a perda de dias com baixa, evidenciando-se que 4 dos quais tiveram períodos de ausência compreendidos entre 4 a 30 dias e que 3 dos mesmos originaram registos de absentismo superiores a 30 dias.

No que concerne aos 1.184 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano, 937 foram suscitados por acidentes verificados no local de trabalho. Por outro lado, 247 ocorreram em função de sinistros provocados durante o percurso para o serviço. Tais valores permitiram concluir que houve uma média de 19,4 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 2020 foi de 18,9 dias.

Relativamente ao ano anterior, constatou-se um aumento de 20,6% do total de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano. Além disso, observou-se uma média de cerca de 17 dias perdidos por cada sinistro sucedido no local de trabalho (menos 3 dias do que em 2020) e de cerca de 35 dias por cada acidente ocorrido durante o percurso para o serviço (mais 23 dias do que no ano transato).

Gráfico 15 – Distribuição dos acidentes ocorridos por sexo



Ao analisarmos o número total de acidentes por género, percebemos que o sexo masculino sofreu mais 13 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 431 ocorrências comparativamente às mulheres.

De referir que, como método de prevenção e sensibilização, foram ministradas 42 ações de formação de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em que participaram 364 trabalhadores/as. Em comparação com o ano de 2020, foi registado um decréscimo de 24 de ações de formação e sensibilização nestas matérias, que também contaram com a presença de menos 278 participantes, face ao ano anterior.

Ao nível da descrição dos custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais, foram despendidos 195,707,14€, dos quais 63.385,94€, respeitantes a encargos com a Estrutura de medicina e segurança no trabalho e medicamentos, 21.286,72€ para a realização de exames médicos e 111.034,48€ para aquisição de Equipamentos de Proteção.

6.2. Atividades de Medicina do Trabalho

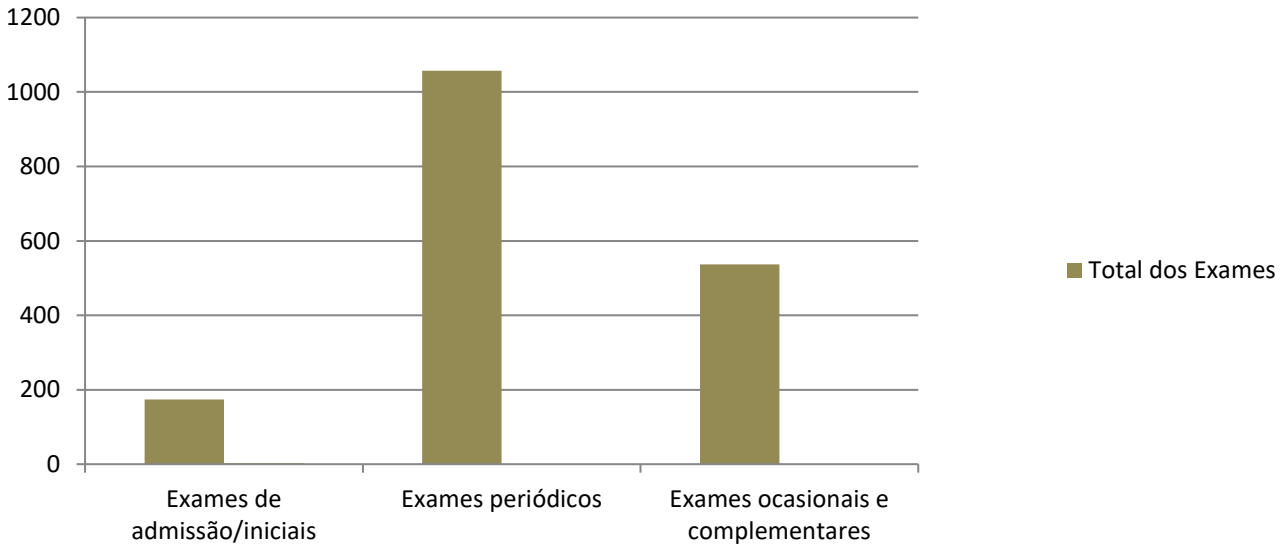
No decorrer do ano de 2021 realizaram-se 1.768 exames no âmbito da medicina do trabalho, os quais tiveram um custo de 21.286,72€. O número de exames realizados tem vindo a sofrer variações, verificando-se este ano a realização de menos 29 exames, uma tendência contrária à variação ocorrida no ano passado.

Quadro 20 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

	Número		Total (euros)
		Total	Total
Total dos exames médicos efetuados	T:	1.768	21.286,72€
Exames de admissão/iniciais	T:	174	2.094,96€
Exames periódicos	T:	1.057	12.726,28€
Exames ocasionais e complementares	T:	537	6.465,48€
Exames de cessação de funções	T:	0	0,00 €
Despesas com medicina no trabalho			63.385,94 €
Visitas aos postos de trabalho	T:	0	

Como se constata através do quadro acima, a maioria de exames foram de caráter periódico, com 1.057 ocorrências, verificando-se ainda a realização de 537 exames ocasionais/complementares e 174 exames de admissão/iniciais, que contabilizaram os registos mais baixos. Além disso, constatou-se que o preço médio por cada exame realizado foi de 12,04€, o que corresponde, exatamente, ao mesmo valor apurado em 2020.

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 2021 verificou-se o total de 4 trabalhadores/as abrangidos/as por casos de incapacidade declarados por via de acidente de trabalho, menos 55 situações apuradas do que no ano anterior.

Ao analisarmos estes casos, decorrentes durante o ano, constatou-se que a totalidade dos mesmos originaram um tipo de Incapacidade Permanente Parcial. Comparativamente ao ano anterior, verificou-se o surgimento de mais 1 caso de incapacidade originado 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:	4
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária absoluta	T:	0
Casos de incapacidade temporária parcial	T:	0
Total	T:	4

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 40 casos provocados por agentes físicos e 1 caso originado por doença infeciosa e parasitária durante o ano em análise, o que representa uma diminuição de 83 situações desta natureza, relativamente ao ano anterior, uma tendência que contraria os dados observados em 2020, em que se registou um acréscimo de 275,8%.

Importa ainda assinalar, que no ano de 2021 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, uma vez que esta comissão não se encontra constituída.

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 houve 14 trabalhadores abrangidos neste âmbito, através de formação profissional.

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:	14
Adaptação ao posto de trabalho	T:	0
Alteração do regime de horário de trabalho	T:	0
Mobilidade interna	T:	0
Total	T:	14

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Ações de Formação

Durante o ano de 2021 realizaram-se 89 ações de formação, o que representa um acréscimo de 97,8% 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:	31	T:	0	T:	0	T:	0
Externas	T:	42	T:	13	T:	2	T:	1
Total	T:	73	T:	13	T:	2	T:	1

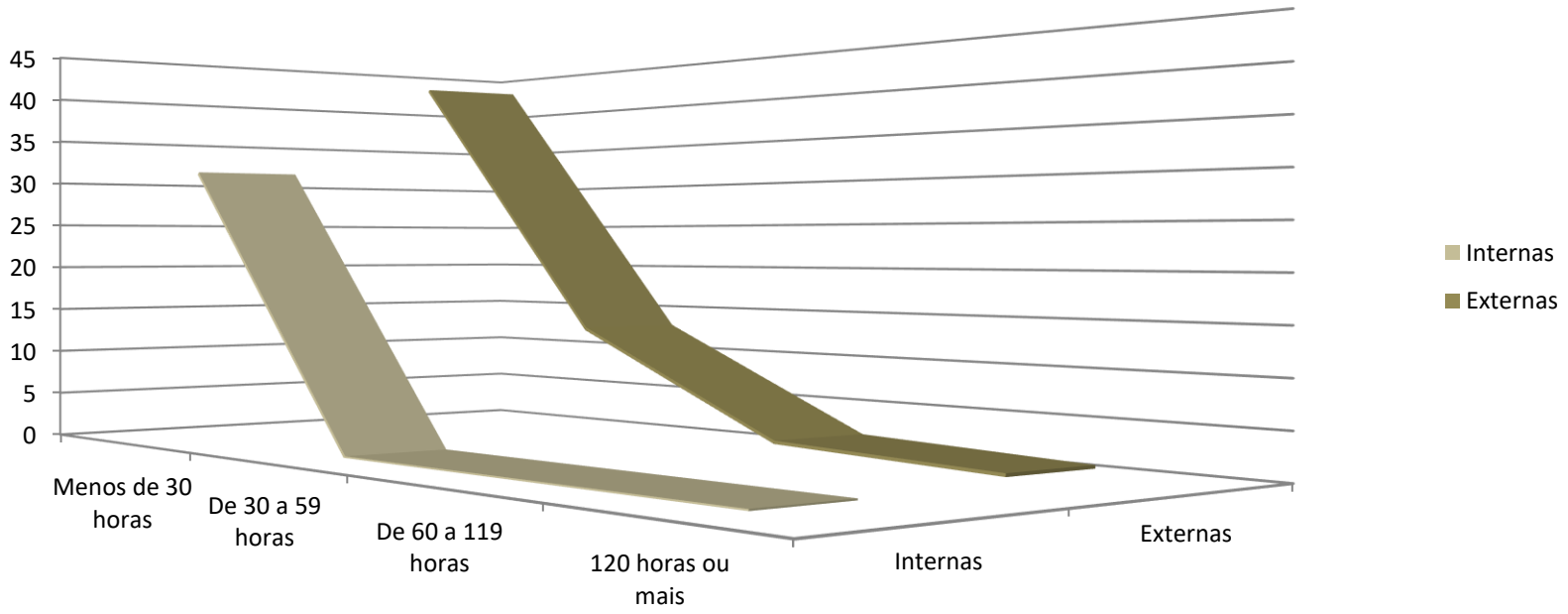
Do total de ações de formação profissional realizadas, 31 foram de carácter interno e 58 de foro externo, o que em termos percentuais, representa um incremento de 138,5% no caso da formação interna e um aumento de 81,3% em relação à formação externa, face a 2020. Ainda em relação às ações de carácter interno e externo apurou-se uma diferença de 27 sessões, com preponderância para as de foro externo, situação idêntica à do ano anterior.

Tal como em 2020, a grande maioria das ações de formação realizadas teve uma carga horária inferior a 30 horas, somando um total de 82%, expressas em 73 ações.

No que se refere aos custos, gastou-se 44.962,57€ com a realização de formação profissional, sendo na sua totalidade despendidos em ações de formação externa. Comparativamente a 2020, o total de custos com ações de formação profissional aumentou em 37.270,13€.

Calculada a média, terão sido gastos cerca de 505,19€ por cada curso ministrado, mais 334,25€ 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 587 participações em ações de formação, 280 resultaram de frequência de ações de formação interna e 307 do foro externo, revelando uma taxa de participação de 39,9% e um acréscimo de 111,2% face às presenças assinaladas em 2020.

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

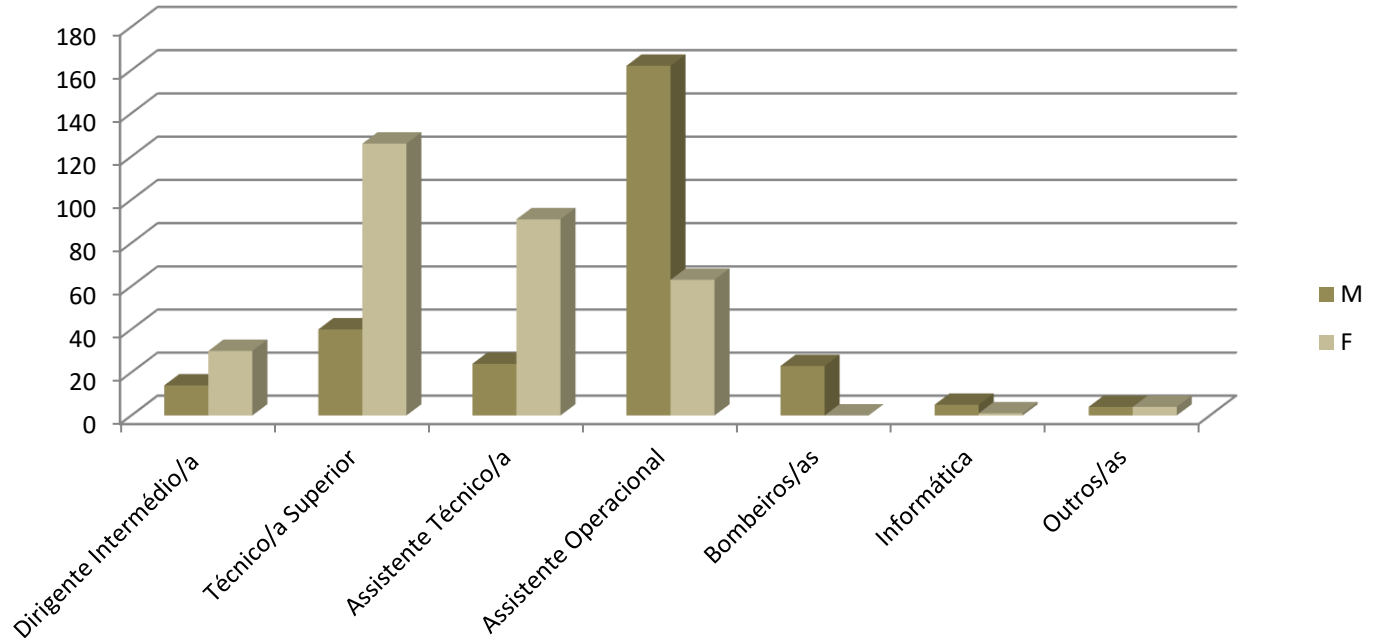
Grupo Profissional	N.º de participantes				Total
	Ações Internas		Ações Externas		
	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio /a	0	1	14	29	44
Técnico/a Superior	11	55	29	71	166
Assistente Técnico/a	6	25	18	66	115
Assistente Operacional	117	50	45	13	225
Bombeiros/as	13	0	10	0	23
Informática	1	0	4	1	6
Outros/as	1	0	3	4	8
Total	149	131	123	184	587

Ao nível das ações de formação interna, que contaram com a presença média de cerca de 9 participantes, através de grupos constituídos por 5 homens e 4 mulheres, pôde observar-se que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais participativo com 167 presenças, tal como em 2020.

No que concerne às ações de carácter externo, a média de presenças por ação foi de cerca de 5 participantes, em turmas constituídas por 2 homem e 3 mulheres, tendo sido registado um maior número de presenças por parte dos/as Técnicos/as Superiores, com 100 presenças.

Relativamente à presença por género, nos referidos cursos de formação profissional, constatou-se que o sexo feminino registou mais participações que o sexo feminino, com uma diferença de 43 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 587 participações nas referidas 89 ações de formação profissional, apurou-se um total de 12.181 horas despendidas por parte dos vários grupos profissionais/cargos ao serviço da Câmara Municipal de Setúbal, o que confere uma média de cerca de 21 horas por cada participação, correspondente a mais 12 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	0	25	1.299	3.037	4.361
Técnico/a Superior	153	643	585	1272	2.653
Assistente Técnico/a	81	305	471	1565	2.422
Assistente Operacional	386	330	757	317	1.790
Bombeiros/as	39	0	792	0	831
Informática	21	0	36	2	59
Outros/as	3	0	6	56	65
Total	683	1.303	3.946	6.249	12.181

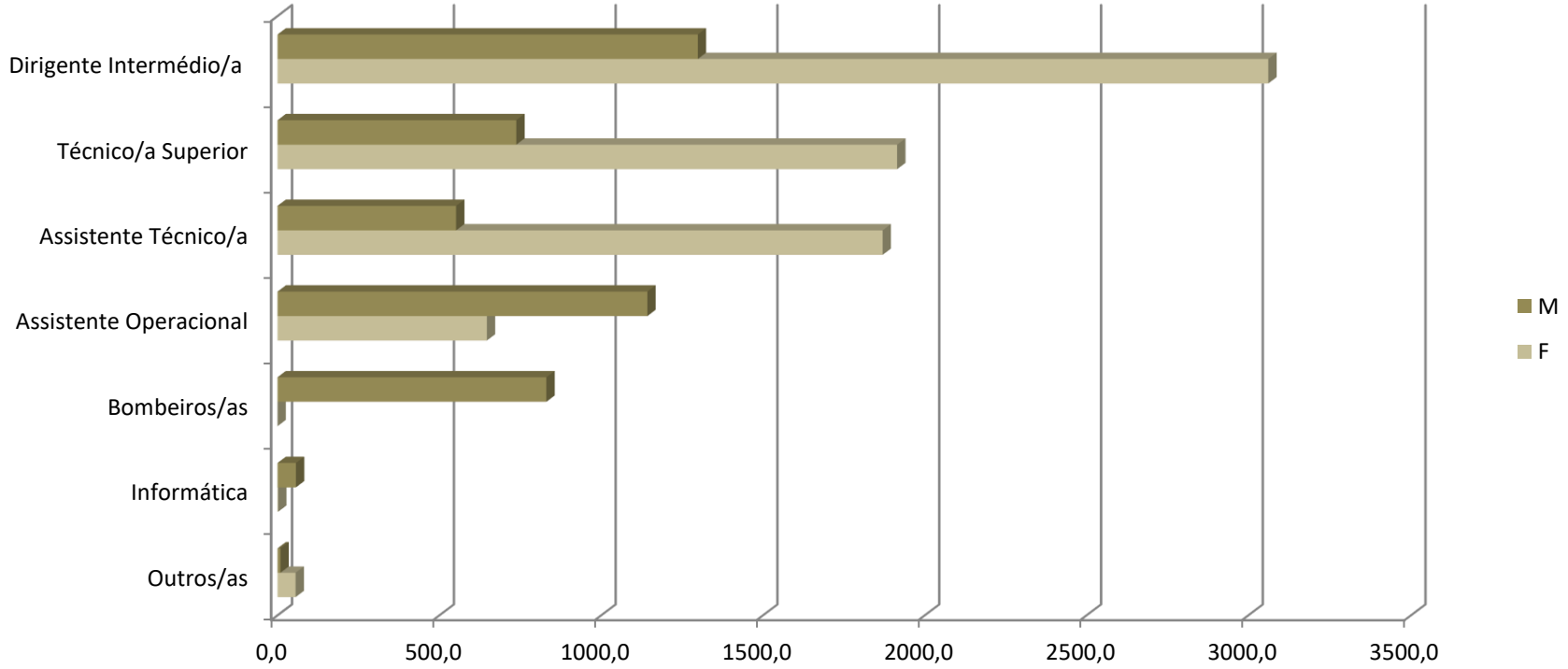
Entre as presenças de foro interno, foram os/as Técnicos/as Superiores e os/as Assistentes Operacionais que registaram o maior número horas despendidas em formação, com os respetivos somatórios de 796 e 716 horas. Enquanto que, os/as trabalhadores/as inseridos/as nos grupos profissionais/cargos dos/as Outros/as e dos/as Informáticos/as foram os/as que contabilizaram os níveis mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 3 e 21 horas, respetivamente.

Em termos médios, constatou-se que foram os/as Dirigentes Intermédios/as que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com 25 horas, seguidos/as dos/as Informáticos/as, com 21 horas.

Contrariamente, os/as Bombeiros/as e os/as Outros/as foram os/as que totalizam o menor número médio de horas despendidas em formação interna, com 3 horas por cada participação, em ambos os casos.

No plano externo, os/as Dirigentes Intermédios/as e os/as Assistentes Técnicos foram os grupos profissionais que registaram um maior número de horas aplicado em ações de formação, com os respetivos somatórios de 4.336 e 2.036 horas. Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos na carreira de Informática assinalaram os menores registos, totalizando 38 horas, seguidos dos/as Outros/as, com 62 horas.

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



Em relação à média de horas despendidas por cada grupo profissional/cargo, ao nível externo, existe uma primazia por parte dos/as Dirigentes Intermédios/as, que totalizaram cerca de 101 horas. Pelo contrário, os/as Informáticos/as registaram o valor médio mais reduzido, com cerca de 8 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 7.552 e 4.629 horas. Em relação ao cálculo médio de horas despendidas por cada participação, constatámos que o tempo gasto por cada participação foi de cerca de 17 horas por parte dos elementos do sexo masculino e de cerca de 24 horas por parte do sexo feminino.

Assinalou-se também um acréscimo de 399,4% do total de horas despendidas em formação, comparativamente com o ano passado, assim como um aumento no número de participantes e de ações de formação. No ano de 2020 tinha-se apurado uma diminuição de 83,3% do total de horas despendidas em formação.

8. RELAÇÕES DE TRABALHO

8.1. Estruturas sindicais

No termo do ano de 2021 observou-se um total de 386 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalização de 26,3%, e uma diminuição de 20 trabalhadores/as sindicalizados/as em relação a 2020.

Quadro 26 – Número de trabalhadores/as sindicalizados/as

Sindicatos	N.º de Trabalhadores/as sindicalizados/as			
	Masculino	Feminino	Total	%
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local	158	101	259	67,1%
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública	22	28	50	13%
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa	0	2	2	0,5%
Sindicato dos Inspetores do Ensino	0	1	1	0,3%
Sindicato Nacional dos Bombeiros Sapadores	54	1	55	14,2%
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	15	0	15	3,9%
Associação dos Trabalhadores da Administração Local	1	3	4	1%
Total	250	136	386	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 67,1% do total da população sindicalizada, logo seguido do Sindicato Nacional dos Bombeiros Sapadores, com uma aglomeração de 14,2%.

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 64,8%, face aos 35,2% por parte dos trabalhadores do sexo feminino.

A taxa de sindicalização é de 33,7% no que se refere aos homens, enquanto que no que diz respeito às mulheres, a mesma taxa traduz-se em 18,7%.

9. AÇÕES DISCIPLINARES

9.1. Processos disciplinares

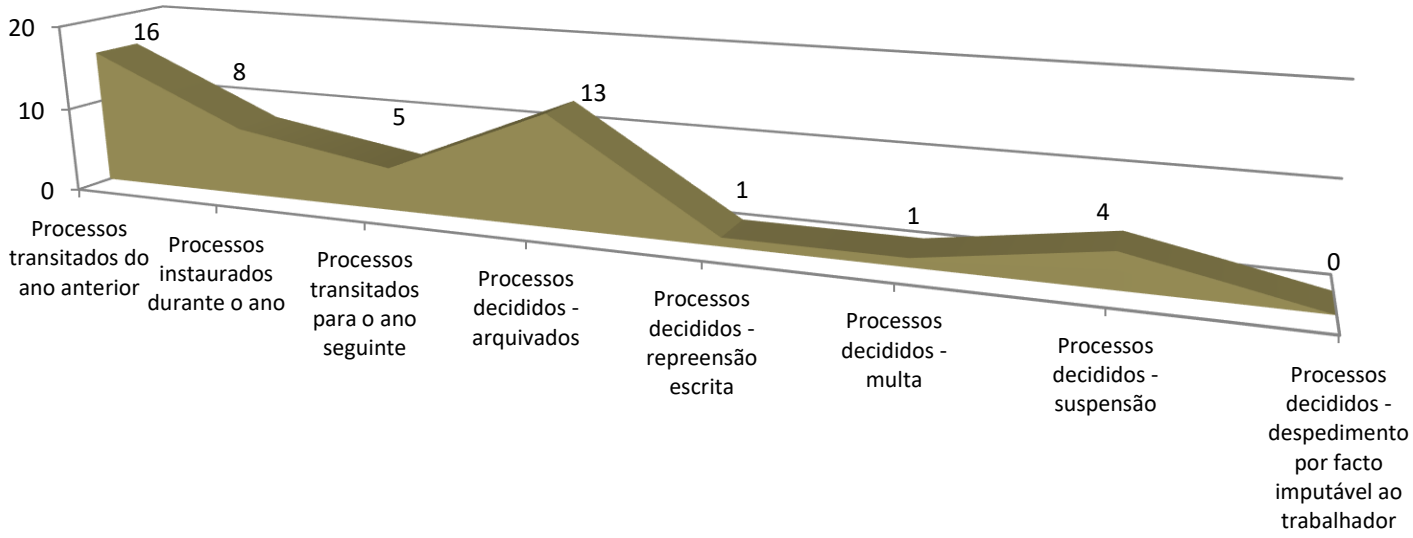
No que concerne à disciplina, foram instaurados 8 processos, menos 15 do que no ano passado, a que se somaram 16 transitados de 2020.

Quadro 27 – Número de processos disciplinares

		Total
Processos transitados do ano anterior	T:	16
Processos instaurados durante o ano	T:	8
Processos transitados para o ano seguinte	T:	5
Processos decididos - arquivados	T:	13
Processos decididos - repreensão escrita	T:	1
Processos decididos - multa	T:	1
Processos decididos - suspensão	T:	4
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 19 processos em 2021, 13 dos quais por arquivamento, 1 com a aplicação da pena de repreensão escrita, 1 com aplicação de multa, como pena, e 4 com suspensão dos trabalhadores/as. Para o ano de 2022 transitaram 5 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 2021.

Primeiramente, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1.470 trabalhadores/as, verificando-se um acréscimo de 6,5%, equivalente a 90 trabalhadores/as, contrastando com a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 0,2%. O vínculo contratual por Tempo Indeterminado surge como o mais representativo, com 95,2%, destacando-se, ainda, a inexistência de qualquer contrato de trabalho a Termo Resolutivo Certo ou Incerto 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 346 trabalhadores/as, seguido do DOM, com 253 trabalhadores/as. Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos nos Órgãos Autárquicos e no Departamento de Recursos Humanos afiguraram-se como os menos representativos, com 43 e 48 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 14 elementos do sexo masculino face à população feminina. Por sua vez, vislumbrou-se que 39,8% dos/as trabalhadores/as são detentores/as de qualificações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, tratando-se do grupo maioritário de trabalhadores/as ao de entre os vários níveis de qualificações.

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 48,2% do efetivo global.

No que diz respeito ao capítulo da organização do trabalho, destaca-se um decréscimo de 8,8% 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 9,2%, enquanto que no ano anterior foi de 10,8%. Ao nível do trabalho extraordinário evidenciou-se um acréscimo de 6,2%, face a 2020.

Na Saúde Ocupacional registou-se um acréscimo de 17,7% do número de acidentes de trabalho e, consequentemente, um incremento de 20,6% do número de dias perdidos, através dos quais se apurou uma média de cerca de 19,4 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 29 exames relativamente a 2020, enquanto que a média de gastos com cada exame foi de 12,04€, o que corresponde, exatamente, ao mesmo valor apurado no ano passado.

O número de ações de formação aumentou em 97,8%, relativamente a 2020, o que fez com que, consequentemente, se evidenciasse uma subida significativa do número de participações, assim como no número de horas despendidas, com valores de 111,2% e 399,4%, respetivamente. Além disso, apurou-se um aumento de gastos relacionados com a formação, de 37.270,13€, tendo-se totalizado uma média de 505,19€ por cada curso ministrado, mais 334,25€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

No que se refere ao recrutamento, apurou-se que não foram ocupados 456 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal para 2020, 365 dos quais devido à não abertura de procedimento concursal e 91 por se encontrarem em desenvolvimento no final do ano.

No âmbito da ação disciplinar, observou-se a instauração de 8 processos, menos 15 do que no ano passado, enquanto que ao nível dos concluídos constatou-se o desfecho de 19 processos.

Nos encargos com pessoal, foram despendidos 33.057.453,03€, sendo que as Remunerações Base representam 67% 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 5,2 vezes mais elevado do que o mais baixo. Verificou-se, também, que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2021, para 1.075,72€, face aos 1.039,54€ apurados em 2020.

INDICADORES SOCIAIS

Indicador	2021	2020	Fórmula
Taxa de feminização	49,5%	49,9%	Total de efetivos Mulheres /Total de Efetivos
Taxa de masculinização	50,5%	50,1%	Total de efetivos Homens/Total de Efetivos
Taxa de feminização Dirigente	54,7%	54,5%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Dirigentes
Taxa de masculinização Dirigente	45,3%	45,5%	Total de Homens Dirigentes/Total de Dirigentes
Índice de enquadramento Total	3,6%	4%	Total de Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento feminino	2,0%	2,2%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento masculino	1,6%	1,8%	Total de Homens Dirigentes/Total de Efetivos
Idade média Total	49	49	Somatório das idades/Total de Efetivos
Idade média feminina	50	50	Somatório das idades das Mulheres/Total de Mulheres
Idade média masculina	48	49	Somatório das idades das Homens/Total de Homens
Leque etário Total	3,5	3,3	Trabalhador/a mais velho/a / Trabalhador/a mais novo/a
Leque etário feminino	3,1	2,8	Trabalhadora mais velha / Trabalhadora mais nova
Leque etário masculino	3,4	3,3	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo
Taxa de envelhecimento Total	32,1%	33,2%	Somatório de efetivos com idade => 55 anos / Total de Efetivos
Taxa de envelhecimento feminina	33,2%	32,9%	Somatório de Mulheres com idade => 55 anos / Total de Mulheres
Taxa de envelhecimento masculina	31%	33,4%	Somatório de Homens com idade => 55 anos / Total de Homens
Taxa de emprego jovem Total	1,7%	0,6%	Somatório de efetivos <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem feminina	0,3%	-	Somatório de Mulheres <25 anos / Total de Efetivos

Taxa de emprego jovem masculina	**1,4%**	**0,6%**	Somatório de Homens <25 anos / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade Total	**16**	**17**	Somatório das antiguidades / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade feminina	**16**	**16**	Somatório das antiguidades das Mulheres / Total de Mulheres
Nível médio de antiguidade masculino	**16**	**18**	Somatório das antiguidades das Homens / Total de Homens
Taxa de tecnicidade Total (sentido lato)	**21,2%**	**20,7%**	Total de Dirigentes+Total Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido lato)	**14,1%**	**13%**	Total de Mulheres Dirigentes+Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido lato)	**7,1%**	**7,7%**	Total de Homens Dirigentes+Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade Total (sentido restrito)	**17,6%**	**16,7%**	Total de Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido restrito)	**12,1%**	**10,9%**	Total de Mulheres Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido restrito)	**5,5%**	**5,9%**	Total de Homens Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Técnicos/as Total	**19,2%**	**19,6%**	Total de Assistentes Técnicos/as / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Técnicas	**14,4%**	**14,6%**	Total de Mulheres Assistentes Técnicas / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Técnicos	**4,8%**	**5,1%**	Total de Homens Assistentes Técnicos / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Operacionais Total	**48,2%**	**47,8%**	Total de Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Operacionais	**19,6%**	**20,7%**	Total de Mulheres Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Operacionais	**28,6%**	**27,1%**	Total de Homens Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Superior Total	**26,3%**	**25,2%**	Total níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação Superior	**16,5%**	**15,1%**	Total de Mulheres com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Superior	**9,8%**	**10,1%**	Total de Homens com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Secundária Total	**33,9%**	**32,4%**	Total 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos

Taxa feminina de Habilitação Secundária	**18,9%**	**18,8%**	Total de Mulheres com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Secundária	**15%**	**13,6%**	Total de Homens com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 9.º ano Total	**18,9%**	**19,1%**	Total 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	**6,8%**	**7,3%**	Total de Mulheres com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	**12,1%**	**11,8%**	Total de Homens com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 6.º ano Total	**11%**	**11,6%**	Total 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	**3,8%**	**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	**7,1%**	**7,3%**	Total de Homens com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação =< 4.º ano Total	**9,9%**	**11,7%**	Total 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação =< 4.º ano	**3,5%**	**4,4%**	Total de Mulheres com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação =< 4.º ano	**6,4%**	**7,3%**	Total de Homens com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Índice de admissões Total	**16**	**11**	N.º total de admissões/Total de Efetivos
Índice de admissões femininas	**16**	**11,6**	N.º total de admissões femininas/Total de Mulheres
Índice de admissões masculinas	**16**	**10,4**	N.º total de admissões masculinas/Total de Homens
Índice de admissões – Taxa de feminização	**8%**	**5,8%**	N.º total de admissões femininas/Total de Efetivos
Índice de admissões – Taxa de masculinização	**8%**	**5,2%**	N.º total de admissões masculinas/Total de Efetivos
Índice de saídas Total	**9,9**	**10,8**	N.º total de saídas/Total de Efetivos
Índice de saídas femininas	**10,7**	**11,3**	N.º total de saídas femininas/Total de Mulheres
Índice de saídas masculinas	**9,0**	**10,3**	N.º total de saídas masculinas/Total de Homens
Índice de saídas – Taxa de feminização	**5,3%**	**5,7%**	N.º total de saídas femininas/Total de Efetivos

Índice de saídas – Taxa de masculinização	**4,6%**	**5,1%**	N.º total de saídas masculinas/Total de Efetivos
Taxa de cobertura Total	**162,1%**	**102%**	N.º total de admissões / N.º total de saídas
Taxa de cobertura feminina	**151,3%**	**102,6%**	N.º total de admissões femininas/ N.º total de saídas femininas
Taxa de cobertura masculina	**174,6%**	**101,4%**	N.º total de admissões masculinas/ N.º total de saídas masculinas
Taxa de rotação anual Total	**12,93%**	**10,9%**	[(N.º de admissões+ N.º de saídas)/2]/(Total de Efetivos ano anterior) X 100
Taxa de rotação anual feminina	**13,46%**	**11,5%**	[(N.º de admissões fem.+ N.º de saídas fem.)/2]/(Total de Mulheres ano anterior) X 100
Taxa de rotação anual masculina	**12,40%**	**10,4%**	[(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	**95,2%**	**94,6%**	N.º total de contratados/as por tempo indeterminado/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo por tempo indeterminado	**95,1%**	**94,2%**	N.º total de Mulheres com CTFPTI/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo por tempo indeterminado	**95,4%**	**94,9%**	N.º total de Homens com CTFPTI/Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo por tempo indeterminado	**0,3%**	**0,7%**	% 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	**9,2%**	**10,8%**	N.º de dias de ausência/[(247,5=N.º de dias trabalháveis X Total de Efetivos)] X 100
Taxa feminina de absentismo	**10,7%**	**8,7%**	N.º de dias de ausência das Mulheres/[(247,5=N.º de dias trabalháveis X Total de Mulheres)] X 100
Taxa masculina de absentismo	**7,7%**	**12,9%**	N.º de dias de ausência das Homens/[(247,5=N.º de dias trabalháveis X Total de Homens)] X 100
Média de remunerações base gerais Total	**1.075,72€**	**1.039,54€**	Somatório de remunerações base dos efetivos/14/Total de Efetivos