

BALANÇO SOCIAL 2023



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	37
3.4. Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género	38
4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	40
4.1. Trabalho suplementar	40

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

INTRODUÇÃO

O Balanço Social é o instrumento privilegiado de Gestão de Recursos Humanos em qualquer organização, sendo um documento concebido por força da aplicação do Decreto-Lei 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.

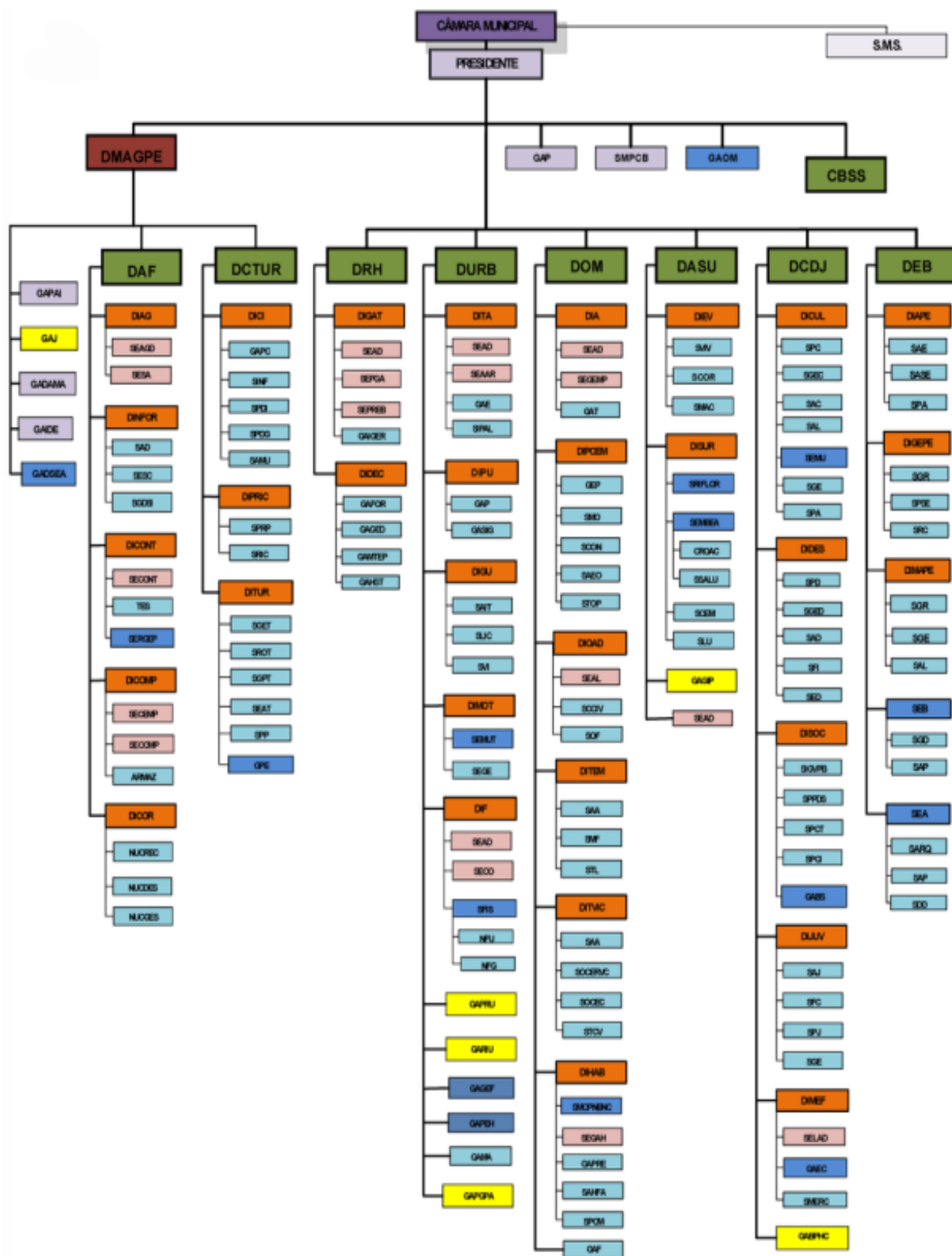
1. ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

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 “10.ª Alteração ao Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (ROSM)”, tendo sido presente à reunião ordinária da Câmara Municipal realizada em 16 de novembro de 2022 e aprovada em sessão extraordinária da Assembleia Municipal de 29 de novembro de 2022 e, posteriormente, publicada no Diário da República n.º 251, 2.ª série, de 30 de dezembro 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 9 unidades orgânicas nucleares, 31 unidades orgânicas flexíveis de 2.º grau, 16 de 3.º grau e 119 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
SMPCB	Serviço Municipal de Proteção Civil e Bombeiros
GAOM	Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais
CBSS	Companhia dos Bombeiros Sapadores de Setúbal
DMAGPE	Direção Municipal de Apoio à Gestão e Projetos Estratégicos
GAPAI	Gabinete de Planeamento, Auditoria Interna e Qualidade
GAJ	Gabinete de Apoio Jurídico
GADAMA	Gabinete para a Descentralização e Apoio ao Movimento Associativo
GAIDE	Gabinete de Apoio ao Investidor e ao Desenvolvimento Económico
GADSEA	Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Sustentável e Emergência Ambiental
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
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
SRIC	Setor de Relações Internacionais e Cooperação
DITUR	Divisão de Turismo
SGET	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
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
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 do Estacionamento
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
GAPGPA	Gabinete de Planeamento e Gestão das Praias da Arrábida
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
DITVIC	Divisão de Trânsito e 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 de Calçadas e Construção Civil
STVC	Setor de Trânsito e Circulação Viária
DIHAB	Divisão de Habitação Pública Municipal
SMPNBNC	Serviço Municipal de Coordenação do Programa “Nosso Bairro, Nossa Cidade”
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
GAF	Gabinete de Apoio às Freguesias e Organizações de Moradores
DASU	Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos
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	Setor de Salubridade
SECEM	Setor de Cemitérios
SLU	Setor de Limpeza Urbana
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
GAEC	Gabinete de Apoio ao Empresário e Consumidor
SMERF	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
DIMEE	Divisão de Manutenção de Equipamentos Educativos
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
SGD	Setor de Digitalização e Dados

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 2023, contabilizava um total de 1.880 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 – Superior		Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
Comissão de Serviço	H:	1	H:	24	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	7	H:	34
	M:	0	M:	34	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5	M:	39
	T:	1	T:	58	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	12	T:	73
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	H:	0	H:	80	H:	83	H:	350	H:	107	H:	9	H:	10	H:	639
	M:	0	M:	0	M:	192	M:	317	M:	621	M:	1	M:	5	M:	8	M:	1144
	T:	0	T:	0	T:	272	T:	400	T:	971	T:	108	T:	14	T:	18	T:	1783
CTFP a termo resolutivo certo	H:	0	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	M:	0
	T:	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	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Outra	H:	0	H:	0	H:	3	H:	1	H:	7	H:	0	H:	0	H:	0	H:	11
	M:	0	M:	0	M:	2	M:	4	M:	6	M:	0	M:	0	M:	0	M:	12
	T:	0	T:	0	T:	5	T:	5	T:	13	T:	0	T:	0	T:	0	T:	23
Total	H:	1	H:	24	H:	83	H:	84	H:	357	H:	109	H:	9	H:	17	H:	684
	M:	0	M:	34	M:	194	M:	321	M:	628	M:	1	M:	5	M:	13	M:	1196
	T:	1	T:	58	T:	277	T:	405	T:	985	T:	110	T:	14	T:	30	T:	1880

Saliente-se que, de acordo com as regras de contabilização de efetivos do Balanço Social, não estão contemplados naquele total de 1.880 trabalhadores/as, 100 elementos com vínculo ao município: Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos (1), nomeados/as como dirigentes ou com cargos políticos noutros organismos (6), em mobilidade interna noutros organismos (20), em regime de cedência de interesse público (2), com contrato de prestação de serviços, em regime de avença (1) e ausentes há mais de 6 meses (70); pelo que se constata a existência de 1.980 trabalhadores/as com vínculo contratual com a C.M. de Setúbal.

A análise do quadro apresentado permite concluir que a modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI) teve uma representatividade de 94,8% da população efetiva, com 1.783 trabalhadores/as, dos quais 639 homens e 1.144 mulheres, traduzindo uma redução de 27 trabalhadores/as em relação a 2022.

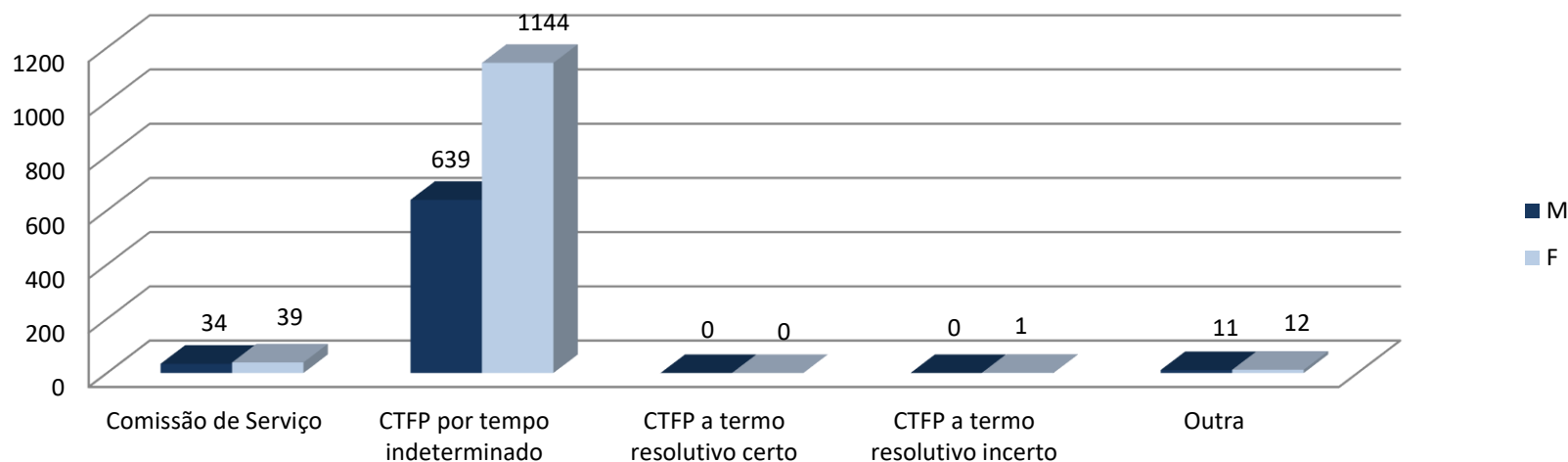
O regime de vinculação Comissão de Serviço/Regime de Substituição foi o segundo mais representativo, com uma percentagem de 3,9%, sendo que dos/as 73 trabalhadores/as em questão, 34 são homens e 39 mulheres. Neste tipo de vínculo, evidenciou-se um aumento de 5 trabalhadores/as face ao ano anterior.

A modalidade de vinculação "Outra" registou uma percentagem de 1,2% do total de trabalhadores, com 23 elementos, dos quais 11 do sexo masculino e 12 do sexo feminino, vinculados através do regime de Mobilidade Interna (16) e Cedência de Interesse Público (7). Enquanto que se evidenciou a vinculação de 1 trabalhadora 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 uma diminuição do número total da população efetiva em 0,3%, equivalente a 5 trabalhadores/as, contrariando a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 28,2%, com uma representatividade de 415 trabalhadores/as. Um aumento que se deveu na altura, sobretudo, ao ingresso de 502 trabalhadores/as, 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

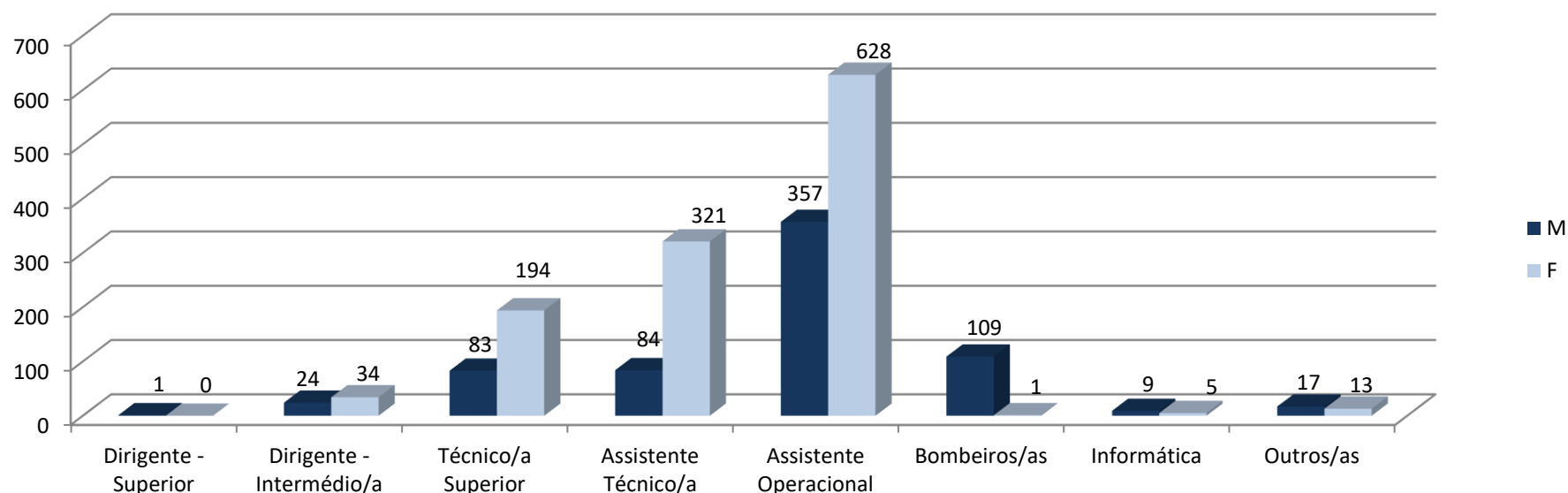


Ao nível da distribuição do número de trabalhadores/as por sexo, observou-se que as mulheres continuam a estar em maioria, tal como se verificou no último estudo. Além disso, no ano em análise, observou-se que a discrepância entre o número de homens e mulheres não teve oscilações de maior, com uma diferença de 512 trabalhadores/as, enquanto no ano anterior essa disparidade foi de 517 trabalhadores/as. O número total de trabalhadores/as do sexo masculino teve o mesmo somatório de 2022, com 684 elementos, enquanto o género feminino somou menos 5 trabalhadoras, em comparação com 2022.

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 985 trabalhadores/as, dos/as quais 357 homens e 628 mulheres. Desta forma, os/as Assistentes Operacionais representam cerca de metade do total de efetivos, com uma taxa percentual de 52,4%, tratando-se de um valor também semelhante ao do ano anterior, quando totalizaram 52,9% da população ao serviço do Município.

Também à semelhança do ano transato, evidenciou-se que o segundo grupo mais expressivo foi o dos/as Assistentes Técnicos/as, seguido pelo dos/as Técnicos/as Superiores, com uma representação de 21,5% e 14,7% do total da população efetiva, em respetivo.

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



A maior diferença na distribuição de ambos os sexos, por cada uma das carreiras, torna a registar-se nos/as Bombeiros/as, onde a população masculina atingiu os 99,1%, taxa similar à do ano antecedente. Entre os/as Assistentes Técnicos/as, os indicadores apurados mostram resultados inversos, uma vez que a população feminina atingiu os 79,3%, à semelhança de 2022. Por seu lado, e devido à inexistência de trabalhadoras do sexo feminino no Cargo de Dirigente Superior, constata-se a exclusiva representação por parte de um elemento do sexo masculino.

No universo dos/as Dirigentes Intermédios/as, com um total de 58 trabalhadores/as, e uma representatividade de 3,1% do efetivo global, evidencia-se que o número de elementos do sexo feminino encontra-se em maioria, com uma superioridade de 10 trabalhadoras face aos homens.

Deste modo, entre as várias carreiras assinala-se, ainda, que a prevalência de elementos do sexo feminino nos grupos profissionais dos/as Dirigentes Intermédios, Técnicos/as Superiores, Assistentes Técnicos/as e Assistentes Operacionais acaba por representar, conjuntamente, 98,4% 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 2023 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 elementos, com 665 trabalhadores/as, representando um total de 35,4%, seguido do DCDJ, com 257 trabalhadores/as (13,7%). Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos na Direção Municipal de Apoio à Gestão e Projetos Estratégicos, assim como nos Órgãos Autárquicos afiguraram-se como os menos representativos, ao constituírem 1,1% e 2% da população efetiva, respetivamente.

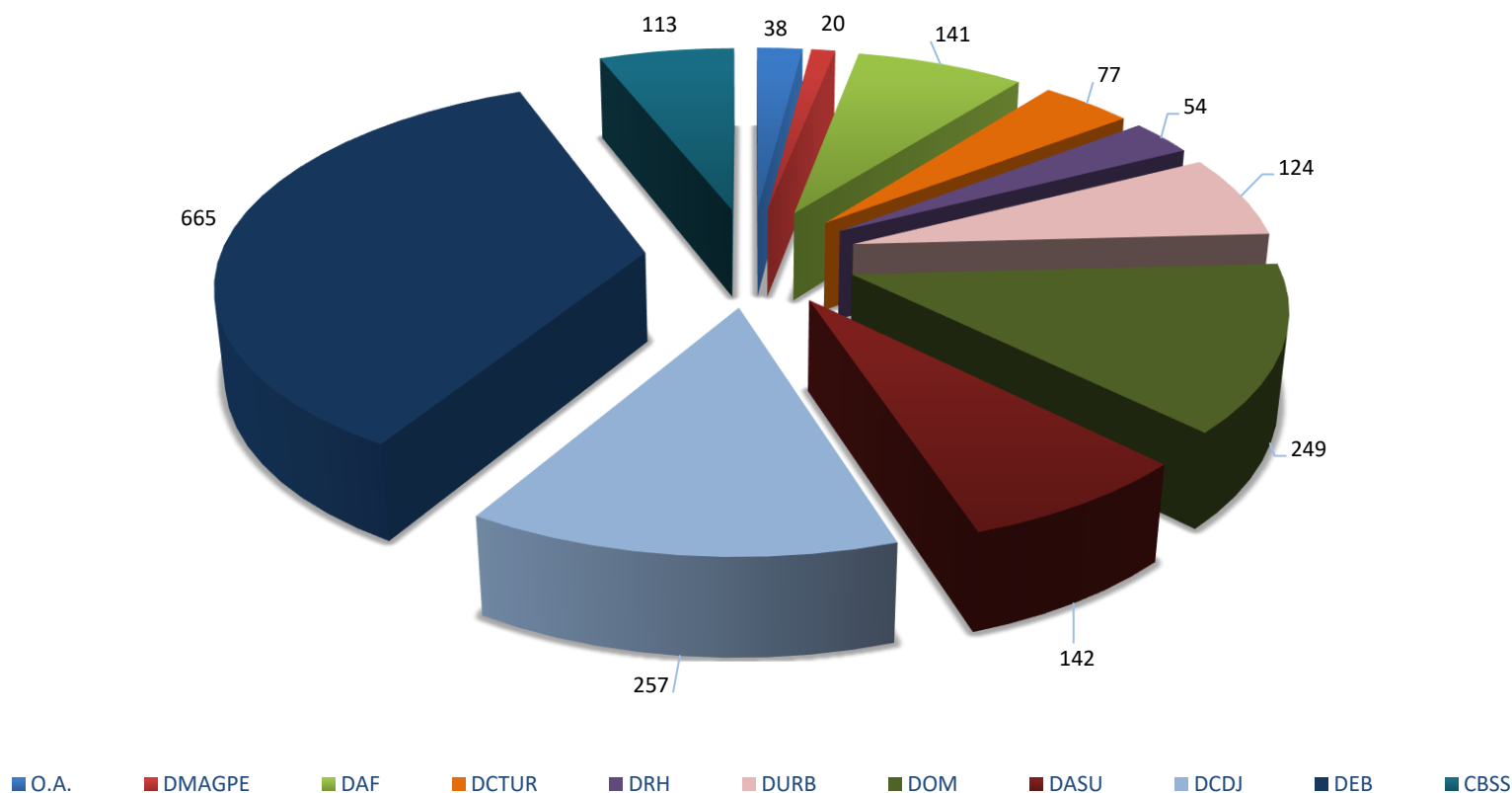
Quadro 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica

Unidade Orgânica	M	F	Total	%
Órgãos Autárquicos	21	17	38	2,0%
Dir. Municipal de Apoio à Gestão e Projetos Estratégicos	4	16	20	1,1%
Dpt. de Administração Geral e Finanças	25	116	141	7,5%
Dpt. de Comunicação, Relações Internacionais e Turismo	30	47	77	4,1%
Dpt. de Recursos Humanos	9	45	54	2,9%
Dpt. de Urbanismo, Habitação, Mobilidade e Fiscalização	32	92	124	6,6%
Dpt. de Obras Municipais	188	61	249	13,2%
Dpt. de Ambiente e Serviços Urbanos	85	57	142	7,6%
Dpt. de Cultura, Desporto, Direitos Sociais, Saúde e Juventude	127	130	257	13,7%
Dpt. de Educação e Bibliotecas	59	606	665	35,4%
Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal	108	5	113	6,0%
Total	688	1192	1880	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 95,6%, enquanto na segunda, a percentagem de mulheres é de 91,1%. Por outro lado, é no Departamento de Cultura, Direitos Sociais, Saúde e Juventude e nos Órgãos Autárquicos 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 55,3% dos homens, relativamente a 44,7% 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 2023, situou-se nos 50 anos de idade, situação semelhante à do ano anterior.

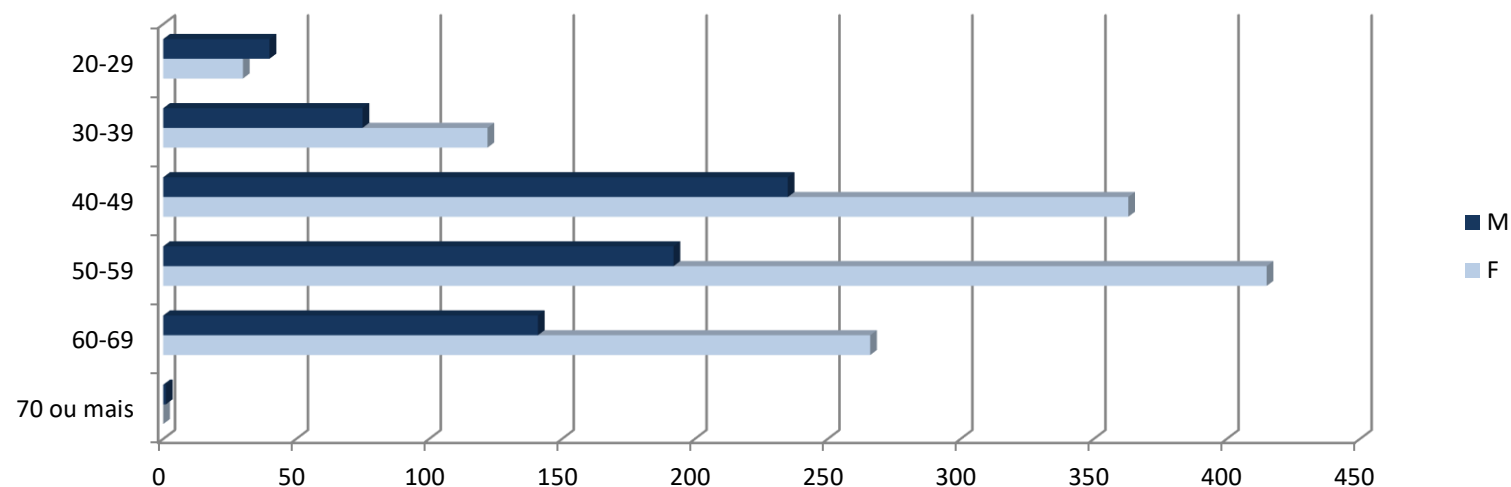
Quadro 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, escalão etário e género

	Dirigente – Superior		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	H:	0
	M:	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	T:	0
20 - 29	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5	H:	18	H:	17	H:	0	H:	0	H:	40
	M:	0	M:	0	M:	8	M:	8	M:	13	M:	0	M:	0	M:	1	M:	30
	T:	0	T:	0	T:	8	T:	13	T:	31	T:	17	T:	0	T:	1	T:	70
30-39	H:	0	H:	0	H:	9	H:	11	H:	39	H:	16	H:	0	H:	0	H:	75
	M:	0	M:	0	M:	33	M:	30	M:	58	M:	0	M:	0	M:	1	M:	122
	T:	0	T:	0	T:	42	T:	41	T:	97	T:	16	T:	0	T:	1	T:	197
40-49	H:	1	H:	8	H:	35	H:	31	H:	100	H:	50	H:	5	H:	5	H:	235
	M:	0	M:	17	M:	90	M:	90	M:	161	M:	1	M:	2	M:	2	M:	363
	T:	1	T:	25	T:	125	T:	121	T:	261	T:	51	T:	7	T:	7	T:	598
50-59	H:	0	H:	12	H:	31	H:	15	H:	98	H:	25	H:	4	H:	7	H:	192
	M:	0	M:	16	M:	44	M:	117	M:	232	M:	0	M:	2	M:	4	M:	415
	T:	0	T:	28	T:	75	T:	132	T:	330	T:	25	T:	6	T:	11	T:	607
60-69	H:	0	H:	4	H:	8	H:	22	H:	102	H:	1	H:	0	H:	4	H:	141
	M:	0	M:	1	M:	19	M:	76	M:	164	M:	0	M:	1	M:	5	M:	266
	T:	0	T:	5	T:	27	T:	98	T:	266	T:	1	T:	1	T:	9	T:	407
70 ou mais anos	H:	0	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	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1
Total	H:	1	H:	24	H:	83	H:	84	H:	357	H:	109	H:	9	H:	17	H:	684
	M:	0	M:	34	M:	194	M:	321	M:	628	M:	1	M:	5	M:	13	M:	1196
	T:	1	T:	58	T:	277	T:	405	T:	985	T:	110	T:	14	T:	30	T:	1880
Nível médio etário	H:	47	H:	54	H:	49	H:	49	H:	51	H:	43	H:	49	H:	55	H:	49
	M:	0	M:	51	M:	46	M:	51	M:	52	M:	48	M:	51	M:	54	M:	51
		47		52		47		51		52		43		50		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 mesmo registo relativamente a 2022, enquanto nos Assistentes Técnicos/as, com segunda maior representatividade, e com um valor de 51 anos, registou-se um acréscimo de 1 ano comparativamente com o ano anterior. Por sua vez, os/as Outros/as¹ evidenciaram os valores médios etários mais elevados, com 54 anos, enquanto os/as Bombeiros/as registaram os valores médios etários mais reduzidos, com 43 anos de idade.

Num âmbito geral, constatou-se ainda que a maior concentração de trabalhadores/as passou a incidir na faixa etária compreendida entre os 50 e 59 anos de idade, representando 32,3% do efetivo global, ao passo que os/as trabalhadores/as com idades situadas entre os 20 e os 29 anos somam apenas 3,7% 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, tal como no ano transato. 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 235 homens, enquanto as mulheres surgem em maioria na faixa etária dos 50-59 anos, com 415 trabalhadoras.

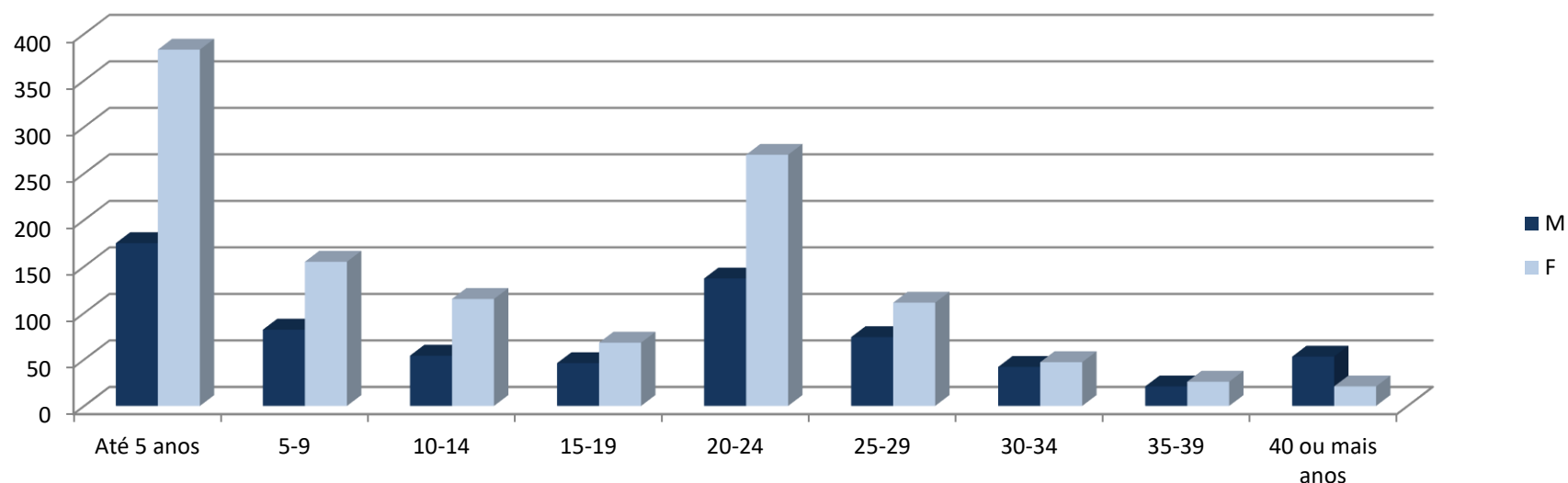
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

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

	Dirigente – Superior		Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
Até 5 Anos	H:	0	H:	1	H:	14	H:	18	H:	128	H:	12	H:	0	H:	2	H:	175
	M:	0	M:	2	M:	55	M:	73	M:	252	M:	0	M:	0	M:	1	M:	383
	T:	0	T:	3	T:	69	T:	91	T:	380	T:	12	T:	0	T:	3	T:	558
5 - 9	H:	0	H:	1	H:	9	H:	14	H:	38	H:	18	H:	0	H:	2	H:	82
	M:	0	M:	2	M:	26	M:	29	M:	97	M:	0	M:	0	M:	1	M:	155
	T:	0	T:	3	T:	35	T:	43	T:	135	T:	18	T:	0	T:	3	T:	237
10 - 14	H:	1	H:	3	H:	16	H:	8	H:	23	H:	0	H:	1	H:	2	H:	54
	M:	0	M:	2	M:	22	M:	24	M:	64	M:	0	M:	2	M:	1	M:	115
	T:	1	T:	5	T:	38	T:	32	T:	87	T:	0	T:	3	T:	3	T:	169
15 - 19	H:	0	H:	4	H:	9	H:	8	H:	11	H:	13	H:	1	H:	0	H:	46
	M:	0	M:	13	M:	17	M:	16	M:	22	M:	0	M:	0	M:	0	M:	68
	T:	0	T:	17	T:	26	T:	24	T:	33	T:	13	T:	1	T:	0	T:	114
20 - 24	H:	0	H:	5	H:	19	H:	15	H:	50	H:	40	H:	4	H:	4	H:	137
	M:	0	M:	8	M:	46	M:	87	M:	125	M:	1	M:	1	M:	2	M:	270
	T:	0	T:	13	T:	65	T:	102	T:	175	T:	41	T:	5	T:	6	T:	407
25 - 29	H:	0	H:	4	H:	8	H:	10	H:	37	H:	11	H:	2	H:	2	H:	74
	M:	0	M:	4	M:	16	M:	43	M:	41	M:	0	M:	1	M:	6	M:	111
	T:	0	T:	8	T:	24	T:	53	T:	78	T:	11	T:	3	T:	8	T:	185
30 - 34	H:	0	H:	3	H:	3	H:	3	H:	18	H:	13	H:	1	H:	1	H:	42
	M:	0	M:	1	M:	4	M:	26	M:	16	M:	0	M:	0	M:	0	M:	47
	T:	0	T:	4	T:	7	T:	29	T:	34	T:	13	T:	1	T:	1	T:	89
35 - 39	H:	0	H:	1	H:	2	H:	1	H:	13	H:	2	H:	0	H:	2	H:	21
	M:	0	M:	1	M:	4	M:	17	M:	3	M:	0	M:	0	M:	1	M:	26
	T:	0	T:	2	T:	6	T:	18	T:	16	T:	2	T:	0	T:	3	T:	47
40 ou mais anos	H:	0	H:	2	H:	3	H:	7	H:	39	H:	0	H:	0	H:	2	H:	53
	M:	0	M:	1	M:	4	M:	6	M:	8	M:	0	M:	1	M:	1	M:	21
	T:	0	T:	3	T:	7	T:	13	T:	47	T:	0	T:	1	T:	3	T:	74
Total	H:	1	H:	24	H:	83	H:	84	H:	357	H:	109	H:	9	H:	17	H:	684
	M:	0	M:	34	M:	194	M:	321	M:	628	M:	1	M:	5	M:	13	M:	1196
	T:	1	T:	58	T:	277	T:	405	T:	985	T:	110	T:	14	T:	30	T:	1880
Nível médio de antiguidade	H:	13	H:	23	H:	16	H:	16	H:	16	H:	19	H:	22	H:	22	H:	17
	M:	0	M:	19	M:	14	M:	18	M:	11	M:	21	M:	23	M:	24	M:	14
	13		21		14		17		13		19		23		23		15	

O quadro anterior permite-nos aferir que o nível médio de antiguidade situou-se em 15 anos, menos 1 ano do que em 2022. 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 29,7% 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 51,3%, enquanto que entre os 15 – 29 anos de antiguidade se registou uma taxa de concentração de 37,6% dos efetivos. Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, entre 30 anos ou mais, a taxa percentual correspondente foi de 11,2%.

No que respeita a cada um dos grupos profissionais, registou-se que foram os/as Informáticos/as e os/as Outros/as a possuir a média de antiguidade mais elevada, ambos com 23 anos, seguidos dos/as Dirigentes Intermédios/as com uma antiguidade média de 21 anos. Por sua vez,

o Dirigente Superior e os/as Assistentes Operacionais, com registos médios de 13 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 17 anos nos homens e de 14 anos nas mulheres, o que representa um decréscimo de 1 ano, em cada um dos géneros, respetivamente.

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 36,8% detinham o 12.º ano ou equivalente, 36,5% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, 24,4% terminaram o ensino superior e 2,4% o 11.º ano. Relativamente a 2022, regista-se um aumento das percentagens das habilitações literárias acima do 9.º ano de escolaridade, enquanto que a até a este referido patamar de escolaridade houve um decréscimo do número de trabalhadores detentores das mesmas.

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 21,9%, dos seus efetivos. Enquanto que 89,9% dos elementos do sexo feminino encontravam-se predominantemente no total dos restantes graus de escolaridade.

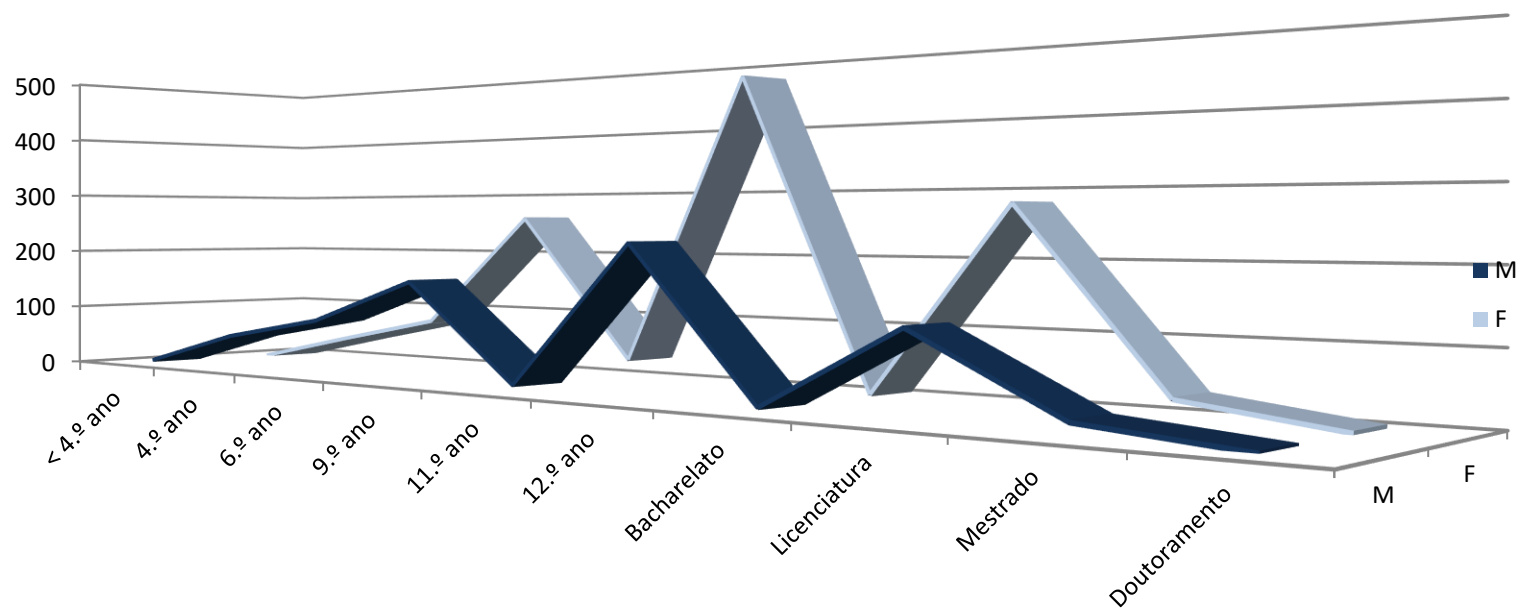
No que se refere aos/às trabalhadores/as com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, observou-se uma representatividade de 0,2% da população efetiva. Por outro lado, constatou-se que a maioria dos/as trabalhadores/as continua a deter o 12.º ano de escolaridade, com uma representatividade de 36,8%.

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

	Dirigente – Superior		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:	0	H:	4	H:	0	H:	0	H:	0	H:	4
	M:	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:	4	T:	0	T:	0	T:	0	T:	4
4 anos de escolaridade	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	56	H:	0	H:	0	H:	0	H:	56
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	40	M:	0	M:	0	M:	0	M:	41
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	96	T:	0	T:	0	T:	0	T:	97
6 anos de escolaridade	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	89	H:	1	H:	0	H:	0	H:	90
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	79	M:	0	M:	0	M:	0	M:	80
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	168	T:	1	T:	0	T:	0	T:	170
9.º ano ou equivalente	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5	H:	127	H:	21	H:	1	H:	4	H:	158
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	27	M:	229	M:	0	M:	0	M:	1	M:	257
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	32	T:	356	T:	21	T:	1	T:	5	T:	415
11.º ano	H:	0	H:	0	H:	0	H:	4	H:	4	H:	2	H:	0	H:	0	H:	10
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	23	M:	9	M:	0	M:	1	M:	2	M:	35
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	27	T:	13	T:	2	T:	1	T:	2	T:	45
12.º ano ou equivalente	H:	0	H:	0	H:	0	H:	67	H:	75	H:	69	H:	4	H:	7	H:	222
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	213	M:	247	M:	1	M:	2	M:	6	M:	469
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	280	T:	322	T:	70	T:	6	T:	13	T:	691
Bacharelato	H:	0	H:	1	H:	3	H:	1	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	6
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	5	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	7
	T:	0	T:	1	T:	4	T:	6	T:	1	T:	0	T:	0	T:	1	T:	13
Licenciatura	H:	0	H:	21	H:	69	H:	6	H:	1	H:	13	H:	4	H:	6	H:	120
	M:	0	M:	30	M:	172	M:	48	M:	22	M:	0	M:	2	M:	3	M:	277
	T:	0	T:	51	T:	241	T:	54	T:	23	T:	13	T:	6	T:	9	T:	397
Mestrado	H:	1	H:	2	H:	11	H:	1	H:	0	H:	3	H:	0	H:	0	H:	18
	M:	0	M:	4	M:	19	M:	3	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	28
	T:	1	T:	6	T:	30	T:	4	T:	2	T:	3	T:	0	T:	0	T:	46
Doutoramento	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
Total	H:	1	H:	24	H:	83	H:	84	H:	357	H:	109	H:	9	H:	17	H:	684
	M:	0	M:	34	M:	194	M:	321	M:	628	M:	1	M:	5	M:	13	M:	1196
	T:	1	T:	58	T:	277	T:	405	T:	985	T:	110	T:	14	T:	30	T:	1880

Entre o grupo de efetivos que detinha uma formação superior, registou-se um incremento de 2% face a 2022, destacando-se um aumento do número de trabalhadores/as detentores/as de Licenciatura, na ordem dos 2,6%.

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 2023 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:	1	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4
	T:	0	T:	1	T:	1	T:	2	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:	1	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4
	T:	0	T:	1	T:	1	T:	2	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 2023, verificou-se que 57 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 55 anos de idade, mais 1 ano do que o mesmo indicador apurado em 2022.

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

	Dirigente – Superior		Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
25-29	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2
	M:	0	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:	0	T:	2
30 -34	H:	0	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	M:	0
	T:	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	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
40 - 44	H:	0	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	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
45 - 49	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	3	H:	1	H:	0	H:	0	H:	6
	M:	0	M:	0	M:	2	M:	1	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	7
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	3	T:	7	T:	1	T:	0	T:	0	T:	13
50 - 54	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	1	H:	1	H:	0	H:	0	H:	3
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3	M:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	6
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	3	T:	4	T:	1	T:	0	T:	0	T:	9
55 - 59	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	3	M:	5	M:	0	M:	0	M:	0	M:	9
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	3	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	10
60 - 64	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	6	H:	0	H:	0	H:	0	H:	7
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3	M:	6	M:	0	M:	0	M:	0	M:	9
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	4	T:	12	T:	0	T:	0	T:	0	T:	16
65 - 69	H:	0	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:	5	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	6	T:	0	T:	0	T:	0	T:	6
70 ou mais anos	H:	0	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	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	H:	0	H:	0	H:	2	H:	5	H:	11	H:	2	H:	0	H:	0	H:	20
	M:	0	M:	0	M:	4	M:	10	M:	23	M:	0	M:	0	M:	0	M:	37
	T:	0	T:	0	T:	6	T:	15	T:	34	T:	2	T:	0	T:	0	T:	57
Nível médio etário	H:	0	H:	0	H:	55	H:	42	H:	58	H:	51	H:	0	H:	0	H:	53
	M:	0	M:	0	M:	47	M:	56	M:	58	M:	0	M:	0	M:	0	M:	56
	T:	0	T:	0	T:	50	T:	51	T:	58	T:	51	T:	0	T:	0	T:	55

A observação da distribuição dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência pelos diversos grupos profissionais, permitiu-nos aferir que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais representativo (59,6%), com 11 trabalhadores do sexo masculino e 23 do sexo feminino, apresentando um resultado médio etário de cerca de 58 anos de idade.

No cômputo geral, constatou-se, ainda, que a maior concentração de trabalhadores/as portadores/as de deficiência surge na faixa etária compreendida entre os 60 e 64 anos de idade, totalizando 28,1% deste universo de trabalhadores/as.

3. MOVIMENTAÇÃO DA POPULAÇÃO EFETIVA

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

Durante o ano de 2023 verificou-se um total de 222 trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as, com destaque para as entradas através de Outras Situações, com uma representatividade de 44,6% e um decréscimo de 490 registos, relativamente ao ano passado.

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 – Superior		Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total	
Procedimento concursal	H:	0	H:	0	H:	2	H:	6	H:	27	H:	0	H:	0	H:	0	H:	35
	M:	0	M:	0	M:	16	M:	5	M:	33	M:	0	M:	0	M:	0	M:	54
	T:	0	T:	0	T:	18	T:	11	T:	60	T:	0	T:	0	T:	0	T:	89
Cedência de Interesse Público	H:	0	H:	0	H:	1	H:	1	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	5	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	7
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	6	H:	0	H:	0	H:	0	H:	7
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	6	M:	0	M:	0	M:	0	M:	7
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	12	T:	0	T:	0	T:	0	T:	14
Regresso de licença	H:	0	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:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Comissão de serviço	H:	1	H:	3	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	1	H:	7
	M:	0	M:	5	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5
	T:	1	T:	8	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	1	T:	12
Outras situações	H:	0	H:	0	H:	3	H:	3	H:	9	H:	3	H:	0	H:	0	H:	18
	M:	0	M:	1	M:	13	M:	20	M:	45	M:	0	M:	1	M:	1	M:	81
	T:	0	T:	1	T:	16	T:	23	T:	54	T:	3	T:	1	T:	1	T:	99
Total	H:	1	H:	3	H:	7	H:	10	H:	43	H:	5	H:	0	H:	1	H:	70
	M:	0	M:	6	M:	30	M:	29	M:	85	M:	0	M:	1	M:	1	M:	152
	T:	1	T:	9	T:	37	T:	39	T:	128	T:	5	T:	1	T:	2	T:	222

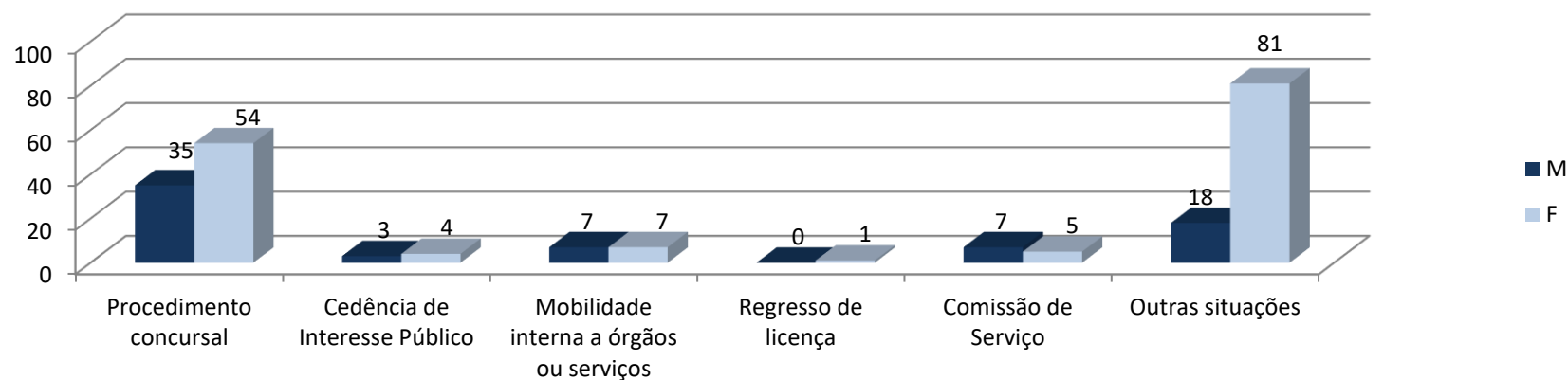
Salienta-se, ainda, que o segundo maior motivo de admissões/regressos se deveu a vinculações na sequência de Procedimentos Concurrais, com 89 registos, apesar da redução de 40,7% face ao ano de 2022.

No que respeita às entradas por cargo/carreira é de salientar, novamente, a predominância de admissões/regressos na carreira de Assistente Operacional, com 128 registos, maioritariamente por parte das mulheres, somando um total de 85 ingressos.

A distribuição das entradas por género evidenciou, durante o ano em análise, uma maior aproximação por parte dos/as trabalhadores/as de ambos sexos, apesar da prevalência de admissões por parte das mulheres, com 152 registos, face às 70 admissões de elementos do sexo masculino. No ano anterior os totais de admissões foram mais desequilibrados, com 649 entradas/regressos por parte do sexo feminino e 100 por parte dos homens.

O género masculino teve uma superioridade de admissões/regressos nos/nas cargos/carreiras de Dirigente Superior e Bombeiros/as, enquanto o sexo feminino evidenciou-se pelas admissões/regressos nas restantes carreiras em que ocorreram entradas, salvo no grupo profissional Outros/as, em que o total apurado foi igual entre ambos os sexos.

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



No que diz respeito ao número de entradas ocorridas durante o ano em análise, verificou-se um decréscimo de 70,4%, comparativamente ao ano passado. Salienta-se, ainda, que durante o ano de 2023 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.

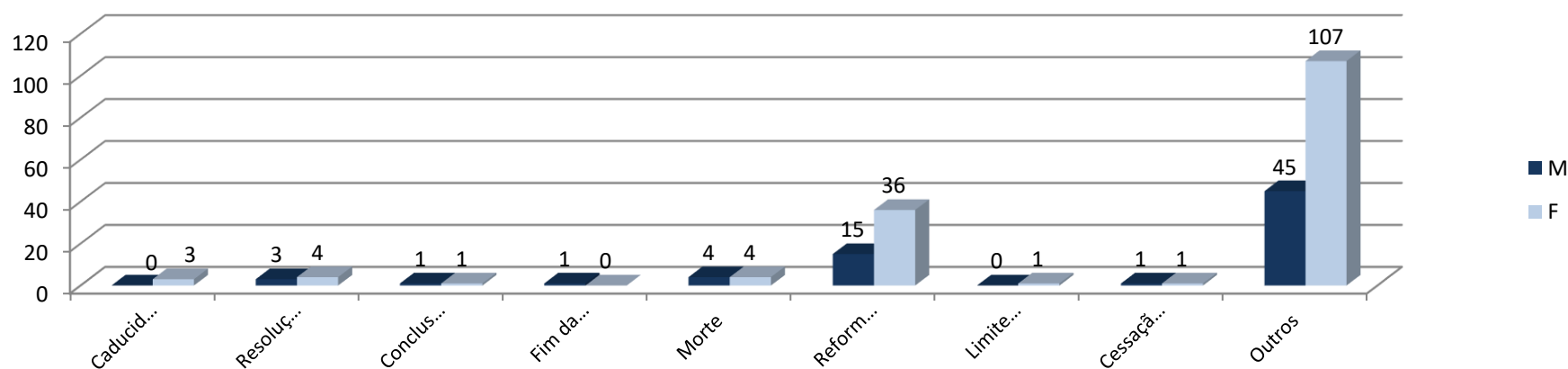
3.2. Contagem das saídas/ausências de trabalhadores/as por cargo/carreira segundo, o motivo e género

Durante o ano em estudo constatou-se o total de 227 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 67% dos resultados registados.

O segundo motivo que originou o maior número de saídas foi a Aposentação, com 52 registos, 1 dos quais por limite de idade.

No que concerne à distribuição das saídas/ausências de trabalhadores/as por carreiras, salienta-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 62,1%, seguida pelos/as Assistentes Técnicos/as e Técnicos/as Superiores, que totalizaram 15% e 12,3% das saídas/ausências, respetivamente. Por outro lado, as restantes carreiras contabilizaram os menores valores, com um somatório total de 10,6%.

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 – Superior		Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total			
Caducidade	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	H:	0	H:	0	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	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	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:	0	H:	1	H:	2	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	2	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	2	T:	2	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	7
Sanção Disciplinar	H:	0	H:	0	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	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Conclusão sem sucesso do período experimental	H:	0	H:	0	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:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
Fim de situação de mobilidade interna	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Morte	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	3	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	4
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	8
Reforma/Aposentação	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	13	H:	0	H:	0	H:	1	H:	1	H:	15
	M:	0	M:	1	M:	2	M:	6	M:	26	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	36
	T:	0	T:	1	T:	3	T:	6	T:	39	T:	0	T:	1	T:	1	T:	1	T:	51
Limite de idade	H:	0	H:	0	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:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Cessaçãõ da comissão de serviço	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
Outros	H:	0	H:	2	H:	3	H:	4	H:	26	H:	7	H:	3	H:	0	H:	0	H:	45
	M:	0	M:	2	M:	20	M:	19	M:	63	M:	0	M:	0	M:	3	M:	3	M:	107
	T:	0	T:	4	T:	23	T:	23	T:	89	T:	7	T:	3	T:	3	T:	3	T:	152
Total	H:	0	H:	2	H:	5	H:	5	H:	44	H:	10	H:	3	H:	1	H:	1	H:	70
	M:	0	M:	4	M:	23	M:	29	M:	97	M:	0	M:	1	M:	3	M:	3	M:	157
	T:	0	T:	6	T:	28	T:	34	T:	141	T:	10	T:	4	T:	4	T:	4	T:	227

Os trabalhadores do sexo feminino totalizaram os maiores registos de saídas/ausências, com 157 ocorrências, mais 87 registos do que o sexo masculino. Trata-se de uma situação semelhante à do último ano, em que as mulheres tiveram a predominância, com 176 registos, face aos 158 por parte dos homens.

Importa ainda salientar, que no ano de 2023 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 2023, verificou-se um decréscimo de 32%, relativamente ao ano transato.

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

A observação do Quadro 11 permite-nos aferir que, no ano de 2023, não foram ocupados 217 postos de trabalho, que estavam previstos no Mapa de Pessoal, maioritariamente, devido à não abertura de procedimento concursal (159) e, também, devido ao facto de existirem procedimentos concursais em desenvolvimento (58).

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:	15	T:	15	T:	88	T:	30	T:	6	T:	2	T:	159
Impugnação do procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Falta de aprovação do órgão executivo	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal improcedente	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	0	T:	6	T:	7	T:	11	T:	31	T:	1	T:	2	T:	58
Total	T:	3	T:	21	T:	22	T:	99	T:	61	T:	7	T:	4	T:	217

Salienta-se, ainda, que a maioria dos postos de trabalho mencionados abrangeram a carreira de Assistente Operacional, com uma representatividade de 45,6%.

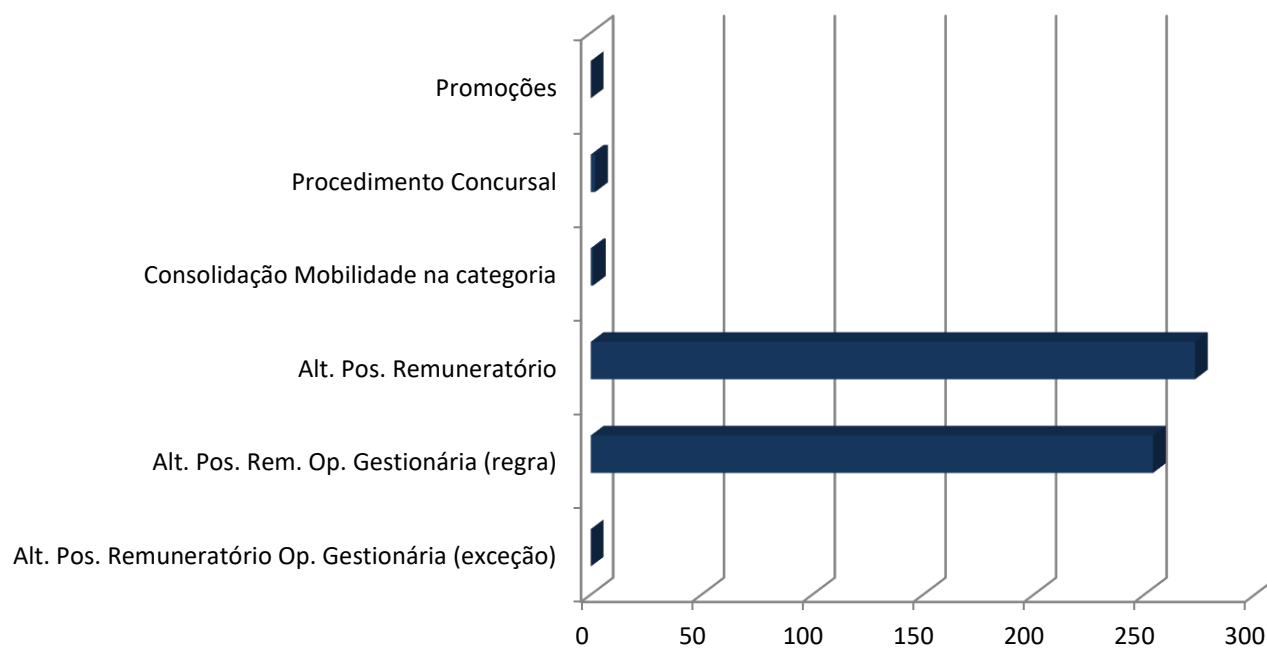
3.4. Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género

Em 2023 verificaram-se 530 mudanças de situação por cargo/carreira, maioritariamente devido a Alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, com 273 registos, seguidas das 254 Alterações do posicionamento remuneratório, por opção gestionária. Além disso, observaram-se 2 alterações motivadas por Procedimento Concursal e 1 consolidação da mobilidade na categoria.

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

	Dirigente – Superior		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	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	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
Consolidação da mobilidade na categoria	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H:	0	H:	0	H:	20	H:	9	H:	57	H:	14	H:	1	H:	4	H:	105
	M:	0	M:	0	M:	46	M:	42	M:	77	M:	0	M:	0	M:	3	M:	168
	T:	0	T:	0	T:	66	T:	51	T:	134	T:	14	T:	1	T:	7	T:	273
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	H:	0	H:	0	H:	8	H:	6	H:	63	H:	13	H:	1	H:	1	H:	92
	M:	0	M:	0	M:	8	M:	48	M:	105	M:	0	M:	0	M:	1	M:	162
	T:	0	T:	0	T:	16	T:	54	T:	168	T:	13	T:	1	T:	2	T:	254
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	H:	0	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	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	H:	0	H:	0	H:	29	H:	15	H:	120	H:	27	H:	2	H:	5	H:	198
	M:	0	M:	0	M:	55	M:	91	M:	182	M:	0	M:	0	M:	4	M:	332
	T:	0	T:	0	T:	84	T:	106	T:	302	T:	27	T:	2	T:	9	T:	530

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 171.714 horas, que representam um decréscimo de 35% em relação ao ano de 2022, contrariando a tendência evidenciada nesse mesmo ano, onde se observou um aumento de 22,8%.

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

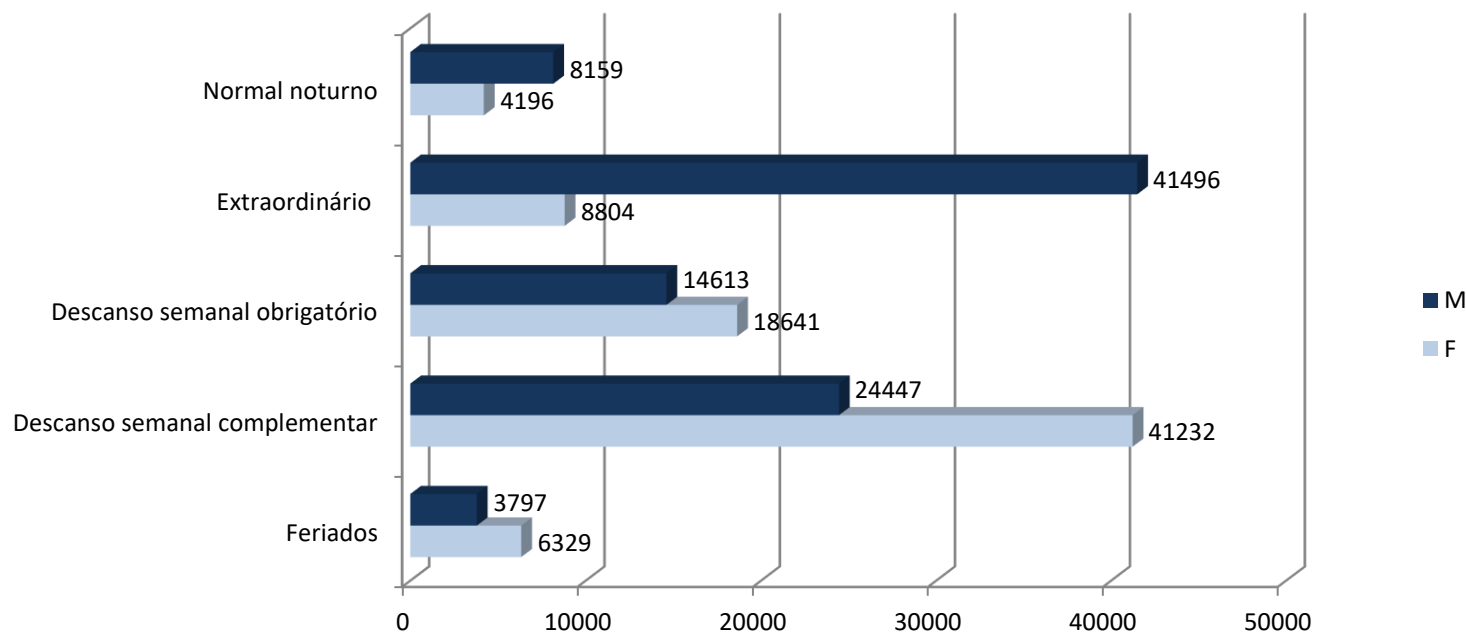
Horário de Trabalho	M	F	Total
Normal noturno	8.159	4.196	12.355
Extraordinário	41.496	8.804	50.300
Descanso semanal obrigatório	14.613	18.641	33.254
Descanso semanal complementar	24.447	41.232	65.679
Feridos	3.797	6329	10.126
Total	92.512	79.202	171.714

Os registos de trabalho suplementar em períodos de Descanso Semanal Complementar e Extraordinário contabilizaram os maiores valores, com somatórios de, respetivamente, 65.679 e 50.300 horas.

Por outro lado, é nos Feridos que se verifica o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 10.126 horas, valor que representa uma redução de 24,9%.

No que concerne à distribuição por género, os homens continuam a evidenciar-se por terem efetuado 53,9% das horas de trabalho suplementar realizadas, maioritariamente de carácter Extraordinário. Por seu lado, as mulheres executaram 46,1% das horas analisadas, 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 2023 registou-se uma taxa de absentismo de 11,6%, com um total de 53.533 dias de ausência, o que representa um aumento de 11,7% do volume total registado, em comparação com o ano de 2022.

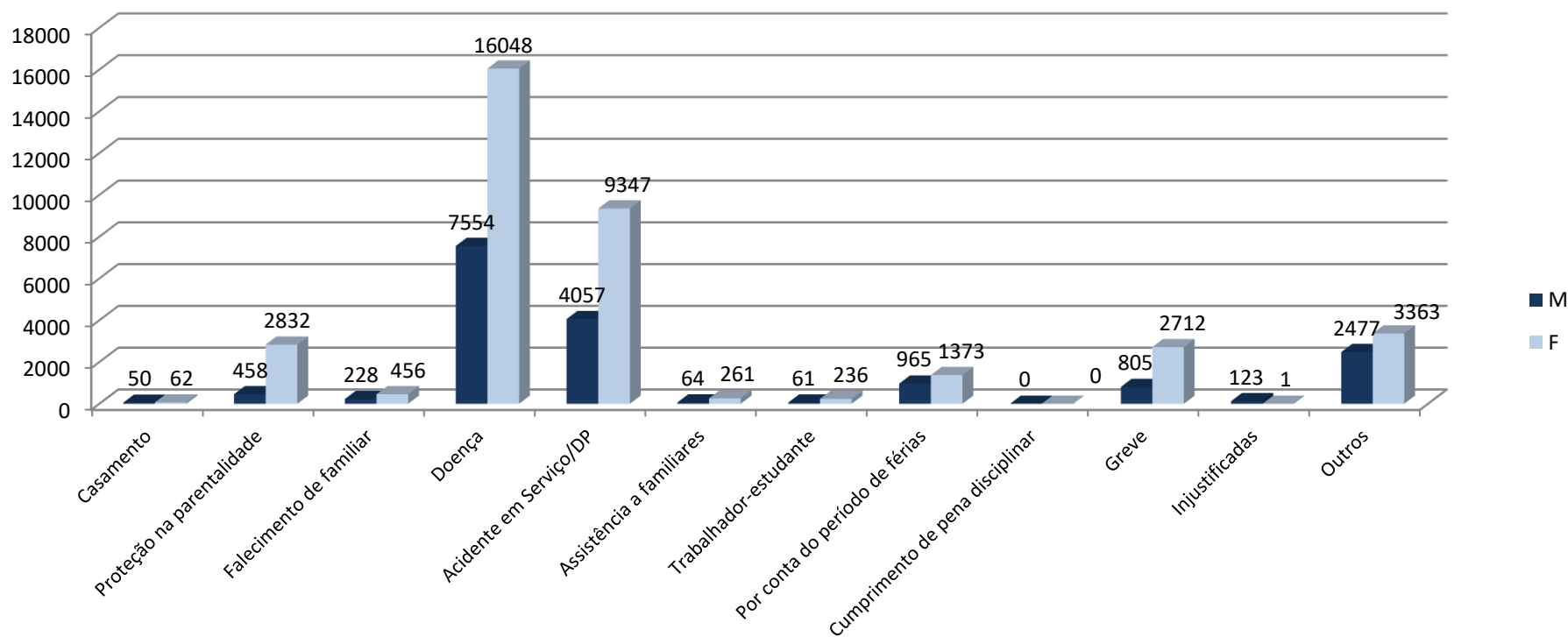
Quadro 14 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por Cargo/Carreira segundo o motivo e género

	Dirigente – Superior		Dirigente – Intermédio/a		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Bombeiros/as		Informática		Outros/as		Total			
Casamento	H:	0	H:	0	H:	10	H:	9	H:	20	H:	0	H:	0	H:	11	H:	50		
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	20	M:	42	M:	0	M:	0	M:	0	M:	62		
	T:	0	T:	0	T:	10	T:	29	T:	62	T:	0	T:	0	T:	11	T:	112		
Proteção na parentalidade	H:	0	H:	0	H:	15	H:	136	H:	138	H:	169	H:	0	H:	0	H:	0	H:	458
	M:	0	M:	0	M:	713	M:	144	M:	1935	M:	0	M:	0	M:	40	M:	2832		
	T:	0	T:	0	T:	728	T:	280	T:	2073	T:	169	T:	0	T:	40	T:	3290		
Falecimento de familiar	H:	0	H:	4	H:	31	H:	47	H:	120	H:	23	H:	0	H:	3	H:	228		
	M:	0	M:	5	M:	58	M:	129	M:	264	M:	0	M:	0	M:	0	M:	456		
	T:	0	T:	9	T:	89	T:	176	T:	384	T:	23	T:	0	T:	3	T:	684		
Doença	H:	0	H:	16	H:	506	H:	303	H:	4936	H:	1210	H:	86	H:	497	H:	7554		
	M:	0	M:	226	M:	1558	M:	3395	M:	10597	M:	0	M:	8	M:	264	M:	16048		
	T:	0	T:	242	T:	2064	T:	3698	T:	15533	T:	1210	T:	94	T:	761	T:	23602		
Acidente em serviço / Doença Profissional	H:	0	H:	0	H:	34	H:	72	H:	2797	H:	1154	H:	0	H:	0	H:	4057		
	M:	0	M:	0	M:	528	M:	1144	M:	7589	M:	4	M:	82	M:	0	M:	9347		
	T:	0	T:	0	T:	562	T:	1216	T:	10386	T:	1158	T:	82	T:	0	T:	13404		
Assistência a familiares	H:	0	H:	0	H:	0	H:	13	H:	46	H:	5	H:	0	H:	0	H:	64		
	M:	0	M:	6	M:	38	M:	162	M:	38	M:	0	M:	0	M:	17	M:	261		
	T:	0	T:	6	T:	38	T:	175	T:	84	T:	5	T:	0	T:	17	T:	325		
Trabalhador-estudante	H:	0	H:	0	H:	0	H:	23	H:	6	H:	0	H:	0	H:	32	H:	61		
	M:	0	M:	0	M:	15	M:	193	M:	28	M:	0	M:	0	M:	0	M:	236		
	T:	0	T:	0	T:	15	T:	216	T:	34	T:	0	T:	0	T:	32	T:	297		
Por conta do período de férias	H:	0	H:	32	H:	145	H:	139	H:	576	H:	29	H:	14	H:	30	H:	965		
	M:	0	M:	42	M:	398	M:	566	M:	347	M:	0	M:	13	M:	7	M:	1373		
	T:	0	T:	74	T:	543	T:	705	T:	923	T:	29	T:	27	T:	37	T:	2338		
Cumprimento de pena disciplinar	H:	0	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	M:	0		
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0		
Greve	H:	1	H:	5	H:	15	H:	30	H:	381	H:	370	H:	3	H:	0	H:	805		
	M:	0	M:	9	M:	57	M:	175	M:	2465	M:	1	M:	1	M:	4	M:	2712		
	T:	1	T:	14	T:	72	T:	205	T:	2846	T:	371	T:	4	T:	4	T:	3517		
Injustificadas	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	103	H:	14	H:	0	H:	6	H:	123		
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1		
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	104	T:	14	T:	0	T:	6	T:	124		
Outros	H:	0	H:	5	H:	447	H:	183	H:	1459	H:	108	H:	230	H:	45	H:	2477		
	M:	0	M:	8	M:	695	M:	1331	M:	1289	M:	0	M:	21	M:	19	M:	3363		
	T:	0	T:	13	T:	1142	T:	1514	T:	2748	T:	108	T:	251	T:	64	T:	5840		
Total	H:	1	H:	62	H:	1203	H:	955	H:	10582	H:	3082	H:	333	H:	624	H:	16842		
	M:	0	M:	296	M:	4060	M:	7259	M:	24595	M:	5	M:	125	M:	351	M:	36691		
	T:	1	T:	358	T:	5263	T:	8214	T:	35177	T:	3087	T:	458	T:	975	T:	53533		

O motivo de ausência por Doença voltou a ser a principal causa de absentismo, com 44,1% do somatório total de ausências, representando uma diminuição de 10%, relativamente aos valores registados em 2022.

As ausências devido a Acidente em Serviço/Doença Profissional surgem como a segunda principal causa de absentismo, com 25%, salientando-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 77,5% 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 35.117, o que representa 65,7% do somatório total.

Ao calcularmos a média de dias de ausência por cada trabalhador/a de entre cada uma das carreiras, verificamos que os Assistentes Operacionais registaram os valores mais altos, com uma média de cerca de 36 faltas por ano (mais 4 dias do que em 2022).

A média mais baixa de absentismo registada incidiu no grupo de pessoal dos Dirigentes Superiores, com 1 falta anual, seguido dos Dirigentes Intermediários, com uma média de cerca de 6 faltas anuais e representando um aumento de cerca de 1 dia face ao ano anterior.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se um registo de 36.691 dias de ausência no sexo feminino, face a 16.842 dias de faltas por parte dos elementos do sexo masculino, o que se traduz em taxas de absentismo de 12,5% e de 10,1%, respetivamente. Com estes valores observámos um acréscimo de 4.763 registos no que respeita às mulheres e um aumento de 824 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 Injustificadas, com uma supremacia dos homens de 99,2%. Por sua vez, os registos mais equativos ocorreram nas ausências por Casamento, com um valor aproximado por parte de ambos sexos, totalizando uma diferença de 10,7%, apesar da superioridade das mulheres.

5. ENCARGOS COM O PESSOAL

5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano

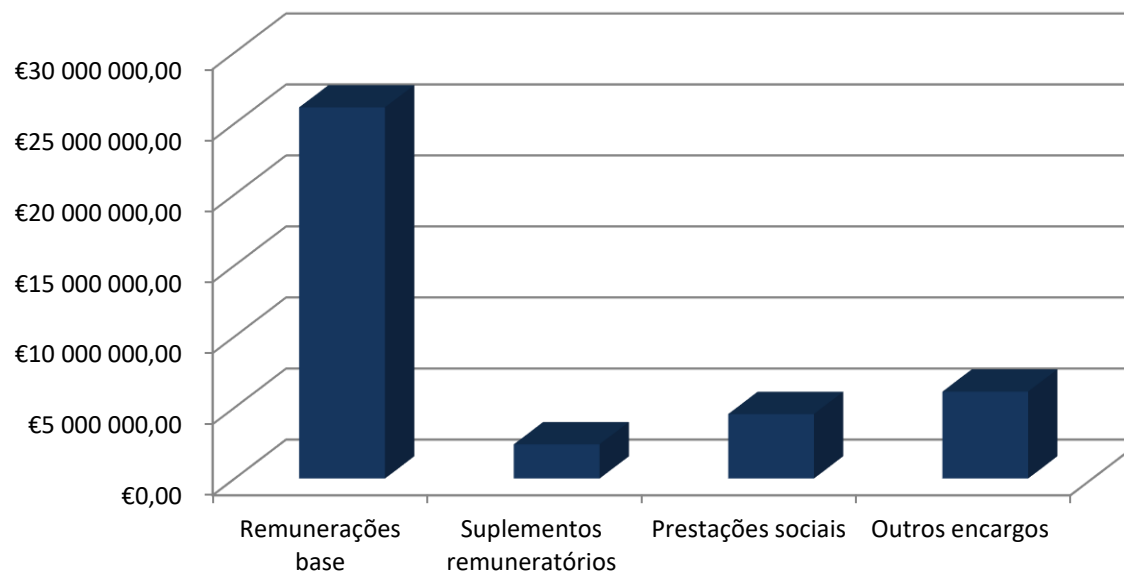
A despesa com o pessoal ao serviço do Município contabilizou um total de 39.185.320,17€, sendo que as Remunerações Base representam 66,7% do total de encargos com pessoal durante o ano, com um somatório de 26.128.038,96€, seguidas dos Outros encargos com pessoal, que totalizaram 15,6%, com uma despesa de 6.115.486,86€.

Quadro 15 – Total de encargos com pessoal durante o ano

		Valor (euros)
Remunerações base	T:	26.128.038,96€
Suplementos remuneratórios	T:	2.405.236,15€
Prémios de desempenho	T:	0,00€
Prestações sociais	T:	4.536.558,20€
Outros encargos com pessoal	T:	6.115.486,86€
Total	T:	39.185.320,17€

Saliente-se, ainda, que em relação às despesas médias mensais gerais do Município de Setúbal, registou-se um valor de 3.265.443,35€. E, no que diz respeito aos gastos com cada um/a dos/as trabalhadores/as, apurou-se um valor médio anual de 20.843,26€, menos 1,4% do que em 2022.

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 5,1 vezes mais elevado do que o mais baixo. Além disso, verificou-se que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2023, para 992,71€, face aos 922,29€ apurados em 2022.

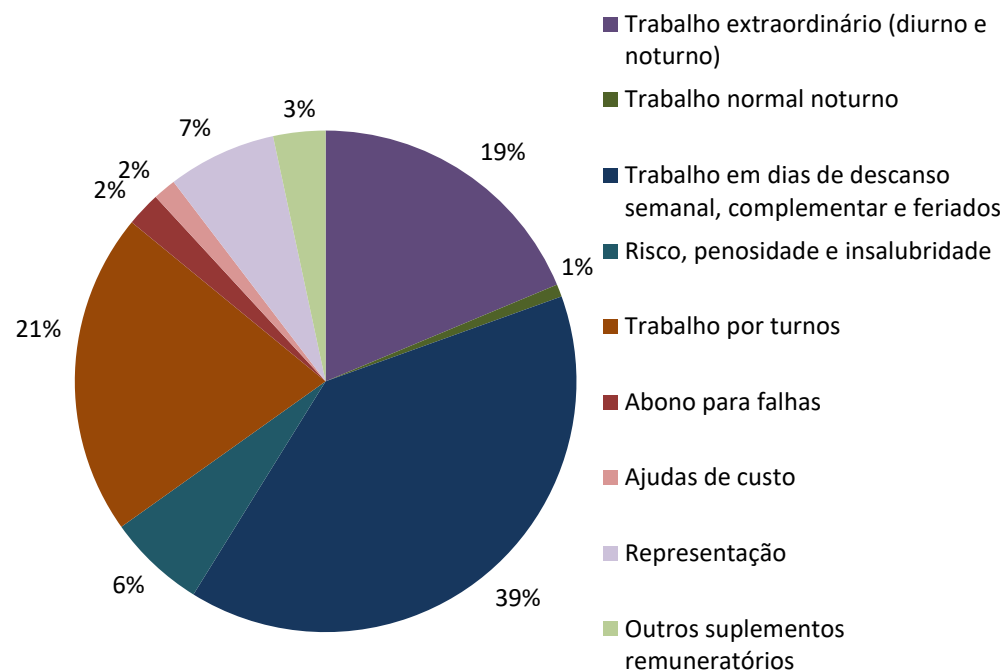
5.2. Suplementos remuneratórios

O somatório das verbas despendidas em suplementos remuneratórios foi de 2.405.236,15 €, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, com uma representatividade 39,3%.

Quadro 16 – Suplementos remuneratórios

	Valor (euros)	
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T:	449.740,73€
Trabalho normal noturno	T:	19.348,26€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	946.039,06€
Disponibilidade permanente	T:	0,00€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T:	0,00€
Risco, penosidade e insalubridade	T:	151.848,74€
Fixação na periferia	T:	0,00
Trabalho por turnos	T:	500.018,43€
Abono para falhas	T:	53.197,29€
Participação em reuniões	T:	0,00€
Ajudas de custo	T:	35.735,87€
Representação	T:	168.401,75€
Secretariado	T:	0,00€
Outros suplementos remuneratórios	T:	80.906,02€
Total	T:	2.405.236,15 €

Gráfico 13 – Suplementos remuneratórios



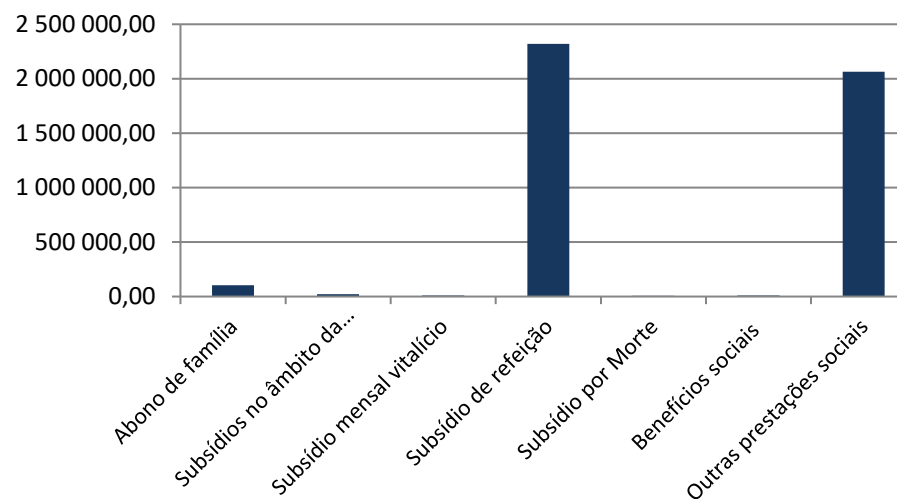
5.3. Prestações Sociais

As prestações sociais pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 4.536.558,20€, sendo que a maior expressão da despesa incidiu nas rúbricas Subsídio de Refeição e Outras prestações sociais, com gastos de 2.320.899,75€ e 2.063.356,01€, respetivamente. Comparativamente com o ano passado, assistiu-se a um aumento de 14,6% neste tipo de encargos.

Quadro 17 – Prestações Sociais

	Valor (euros)	
Abono de família	T:	104.361,97
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T:	20.443,90
Subsídio de educação especial	T:	0,00€
Subsídio mensal vitalício	T:	10.303,12
Subsídio de refeição	T:	2.320.899,75
Subsídio de funeral	T:	0,00€
Subsídio por morte	T:	7.206,45
Benefícios sociais	T:	9.997,00
Outras prestações sociais	T:	2.063.356,01
Total	T:	4.536.558,20 €

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 9.997,00 € 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:	9.997,00€
Apoio socioeconómico	T:	0,00€
Outros benefícios sociais	T:	0,00€
Total	T:	9.997,00€

6. SAÚDE OCUPACIONAL

6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho

No ano de 2023 contabilizaram-se 118 acidentes em serviço, representando um decréscimo de 13,2% face a 2022, sendo que 96 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 (<i>In Itinere</i>)						
		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	44	-	-	-	0	44	4	-	-	-	0	4
	M	52	-	-	-	0	52	18	-	-	-	0	18
	Total	96	-	-	-	0	96	22	-	-	-	0	22
Número de Acidentes com baixa	H	-	0	23	17	0	40	-	0	2	2	-	4
	M	-	2	31	8	0	41	-	0	10	5	-	15
	Total	-	2	54	25	0	81	-	0	12	7	-	19
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano	H	-	1	342	1425	0	1768	-	0	32	480	-	512
	M	-	12	460	714	0	1186	-	0	154	383	-	537
	Total	-	13	802	2139	0	2954	-	0	186	863	-	1049
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	-	0	18	731	0	749	-	0	0	62	-	62
	M	-	0	33	94	0	127	-	0	15	81	-	96
	Total	-	0	51	825	0	876	-	0	15	143	-	158

Entre os acidentes ocorridos no local de trabalho, 84,4% originaram perda de dias com baixa médica, dos quais 66,7% 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 15 sinistros, o que representa uma diminuição de 16,7% face a 2022.

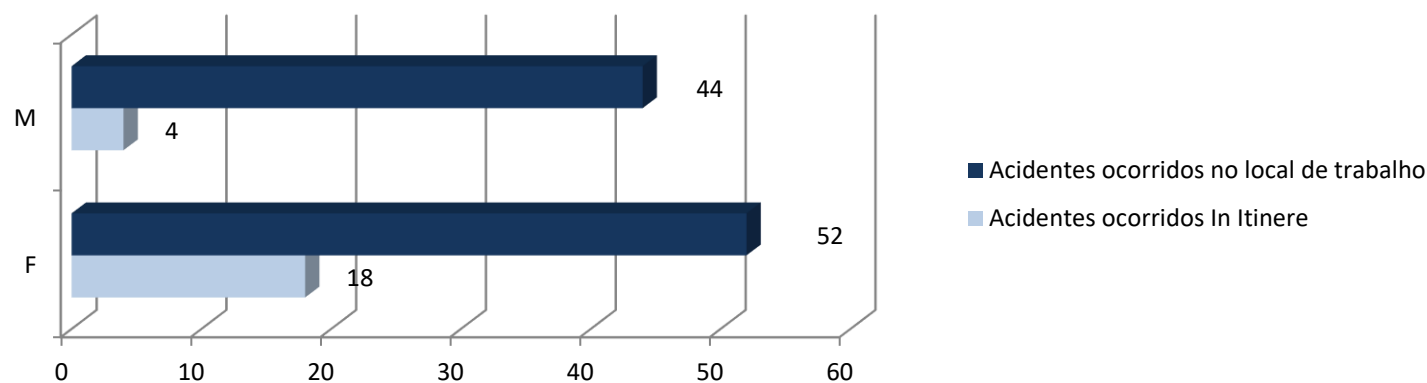
De realçar que, de entre os 96 acidentes ocorridos no local de trabalho, as mulheres contabilizaram 54,2% das ocorrências, face aos 45,8% registados pelos homens, uma tendência inversa à do ano anterior, em que o sexo masculino obteve predominância, com 51,8% do total dos registos assinalados.

Quanto aos acidentes "In Itinere", constatou-se que 86,4% dos mesmos deram origem a perda de dias com baixa, dos quais 63,2% 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 4.003 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano, 2.954 foram suscitados por acidentes verificados no local de trabalho. Por outro lado, 1.049 ocorreram em função de sinistros provocados durante o percurso para o serviço. Tais valores permitiram concluir que houve uma média de cerca de 40 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 2022 foi de 21,5 dias.

Relativamente ao ano anterior, constatou-se um aumento de 66,5% do total de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano. Além disso, observou-se uma média de cerca de 36 dias perdidos por cada sinistro sucedido no local de trabalho (mais 14 dias do que em 2022) e de cerca de 55 dias por cada acidente ocorrido durante o percurso para o serviço (mais 36 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 22 acidentes do que o sexo masculino, tendência semelhante à verificada no último ano.

Relativamente aos dias perdidos por acidentes ocorridos no próprio ano e nos anos anteriores, os homens apresentam mais registos, com uma diferença de 1.145 ocorrências comparativamente às mulheres.

De referir que, como método de prevenção e sensibilização, foram ministradas 14 ações de formação de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em que participaram 111 trabalhadores/as. Em comparação com o ano de 2022, foi registado um decréscimo de 24 de ações de formação e sensibilização nestas matérias, que também contaram com a presença de menos 887 participantes, face ao ano anterior.

Ao nível da descrição dos custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais, foram despendidos 80.637,29€, dos quais 31.147,62€, respeitantes a encargos com a Estrutura de medicina e segurança no trabalho e medicamentos, 12.275,19€ para a realização de exames médicos e 37.214,48€ para aquisição de Equipamentos de Proteção.

6.2. Atividades de Medicina do Trabalho

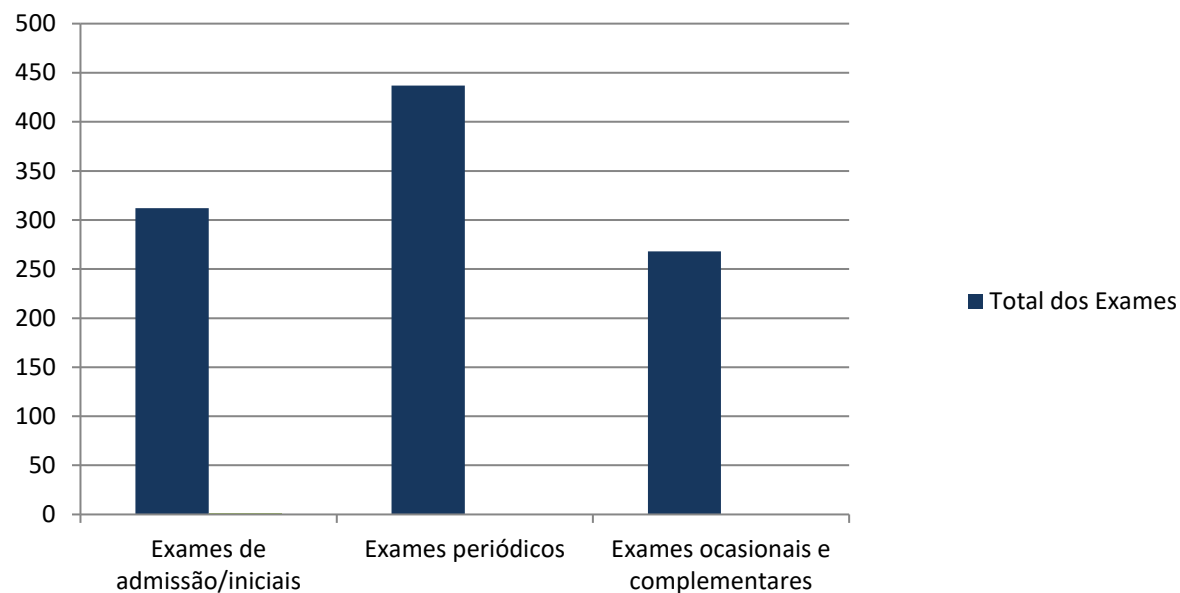
No decorrer do ano de 2023 realizaram-se 1.017 exames no âmbito da medicina do trabalho, os quais tiveram um custo de 12.275,19€. O número de exames realizados tem vindo a sofrer variações, verificando-se este ano a realização de menos 11 exames, uma tendência em consonância com a variação ocorrida no ano passado.

Quadro 20 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

	Número		Total (euros)
		Total	Total
Total dos exames médicos efetuados	T:	1.017	12.275,19€
Exames de admissão/iniciais	T:	312	3.765,84€
Exames periódicos	T:	437	5.274,59€
Exames ocasionais e complementares	T:	268	3.234,76€
Exames de cessação de funções	T:	0	0,00 €
Despesas com medicina no trabalho			31.147,62 €
Visitas aos postos de trabalho	T:	0	

Como se constata através do quadro acima, a maioria de exames foram de carácter periódico, com 437 ocorrências, verificando-se ainda a realização de 312 exames de admissão/iniciais e 268 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, exatamente, ao mesmo valor apurado em 2022.

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 2023 verificou-se o total de 130 trabalhadores/as abrangidos/as por casos de incapacidade declarados por via de acidente de trabalho, mais 14 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 e Absoluta, o que representa 92,3% 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:	5
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	T:	120
Casos de incapacidade temporária parcial	T:	5
Total	T:	130

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 64 casos provocados, por agentes físicos durante o ano em análise, o que representa um decréscimo de 38 situações desta natureza, relativamente ao ano anterior, uma tendência inversa à observada em 2022, em que se registou um acréscimo de 148,8%.

Importa ainda assinalar, que no ano de 2023 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 3 trabalhadores abrangidos neste âmbito, exclusivamente através de mobilidade interna.

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

	Total	
Alteração das funções exercidas	T:	0
Formação profissional	T:	0
Adaptação ao posto de trabalho	T:	0
Alteração do regime de horário de trabalho	T:	0
Mobilidade interna	T:	3
Total	T:	3

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Ações de Formação

Durante o ano de 2023 realizaram-se 144 ações de formação, o que representa um acréscimo de 3,6% face ao ano anterior.

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

	Menos de 30 horas		De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas		120 horas ou mais	
Internas	T:	42	T:	0	T:	2	T:	0
Externas	T:	86	T:	10	T:	2	T:	2
Total	T:	128	T:	10	T:	4	T:	2

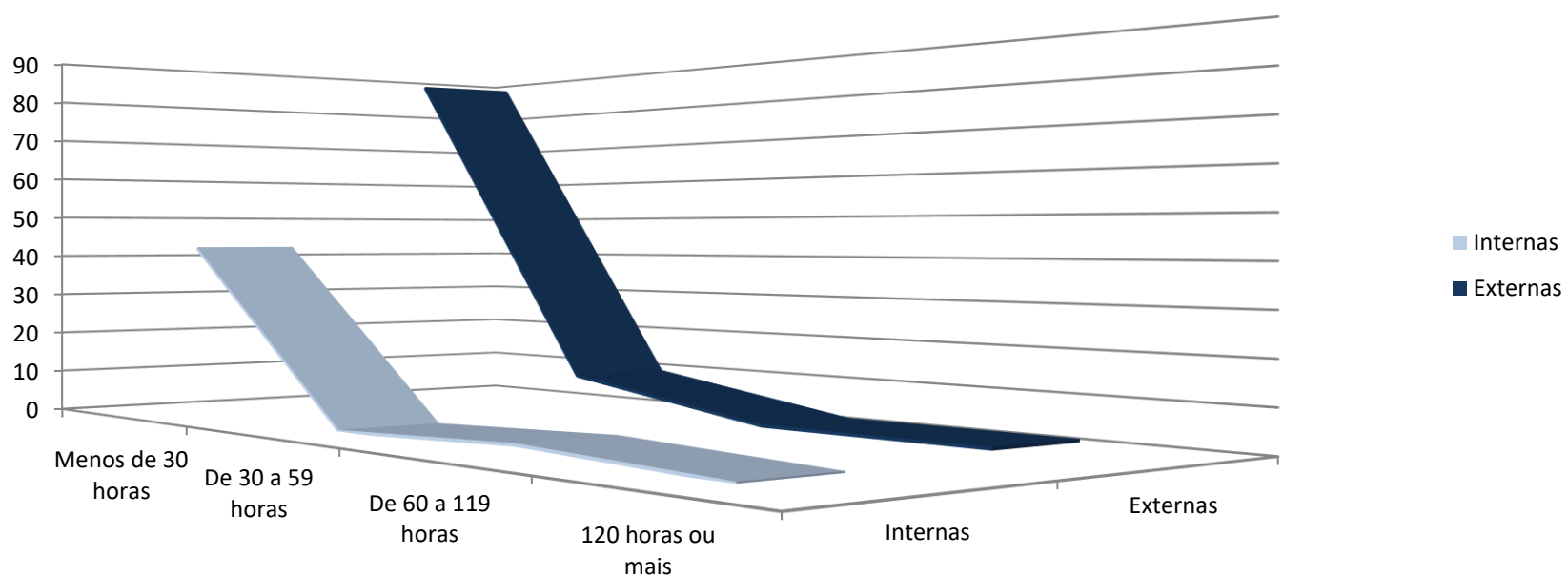
Do total de ações de formação profissional realizadas, 44 foram de carácter interno e 100 de foro externo, o que em termos percentuais, representa uma diminuição de 32,3% no caso da formação interna e um aumento de 35,1% em relação à formação externa, face a 2022. Ainda em relação às ações de carácter interno e externo apurou-se uma diferença de 56 sessões, com preponderância para as de foro externo, situação idêntica à do ano anterior.

Tal como em 2022, a grande maioria das ações de formação realizadas teve uma carga horária inferior a 30 horas, somando um total de 88,9%, expressas em 128 ações.

No que se refere aos custos, gastou-se 36.186,66€ com a realização de formação profissional, sendo na sua maioria despendidos em ações de formação externa (95,1%). Comparativamente a 2022, o total de custos com ações de formação profissional aumentou em 25.219,16€.

Calculada a média, terão sido gastos cerca de 251,30€ por cada curso ministrado, mais 172,40€ 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 956 participações em ações de formação, 526 resultaram de frequência de ações de formação interna e 430 do foro externo, revelando uma taxa de participação de 50,9% e um decréscimo de 47,1% face às presenças assinaladas em 2022.

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

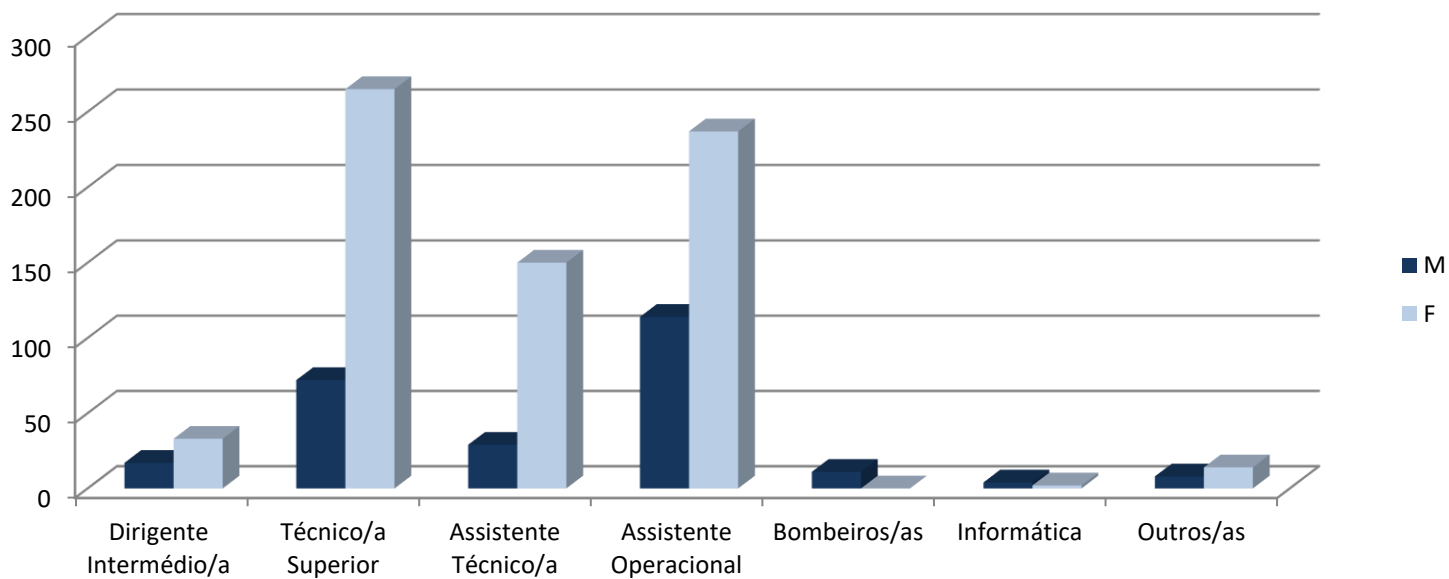
Grupo Profissional	N.º de participantes				Total
	Ações Internas		Ações Externas		
	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio /a	0	10	17	23	50
Técnico/a Superior	20	125	52	140	337
Assistente Técnico/a	17	101	12	49	179
Assistente Operacional	25	196	89	41	351
Bombeiros/as	8	0	3	0	11
Informática	0	2	4	0	6
Outros/as	8	14	0	0	22
Total	78	448	177	253	956

Ao nível das ações de formação interna, que contaram com a presença média de cerca de 12 participantes, através de grupos constituídos por 2 homens e 10 mulheres, pôde observar-se que o grupo dos/as Assistentes Operacionais foi o mais participativo com 221 presenças, tal como em 2022.

No que concerne às ações de carácter externo, a média de presenças por ação foi de cerca de 5 participantes, em turmas constituídas por 2 homens e 3 mulheres, tendo sido registado um maior número de presenças por parte dos/as Técnicos/as Superiores, com 192 presenças.

Relativamente à presença por género, nos referidos cursos de formação profissional, constatou-se que o sexo feminino registou mais 446 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 956 participações nas referidas 144 ações de formação profissional, apurou-se um total de 11.114 horas despendidas por parte dos vários grupos profissionais/cargos ao serviço da Câmara Municipal de Setúbal, o que confere uma média de cerca de 12 horas por cada participação, correspondente a menos 1 hora do que no ano anterior.

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

Grupo Profissional	N.º de horas				Total
	Ações Internas		Ações Externas		
	M	F	M	F	
Dirigente Superior	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio/a	0	39	198	313	550
Técnico/a Superior	80	552	645	2.374	3.651
Assistente Técnico/a	84	445	550	962	2.041
Assistente Operacional	89	877	2.158	728	3.852
Bombeiros/as	560	0	280	0	840
Informática	0	7	68	0	75
Outros/as	42	63	0	0	105
Total	855	1983	3899	4377	11.114

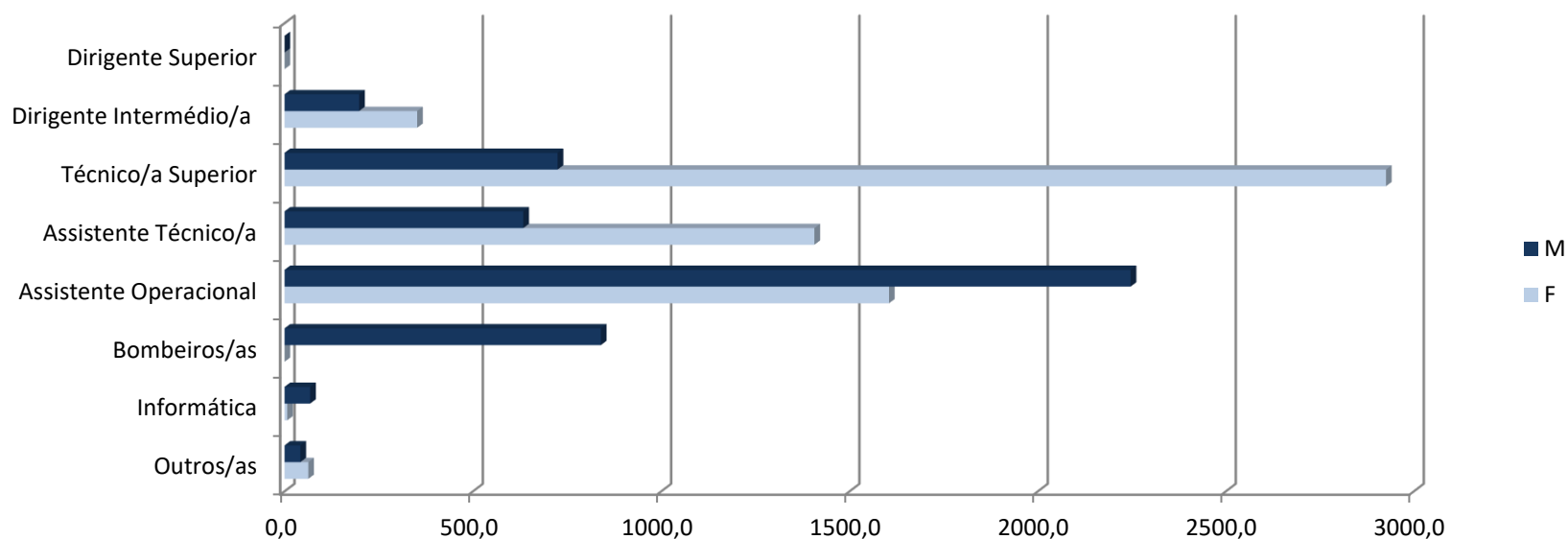
Entre as presenças de foro interno, foram os/as Assistentes Operacionais e os/as Técnicos/as Superiores que registaram o maior número horas despendidas em formação, com os respetivos somatórios de 966 e 632 horas. Enquanto que, os/as trabalhadores/as inseridos/as nos grupos profissionais/cargos dos/as e Informáticos/as e dos/as Dirigentes Intermédios/as foram os/as que contabilizaram os níveis mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 7 e 39 horas, respetivamente. Registando-se, ainda, a ausência de valores no cargo de Dirigente Superior.

Em termos médios, constatou-se que foram os/as Bombeiros/as que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com cerca de 70 horas, seguidos/as dos/Outros/as, com cerca de 5 horas.

Contrariamente, os/as Informáticos/as e os/as Dirigentes Intermédios foram os/as que totalizam o menor número médio de horas despendidas em formação interna, com cerca de 4 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 3.019 e 2.886 horas. Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos na carreira de Informática assinalaram os menores registos, totalizando 68 horas, seguidos dos/as Bombeiros/as, com 280 horas. No cargo de Dirigente Superior não se assinalou qualquer registo.

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 cerca de 93 horas, seguidos/as dos/as Assistentes Técnico/as, com cerca de 25 horas. Pelo contrário, os/as Dirigentes Intermédios/as registaram o valor médio mais reduzido, com cerca de 13 horas por cada participação.

Em termos gerais, e contrariamente ao ano anterior, conclui-se que as mulheres totalizaram mais horas despendidas em formação do que os homens, com os respetivos totais de 6.360 e 4.754 horas. Em relação ao cálculo médio de horas despendidas por cada participação, constatámos que o tempo gasto por cada participação foi de cerca de 19 horas por parte dos elementos do sexo masculino e de cerca de 9 horas por parte do sexo feminino.

Assinalou-se também um decréscimo de 53,6% do total de horas despendidas em formação, comparativamente com o ano passado, assim como uma diminuição no número de participantes, apesar do aumento do número de ações de formação. No ano de 2022 tinha-se apurado um acréscimo de 96,5% do total de horas despendidas em formação.

8. RELAÇÕES DE TRABALHO

8.1. Estruturas sindicais

No termo do ano de 2023 observou-se um total de 433 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalização de 23%, e um aumento de 3 trabalhadores/as sindicalizados/as em relação a 2022.

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	118	86	204	47,1%
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública	30	23	53	12,2%
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa	0	2	2	0,5%
Sindicato de Todos os Profissionais de Educação	0	8	8	1,8%
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	82	1	83	19,2%
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	5	0	5	1,2%
Sindicato Nacional dos Profissionais de Educação	0	5	5	1,2%
Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas	6	56	62	14,3%
Associação dos Trabalhadores da Administração Local	1	3	4	0,9%
Total	242	191	433	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 47,1% do total da população sindicalizada, logo seguido do Sindicatos Nacional dos Bombeiros Sapadores, com uma aglomeração de 19,2%.

Ao compararmos os dados apurados em relação a ambos os sexos, comprovamos que existe uma preponderância no número de trabalhadores masculinos sindicalizados, com uma representatividade de 55,9%, face aos 44,1% por parte dos trabalhadores do sexo feminino.

A taxa de sindicalização é de 35,4% no que se refere aos homens, enquanto que no que diz respeito às mulheres, a mesma taxa traduz-se em 16%.

9. AÇÕES DISCIPLINARES

9.1. Processos disciplinares

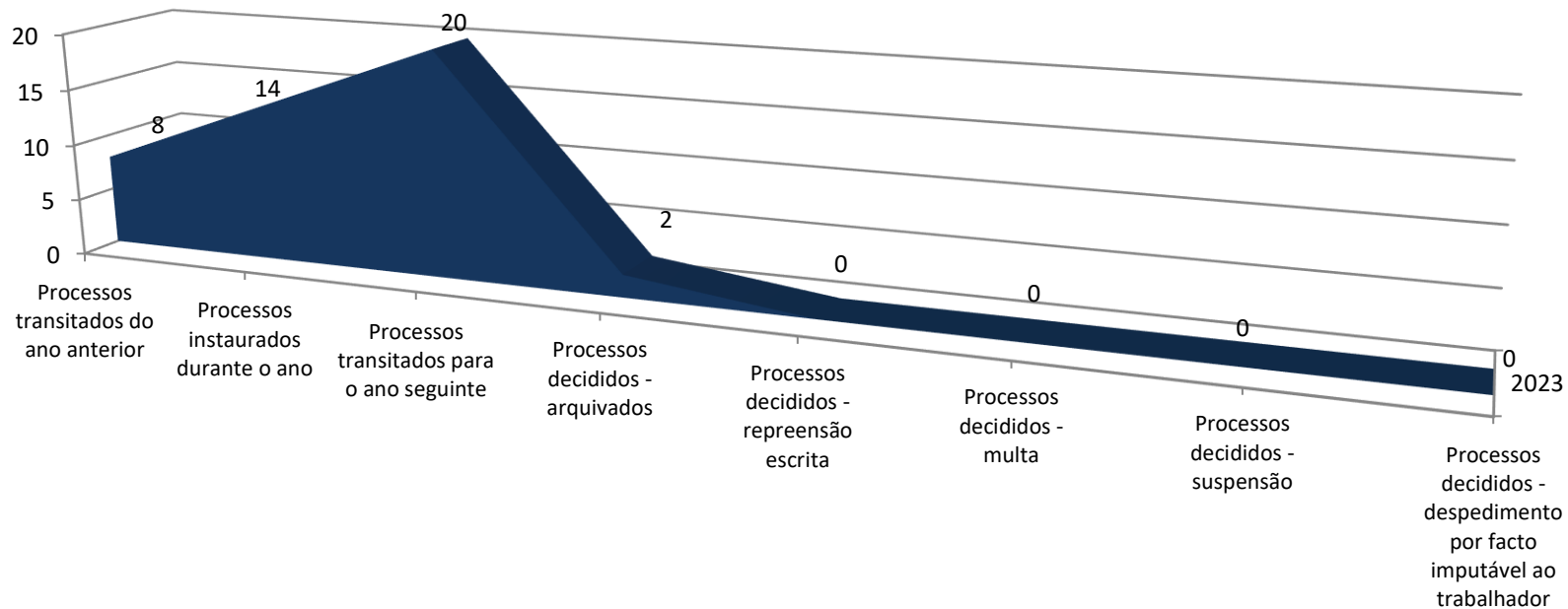
No que concerne à disciplina, foram instaurados 14 processos, mais 4 do que no ano passado, a que se somaram 8 transitados de 2022.

Quadro 27 – Número de processos disciplinares

	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	8
Processos instaurados durante o ano	T:	14
Processos transitados para o ano seguinte	T:	20
Processos decididos - arquivados	T:	2
Processos decididos - repreensão escrita	T:	0
Processos decididos - multa	T:	0
Processos decididos - suspensão	T:	0
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a	T:	0
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0

Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, apurou-se a conclusão de 2 processos em 2023, através de arquivamento. Para o ano de 2023 transitaram 20 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 2023.

Primeiramente, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1.880 trabalhadores/as, verificando-se um decréscimo de 0,3%, equivalente a 5 trabalhadores/as, contrariando a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um acréscimo de 28,2%, com uma representatividade de 415 trabalhadores/as. O vínculo contratual por Tempo Indeterminado surge como o mais representativo, com 94,8%, enquanto que, por outro lado, com menos representatividade, verificou-se a existência de 1 trabalhadora detentora 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 (35,4%), seguido do DCDJ, com 257 trabalhadores/as (13,7%). Por outro lado, os/as trabalhadores/as inseridos na Direção Municipal de Apoio à Gestão e Projetos Estratégicos, assim como nos Órgãos Autárquicos afiguraram-se como os menos representativos, ao constituírem 1,1% e 2% da população efetiva, respetivamente.

Relativamente à caracterização dos trabalhadores/as, observou-se que o nível médio etário situou-se nos 50 anos de idade, situação semelhante à do ano anterior. Ao nível da distribuição da população efetiva por género, constata-se que as mulheres continuam a estar em maioria, à semelhança do que se verificou no último estudo, totalizando mais 512 trabalhadoras do que o sexo masculino. Por sua vez, vislumbrou-se que 36,8% dos/as trabalhadores/as são detentores/as de qualificações literárias equivalentes ao 12.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 52,4% do efetivo global.

No que diz respeito ao capítulo da organização do trabalho, destaca-se um acréscimo de 11,7% 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 11,6%, enquanto que no ano anterior foi de 10,3%. Ao nível do trabalho extraordinário evidenciou-se um decréscimo de 35%, face a 2022.

Na Saúde Ocupacional registou-se uma diminuição de 13,2% do número de acidentes de trabalho, apesar de um incremento de 66,5% do número de dias perdidos, através dos quais se apurou uma média de cerca de 36 dias de ausência em consequência de cada sinistro com registo de baixa. Em relação às atividades de medicina do trabalho, verificou-se a realização 1.017 exames, enquanto que a média de gastos por cada um dos mesmos foi de 12,07€, o que corresponde, exatamente, ao mesmo valor apurado em 2022.

O número de ações de formação aumentou em 3,6%, relativamente a 2022, apesar de se ter evidenciado uma descida do número de participações, assim como no número de horas despendidas, com valores de 47,1% e 53,6%, respetivamente. Além disso, apurou-se um aumento de gastos relacionados com a formação, de 25.219,16€, tendo-se totalizado uma média de 251,30€ por cada curso ministrado, mais 172,40€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

No que se refere ao recrutamento, apurou-se que não foram ocupados 217 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal para 2023, 159 dos quais devido à não abertura de procedimento concursal e 58 por os processos de recrutamento se encontrarem em desenvolvimento no final do ano.

No âmbito da ação disciplinar, observou-se a instauração de 14 processos, mais 4 do que no ano passado, enquanto que ao nível dos concluídos constatou-se o desfecho de 2 processos.

Nos encargos com pessoal, foram despendidos 39.185.320,17€, sendo que as Remunerações Base representam 66,7% 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 5,1 vezes mais elevado do que o mais baixo. Verificou-se, também, que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2023, para 992,71€, face aos 922,29€ apurados em 2022.

INDICADORES SOCIAIS

Indicador	2023	2022	Fórmula
Taxa de feminização	63,6%	63,7%	Total de efetivos Mulheres / Total de Efetivos
Taxa de masculinização	36,4%	36,2%	Total de efetivos Homens / Total de Efetivos
Taxa de feminização Dirigente	57,6%	58,2%	Total de Mulheres Dirigentes / Total de Dirigentes
Taxa de masculinização Dirigente	42,4%	41,8%	Total de Homens Dirigentes / Total de Dirigentes
Índice de enquadramento Total	3,1%	2,9%	Total de Dirigentes / Total de Efetivos
Índice de enquadramento feminino	1,8%	1,7%	Total de Mulheres Dirigentes / Total de Efetivos
Índice de enquadramento masculino	1,3%	1,2%	Total de Homens Dirigentes / Total de Efetivos
Idade média Total	50	50	Somatório das idades / Total de Efetivos
Idade média feminina	51	51	Somatório das idades das Mulheres / Total de Mulheres
Idade média masculina	49	49	Somatório das idades das Homens / Total de Homens
Leque etário Total	3,3	3,4	Trabalhador/a mais velho/a / Trabalhador/a mais novo/a
Leque etário feminino	3	3,1	Trabalhadora mais velha / Trabalhadora mais nova
Leque etário masculino	3,3	3,4	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo
Taxa de envelhecimento Total	36,7%	36,8%	Somatório de efetivos com idade => 55 anos / Total de Efetivos
Taxa de envelhecimento feminina	39%	39,1%	Somatório de Mulheres com idade => 55 anos / Total de Mulheres
Taxa de envelhecimento masculina	32,5%	32,7%	Somatório de Homens com idade => 55 anos / Total de Homens
Taxa de emprego jovem Total	1%	1,3%	Somatório de efetivos <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem feminina	0,4%	0,6%	Somatório de Mulheres <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem masculina	0,6%	0,7%	Somatório de Homens <25 anos / Total de Efetivos

Nível médio de antiguidade Total	15	16	Somatório das antiguidades / Total de Efetivos
Nível médio de antiguidade feminina	14	15	Somatório das antiguidades das Mulheres / Total de Mulheres
Nível médio de antiguidade masculino	17	18	Somatório das antiguidades das Homens / Total de Homens
Taxa de tecnicidade Total (sentido lato)	17,9%	17,1%	Total de Dirigentes+Total Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido lato)	12,1%	11,6%	Total de Mulheres Dirigentes+Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido lato)	5,7%	5,5%	Total de Homens Dirigentes+Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade Total (sentido restrito)	14,7%	14,2%	Total de Técnicos/as Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade feminina (sentido restrito)	10,3%	9,9%	Total de Mulheres Técnicas Superiores / Total de Efetivos
Taxa de tecnicidade masculina (sentido restrito)	4,4%	4,3%	Total de Homens Técnicos Superiores / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Técnicos/as Total	21,5%	21,2%	Total de Assistentes Técnicos/as / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Técnicas	17,1%	17%	Total de Mulheres Assistentes Técnicas / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Técnicos	4,5%	4,2%	Total de Homens Assistentes Técnicos / Total de Efetivos
Taxa de Assistentes Operacionais Total	52,4%	52,9%	Total de Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa feminina de Assistentes Operacionais	33,4%	34%	Total de Mulheres Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa masculina de Assistentes Operacionais	19%	19%	Total de Homens Assistentes Operacionais / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Superior Total	24,4%	23,8%	Total níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação Superior	16,7%	16%	Total de Mulheres com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Superior	7,7%	7,8%	Total de Homens com níveis de habilitação a partir do Bacharelato / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação Secundária Total	39,1%	37,2%	Total 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos

Taxa feminina de Habilitação Secundária	26,8%	26%	Total de Mulheres com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Secundária	12,3%	11,2%	Total de Homens com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 9.º ano Total	22,1%	24,8%	Total 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	13,7%	16,1%	Total de Mulheres com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	8,4%	8,7%	Total de Homens com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 6.º ano Total	9%	7,8%	Total 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	4,3%	3,1%	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	4,8%	4,7%	Total de Homens com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação =< 4.º ano Total	5,4%	6,3%	Total 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação =< 4.º ano	2,2%	2,5%	Total de Mulheres com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação =< 4.º ano	3,2%	3,8%	Total de Homens com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Índice de admissões Total	11,8%	39,7%	N.º total de admissões/Total de Efetivos
Índice de admissões femininas	12,7%	54%	N.º total de admissões femininas/Total de Mulheres
Índice de admissões masculinas	10,2%	14,6%	N.º total de admissões masculinas/Total de Homens
Índice de admissões – Taxa de feminização	8,1%	34,4%	N.º total de admissões femininas/Total de Efetivos
Índice de admissões – Taxa de masculinização	3,7%	5,3%	N.º total de admissões masculinas/Total de Efetivos
Índice de saídas Total	12,1%	17,7%	N.º total de saídas/Total de Efetivos
Índice de saídas femininas	13,1%	14,7%	N.º total de saídas femininas/Total de Mulheres
Índice de saídas masculinas	10,2%	23,1%	N.º total de saídas masculinas/Total de Homens
Índice de saídas – Taxa de feminização	8,4%	9,3%	N.º total de saídas femininas/Total de Efetivos

Índice de saídas – Taxa de masculinização	3,7%	8,4%	N.º total de saídas masculinas/Total de Efetivos
Taxa de cobertura Total	97,8%	224%	N.º total de admissões / N.º total de saídas
Taxa de cobertura feminina	96,8%	369%	N.º total de admissões femininas/ N.º total de saídas femininas
Taxa de cobertura masculina	100%	63,3%	N.º total de admissões masculinas/ N.º total de saídas masculinas
Taxa de rotação anual Total	11,9%	36,8%	$[(N.º \text{ de admissões} + N.º \text{ de saídas})/2]/(\text{Total de Efetivos ano anterior}) \times 100$
Taxa de rotação anual feminina	12,9%	56,7%	$[(N.º \text{ de admissões fem.} + N.º \text{ de saídas fem.})/2]/(\text{Total de Mulheres ano anterior}) \times 100$
Taxa de rotação anual masculina	10,2%	17,4%	$[(N.º \text{ de admissões masc.} + N.º \text{ de saídas masc.})/2]/(\text{Total de Homens ano anterior}) \times 100$
Taxa de vínculo por tempo indeterminado Total	94,8%	96%	N.º total de contratados/as por tempo indeterminado/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo por tempo indeterminado	95,7%	96,5%	N.º total de Mulheres com CTFPTI/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo por tempo indeterminado	93,4%	95,2%	N.º total de Homens com CTFPTI/Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo por tempo indeterminado	-2,3%	-1,3%	% 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	11,6%	10,3%	$N.º \text{ de dias de ausência}/[(245=N.º \text{ de dias trabalháveis} \times \text{Total de Efetivos})] \times 100$
Taxa feminina de absentismo	12,5%	10,7%	$N.º \text{ de dias de ausência das Mulheres}/[(245=N.º \text{ de dias trabalháveis} \times \text{Total de Mulheres})] \times 100$
Taxa masculina de absentismo	10,1%	9,4%	$N.º \text{ de dias de ausência das Homens}/[(245=N.º \text{ de dias trabalháveis} \times \text{Total de Homens})] \times 100$
Média de remunerações base gerais Total	992,71€	922,29€	Somatório de remunerações base dos efetivos/14/Total de Efetivos