BALANÇO SOCIAL 2022

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	**15**
2.1. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo a modalidade e género	**15**
2.1.1. Distribuição dos/as prestadores/as de serviços (pessoas singulares), segundo a modalidade e género	**19**
2.2. Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica	**20**
2.3. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	**22**
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	**25**
2.5. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	**27**
2.6. Distribuição dos/as trabalhadores/as estrangeiros por cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género	**30**
2.7. Distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência por cargo/carreira, segundo escalão etário e género	**30**
3. MOVIMENTAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA	**33**
3.1. Contagem dos/as trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género	**33**
3.2. Contagem das saídas dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	**35**
3.3. Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	**38**
3.4. Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	**39**
4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	**41**
4.1. Trabalho suplementar	**41**

4.2. Absentismo	**42**
5. ENCARGOS COM O PESSOAL	**46**
5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano	**46**
5.2. Suplementos remuneratórios	**48**
5.3. Prestações sociais	**49**
5.4. Benefícios de apoio social	**50**
6. SAÚDE OCUPACIONAL	**51**
6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho	**51**
6.2. Atividades de Medicina do Trabalho	**54**
6.3. Distribuição dos casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos/às trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho	**55**
6.4. Contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reintegração profissional, em resultado de acidente de trabalho ou doença incapacitante	**57**
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	**58**
7.1. Ações de formação	**58**
7.2. Distribuição dos/as participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	**60**
7.3. Distribuição das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira, segundo o tipo de ação e género	**62**
8. RELAÇÕES DE TRABALHO	**65**
8.1. Estruturas sindicais	**65**
9. AÇÕES DISCIPLINARES	**66**
9.1. Processos disciplinares	**66**
CONCLUSÃO	**68**
INDICADORES SOCIAIS	**70**

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 nº 190/96, de 9 de outubro, devendo ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

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.

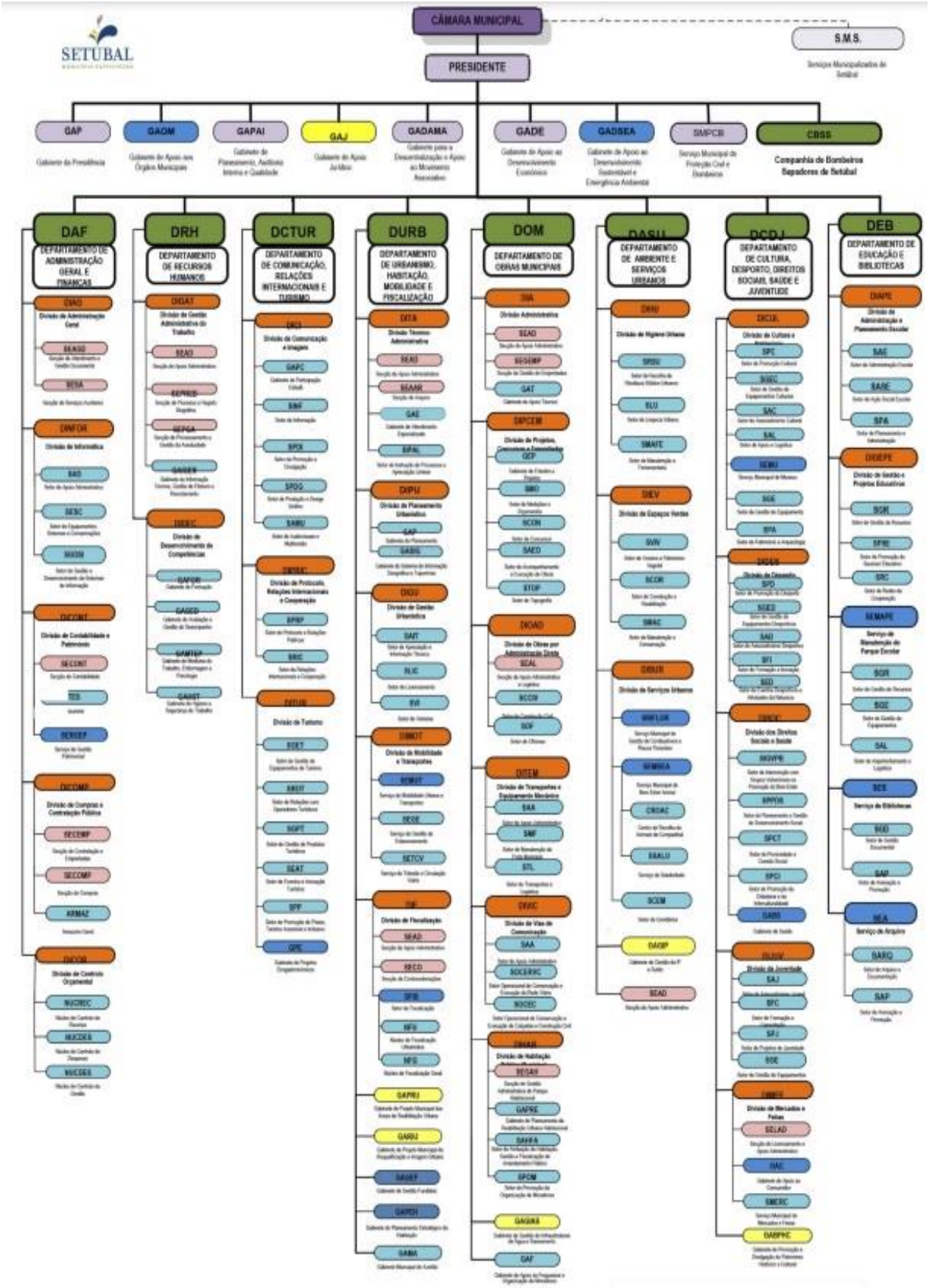
1. ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 139.º e 140.º do novo Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, foi aprovada a "9.ª Alteração ao Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (ROSM)", tendo sido presente à reunião ordinária da Câmara Municipal realizada em 9 de dezembro de 2021 e aprovada em sessão extraordinária da Assembleia Municipal de 29 de dezembro de 2021 e, posteriormente, publicada no Diário da República n.º 26, 2.ª série, de 07 de fevereiro de 2022.

Esta alteração ao ROSM tem por base a aprovação da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, que procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, assim como a Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, que reverteu algumas das limitações e constrangimentos instituídos pelo primeiro diploma.

Sucintamente, esta estrutura interna hierarquizada prevê, no máximo, a constituição de 8 unidades orgânicas nucleares, 31 unidades orgânicas flexíveis de 2.º grau, 16 de 3.º grau e 123 subunidades orgânicas, ao nível de secções, gabinetes ou setores, além da Companhia dos Bombeiros Sapadores de Setúbal (CBSS).

1.1. Organigrama



1.2. Estrutura orgânica

Câmara Municipal	
Presidente	
GAP	Gabinete da Presidência
GAOM	Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais
GAPAI	Gabinete de Planeamento, Auditoria Interna e Qualidade
GAJ	Gabinete de Apoio Jurídico
GADAMA	Gabinete para a Descentralização e Apoio ao Movimento Associativo
GADE	Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Económico
GADSEA	Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Sustentável e Emergência Ambiental
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
SESA	Secção de Serviços Auxiliares
DINFOR	Divisão de Informática
SAD	Setor 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
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
DCTUR	Departamento de Comunicação, Relações Internacionais 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
SPRP	Setor de Protocolo e Relações Públicas
SPRIC	Setor de Relações Internacionais e Cooperação
DITUR	Divisão de Turismo

SEGT	Setor de Gestão de Equipamentos de Turismo
SROT	Setor de Relações com Operadores Turísticos
SGPT	Setor de Gestão de Produtos Turísticos
SEAT	Setor de Eventos e Animação Turística
SPP	Setor de Promoção de Praias, Turismo Acessível e Inclusivo
GPE	Gabinete de Projetos Enogastronómicos
DURB	Departamento de Urbanismo, Habitação, Mobilidade e Fiscalização
DITA	Divisão Técnico-Administrativa
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SEAR	Secção de Arquivo
GAE	Gabinete de Atendimento Especializado
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
DIF	Divisão de Fiscalização
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
SECO	Secção de Contraordenações
SFIS	Serviço de Fiscalização
NFU	Núcleo de Fiscalização Urbanística

NFG	Núcleo de Fiscalização Geral
GAPRU	Gabinete de Projeto Municipal das Áreas de Reabilitação Urbana
GARIU	Gabinete de Projeto Municipal de Requalificação e Imagem Urbana
GAGEF	Gabinete de Gestão Fundiária
GAPEH	Gabinete de Planeamento Estratégico da Habitação
GAMA	Gabinete Municipal de Azeitão
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 Logístico
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
DIVIC	Divisão de Vias de Comunicação
SAA	Setor de Apoio Administrativo

SOCERV	Setor Operacional de Conservação e Execução da Rede Viária
SOCEC	Setor Operacional de Conservação e Execução da Calçadas e Construção Civil
DIHAB	Divisão de Habitação Pública Municipal
SEGAH	Secção de Gestão Administrativa do Parque Habitacional
GAPRE	Gabinete de Planeamento da Reabilitação Urbana Habitacional
SAHFA	Setor de Atribuição de Habitação, Gestão e Fiscalização do Arrendamento
SPOM	Setor de Promoção da Organização de Moradores
GAGIAS	Gabinete de Gestão de Infraestruturas de Águas e Saneamento
GAF	Gabinete de Apoio às Freguesias e Organizações de Moradores
DASU	Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos
DIHU	Divisão de Higiene Urbana
SRSU	Setor de Recolha de Resíduos Sólidos Urbanos
SLU	Setor de Limpeza Urbana
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
DISUR	Divisão de Serviços Urbanos
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
SECEM	Setor de Cemitérios
GAGIP	Gabinete de Gestão da Iluminação Pública e Ruído
SEAD	Secção de Apoio Administrativo
DCDJ	Departamento de Cultura, Desporto, Direitos Sociais, Saúde e Juventude

DICUL	**Divisão de Cultura e Património**
SPC	Setor de Promoção Cultural
SGEC	Setor de Gestão de Equipamentos Culturais
SAC	Setor de Associativismo Cultural
SAL	Setor de Apoio e Logística
SEMU	**Serviço Municipal de Museus**
SGE	Setor de Gestão de Equipamentos
SPA	Setor de Património e Arqueologia
DIDES	**Divisão de Desporto**
SPD	Setor de Promoção do Desporto
SGED	Setor de Gestão de Equipamentos Desportivos
SAD	Setor de Associativismo Desportivo
SFI	Setor de Formação e Inovação
SED	Setor de Eventos Desportivos e Atividades da Natureza
DISOC	**Divisão dos Direitos Sociais e Saúde**
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
GABS	**Gabinete de Saúde**
DIJUV	**Divisão da Juventude**
SAJ	Setor do Associativismo Juvenil
SFC	Setor de Formação e Capacitação
SPJ	Setor de Projetos de Juventude
SGE	Setor de Gestão de Equipamentos
DIMEF	**Divisão de Mercados e Feiras**
SELAD	Secção de Licenciamento e Apoio Administrativo

GAC	Gabinete de Apoio ao Consumidor
SMERC	Serviço de Mercados e Feiras
GABPHC	Gabinete de Promoção e Divulgação do Património Histórico e Cultural
DEB	Departamento de Educação e Bibliotecas
DIAPE	Divisão de Administração e Planeamento Escolar
SAE	Setor da Administração Escolar
SASE	Setor de Ação Social Escolar
SPA	Setor de Planeamento e Administração
DIGEPE	Divisão de Gestão e Projetos Educativos
SGR	Setor de Gestão de Recursos
SPSE	Setor de Promoção do Sucesso Educativo
SRC	Setor de Redes de Cooperação
SEMAPE	Serviço de Manutenção do Parque Escolar
SGR	Setor de Gestão de Recursos
SGE	Setor de Gestão de Equipamentos
SAL	Setor de Apetrechamento e Logística
SEB	Serviço de Bibliotecas
SGD	Setor de Gestão Documental
SAP	Setor de Animação e Promoção
SEA	Serviço de Arquivo
SARQ	Setor de Arquivo e Documentação
SAP	Setor de Animação e Promoção

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 2022, contabilizava um total de 1.885 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:	23	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	6	H:	**31**
	M:	32	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5	M:	**37**
	T:	55	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	11	T:	**68**
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	H:	79	H:	79	H:	358	H:	112	H:	12	H:	11	H:	**651**
	M:	0	M:	185	M:	321	M:	637	M:	1	M:	5	M:	10	M:	**1159**
	T:	0	T:	264	T:	400	T:	995	T:	113	T:	17	T:	21	T:	**1810**
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:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	**3**
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	**3**
Outra	H:	0	H:	2	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	**2**
	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	**2**
	T:	0	T:	4	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	**4**
Total	H:	**23**	H:	**81**	H:	**79**	H:	**358**	H:	**114**	H:	**12**	H:	**17**	H:	**684**
	M:	**32**	M:	**187**	M:	**321**	M:	**640**	M:	**1**	M:	**5**	M:	**15**	M:	**1201**
	T:	**55**	T:	**268**	T:	**400**	T:	**998**	T:	**115**	T:	**17**	T:	**32**	T:	**1885**

Saliente-se que, de acordo com as regras de contabilização de efetivos do Balanço Social, não estão contemplados naquele total de 1.885 trabalhadores/as, 85 elementos com vínculo ao município: Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos (1), nomeados/as como dirigentes ou com cargos políticos noutros organismos (7), em mobilidade interna noutros organismos (21), 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 1.970 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 96% da população efetiva, com 1.810 trabalhadores/as, dos quais 651 homens e 1.159 mulheres, traduzindo um aumento de 410 trabalhadores/as em relação a 2021.

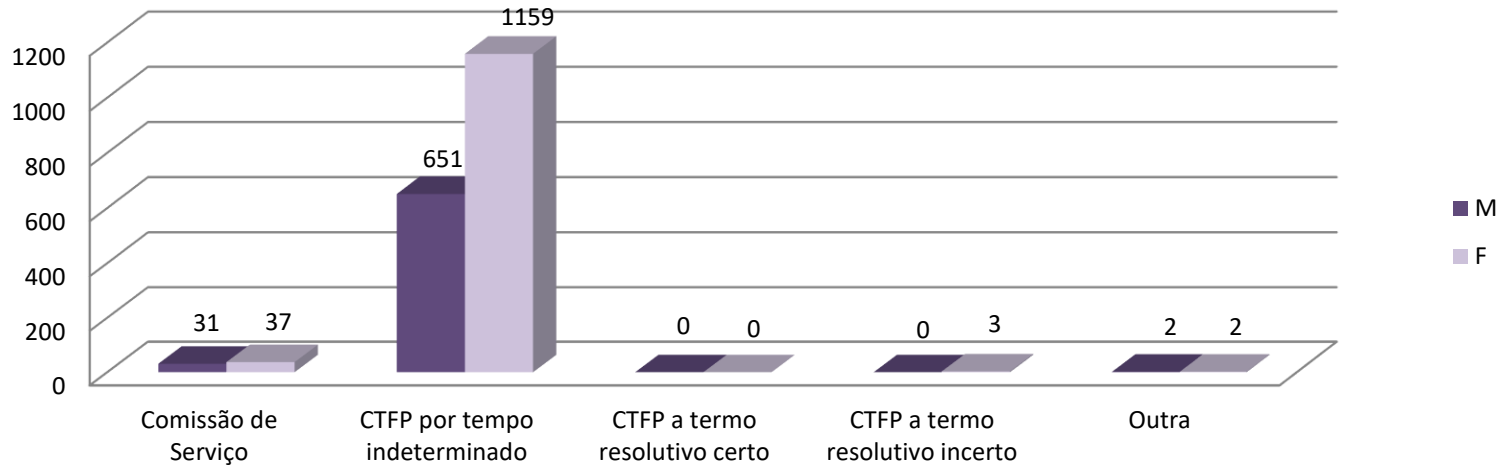
O regime de vinculação Comissão de Serviço/Regime de Substituição foi o segundo mais representativo, com uma percentagem de 3,6%, sendo que dos/as 68 trabalhadores/as em questão, 31 são homens e 37 mulheres. Neste tipo de vínculo, evidenciou-se um aumento de 2 trabalhadores/as face ao ano anterior.

A modalidade de vinculação "Outra" registou uma percentagem de 0,2% do total de trabalhadores, com 4 elementos, de ambos os sexos, vinculados através do regime de Mobilidade Interna. Enquanto que se evidenciou a vinculação de 3 trabalhadoras do sexo feminino através de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.

Por outro lado, salienta-se 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 28,2%, equivalente a 415 trabalhadores/as, seguindo a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 6,5%, com uma representatividade de 90 trabalhadores/as. Este aumento deveu-se, sobretudo, ao ingresso de 502 trabalhadores, em consequência da transferência de competências do Ministério de Educação para o Município de Setúbal.

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

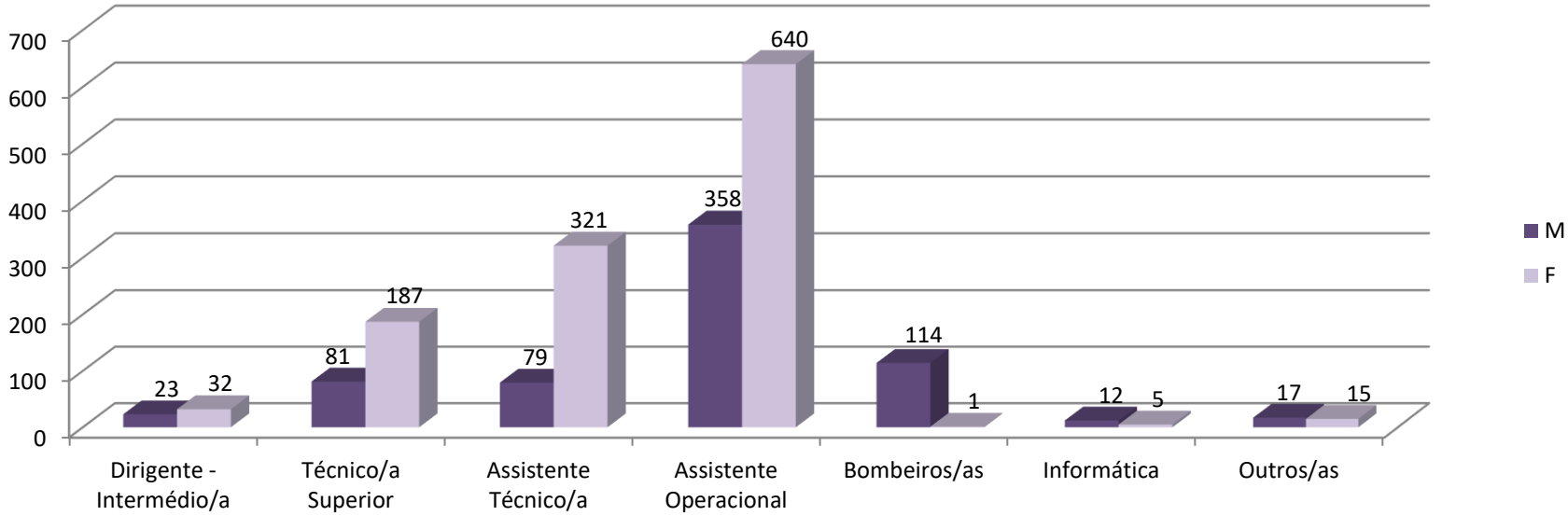


Ao nível da distribuição do número de trabalhadores/as por sexo, observou-se que as mulheres passaram a estar em maioria, contrariamente ao que se verificou no último estudo. Além disso, no ano em análise, observou-se que a discrepância entre o número de homens e mulheres teve um acréscimo significativo, com uma diferença de 517 trabalhadores/as, enquanto no ano anterior essa disparidade foi de apenas 14 trabalhadores/as. O número total de trabalhadores/as do sexo masculino teve uma diminuição de 58 unidades, enquanto o género feminino somou mais 473 trabalhadoras, em comparação com 2021.

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 998 trabalhadores/as, dos/as quais 358 homens e 640 mulheres. Desta forma, os/as Assistentes Operacionais representam cerca de metade do total de efetivos, com uma taxa percentual de 52,9%, tratando-se de um valor superior ao do ano anterior, quando totalizaram 48,2% 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 21,2% e 14,2% 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 80,3%, à semelhança de 2021.

No universo dos/as Dirigentes Intermédios/as, com um total de 55 trabalhadores/as, evidencia-se que o número de elementos do sexo feminino encontra-se em maioria, com uma superioridade de 9 trabalhadoras face aos homens. O universo dos/as Dirigentes Intermédios/as tem uma representatividade de 2,9% do efetivo global.

Entre as várias carreiras assinala-se, ainda, que a prevalência de elementos do sexo feminino nos grupos profissionais dos/as Dirigentes, Técnicos/as Superiores, Assistentes Técnicos/as e Assistentes Operacionais acaba por representar, conjuntamente, 98,3% da população feminina e 62,6% do efetivo municipal.

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

No final de 2022 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 DEB é o departamento com a maior concentração de efetivos, com 665 trabalhadores/as, representando um total de 35,3%, seguido do DCDJ, com 257 trabalhadores/as (13,6%). 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 2,5% e 2,7% da população efetiva, respetivamente.

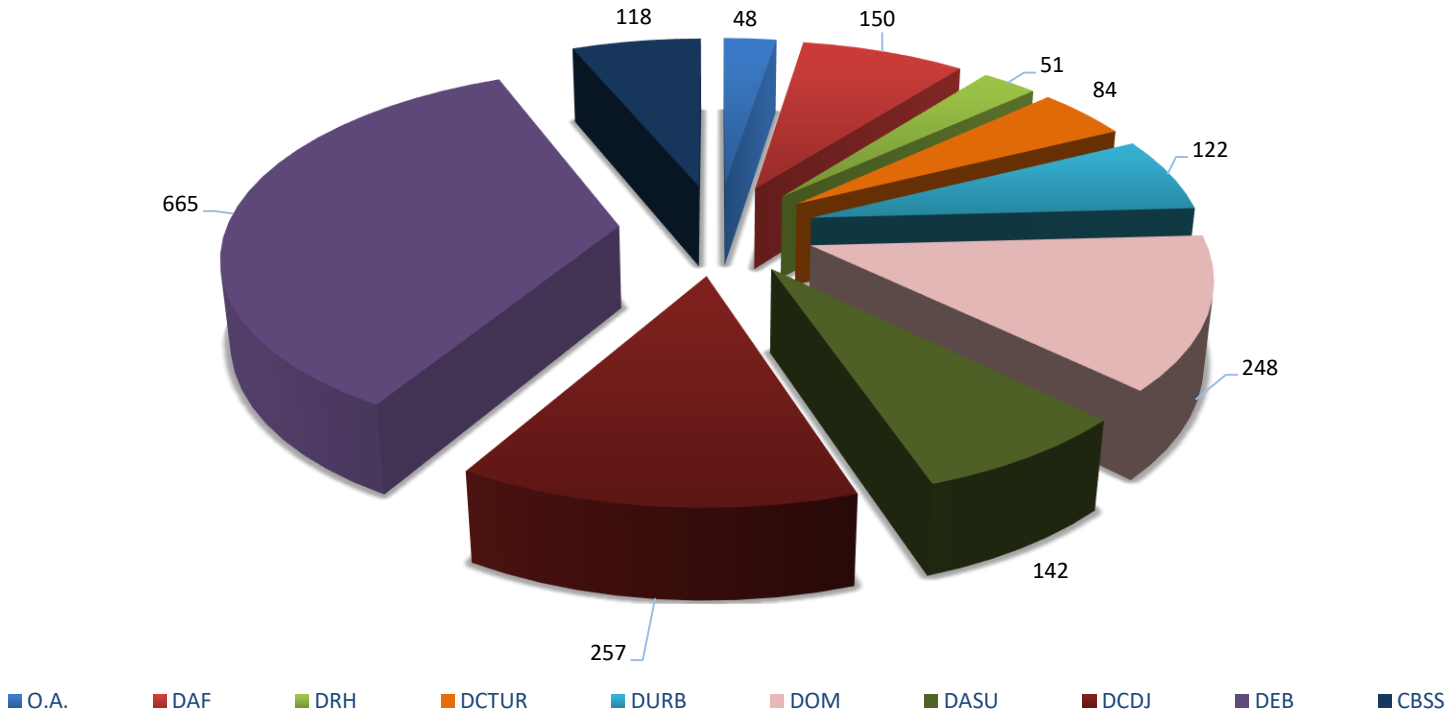
Quadro 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica

Unidade Orgânica	M	F	Total	%
Órgãos Autárquicos	19	29	48	2,5%
Dpt. de Administração Geral e Finanças	28	122	150	8,0%
Dpt. de Recursos Humanos	10	41	51	2,7%
Dpt. de Comunicação, Relações Internacionais e Turismo	29	55	84	4,5%
Dpt. de Urbanismo, Habitação, Mobilidade e Fiscalização	32	90	122	6,5%
Dpt. de Obras Municipais	184	64	248	13,2%
Dpt. de Ambiente e Serviços Urbanos	84	58	142	7,5%
Dpt. de Cultura, Desporto, Direitos Sociais, Saúde e Juventude	130	127	257	13,6%
Dpt. de Educação e Bibliotecas	55	610	665	35,3%
Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal	113	5	118	6,3%
Total	684	1201	1885	100,0%

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 na CBSS e no DEB. Pois, na primeira unidade orgânica referida, a percentagem de homens é de 95,8%, enquanto na segunda, a percentagem de mulheres é de 91,7%. Por outro lado, é no Departamento de Cultura, Direitos Sociais, Saúde e Juventude e no Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos onde se pode constatar uma maior homogeneidade nas respetivas constituições, havendo uma

predominância por parte dos elementos do sexo masculino, com 50,6%, face aos 49,4% de representação por parte do sexo feminino, na primeira unidade orgânica, e de 59,2% dos homens, relativamente a 40,8% por parte das mulheres, na segunda.

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 2022, situou-se nos 50 anos de idade, evidenciando-se o aumento de 1 ano relativamente a 2021.

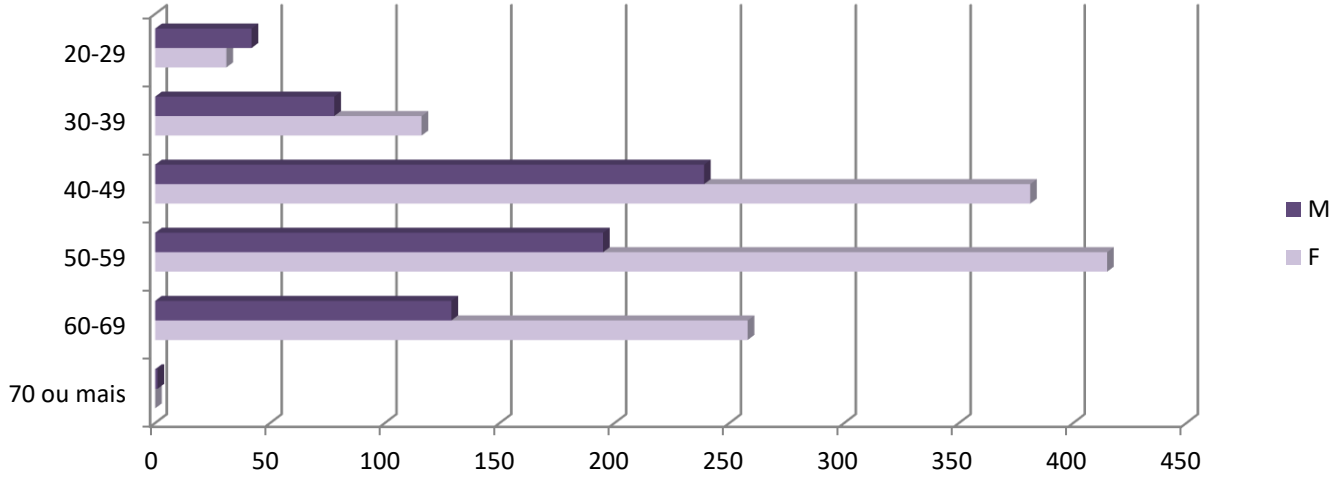
Quadro 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, escalão etário e género

	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: 3	H: 18	H: 21	H: 0	H: 0	H: 42
	M: 0	M: 7	M: 8	M: 15	M: 0	M: 0	M: 1	M: 31
	T: 0	T: 7	T: 11	T: 33	T: 21	T: 0	T: 1	T: 73
30-39	H: 0	H: 9	H: 10	H: 40	H: 18	H: 1	H: 0	H: 78
	M: 1	M: 28	M: 26	M: 60	M: 0	M: 0	M: 1	M: 116
	T: 1	T: 37	T: 36	T: 100	T: 18	T: 1	T: 1	T: 194
40-49	H: 7	H: 40	H: 33	H: 97	H: 50	H: 8	H: 4	H: 239
	M: 13	M: 94	M: 107	M: 160	M: 1	M: 3	M: 3	M: 381
	T: 20	T: 134	T: 140	T: 257	T: 51	T: 11	T: 7	T: 620
50-59	H: 12	H: 23	H: 14	H: 111	H: 25	H: 3	H: 7	H: 195
	M: 16	M: 39	M: 115	M: 238	M: 0	M: 1	M: 6	M: 415
	T: 28	T: 62	T: 129	T: 349	T: 25	T: 4	T: 13	T: 610
60-69	H: 4	H: 9	H: 19	H: 92	H: 0	H: 0	H: 5	H: 129
	M: 2	M: 19	M: 65	M: 167	M: 0	M: 1	M: 4	M: 258
	T: 6	T: 28	T: 84	T: 259	T: 0	T: 1	T: 9	T: 387
70 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 1
	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: 1	T: 1
Total	H: **23**	H: **81**	H: **79**	H: **358**	H: **114**	H: **12**	H: **17**	H: **684**
	M: **32**	M: **187**	M: **321**	M: **640**	M: **1**	M: **5**	M: **15**	M: **1201**
	T: **55**	T: **268**	T: **400**	T: **998**	T: **115**	T: **17**	T: **32**	T: **1885**
Nível médio etário	H: **53**	H: **49**	H: **48**	H: **51**	H: **42**	H: **46**	H: **55**	H: **49**
	M: **51**	M: **46**	M: **51**	M: **52**	M: **47**	M: **50**	M: **53**	M: **51**
	52	**47**	**50**	**52**	**42**	**47**	**54**	**50**

No que se refere aos/às Assistentes Operacionais, o grupo profissional mais representativo do efetivo global, apurou-se um nível médio etário de 52 anos, com o acréscimo de 2 anos relativamente a 2021, enquanto nos Assistentes Técnicos/as, com segunda maior representatividade, e com um valor de 50 anos, registou-se o oposto, com uma diminuição 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 42 anos de idade.

Num âmbito geral, constatou-se ainda que a maior concentração de trabalhadores/as continua a incidir na faixa etária compreendida entre os 40 e 49 anos de idade, representando 32,8% do efetivo global, ao passo que os/as trabalhadores/as com idades situadas entre os 20 e os 29 anos somam apenas 3,9% dos efetivos, havendo ainda 1 trabalhador a exercer funções com 70 ou mais anos.

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 49 anos e as mulheres de 51 anos. Observou-se, também, que a maior concentração de elementos do sexo masculino se situou na faixa etária dos 40-49 anos, com um total de 239 homens, enquanto as mulheres surgem em maioria na faixa etária dos 50-59 anos, com 415 trabalhadoras.

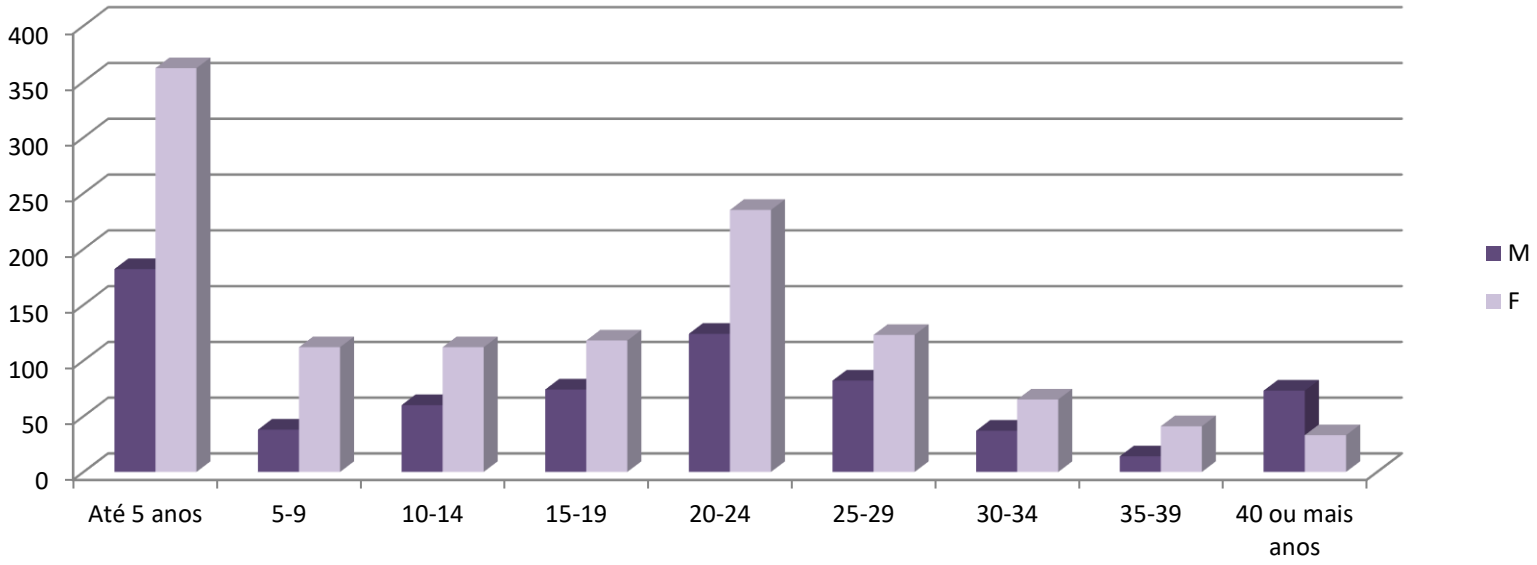
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

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: 17	H: 22	H: 130	H: 12	H: 0	H: 0	H: 182
	M: 3	M: 64	M: 76	M: 219	M: 0	M: 0	M: 0	M: 362
	T: 4	T: 81	T: 98	T: 349	T: 12	T: 0	T: 0	T: 544
5 - 9	H: 0	H: 1	H: 3	H: 14	H: 20	H: 0	H: 0	H: 38
	M: 0	M: 4	M: 15	M: 93	M: 0	M: 0	M: 0	M: 112
	T: 0	T: 5	T: 18	T: 107	T: 20	T: 0	T: 0	T: 150
10 - 14	H: 3	H: 17	H: 8	H: 28	H: 0	H: 2	H: 2	H: 60
	M: 4	M: 25	M: 18	M: 62	M: 0	M: 2	M: 1	M: 112
	T: 7	T: 42	T: 26	T: 90	T: 0	T: 4	T: 3	T: 172
15 - 19	H: 3	H: 15	H: 9	H: 30	H: 14	H: 3	H: 0	H: 74
	M: 9	M: 27	M: 33	M: 49	M: 0	M: 0	M: 0	M: 118
	T: 12	T: 42	T: 42	T: 79	T: 14	T: 3	T: 0	T: 192
20 - 24	H: 5	H: 13	H: 17	H: 41	H: 40	H: 4	H: 4	H: 124
	M: 9	M: 39	M: 74	M: 107	M: 1	M: 2	M: 3	M: 235
	T: 14	T: 52	T: 91	T: 148	T: 41	T: 6	T: 7	T: 359
25 - 29	H: 6	H: 8	H: 7	H: 35	H: 21	H: 2	H: 3	H: 82
	M: 3	M: 15	M: 50	M: 49	M: 0	M: 0	M: 6	M: 123
	T: 9	T: 23	T: 57	T: 84	T: 21	T: 2	T: 9	T: 205
30 - 34	H: 2	H: 5	H: 4	H: 17	H: 7	H: 1	H: 1	H: 37
	M: 2	M: 6	M: 23	M: 33	M: 0	M: 0	M: 1	M: 65
	T: 4	T: 11	T: 27	T: 50	T: 7	T: 1	T: 2	T: 102
35 - 39	H: 0	H: 1	H: 1	H: 11	H: 0	H: 0	H: 1	H: 14
	M: 0	M: 3	M: 21	M: 16	M: 0	M: 0	M: 1	M: 41
	T: 0	T: 4	T: 22	T: 27	T: 0	T: 0	T: 2	T: 55
40 ou mais anos	H: 3	H: 4	H: 8	H: 52	H: 0	H: 0	H: 6	H: 73
	M: 2	M: 4	M: 11	M: 12	M: 0	M: 1	M: 3	M: 33
	T: 5	T: 8	T: 19	T: 64	T: 0	T: 1	T: 9	T: 106
Total	H: 23	H: 81	H: 79	H: 358	H: 114	H: 12	H: 17	H: 684
	M: 32	M: 187	M: 321	M: 640	M: 1	M: 5	M: 15	M: 1201
	T: 55	T: 268	T: 400	T: 998	T: 115	T: 17	T: 32	T: 1885
Nível médio de antiguidade	H: 24	H: 17	H: 17	H: 17	H: 18	H: 21	H: 30	H: 18
	M: 20	M: 14	M: 19	M: 13	M: 20	M: 22	M: 29	M: 15
	22	15	18	15	18	21	29	16

O quadro anterior permite-nos aferir que o nível médio de antiguidade situou-se em 16 anos, tratando-se do mesmo valor apurado em 2021. 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 28,9% do efetivo global, à semelhança do ano anterior, em que se evidenciou, igualmente, uma predominância dos/as trabalhadores/as neste mesmo nível médio de antiguidade.

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



Além disso, observou-se que o número de trabalhadores/as com um nível de antiguidade situado entre os 0 – 14 anos correspondia a um total de 45,9%, enquanto que entre os 15 – 29 anos de antiguidade se registou uma taxa de concentração de 40,1% dos efetivos. Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, entre 30 anos ou mais, a taxa percentual correspondente foi de 14%.

No que respeita a cada um dos grupos profissionais, registou-se que foram os/as Outros/as (29 anos) a possuir a média de antiguidade mais elevada, seguidos dos/as Dirigentes com uma antiguidade média de 22 anos. Por sua vez, os/as Assistentes Operacionais e os/as Técnicos/as

Superiores, com registos médios de 15 anos, em ambos os casos, são os grupos profissionais que registaram os valores de antiguidade menos expressivos.

Em relação à antiguidade dos/as trabalhadores/as de ambos sexos, registou-se um valor médio de 18 anos nos homens e de 15 anos nas mulheres, o que representa um acréscimo de 2 anos no que concerne aos homens e a diminuição de 1 valor, 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 38,9% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, 35,4% detinham o 12.º ano ou equivalente, 23,8% terminaram o ensino superior e 1,8% o 11.º ano, sem se salientar alterações significativas relativamente ao ano anterior.

Os trabalhadores do sexo masculino encontravam-se em maioria nos três graus de habilitações literárias até ao nível do 6.º ano de escolaridade, com uma expressão de 8,5%, dos seus efetivos. Enquanto que 91,3% dos elementos do sexo feminino encontravam-se em predominantemente no total dos restantes graus de escolaridade.

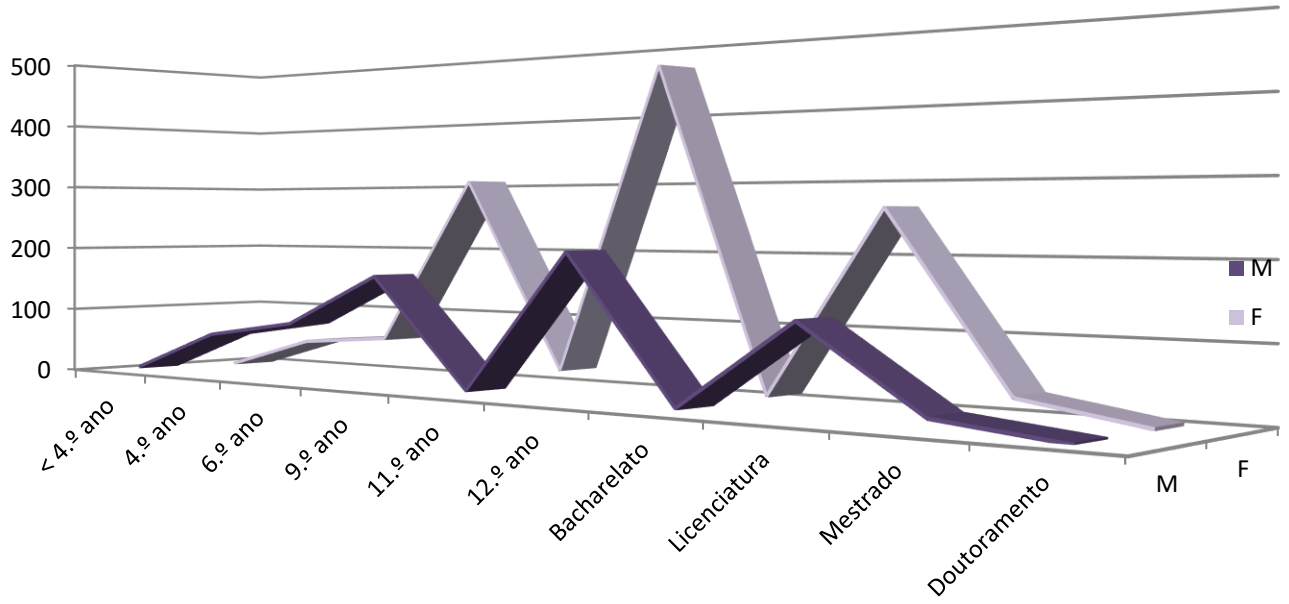
No que se refere aos/às trabalhadores/as com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, observou-se uma representatividade de 0,4% da população efetiva. Por outro lado, constatou-se que a maioria dos/as trabalhadores/as continua a deter o 12.º ano de escolaridade, com uma representatividade de 35,4%.

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: 6	H: 0	H: 0	H: 0	H: 6
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 7	T: 0	T: 0	T: 0	T: 7
4 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 66	H: 0	H: 0	H: 0	H: 66
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 46	M: 0	M: 0	M: 0	M: 46
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 112	T: 0	T: 0	T: 0	T: 112
6 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 87	H: 2	H: 0	H: 0	H: 89
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 57	M: 0	M: 0	M: 0	M: 58
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 144	T: 2	T: 0	T: 0	T: 147
9.º ano ou equivalente	H: 0	H: 0	H: 5	H: 131	H: 22	H: 1	H: 5	H: 164
	M: 0	M: 0	M: 31	M: 272	M: 0	M: 0	M: 1	M: 304
	T: 0	T: 0	T: 36	T: 403	T: 22	T: 1	T: 6	T: 468
11.º ano	H: 0	H: 0	H: 4	H: 3	H: 1	H: 0	H: 0	H: 8
	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: 1	T: 1	T: 2	T: 34
12.º ano ou equivalente	H: 0	H: 0	H: 59	H: 61	H: 72	H: 5	H: 7	H: 204
	M: 0	M: 0	M: 215	M: 239	M: 1	M: 2	M: 7	M: 464
	T: 0	T: 0	T: 274	T: 300	T: 73	T: 7	T: 14	T: 668
Bacharelato	H: 1	H: 3	H: 1	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 6
	M: 0	M: 1	M: 5	M: 1	M: 0	M: 0	M: 2	M: 9
	T: 1	T: 4	T: 6	T: 2	T: 0	T: 0	T: 2	T: 15
Licenciatura	H: 20	H: 68	H: 9	H: 3	H: 14	H: 5	H: 5	H: 124
	M: 28	M: 164	M: 47	M: 19	M: 0	M: 2	M: 3	M: 263
	T: 48	T: 232	T: 56	T: 22	T: 14	T: 7	T: 8	T: 387
Mestrado	H: 2	H: 10	H: 1	H: 0	H: 3	H: 1	H: 0	H: 17
	M: 4	M: 20	M: 2	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 28
	T: 6	T: 30	T: 3	T: 2	T: 3	T: 1	T: 0	T: 45
Doutoramento	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2
Total	H: 23	H: 81	H: 79	H: 358	H: 114	H: 12	H: 17	H: 684
	M: 32	M: 187	M: 321	M: 640	M: 1	M: 5	M: 15	M: 1201
	T: 55	T: 268	T: 400	T: 998	T: 115	T: 17	T: 32	T: 1885

Entre o grupo de efetivos que detinha uma formação superior, registou-se um incremento de 16,3% face a 2021, destacando-se um aumento do número de trabalhadores/as detentores/as de Licenciatura, na ordem dos 17%.

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 2022 existiam 4 trabalhadores/as de nacionalidade estrangeira a exercer funções no Município de Setúbal, todos com proveniência de países incluídos 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: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 3	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4
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: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4
	T: 0	T: 1	T: 0	T: 3	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4

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

Em 2022, verificou-se que 54 trabalhadores/as beneficiaram de redução fiscal por motivo da sua deficiência. O nível médio etário dos/as mesmos/as, em exercício efetivo de funções, situou-se em cerca de 54 anos de idade, tratando-se do mesmo valor apurado em 2021.

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: 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
40 - 44	H: 0	H: 0	H: 1	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 1	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 1	T: 1	T: 3	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5
45 - 49	H: 0	H: 0	H: 1	H: 2	H: 1	H: 0	H: 0	H: 4
	M: 0	M: 1	M: 2	M: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 6
	T: 0	T: 1	T: 3	T: 5	T: 1	T: 0	T: 0	T: 10
50 - 54	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 3	M: 2	M: 0	M: 1	M: 0	M: 6
	T: 0	T: 0	T: 3	T: 2	T: 1	T: 1	T: 0	T: 7
55 - 59	H: 0	H: 0	H: 1	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 6	M: 0	M: 0	M: 0	M: 8
	T: 0	T: 0	T: 3	T: 7	T: 0	T: 0	T: 0	T: 10
60 - 64	H: 0	H: 0	H: 1	H: 6	H: 0	H: 0	H: 0	H: 7
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 6	M: 0	M: 0	M: 1	M: 9
	T: 0	T: 0	T: 3	T: 12	T: 0	T: 0	T: 1	T: 16
65 - 69	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
70 ou mais 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
Total	H: 0	H: 0	H: 5	H: 11	H: 2	H: 0	H: 0	H: 18
	M: 0	M: 3	M: 9	M: 20	M: 0	M: 1	M: 1	M: 34
	T: 0	T: 3	T: 14	T: 31	T: 2	T: 1	T: 1	T: 52
Nível médio etário	H: 0	H: 0	H: 45	H: 56	H: 50	H: 0	H: 0	H: 53
	M: 0	M: 43	M: 55	M: 57	M: 0	M: 52	M: 60	M: 55
	T: 0	T: 43	T: 52	T: 57	T: 50	T: 52	T: 60	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 (59,6%), com 11 trabalhadores do sexo masculino e 20 do sexo feminino, apresentando um resultado médio etário de cerca de 57 anos de idade.

No cômputo geral, constatou-se, ainda, que a maior concentração de trabalhadores/as portadores/as de deficiência surge na faixa etária compreendida entre os 60 e 64 anos de idade, totalizando 30,8% 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 2022 verificou-se um total de 749 trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as, com destaque para as entradas através de Outras Situações, com uma representatividade de 78,6% e um incremento de 685,3%, relativamente ao ano passado, maioritariamente devido à entrada de trabalhadores/as, na sequência da transferência de competências do Ministério da Educação para o Município. Salienta-se, ainda, que o segundo maior motivo de admissões/regressos se deveu a vinculações na sequência de Procedimentos Concursais, com 150 registos, somatório idêntico ao registado em 2021.

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: 6	H: 9	H: 18	H: 0	H: 0	H: 0	H: 33
	M: 0	M: 20	M: 25	M: 72	M: 0	M: 0	M: 0	M: 117
	T: 0	T: 26	T: 34	T: 90	T: 0	T: 0	T: 0	T: 150
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 4	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4
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: 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
Comissão de serviço	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 4	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 5
	T: 5	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 6
Outras situações	H: 0	H: 1	H: 8	H: 51	H: 2	H: 0	H: 3	H: 65
	M: 0	M: 15	M: 110	M: 398	M: 0	M: 0	M: 1	M: 524
	T: 0	T: 16	T: 118	T: 449	T: 2	T: 0	T: 4	T: 589
Total	H: 1	H: 8	H: 17	H: 69	H: 2	H: 0	H: 3	H: 100
	M: 4	M: 38	M: 135	M: 470	M: 0	M: 0	M: 2	M: 649
	T: 5	T: 46	T: 152	T: 539	T: 2	T: 0	T: 5	T: 749

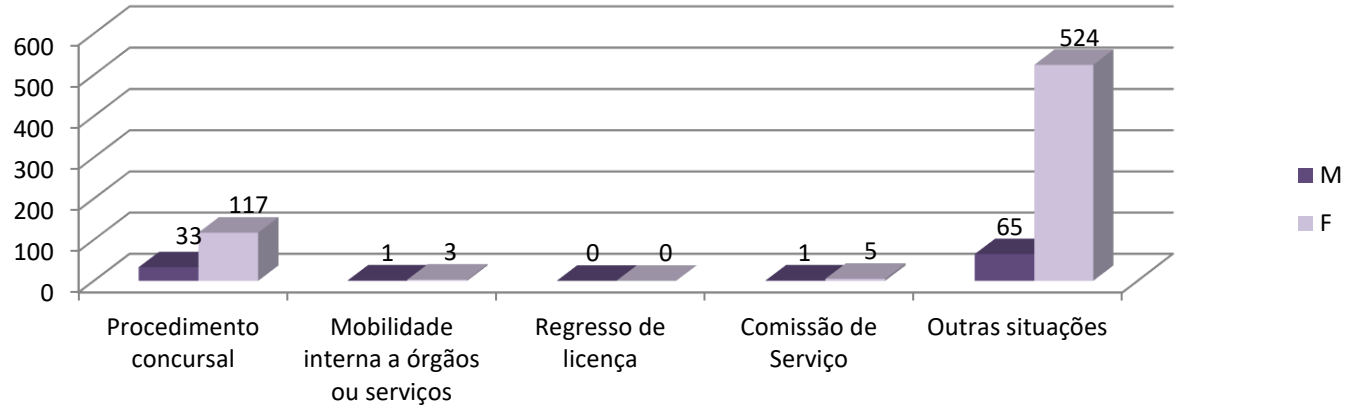
No que respeita às entradas por cargo/carreira é de salientar, novamente, a predominância de admissões/regressos na carreira de Assistente Operacional, com 539 registos, maioritariamente por parte das mulheres, somando um total de 470 ingressos.

A distribuição das entradas por género evidenciou, durante o ano em análise, totais mais díspares por parte dos/as trabalhadores/as de ambos sexos, com 649 registos, por parte das mulheres e 100 admissões de elementos do sexo masculino. No ano anterior os totais de admissões foram equilibrados, com 118 entradas/regressos por parte do sexo feminino e 117 por parte dos homens.

O género masculino teve uma superioridade de admissões/regressos nas carreiras dos Bombeiros/as e Outros/as, enquanto o sexo feminino evidenciou-se pelas admissões/regressos nas restantes carreiras em que ocorreram entradas.

No que diz respeito ao número de entradas ocorridas durante o ano em análise, verificou-se um acréscimo de 218,7%, comparativamente ao ano passado. Salienta-se, ainda, que durante o ano de 2022 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



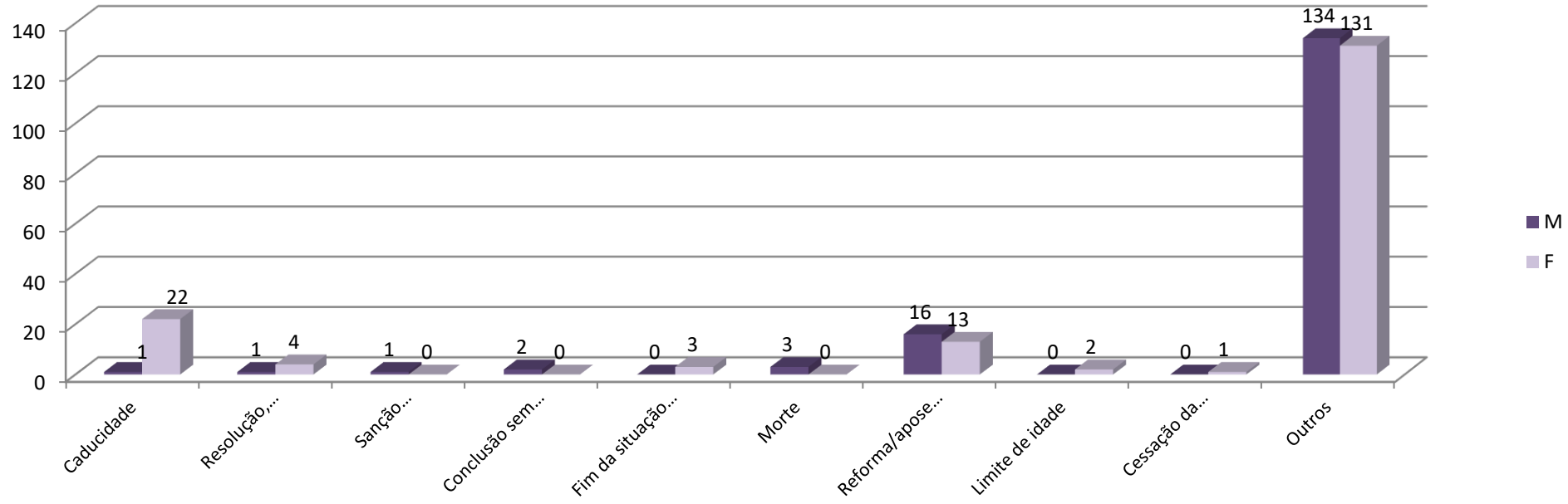
3.2. Contagem das saídas/ausências de trabalhadores/as por cargo/carreira segundo, o motivo e género

Durante o ano em estudo constatou-se o total de 334 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 79,3% dos resultados registados.

O segundo motivo que originou o maior número de saídas foi a Aposentação, com 31 registos, 2 dos quais por limite de idade.

No que concerne à distribuição das saídas/ausências de trabalhadores/as por carreiras, salienta-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 74,5%, seguida pelos/as Técnicos/as Superiores e Assistentes Técnicos/as, que totalizaram 11,1% e 10,2% das saídas/ausências, respetivamente. Por outro lado, as restantes carreiras contabilizaram os menores valores, com um somatório total de 4,2%.

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



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: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 3	M: 19	M: 0	M: 0	M: 0	M: 22
	T: 0	T: 0	T: 3	T: 20	T: 0	T: 0	T: 0	T: 23
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: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 3	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4
	T: 0	T: 3	T: 1	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5
Sanção Disciplinar	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
Conclusão sem sucesso do período experimental	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2
Fim de situação de mobilidade interna	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 2	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 2	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3
Morte	H: 0	H: 0	H: 1	H: 1	H: 1	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 1	T: 1	T: 0	T: 1	T: 3
Reforma/Aposentação	H: 1	H: 1	H: 3	H: 10	H: 0	H: 0	H: 1	H: 16
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 11	M: 0	M: 0	M: 0	M: 13
	T: 1	T: 1	T: 5	T: 21	T: 0	T: 0	T: 1	T: 29
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: 1	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 1	T: 2
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: 7	H: 4	H: 115	H: 3	H: 0	H: 4	H: 134
	M: 0	M: 24	M: 19	M: 87	M: 0	M: 1	M: 0	M: 131
	T: 1	T: 31	T: 23	T: 202	T: 3	T: 1	T: 4	T: 265
Total	H: **2**	H: **8**	H: **8**	H: **131**	H: **4**	H: **0**	H: **5**	H: **158**
	M: **1**	M: **29**	M: **26**	M: **118**	M: **0**	M: **1**	M: **1**	M: **176**
	T: **3**	T: **37**	T: **34**	T: **249**	T: **4**	T: **1**	T: **6**	T: **334**

Os trabalhadores do sexo feminino totalizaram os maiores registos de saídas/ausências, com 176 ocorrências, mais 18 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 67 por parte dos homens.

Importa ainda salientar, que no ano de 2022 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 2022, verificou-se um acréscimo de 130,3%, relativamente ao ano transato. Importa salientar que durante o ano em análise ocorreram 157 desvinculações de trabalhadores/as, no âmbito da transferência de competências do Município para as Juntas de Freguesia (38) e da integração de trabalhadores/as nos Serviços Municipalizados de Setúbal (119).

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 2022, não foram ocupados 317 postos de trabalho, que estavam previstos no Mapa de Pessoal, maioritariamente, devido à não abertura de procedimento concursal (213) e, também, devido ao facto de existirem procedimentos concursais em desenvolvimento (104).

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:	3	T:	11	T:	25	T:	167	T:	1	T:	1	T:	5	T:	**213**
Impugnação do procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	**0**
Falta de aprovação do órgão executivo	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	**0**
Procedimento concursal improcedente	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	**0**
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	1	T:	12	T:	2	T:	88	T:	1	T:	0	T:	0	T:	**104**
Total	T:	**4**	T:	**23**	T:	**27**	T:	**255**	T:	**2**	T:	**1**	T:	**5**	T:	**317**

Salienta-se, ainda, que a maioria dos postos de trabalho mencionados abrangeram a carreira de Assistente Operacional, com uma representatividade de 80,4%.

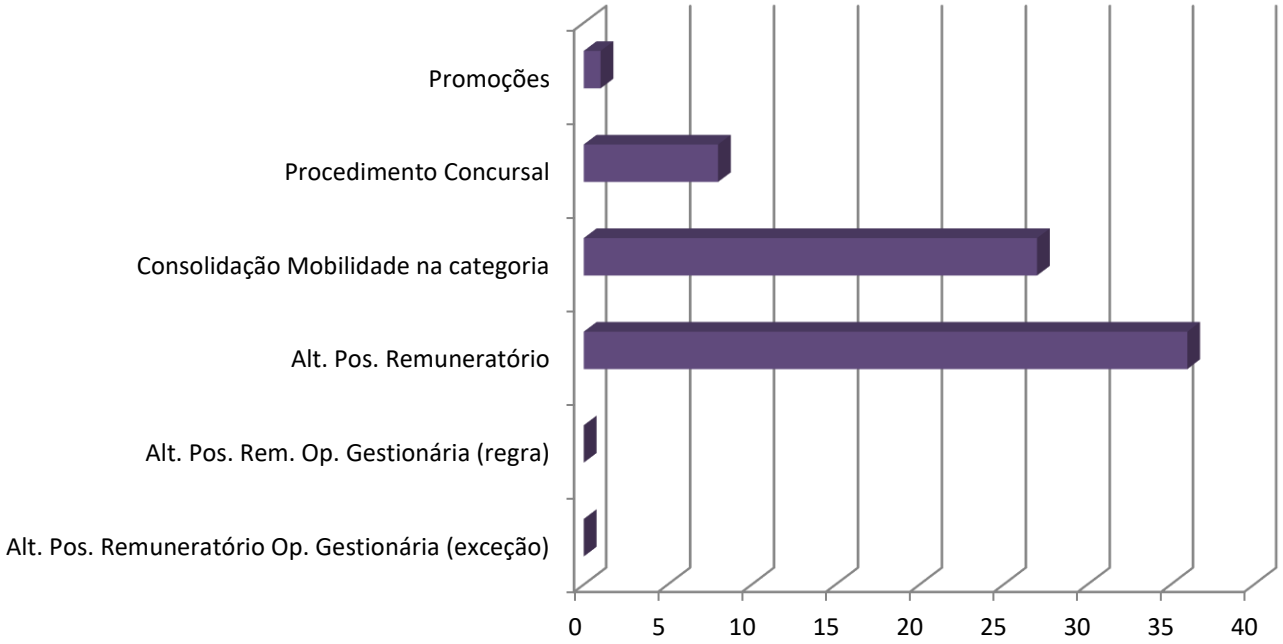
3.4. Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género

Em 2022 verificaram-se 72 mudanças de situação por cargo/carreira, maioritariamente devido a Alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, com 36 registos, abrangendo 50% destas situações. Além disso, observaram-se 27 consolidações da mobilidade na categoria, 8 alterações motivadas por Procedimento Concursal e 1 por Promoção.

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

	Dirigente – Intermédio/a	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Bombeiros/as	Informática	Outros/as	Total
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: 1
Procedimento concursal	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 1 T: 2	H: 0 M: 2 T: 2	H: 1 M: 3 T: 4	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 6 T: 8
Consolidação da mobilidade na categoria	H: 0 M: 0 T: 0	H: 3 M: 2 T: 5	H: 4 M: 14 T: 18	H: 2 M: 2 T: 4	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 9 M: 18 T: 27
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H: 0 M: 0 T: 0	H: 5 M: 10 T: 15	H: 2 M: 8 T: 10	H: 5 M: 6 T: 11	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 12 M: 24 T: 36
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0
Total	H: **0** M: **0** T: **0**	H: **9** M: **13** T: **22**	H: **6** M: **24** T: **30**	H: **8** M: **11** T: **19**	H: **0** M: **0** T: **0**	H: **0** M: **1** T: **1**	H: **0** M: **0** T: **0**	H: **23** M: **49** T: **72**

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 264.142 horas, que representam um acréscimo de 22,8% em relação ao ano de 2021, seguindo a tendência evidenciada nesse mesmo ano, onde se tinha observado um aumento de 6,2%.

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

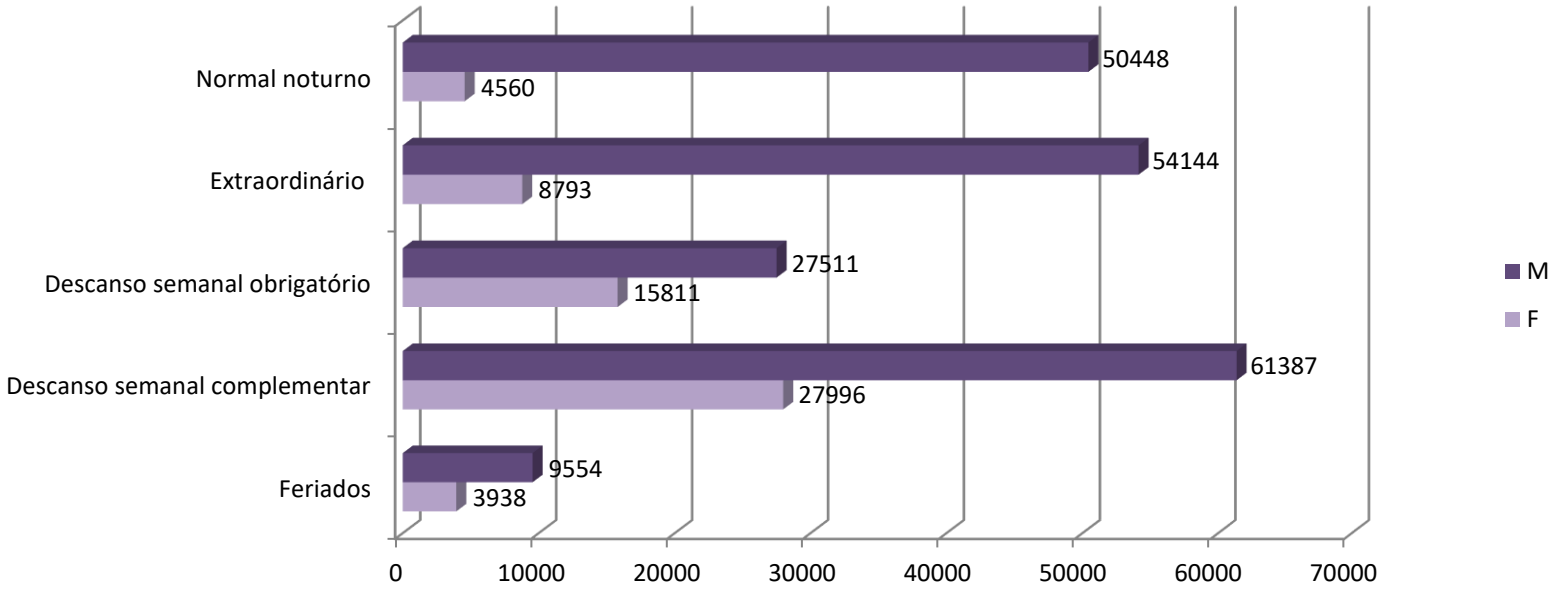
Horário de Trabalho	M	F	Total
Normal noturno	50.448	4.560	**55.008**
Extraordinário	54.144	8.793	**62.937**
Descanso semanal obrigatório	27.511	15.811	**43.322**
Descanso semanal complementar	61.387	27.996	**89.383**
Feriados	9.554	3.938	**13.492**
Total	**203.044**	**61.098**	**264.142**

Os registos de trabalho suplementar em períodos de Descanso Semanal Complementar e Extraordinário contabilizaram os maiores valores, com somatórios de, respetivamente, 89.383 e 62.937 horas.

Por outro lado, é nos Feriados que se verifica o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 13.492 horas, valor que representa um aumento de 15,6%.

No que concerne à distribuição por género, os homens continuam a evidenciar-se por terem efetuado 76,9% das horas de trabalho suplementar realizadas, maioritariamente no período Descanso Semanal Complementar. Por seu lado, as mulheres executaram 23,1% 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 2022 registou-se uma taxa de absentismo de 10,3%, com um total de 47.946 dias de ausência, o que representa um aumento de 42,9% do volume total registado, em comparação com o ano de 2021.

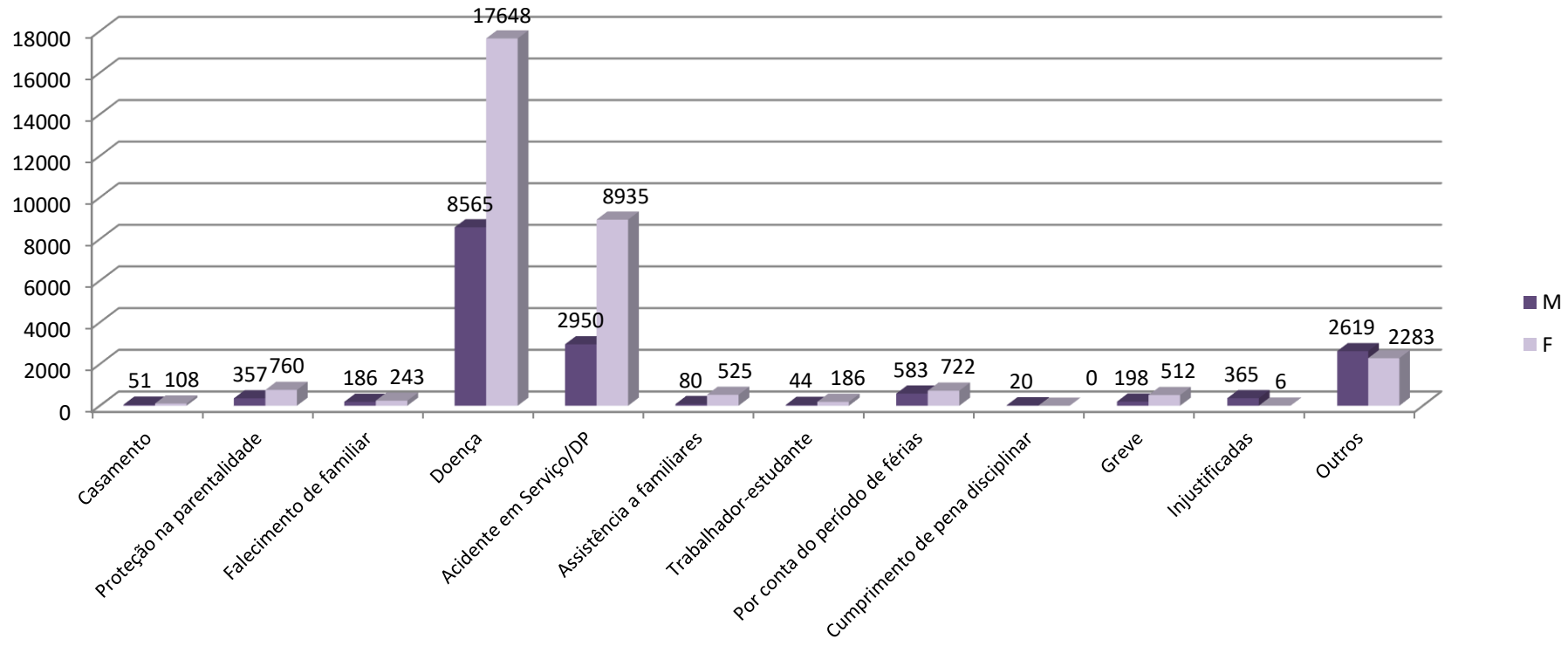
Quadro 14 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por Cargo/Carreira segundo o motivo e género

	Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
Casamento	H:	0	H:	10	H:	0	H:	0	H:	41	H:	0	H:	0	**H:**	51
	M:	0	M:	9	M:	30	M:	59	M:	0	M:	0	M:	10	**M:**	108
	T:	0	T:	19	T:	30	T:	59	T:	41	T:	0	T:	10	**T:**	159
Proteção na parentalidade	H:	0	H:	122	H:		H:	74	H:	161	H:	0	H:	0	**H:**	357
	M:	0	M:	311	M:	174	M:	253	M:	0	M:	0	M:	22	**M:**	760
	T:	0	T:	433	T:	174	T:	327	T:	161	T:	0	T:	22	**T:**	1117
Falecimento de familiar	H:	2	H:	27	H:	24	H:	111	H:	15	H:	7	H:	0	**H:**	186
	M:	3	M:	28	M:	49	M:	153	M:	0	M:	0	M:	10	**M:**	243
	T:	5	T:	55	T:	73	T:	264	T:	15	T:	7	T:	10	**T:**	429
Doença	H:	21	H:	418	H:	830	H:	5952	H:	837	H:	39	H:	468	**H:**	8565
	M:	148	M:	2079	M:	4046	M:	11040	M:	7	M:	117	M:	211	**M:**	17648
	T:	169	T:	2497	T:	4876	T:	16992	T:	844	T:	156	T:	679	**T:**	26213
Acidente em serviço / Doença Profissional	H:	0	H:	22	H:	67	H:	2481	H:	358	H:	0	H:	22	**H:**	2950
	M:	0	M:	648	M:	1401	M:	6746	M:	0	M:	126	M:	14	**M:**	8935
	T:	0	T:	670	T:	1468	T:	9227	T:	358	T:	126	T:	36	**T:**	11885
Assistência a familiares	H:	0	H:	1	H:	15	H:	53	H:	8	H:	3	H:	0	**H:**	80
	M:	3	M:	68	M:	391	M:	58	M:	0	M:	0	M:	5	**M:**	525
	T:	3	T:	69	T:	406	T:	111	T:	8	T:	3	T:	5	**T:**	605
Trabalhador-estudante	H:	0	H:	2	H:	22	H:	8	H:	0	H:	12	H:	0	**H:**	44
	M:	0	M:	2	M:	140	M:	44	M:	0	M:	0	M:	0	**M:**	186
	T:	0	T:	4	T:	162	T:	52	T:	0	T:	12	T:	0	**T:**	230
Por conta do período de férias	H:	17	0	93	0	67	0	362	0	15	0	12	0	17	**H:**	583
	M:	33	0	190	0	304	0	183	0	0	0	10	0	2	**M:**	722
	T:	50	0	283	0	371	0	545	0	15	0	22	0	19	**T:**	1305
Cumprimento de pena disciplinar	H:	0	H:	0	H:	0	H:	20	H:	0	H:	0	H:	0	**H:**	20
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	**M:**	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	20	T:	0	T:	0	T:	0	**T:**	20
Greve	H:	3	H:	11	H:	20	H:	162	H:	1	H:	0	H:	1	**H:**	198
	M:	6	M:	30	M:	75	M:	401	M:	0	M:	0	M:	0	**M:**	512
	T:	9	T:	41	T:	95	T:	563	T:	1	T:	0	T:	1	**T:**	710
Injustificadas	H:	0	H:	0	H:	1	H:	340	H:	24	H:	0	H:	0	**H:**	365
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	5	M:	0	M:	0	M:	0	**M:**	6
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	345	T:	24	T:	0	T:	0	**T:**	371
Outros	H:	5	H:	264	H:	232	H:	2058	H:	27	H:	2	H:	31	**H:**	2619
	M:	7	M:	506	M:	754	M:	994	M:	0	M:	2	M:	20	**M:**	2283
	T:	12	T:	770	T:	986	T:	3052	T:	27	T:	4	T:	51	**T:**	4902
Total	**H:**	48	**H:**	970	**H:**	1278	**H:**	11621	**H:**	1487	**H:**	75	**H:**	539	**H:**	16018
	M:	200	**M:**	3871	**M:**	7365	**M:**	19936	**M:**	7	**M:**	255	**M:**	294	**M:**	31928
	T:	248	**T:**	4841	**T:**	8643	**T:**	31557	**T:**	1494	**T:**	330	**T:**	833	**T:**	47946

O motivo de ausência por Doença voltou a ser a principal causa de absentismo, com 54,7% do somatório total de ausências, representando um aumento de 57,2%, relativamente aos valores registados em 2021.

As ausências devido a Acidente em Serviço/Doença Profissional surgem como a segunda principal causa de absentismo, com 24,8%, salientando-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 77,6%, 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 31.557, o que representa 65,8% 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 32 faltas por ano (mais 1 dia do que em 2021).

A média mais baixa de absentismo registada incidiu no grupo de pessoal dos Dirigentes, com cerca de 5 faltas anuais e representando uma diminuição de cerca de 1 dia face ao ano anterior.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se um registo de 31.928 dias de ausência no sexo feminino, face a 16.018 dias de faltas por parte dos elementos do sexo masculino, o que se traduz em taxas de absentismo de 10,7% e de 9,4%, respetivamente. Com estes valores observámos um acréscimo de 12.627 registos no que respeita às mulheres e um aumento de 1.775 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 por Assistência a Familiares, com uma supremacia das mulheres de 86,8%. Por sua vez, os registos mais equativos ocorreram nas ausências por Outros motivos, com um valor aproximado por parte de ambos sexos, totalizando uma diferença de 6,8%, 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 2021.

5. ENCARGOS COM O PESSOAL

5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano

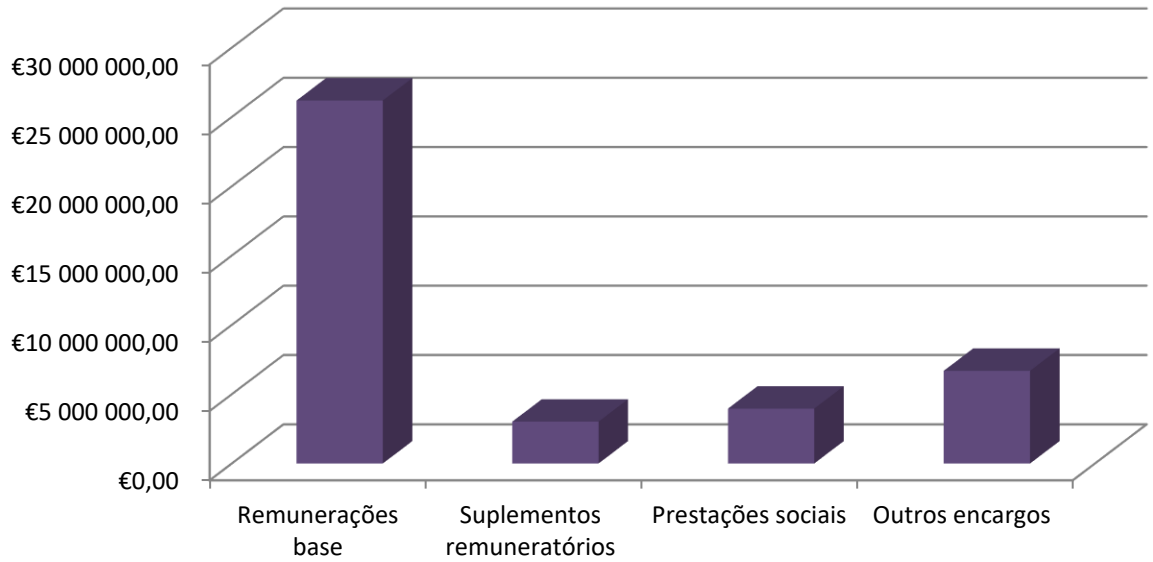
A despesa com o pessoal ao serviço do Município contabilizou um total de 39.846.940,41€, sendo que as Remunerações Base representam 65,7% do total de encargos com pessoal durante o ano, com um somatório de 26.186.473,11€, seguidas dos Outros encargos com pessoal, que totalizaram 16,8%, com uma despesa de 6.683.244,98€.

Quadro 15 – Total de encargos com pessoal durante o ano

		Valor (euros)
Remunerações base	T:	26.186.473,11€
Suplementos remuneratórios	T:	3.017.427,73€
Prémios de desempenho	T:	0,00€
Prestações sociais	T:	3.959.794,59€
Outros encargos com pessoal	T:	6.683.244,98€
Total	T:	39.846.940,41€

Saliente-se, ainda, que em relação às despesas médias mensais gerais do Município de Setúbal, registou-se um valor de 3.320.578,37€. E, no que diz respeito aos gastos com cada um/a dos/as trabalhadores/as, apurou-se um valor médio anual de 21.138,96€, menos 6% do que em 2021.

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 diminuiu durante o ano de 2022, para 922,29€, face aos 1.075,72€ apurados em 2021.

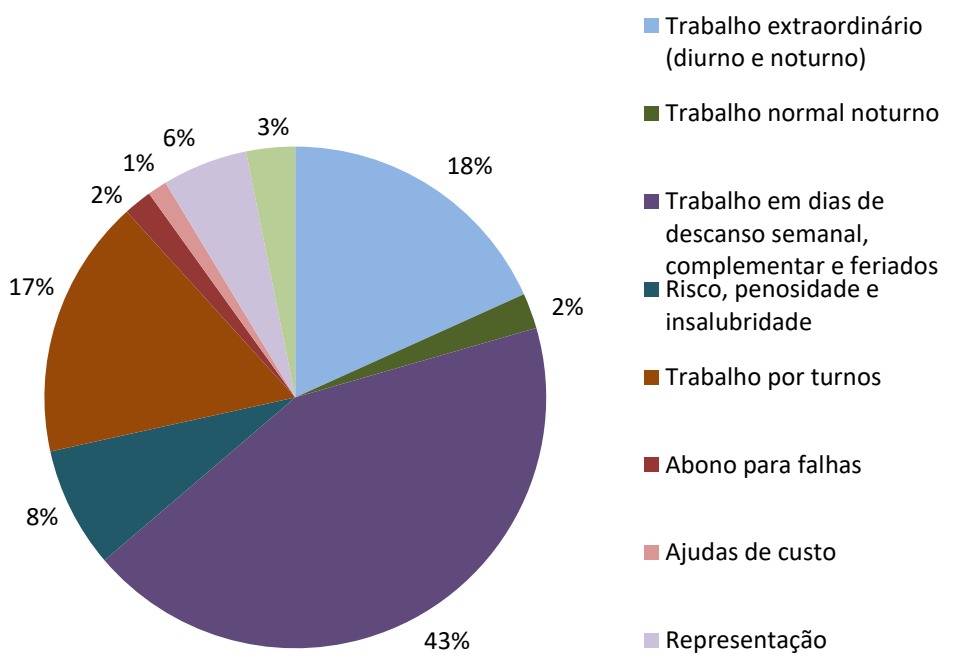
5.2. Suplementos remuneratórios

O somatório das verbas despendidas em suplementos remuneratórios foi de 3.017.427,73 €, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, com uma representatividade 43,2%.

Quadro 16 – Suplementos remuneratórios

		Valor (euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T:	550.762,24€
Trabalho normal noturno	T:	68.855,96€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	1.304.020,70€
Disponibilidade permanente	T:	0,00€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T:	0,00€
Risco, penosidade e insalubridade	T:	235.014,28€
Fixação na periferia	T:	0,00
Trabalho por turnos	T:	504.849,71€
Abono para falhas	T:	55.005,96€
Participação em reuniões	T:	0,00€
Ajudas de custo	T:	37.908,99€
Representação	T:	165.985,25€
Secretariado	T:	0,00€
Outros suplementos remuneratórios	T:	95.024,64€
Total	T:	**3.017.427,73 €**

Gráfico 13 – Suplementos remuneratórios



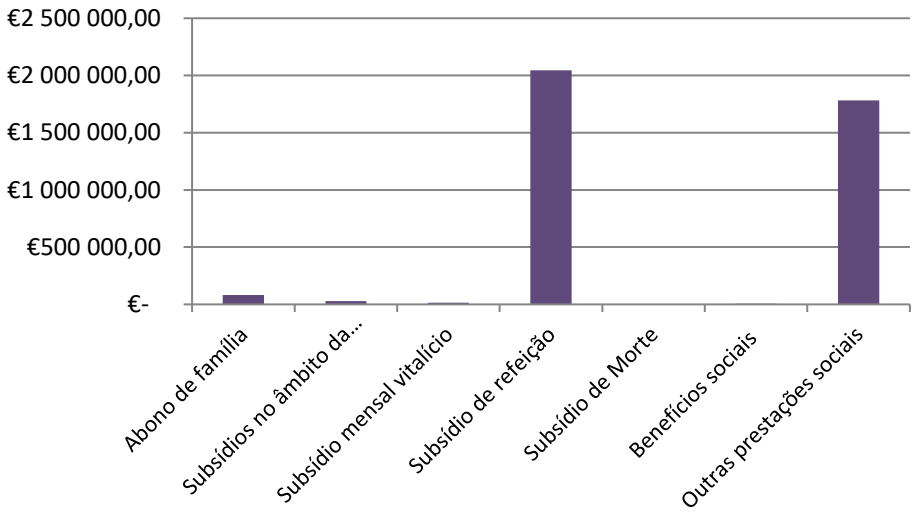
5.3. Prestações Sociais

As prestações sociais pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 3.959.794,59€, sendo que a maior expressão da despesa incindiu nas rúbricas Subsídio de Refeição e Outras prestações sociais, com gastos de 2.044.815,22€ e 1.781.531,26€, respetivamente. Comparativamente com o ano passado, assistiu-se a um aumento de 16,9% neste tipo de encargos.

Quadro 17 – Prestações Sociais

	Valor (euros)	
Abono de família	T:	81.895,25
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T:	29.119,67
Subsídio de educação especial	T:	0,00€
Subsídio mensal vitalício	T:	13.500,64
Subsídio de refeição	T:	2.044.815,82
Subsídio de funeral	T:	0,00€
Subsídio por morte	T:	2.659,20
Benefícios sociais	T:	6.272,75
Outras prestações sociais	T:	1.781.531,26
Total	T:	3.959.794,59 €

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 6.272,75€ 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:	6.272,75€
Apoio socioeconómico	T:	0,00€
Outros benefícios sociais	T:	0,00€
Total	T:	**6.272,75€**

6. SAÚDE OCUPACIONAL

6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho

No ano de 2022 contabilizaram-se 136 acidentes em serviço, representando um acréscimo de 86,3% face a 2021, sendo que 114 dos quais ocorreram no local de trabalho e 22 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	59	-	-	-	0	59	5	-	-	-	0	5
	M	55	-	-	-	0	55	17	-	-	-	0	17
	Total	114	-	-	-	0	114	22	-	-	-	0	22
Número de Acidentes com baixa	H	-	1	40	9	0	50	-	1	2	0	-	3
	M	-	6	34	6	0	46	-	2	8	3	-	13
	Total	-	7	74	15	0	96	-	3	10	3	-	16
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano	H	-	1	483	541	0	1025	-	2	30	0	-	32
	M	-	15	440	620	0	1075	-	4	83	185	-	272
	Total	-	16	923	1161	0	2100	-	6	113	185	-	304
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	-	0	0	66	0	66	-	0	0	25	-	25
	M	-	0	0	0	0	0	-	0	0	75	-	75
	Total	-	0	0	66	0	66	-	0	0	100	-	100

Entre os acidentes ocorridos no local de trabalho, 84,2% originaram perda de dias com baixa médica, dos quais 77,1% 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 18 sinistros, o que representa um acréscimo de 50% face a 2021.

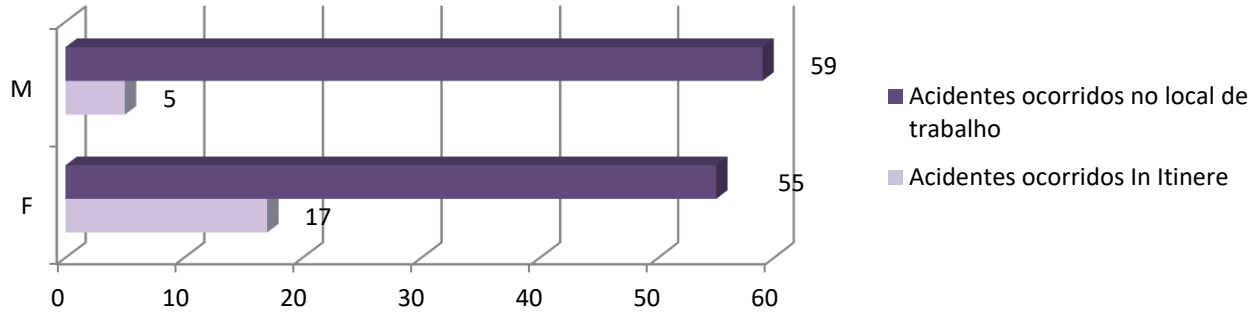
De realçar que, de entre os 114 acidentes ocorridos no local de trabalho, os homens contabilizaram 51,8% das ocorrências, face aos 48,2% registados pelas mulheres, uma tendência semelhante à do ano anterior, em que o sexo masculino também obteve predominância, com 62,1% do total dos registos assinalados.

Quanto aos acidentes "*In Itinere*", constatou-se que 72,7% dos mesmos deram origem a perda de dias com baixa, dos quais 62,5% tiveram como consequência a ausência dos/as trabalhadores/as sinistrados/as por um período de 4 a 30 dias de baixa.

No que concerne aos 2.404 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano, 2.100 foram suscitados por acidentes verificados no local de trabalho. Por outro lado, 304 ocorreram em função de sinistros provocados durante o percurso para o serviço. Tais valores permitiram concluir que houve uma média de 21,5 dias de ausência motivados por cada um dos sinistros, em virtude dos acidentes verificados com baixa. Saliente-se que a média verificada no ano de 2021 foi de 19,4 dias.

Relativamente ao ano anterior, constatou-se um aumento de 103% do total de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano. Além disso, observou-se uma média de cerca de 22 dias perdidos por cada sinistro sucedido no local de trabalho (mais 5 dias do que em 2021) e de cerca de 19 dias por cada acidente ocorrido durante o percurso para o serviço (menos 16 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 feminino sofreu mais 8 acidentes do que o sexo masculino, tendência inversa à verificada no último ano.

Relativamente aos dias perdidos por acidentes ocorridos no próprio ano e nos anos anteriores, as mulheres apresentam mais registos, com uma diferença de 274 ocorrências comparativamente aos homens.

De referir que, como método de prevenção e sensibilização, foram ministradas 38 ações de formação de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em que participaram 998 trabalhadores/as. Em comparação com o ano de 2021, foi registado um decréscimo de 4 de ações de formação e sensibilização nestas matérias, que também contaram com a presença de menos 720 participantes, face ao ano anterior.

Ao nível da descrição dos custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais, foram despendidos 125,725,55€, dos quais 70.249,02€, respeitantes a encargos com a Estrutura de medicina e segurança no trabalho e medicamentos, 12.407,87€ para a realização de exames médicos e 43.068,66€ para aquisição de Equipamentos de Proteção.

6.2. Atividades de Medicina do Trabalho

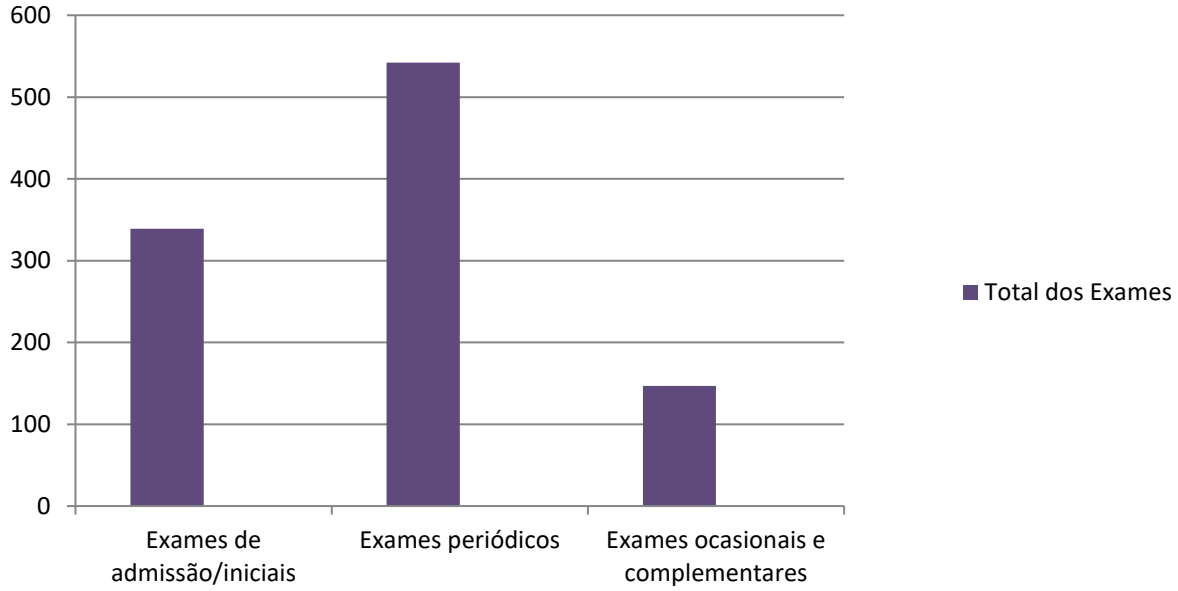
No decorrer do ano de 2022 realizaram-se 1.028 exames no âmbito da medicina do trabalho, os quais tiveram um custo de 12.407,87€. O número de exames realizados tem vindo a sofrer variações, verificando-se este ano a realização de menos 740 exames, uma tendência em consonância com a variação ocorrida no ano passado.

Quadro 20 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

	Número		Total (euros)
		Total	Total
Total dos exames médicos efetuados	T:	1.028	12.407,87€
Exames de admissão/iniciais	T:	339	4.091,64€
Exames periódicos	T:	542	6.541,94€
Exames ocasionais e complementares	T:	147	1.774,29€
Exames de cessação de funções	T:	0	0,00 €
Despesas com medicina no trabalho			70.249,02 €
Visitas aos postos de trabalho	T:	0	

Como se constata através do quadro acima, a maioria de exames foram de caráter periódico, com 542 ocorrências, verificando-se ainda a realização de 339 exames de admissão/iniciais e 147 exames ocasionais/complementares, que contabilizaram os registos mais baixos. Além disso, constatou-se que o preço médio por cada exame realizado foi de 12,07€, o que corresponde, sensivelmente, ao mesmo valor apurado em 2021 (12,04€).

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 2022 verificou-se o total de 116 trabalhadores/as abrangidos/as por casos de incapacidade declarados por via de acidente de trabalho, mais 112 situações apuradas do que no ano anterior.

Ao analisarmos estes casos, decorrentes durante o ano, constatou-se que a maioria dos mesmos originaram um tipo de Incapacidade Temporária Absoluta, o que representa 96,6% do total de registos apurados.

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:	1
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária absoluta	T:	112
Casos de incapacidade temporária parcial	T:	3
Total	T:	**116**

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 102 casos provocados, por agentes físicos durante o ano em análise, o que representa um acréscimo de 61 situações desta natureza, relativamente ao ano anterior, uma tendência também observada em 2021, em que se registou um acréscimo de 275,8%.

Importa ainda assinalar, que no ano de 2022 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 121 trabalhadores abrangidos neste âmbito, principalmente 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:	113
Adaptação ao posto de trabalho	T:	0
Alteração do regime de horário de trabalho	T:	0
Mobilidade interna	T:	8
Total	T:	**121**

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Ações de Formação

Durante o ano de 2021 realizaram-se 139 ações de formação, o que representa um acréscimo de 56,2% 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:	55	T:	9	T:	0	T:	1
Externas	T:	57	T:	16	T:	1	T:	0
Total	T:	**112**	T:	**25**	T:	**1**	T:	**1**

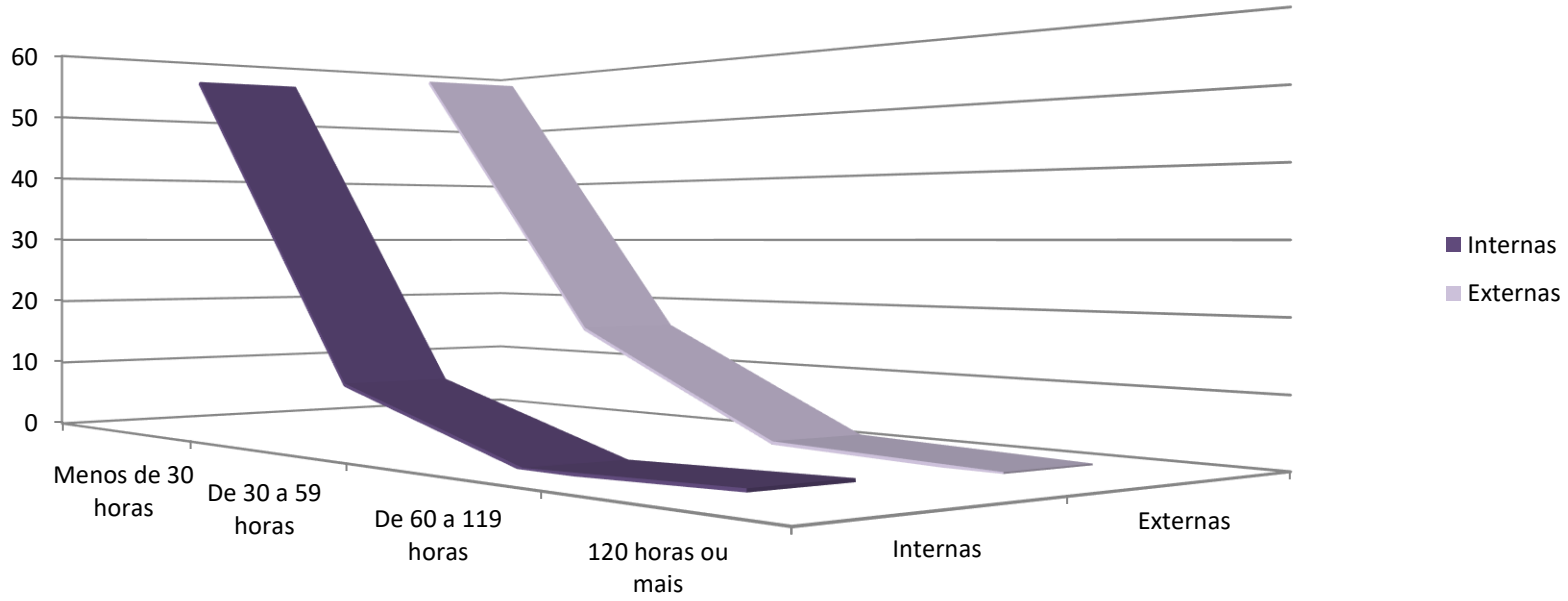
Do total de ações de formação profissional realizadas, 65 foram de carácter interno e 74 de foro externo, o que em termos percentuais, representa um incremento de 109,7% no caso da formação interna e um aumento de 27,6% em relação à formação externa, face a 2021. Ainda em relação às ações de carácter interno e externo apurou-se uma diferença de 9 sessões, com preponderância para as de foro externo, situação idêntica à do ano anterior.

Tal como em 2021, a grande maioria das ações de formação realizadas teve uma carga horária inferior a 30 horas, somando um total de 80,6%, expressas em 112 ações.

No que se refere aos custos, gastou-se 10.967,50€ com a realização de formação profissional, sendo na sua totalidade despendidos em ações de formação externa. Comparativamente a 2021, o total de custos com ações de formação profissional diminuiu em 33.995,07€.

Calculada a média, terão sido gastos cerca de 78,90€ por cada curso ministrado, menos 426,29€ 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 1.807 participações em ações de formação, 1.627 resultaram de frequência de ações de formação interna e 180 do foro externo, revelando uma taxa de participação de 95,9% e um acréscimo de 207,8% face às presenças assinaladas em 2021.

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

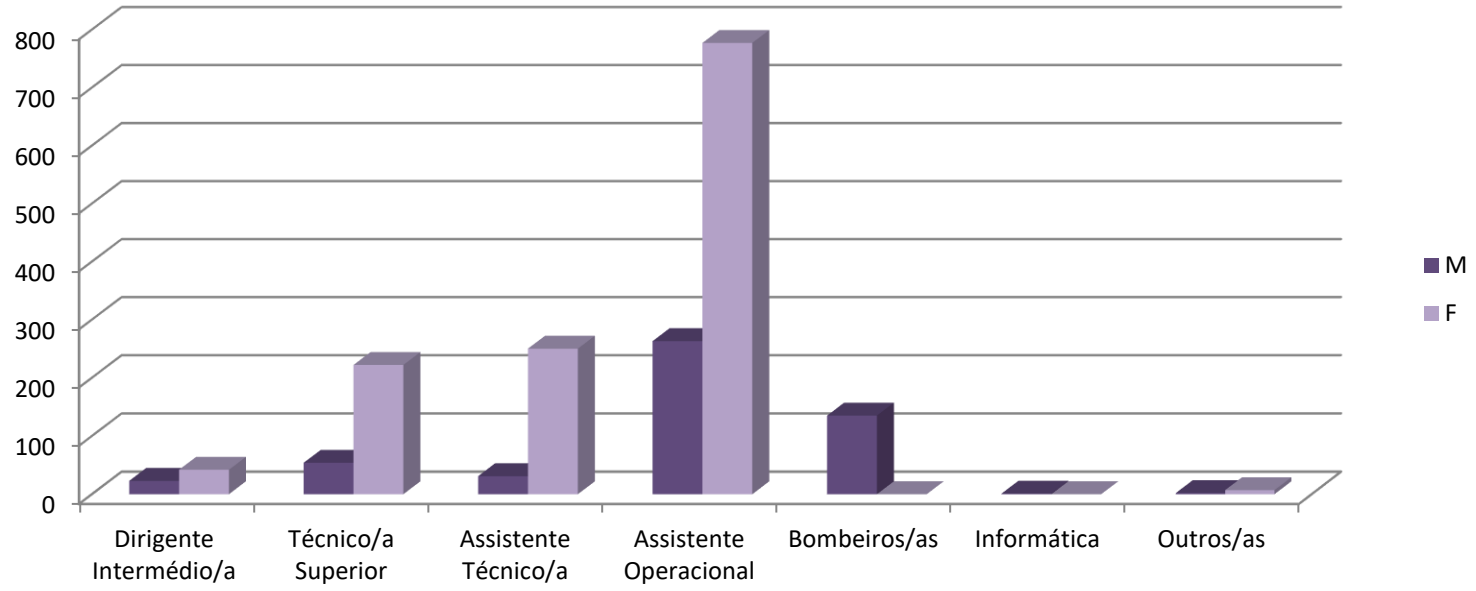
Grupo Profissional	N.º de participantes				Total
	Ações Internas		Ações Externas		
	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio /a	13	25	10	17	65
Técnico/a Superior	32	138	22	84	276
Assistente Técnico/a	31	242	0	8	281
Assistente Operacional	241	775	22	2	1.040
Bombeiros/as	121	0	14	0	135
Informática	0	0	1	0	1
Outros/as	2	7	0	0	9
Total	440	1.187	69	111	1.807

Ao nível das ações de formação interna, que contaram com a presença média de cerca de 25 participantes, através de grupos constituídos por 7 homens e 18 mulheres, pôde observar-se que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais participativo com 1.016 presenças, tal como em 2021.

No que concerne às ações de carácter externo, a média de presenças por ação foi de cerca de 2 participantes, em turmas constituídas por 1 homem e 1 mulher, tendo sido registado um maior número de presenças por parte dos/as Técnicos/as Superiores, com 106 presenças.

Relativamente à presença por género, nos referidos cursos de formação profissional, constatou-se que o sexo feminino registou mais 789 participações do que o sexo masculino, situação semelhante 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 1807 participações nas referidas 139 ações de formação profissional, apurou-se um total de 23.937 horas despendidas por parte dos vários grupos profissionais/cargos ao serviço da Câmara Municipal de Setúbal, o que confere uma média de cerca de 13 horas por cada participação, correspondente a menos 8 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	42	90	143	153	428
Técnico/a Superior	218	1.409	340	1.340	3.307
Assistente Técnico/a	506	1.567	0	62	2.135
Assistente Operacional	755	1.738	539	38	3.070
Bombeiros/as	14.595	0	370	0	14.965
Informática	0	0	14	0	14
Outros/as	3	15	0	0	18
Total	16.119	4.819	1.406	1.593	23.937

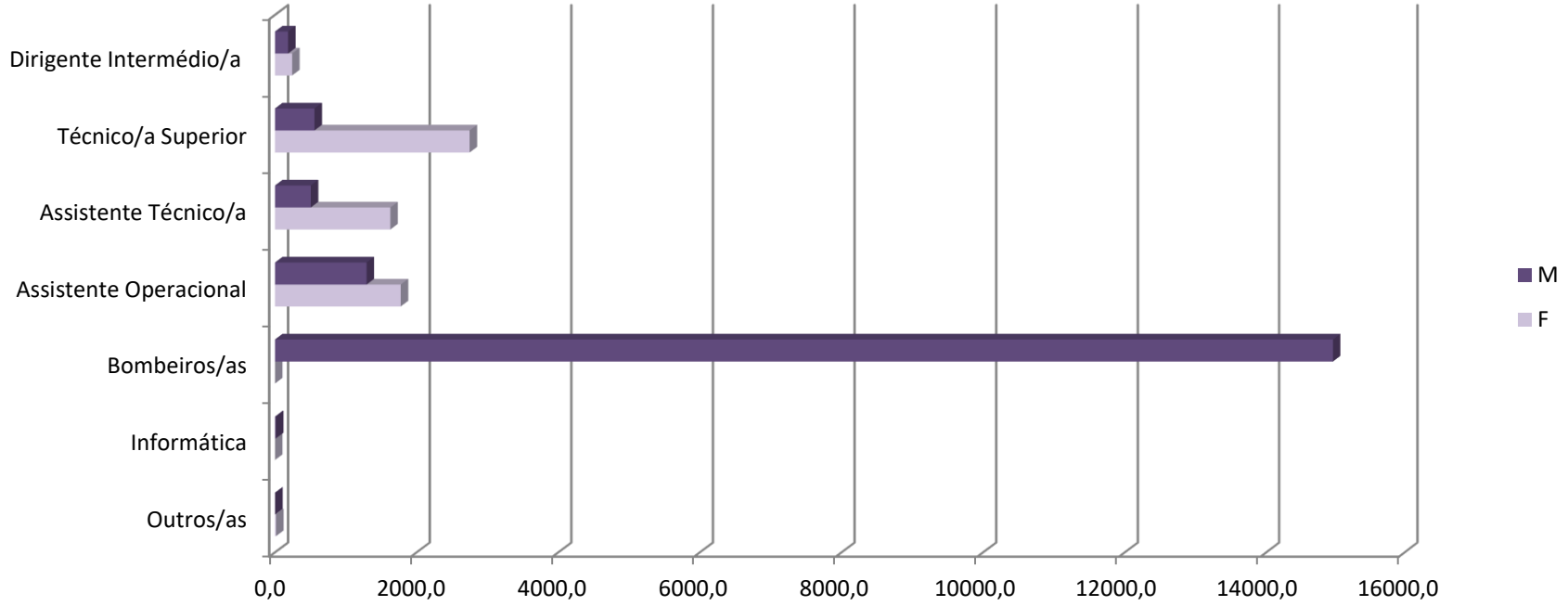
Entre as presenças de foro interno, foram os/as Bombeiros/as e os/as Assistentes Operacionais que registaram o maior número horas despendidas em formação, com os respetivos somatórios de 14.595 e 2.493 horas. Enquanto que, os/as trabalhadores/as inseridos/as no grupos profissionais/cargos dos/as Dirigentes Intermédios/as e dos/as Outros/as foram os/as que contabilizaram os níveis mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 132 e 18 horas, respetivamente.

Em termos médios, constatou-se que foram os/as Bombeiros/as que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com 121 horas, seguidos/as dos/as Técnicos/as Superiores, com 10 horas.

Contrariamente, os/as Assistentes Operacionais e os/as Outros/as foram os/as que totalizam o menor número médio de horas despendidas em formação interna, com 2 horas por cada participação, em ambos os casos.

No plano externo, os/as Técnicos/as Superiores e os/as Assistentes Operacionais foram os grupos profissionais que registaram um maior número de horas aplicado em ações de formação, com os respetivos somatórios de 1.680 e 577 horas. Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos na carreira de Informática assinalaram os menores registos, totalizando 14 horas, seguidos dos/as Assistentes Técnicos, 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, foram os/as Bombeiros/as que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com 26 horas, seguidos/as dos/as Assistentes Operacionais, com 24 horas. Pelo contrário, os/as Assistentes Técnicos 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 os homens totalizaram mais horas despendidas em formação do que as mulheres, com os respetivos totais de 17.525 e 6.412 horas. Em relação ao cálculo médio de horas despendidas por cada participação, constatámos que o tempo gasto por cada participação foi de cerca de 34 horas por parte dos elementos do sexo masculino e de cerca de 5 horas por parte do sexo feminino.

Assinalou-se também um acréscimo de 96,5% 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 2021 tinha-se apurado também um acréscimo de 399,4% do total de horas despendidas em formação.

8. RELAÇÕES DE TRABALHO

8.1. Estruturas sindicais

No termo do ano de 2022 observou-se um total de 430 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalização de 22,8%, e um aumento de 44 trabalhadores/as sindicalizados/as em relação a 2021.

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	125	86	211	49,1%
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública	30	28	58	13,5%
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa	0	2	2	0,5%
Sindicato de Professores	0	4	4	0,9%
Sindicato dos Inspetores do Ensino	0	1	1	0,2%
Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação	0	6	6	1,4%
Sindicato Nacional dos Bombeiros Sapadores	63	1	64	14,9%
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	9	0	9	2,1%
Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas	4	64	68	15,8%
Associação dos Trabalhadores da Administração Local	2	5	7	1,6%
Total	233	197	430	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 49,1% do total da população sindicalizada, logo seguido Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, com uma aglomeração de 15,8%.

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 54,2%, face aos 45,8% por parte dos trabalhadores do sexo feminino.

A taxa de sindicalização é de 34,1% no que se refere aos homens, enquanto que no que diz respeito às mulheres, a mesma taxa traduz-se em 16,4%.

9. AÇÕES DISCIPLINARES

9.1. Processos disciplinares

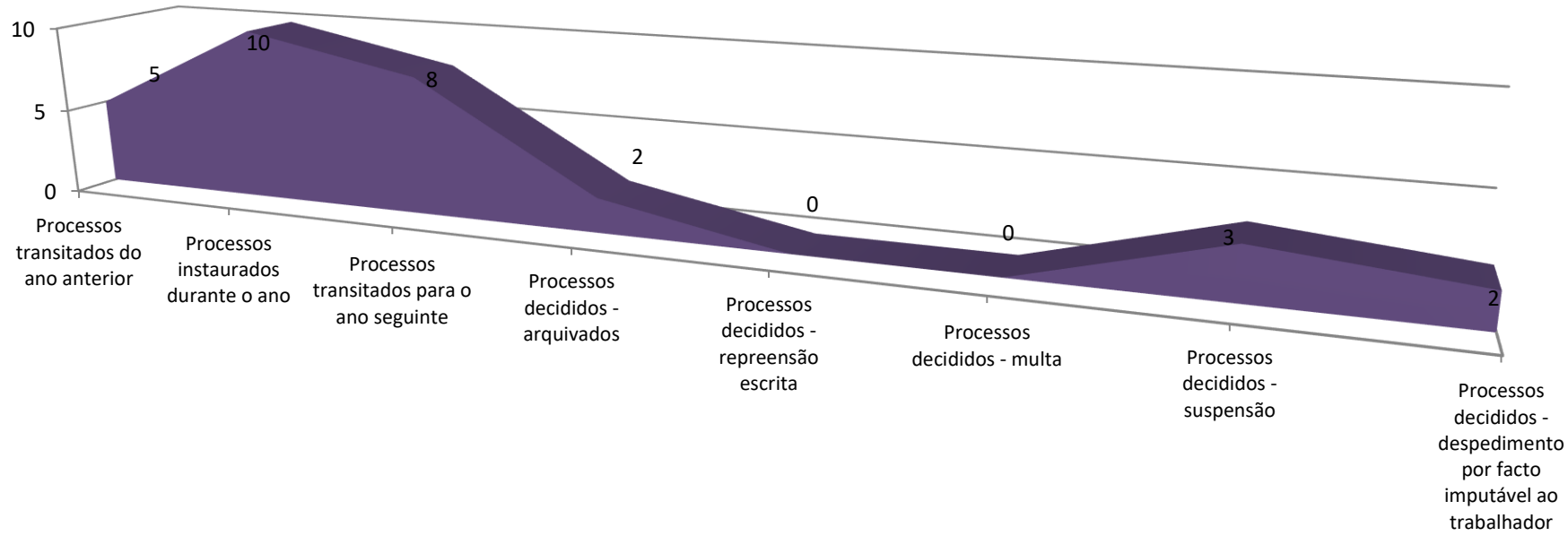
No que concerne à disciplina, foram instaurados 10 processos, mais 2 do que no ano passado, a que se somaram 5 transitados de 2021.

Quadro 27 – Número de processos disciplinares

	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	5
Processos instaurados durante o ano	T:	10
Processos transitados para o ano seguinte	T:	8
Processos decididos - arquivados	T:	2
Processos decididos - repreensão escrita	T:	0
Processos decididos - multa	T:	0
Processos decididos - suspensão	T:	3
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a	T:	2
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0

Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, apurou-se a conclusão de 7 processos em 2022, 2 dos quais por arquivamento, 3 com suspensão dos trabalhadores/as e 2 através de despedimento por facto imputável ao trabalhador. Para o ano de 2022 transitaram 8 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 2022.

Primeiramente, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1.885 trabalhadores/as, verificando-se um acréscimo de 28,2%, equivalente a 415 trabalhadores/as, seguindo a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 6,5%, com uma representatividade de 90 trabalhadores/as. O vínculo contratual por Tempo Indeterminado surge como o mais representativo, com 96%, enquanto que, por outro lado, com menos representatividade, verificou-se a existência de 3 trabalhadores/as detentores/as de um contrato de trabalho a Termo Resolutivo Incerto no final do ano em análise.

No que concerne à distribuição dos efetivos por unidade orgânica, verificou-se que o DEB é o departamento com a maior concentração de efetivos, com 665 trabalhadores/as (35,3%), seguido do DCDJ, com 257 trabalhadores/as (13,6%). 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 2,5% e 2,7% da população efetiva, respetivamente.

Relativamente à caracterização dos trabalhadores/as, observou-se que o nível médio etário situou-se nos 50 anos de idade, evidenciando-se o aumento de 1 ano relativamente a 2021. Ao nível da distribuição da população efetiva por género, constata-se que que as mulheres passaram a estar em maioria, contrariamente ao que se verificou no último estudo, totalizando mais 517 trabalhadoras do que o sexo masculino. Por sua vez, vislumbrou-se que 38,9% 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 52,9% do efetivo global.

No que diz respeito ao capítulo da organização do trabalho, destaca-se um acréscimo de 42,9% do absentismo verificado no decorrer do ano, que continua a estar relacionado principalmente com Doença natural, uma tendência já verificada no último ano. Por sua vez, a taxa de

absentismo incidiu nos 10,3%, enquanto que no ano anterior foi de 9,2%. Ao nível do trabalho extraordinário evidenciou-se um acréscimo de 22,8%, face a 2021.

Na Saúde Ocupacional registou-se um acréscimo de 86,3% do número de acidentes de trabalho e, consequentemente, um incremento de 103% do número de dias perdidos, através dos quais se apurou uma média de cerca de 22 dias de ausência em consequência de cada sinistro com registo de baixa. Em relação às atividades de medicina do trabalho, verificou-se a realização 1.028 exames, enquanto que a média de gastos com por cada um dos mesmos foi de 12,07€, o que corresponde, sensivelmente, ao mesmo valor apurado no ano passado (12,04€).

O número de ações de formação aumentou em 56,2%, relativamente a 2021, 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 207,8% e 96,5%, respetivamente. Além disso, apurou-se uma redução de gastos relacionados com a formação, de 33.995,07€, tendo-se totalizado uma média de 78,90€ por cada curso ministrado, menos 426,29€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

No que se refere ao recrutamento, apurou-se que não foram ocupados 317 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal para 2021, 213 dos quais devido à não abertura de procedimento concursal e 104 por os processos de recrutamento se encontrarem em desenvolvimento no final do ano.

No âmbito da ação disciplinar, observou-se a instauração de 10 processos, mais 2 do que no ano passado, enquanto que ao nível dos concluídos constatou-se o desfecho de 7 processos.

Nos encargos com pessoal, foram despendidos 39.846.940,41€, sendo que as Remunerações Base representam 65,7% 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 diminuiu durante o ano de 2022, para 922,29€, face aos 1.075,72€ apurados em 2021.

INDICADORES SOCIAIS

Indicador	2022	2021	Fórmula
Taxa de feminização	63,7%	49,5%	Total de efetivos Mulheres /Total de Efetivos
Taxa de masculinização	36,2%	50,5%	Total de efetivos Homens/Total de Efetivos
Taxa de feminização Dirigente	58,2%	54,7%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Dirigentes
Taxa de masculinização Dirigente	41,8%	45,3%	Total de Homens Dirigentes/Total de Dirigentes
Índice de enquadramento Total	2,9%	3,6%	Total de Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento feminino	1,7%	2,0%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento masculino	1,2%	1,6%	Total de Homens Dirigentes/Total de Efetivos
Idade média Total	50	49	Somatório das idades/Total de Efetivos
Idade média feminina	51	50	Somatório das idades das Mulheres/Total de Mulheres
Idade média masculina	49	48	Somatório das idades das Homens/Total de Homens
Leque etário Total	3,4	3,5	Trabalhador/a mais velho/a / Trabalhador/a mais novo/a
Leque etário feminino	3,1	3,1	Trabalhadora mais velha / Trabalhadora mais nova
Leque etário masculino	3,4	3,4	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo
Taxa de envelhecimento Total	36,8%	32,1%	Somatório de efetivos com idade => 55 anos / Total de Efetivos
Taxa de envelhecimento feminina	39,1%	33,2%	Somatório de Mulheres com idade => 55 anos / Total de Mulheres
Taxa de envelhecimento masculina	32,7%	31%	Somatório de Homens com idade => 55 anos / Total de Homens
Taxa de emprego jovem Total	1,3%	1,7%	Somatório de efetivos <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem feminina	0,6%	0,3%	Somatório de Mulheres <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem masculina	0,7%	1,4%	Somatório de Homens <25 anos / Total de Efetivos

Nível médio de antiguidade Total	**16**	**16**	Somatório das antiguidades / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade feminina	**15**	**16**	Somatório das antiguidades das Mulheres / Total de Mulheres
Nível médio de antiguidade masculino	**18**	**16**	Somatório das antiguidades das Homens / Total de Homens
Taxa de tecnicidade Total (sentido lato)	**17,1%**	**21,2%**	Total de Dirigentes+Total Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido lato)	**11,6%**	**14,1%**	Total de Mulheres Dirigentes+Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido lato)	**5,5%**	**7,1%**	Total de Homens Dirigentes+Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade Total (sentido restrito)	**14,2%**	**17,6%**	Total de Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido restrito)	**9,9%**	**12,1%**	Total de Mulheres Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido restrito)	**4,3%**	**5,5%**	Total de Homens Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Técnicos/as Total	**21,2%**	**19,2%**	Total de Assistentes Técnicos/as / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Técnicas	**17%**	**14,4%**	Total de Mulheres Assistentes Técnicas / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Técnicos	**4,2%**	**4,8%**	Total de Homens Assistentes Técnicos / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Operacionais Total	**52,9%**	**48,2%**	Total de Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Operacionais	**34%**	**19,6%**	Total de Mulheres Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Operacionais	**19%**	**28,6%**	Total de Homens Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Superior Total	**23,8%**	**26,3%**	Total níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação Superior	**16%**	**16,5%**	Total de Mulheres com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Superior	**7,8%**	**9,8%**	Total de Homens com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Secundária Total	**37,2%**	**33,9%**	Total 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos

Taxa feminina de Habilitação Secundária	**26%**	**18,9%**	Total de Mulheres com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Secundária	**11,2%**	**15%**	Total de Homens com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 9.º ano Total	**24,8%**	**18,9%**	Total 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	**16,1%**	**6,8%**	Total de Mulheres com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	**8,7%**	**12,1%**	Total de Homens com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 6.º ano Total	**7,8%**	**11%**	Total 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	**3,1%**	**3,8%**	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	**4,7%**	**7,1%**	Total de Homens com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação =< 4.º ano Total	**6,3%**	**9,9%**	Total 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação =< 4.º ano	**2,5%**	**3,5%**	Total de Mulheres com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação =< 4.º ano	**3,8%**	**6,4%**	Total de Homens com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Índice de admissões Total	**39,7%**	**16%**	N.º total de admissões/Total de Efetivos
Índice de admissões femininas	**54%**	**16%**	N.º total de admissões femininas/Total de Mulheres
Índice de admissões masculinas	**14,6%**	**16%**	N.º total de admissões masculinas/Total de Homens
Índice de admissões – Taxa de feminização	**34,4%**	**8%**	N.º total de admissões femininas/Total de Efetivos
Índice de admissões – Taxa de masculinização	**5,3%**	**8%**	N.º total de admissões masculinas/Total de Efetivos
Índice de saídas Total	**17,7%**	**9,9%**	N.º total de saídas/Total de Efetivos
Índice de saídas femininas	**14,7%**	**10,7%**	N.º total de saídas femininas/Total de Mulheres
Índice de saídas masculinas	**23,1%**	**9,0%**	N.º total de saídas masculinas/Total de Homens
Índice de saídas – Taxa de feminização	**9,3%**	**5,3%**	N.º total de saídas femininas/Total de Efetivos

Índice de saídas – Taxa de masculinização	**8,4%**	**4,6%**	N.º total de saídas masculinas/Total de Efetivos
Taxa de cobertura Total	**224%**	**162,1%**	N.º total de admissões / N.º total de saídas
Taxa de cobertura feminina	**369%**	**151,3%**	N.º total de admissões femininas/ N.º total de saídas femininas
Taxa de cobertura masculina	**63,3%**	**174,6%**	N.º total de admissões masculinas/ N.º total de saídas masculinas
Taxa de rotação anual Total	**36,8%**	**12,93%**	[(N.º de admissões+ N.º de saídas)/2]/(Total de Efetivos ano anterior) X 100
Taxa de rotação anual feminina	**56,7%**	**13,46%**	[(N.º de admissões fem.+ N.º de saídas fem.)/2]/(Total de Mulheres ano anterior) X 100
Taxa de rotação anual masculina	**17,4%**	**12,40%**	[(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	**96%**	**95,2%**	N.º total de contratados/as por tempo indeterminado/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo por tempo indeterminado	**96,5%**	**95,1%**	N.º total de Mulheres com CTFPTI/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo por tempo indeterminado	**95,2%**	**95,4%**	N.º total de Homens com CTFPTI/Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo por tempo indeterminado	**-1,3%**	**0,3%**	% de Homens com CTFPTI - % de Mulheres com CTFPTI
Taxa de vínculo a termo resolutivo certo Total	**0**	**0**	N.º total de contratados/as a termo resolutivo certo/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo a termo resolutivo certo	**0**	**0**	N.º total de Mulheres com CTFPTRC/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo a termo resolutivo certo	**0**	**0**	N.º total de Homens com CTFPTRC /Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo a termo resolutivo certo	**0**	**0**	% de Homens com CTFPTRC - % de Mulheres com CTFPTRC
Taxa de absentismo Total	**10,3%**	**9,2%**	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%**	**10,7%**	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	**9,4%**	**7,7%**	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	**922,29€**	**1.075,72€**	Somatório de remunerações base dos efetivos/14/Total de Efetivos