

BALANÇO SOCIAL 2024



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, 6 chefias de equipas multidisciplinares, 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).

1.2. 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 2024, contabilizava um total de 1.872 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:	5	H:	32
	M:	0	M:	34	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	6	M:	40
	T:	1	T:	58	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	11	T:	72
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	H:	0	H:	78	H:	86	H:	340	H:	104	H:	10	H:	12	H:	630
	M:	0	M:	0	M:	187	M:	311	M:	636	M:	1	M:	4	M:	11	M:	1150
	T:	0	T:	0	T:	265	T:	397	T:	976	T:	105	T:	14	T:	23	T:	1780
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:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4
	T:	0	T:	0	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5
Outra	H:	0	H:	0	H:	3	H:	1	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	6	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	10
	T:	0	T:	0	T:	3	T:	7	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	15
Total	H:	1	H:	24	H:	82	H:	87	H:	341	H:	106	H:	10	H:	17	H:	668
	M:	0	M:	34	M:	191	M:	317	M:	640	M:	1	M:	4	M:	17	M:	1204
	T:	1	T:	58	T:	273	T:	404	T:	981	T:	107	T:	14	T:	34	T:	1872

Saliente-se que, de acordo com as regras de contabilização de efetivos do Balanço Social, não estão contemplados naquele total de 1.872 trabalhadores/as, 81 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 (15), em regime de cedência de interesse público (1), com contrato de prestação de serviços, em regime de avença (1) e ausentes há mais de 6 meses (57); pelo que se constata a existência de 1.953 trabalhadores/as com vínculo contratual com a C.M. de Setúbal.

A análise do quadro apresentado permite concluir que a modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI) teve uma representatividade de 95,1% da população efetiva, com 1.780 trabalhadores/as, dos quais 630 homens e 1.150 mulheres, traduzindo uma redução de 3 trabalhadores/as em relação a 2023.

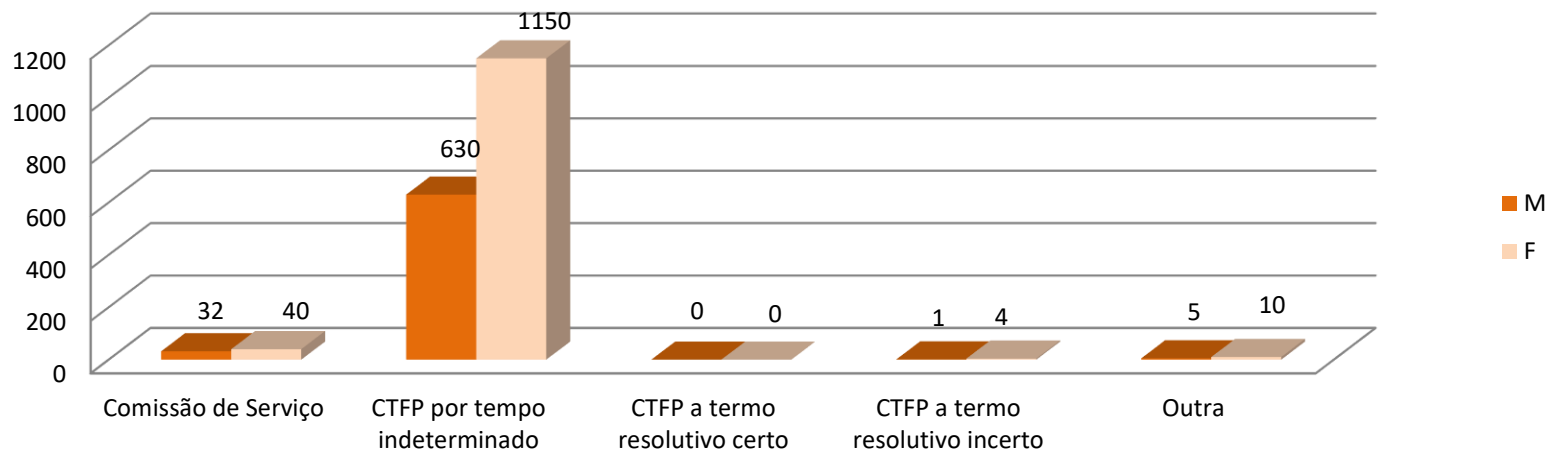
O regime de vinculação Comissão de Serviço/Regime de Substituição foi o segundo mais representativo, com uma percentagem de 3,8%, sendo que dos/as 72 trabalhadores/as em questão, 32 são homens e 40 mulheres. Neste tipo de vínculo, evidenciou-se a diminuição de 1 trabalhador/a face ao ano anterior.

A modalidade de vinculação "Outra" registou uma percentagem de 0,8% do total de trabalhadores, com 15 elementos, dos quais 5 do sexo masculino e 10 do sexo feminino, vinculados através do regime de Mobilidade Interna (8) e Cedência de Interesse Público (7). Enquanto que se evidenciou a vinculação de 5 trabalhadores/as, 1 do sexo masculino e 4 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 0,4%, equivalente a 8 trabalhadores/as, seguindo a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um decréscimo de 0,3%, com uma representatividade de 5 trabalhadores/as.

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

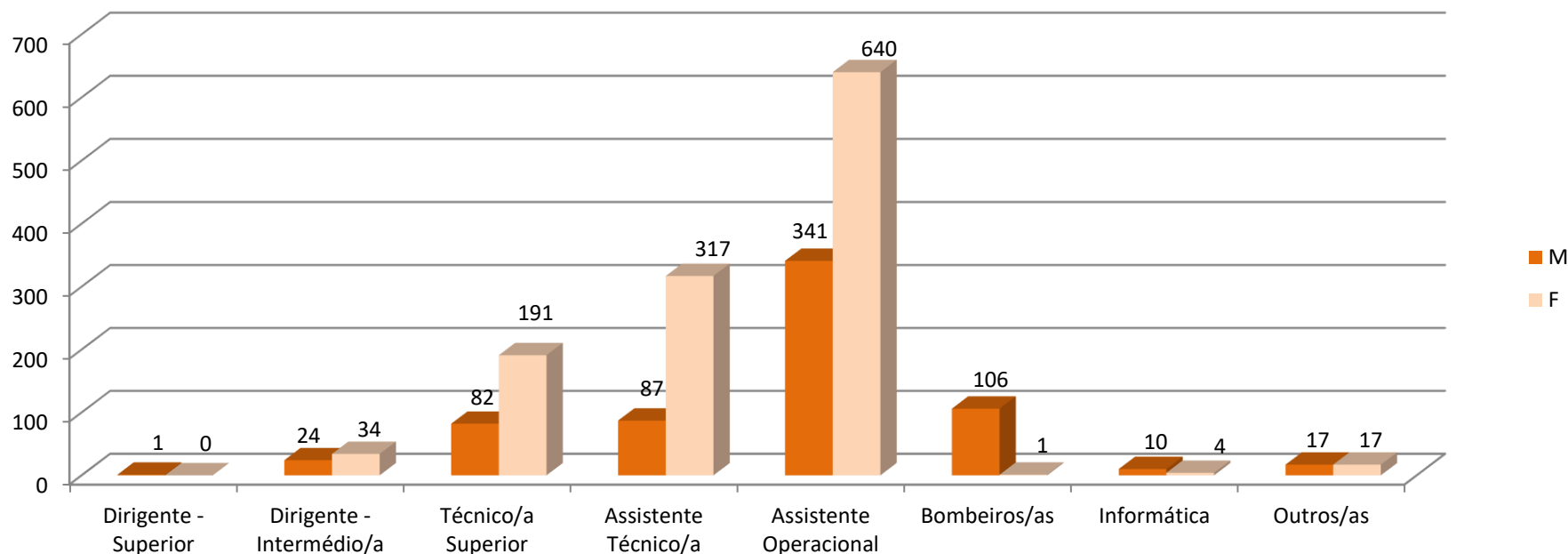


Ao nível da distribuição do número de trabalhadores/as por sexo, observou-se que as mulheres continuam a estar em maioria, tal como se verificou no último estudo. Além disso, no ano em análise, observou-se que a discrepância entre o número de homens e mulheres aumentou, com uma diferença de 536 trabalhadores/as, enquanto no ano anterior essa disparidade foi de 512 trabalhadores/as. O número total de trabalhadores/as do sexo masculino teve uma diminuição relativamente a 2023, com 668 elementos, face aos 684 registados no ano passado, enquanto o género feminino somou mais 8 trabalhadoras, em comparação com 2023, com um total de 1.204 mulheres.

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 981 trabalhadores/as, dos/as quais 341 homens e 640 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 registo exatamente idêntico ao apurado no final do ano de 2023.

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 21,6% e 14,6% do total da população efetiva, em respetivo.

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



A maior diferença na distribuição de ambos os sexos, por cada uma das carreiras, torna a registar-se nos/as Bombeiros/as, onde a população masculina atingiu os 99,1%, taxa similar à do ano antecedente. Entre os/as Assistentes Técnicos/as, os indicadores apurados mostram resultados inversos, uma vez que a população feminina atingiu os 78,5%, à semelhança de 2023. 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, 98,2% da população feminina e 63,1% do efetivo municipal.

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

No final de 2024 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 675 trabalhadores/as, representando um total de 36,1%, seguido do DCDJ, com 253 trabalhadores/as (13,5%). 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% e 1,9% da população efetiva, respetivamente.

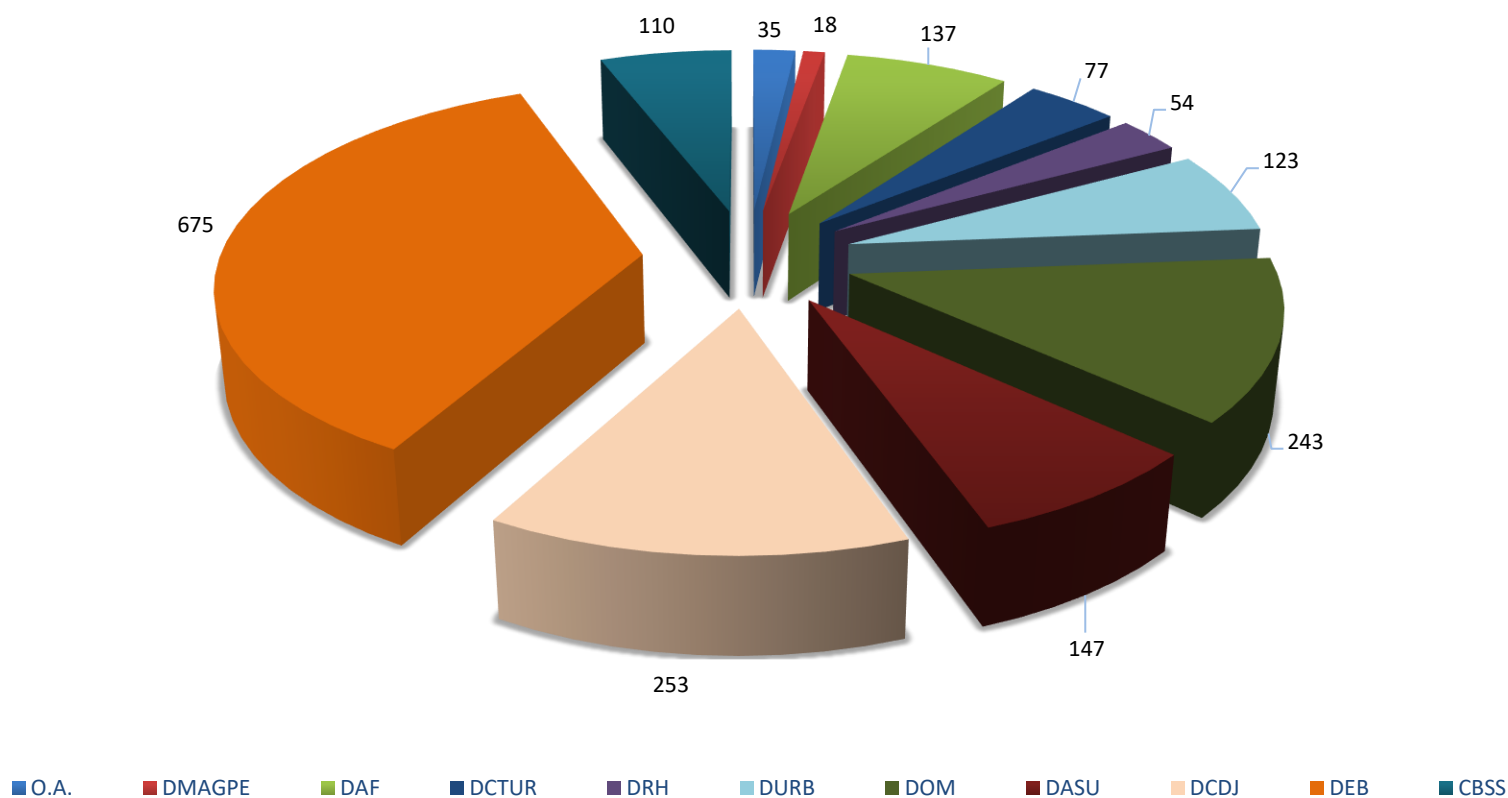
Quadro 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica

Unidade Orgânica	M	F	Total	%
Órgãos Autárquicos	14	21	35	1,9%
Dir. Municipal de Apoio à Gestão e Projetos Estratégicos	4	14	18	1,0%
Dpt. de Administração Geral e Finanças	25	112	137	7,3%
Dpt. de Comunicação, Relações Internacionais e Turismo	30	47	77	4,1%
Dpt. de Recursos Humanos	10	44	54	2,9%
Dpt. de Urbanismo, Habitação, Mobilidade e Fiscalização	33	90	123	6,6%
Dpt. de Obras Municipais	182	61	243	13,0%
Dpt. de Ambiente e Serviços Urbanos	88	59	147	7,9%
Dpt. de Cultura, Desporto, Direitos Sociais, Saúde e Juventude	124	129	253	13,5%
Dpt. de Educação e Bibliotecas	53	622	675	36,1%
Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal	105	5	110	5,9%
Total	668	1204	1872	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 95,5%, enquanto na segunda, a percentagem de mulheres é de 92,1%. Por outro lado, é no Departamento de Cultura, Direitos Sociais, Saúde e Juventude e no Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos onde se pode constatar uma maior homogeneidade nas respetivas constituições, havendo uma

predominância por parte dos elementos do sexo masculino, com 51%, face aos 49% de representação por parte do sexo feminino, na primeira unidade orgânica, e de 59,9% dos homens, relativamente a 40,1% 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 2024, situou-se nos 51 anos de idade, evidenciando-se o acréscimo de 1 ano, relativamente ao ano de 2023.

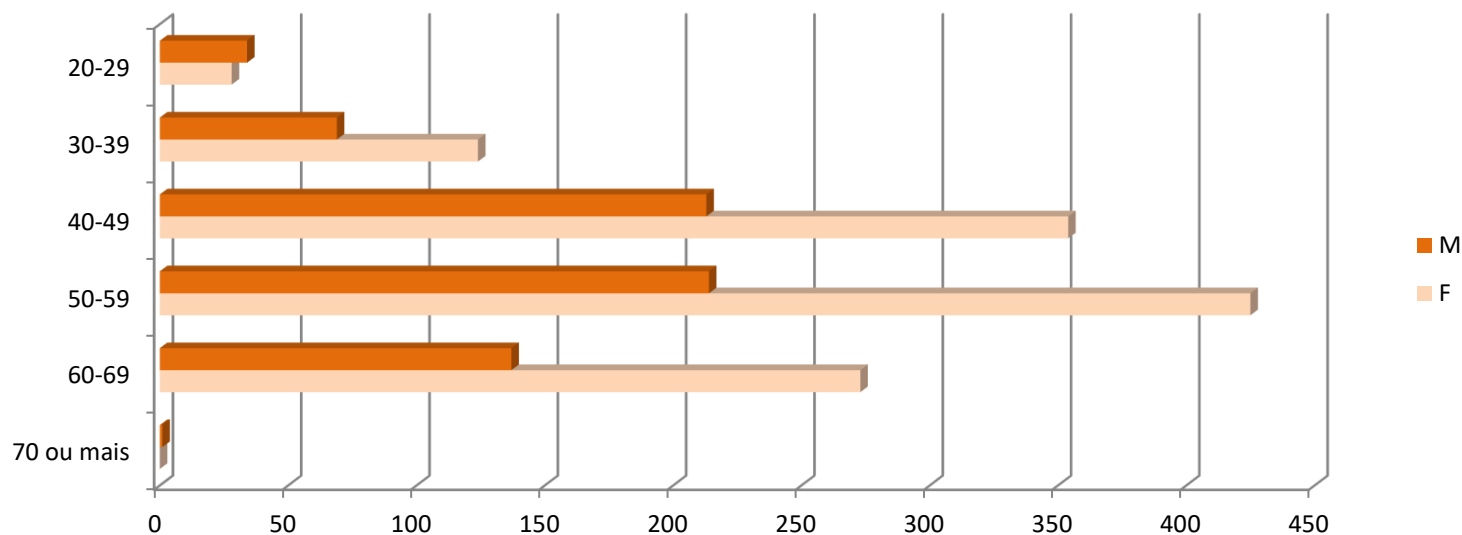
Quadro 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, escalão etário e género

	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:	15	H:	14	H:	0	H:	0	H:	34
	M:	0	M:	0	M:	6	M:	5	M:	15	M:	0	M:	0	M:	2	M:	28
	T:	0	T:	0	T:	6	T:	10	T:	30	T:	14	T:	0	T:	2	T:	62
30-39	H:	0	H:	0	H:	8	H:	12	H:	31	H:	16	H:	0	H:	2	H:	69
	M:	0	M:	1	M:	34	M:	28	M:	61	M:	0	M:	0	M:	0	M:	124
	T:	0	T:	1	T:	42	T:	40	T:	92	T:	16	T:	0	T:	2	T:	193
40-49	H:	1	H:	5	H:	33	H:	25	H:	95	H:	44	H:	6	H:	4	H:	213
	M:	0	M:	14	M:	87	M:	82	M:	164	M:	1	M:	2	M:	4	M:	354
	T:	1	T:	19	T:	120	T:	107	T:	259	T:	45	T:	8	T:	8	T:	567
50-59	H:	0	H:	14	H:	34	H:	23	H:	100	H:	32	H:	4	H:	7	H:	214
	M:	0	M:	16	M:	46	M:	121	M:	235	M:	0	M:	1	M:	6	M:	425
	T:	0	T:	30	T:	80	T:	144	T:	335	T:	32	T:	5	T:	13	T:	639
60-69	H:	0	H:	5	H:	7	H:	22	H:	100	H:	0	H:	0	H:	3	H:	137
	M:	0	M:	3	M:	18	M:	81	M:	165	M:	0	M:	1	M:	5	M:	273
	T:	0	T:	8	T:	25	T:	103	T:	265	T:	0	T:	1	T:	8	T:	410
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:	82	H:	87	H:	341	H:	106	H:	10	H:	17	H:	668
	M:	0	M:	34	M:	191	M:	317	M:	640	M:	1	M:	4	M:	17	M:	1204
	T:	1	T:	58	T:	273	T:	404	T:	981	T:	107	T:	14	T:	34	T:	1872
Nível médio etário	H:	48	H:	55	H:	49	H:	52	H:	51	H:	44	H:	49	H:	54	H:	50
	M:	0	M:	51	M:	47	M:	49	M:	52	M:	49	M:	52	M:	52	M:	51
		48		52		48		51		52		44		50		53		51

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 2023, enquanto nos Assistentes Técnicos/as, com segunda maior representatividade, registou-se uma média etária de 51 anos, também com o mesmo valor do ano anterior. Por sua vez, os/as Outros/as¹ evidenciaram os valores médios etários mais elevados, com 53 anos, enquanto os/as Bombeiros/as registaram os valores médios etários mais reduzidos, com 44 anos de idade.

Num âmbito geral, constatou-se ainda que a maior concentração de trabalhadores/as incidiu na faixa etária compreendida entre os 50 e 59 anos de idade, representando 34,1% do efetivo global, tal como no ano passado, ao passo que os/as trabalhadores/as com idades situadas entre os 20 e os 29 anos somam apenas 3,3% 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 50 anos e as mulheres de 51 anos. Observou-se, também, que a maior concentração de trabalhadores/as, tanto do sexo masculino, como do sexo feminino, surge na faixa etária dos 50-59, com um total de 214 homens e 425 mulheres.

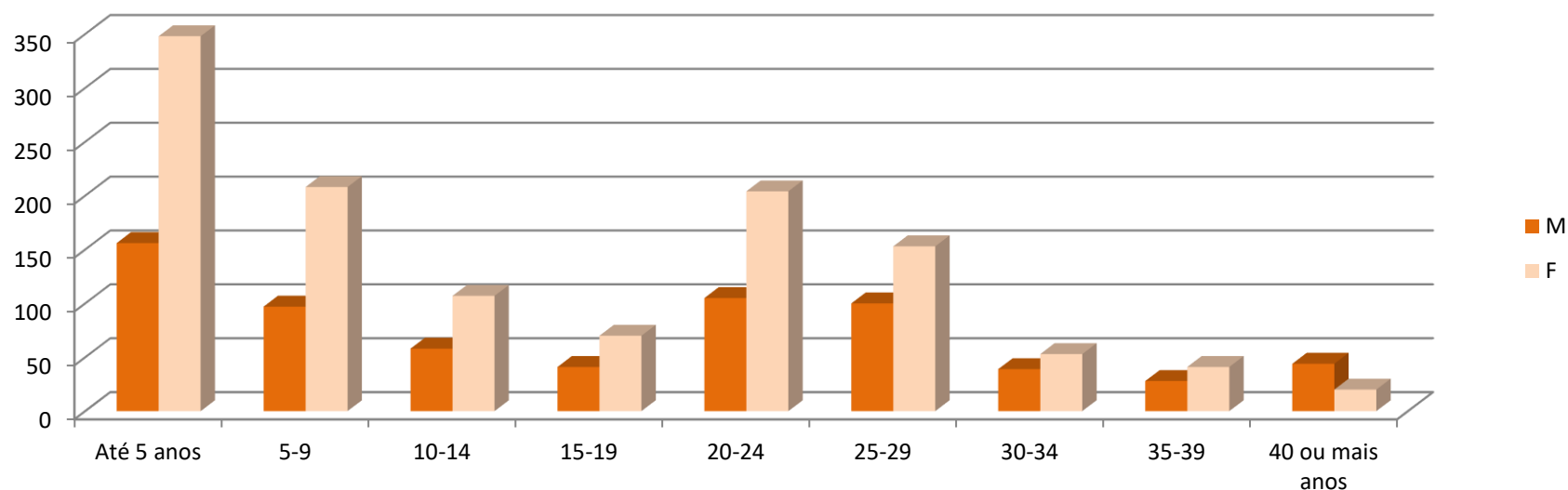
2.4. Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

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

	Dirigente – 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:	11	H:	22	H:	106	H:	12	H:	1	H:	3	H:	156
	M:	0	M:	4	M:	59	M:	64	M:	217	M:	0	M:	0	M:	4	M:	348
	T:	0	T:	5	T:	70	T:	86	T:	323	T:	12	T:	1	T:	7	T:	504
5 - 9	H:	0	H:	1	H:	12	H:	15	H:	50	H:	17	H:	0	H:	2	H:	97
	M:	0	M:	2	M:	28	M:	40	M:	137	M:	0	M:	0	M:	1	M:	208
	T:	0	T:	3	T:	40	T:	55	T:	187	T:	17	T:	0	T:	3	T:	305
10 - 14	H:	1	H:	3	H:	18	H:	9	H:	25	H:	0	H:	1	H:	1	H:	58
	M:	0	M:	2	M:	21	M:	20	M:	62	M:	0	M:	1	M:	1	M:	107
	T:	1	T:	5	T:	39	T:	29	T:	87	T:	0	T:	2	T:	2	T:	165
15 - 19	H:	0	H:	3	H:	6	H:	6	H:	12	H:	12	H:	1	H:	1	H:	41
	M:	0	M:	8	M:	14	M:	13	M:	35	M:	0	M:	0	M:	0	M:	70
	T:	0	T:	11	T:	20	T:	19	T:	47	T:	12	T:	1	T:	1	T:	111
20 - 24	H:	0	H:	4	H:	18	H:	13	H:	42	H:	20	H:	4	H:	4	H:	105
	M:	0	M:	11	M:	44	M:	72	M:	72	M:	1	M:	1	M:	3	M:	204
	T:	0	T:	15	T:	62	T:	85	T:	114	T:	21	T:	5	T:	7	T:	309
25 - 29	H:	0	H:	6	H:	11	H:	10	H:	38	H:	31	H:	2	H:	2	H:	100
	M:	0	M:	4	M:	14	M:	58	M:	70	M:	0	M:	1	M:	6	M:	153
	T:	0	T:	10	T:	25	T:	68	T:	108	T:	31	T:	3	T:	8	T:	253
30 - 34	H:	0	H:	3	H:	3	H:	4	H:	17	H:	10	H:	1	H:	1	H:	39
	M:	0	M:	1	M:	6	M:	15	M:	31	M:	0	M:	0	M:	0	M:	53
	T:	0	T:	4	T:	9	T:	19	T:	48	T:	10	T:	1	T:	1	T:	92
35 - 39	H:	0	H:	1	H:	2	H:	1	H:	18	H:	4	H:	0	H:	2	H:	28
	M:	0	M:	1	M:	3	M:	27	M:	10	M:	0	M:	0	M:	0	M:	41
	T:	0	T:	2	T:	5	T:	28	T:	28	T:	4	T:	0	T:	2	T:	69
40 ou mais anos	H:	0	H:	2	H:	1	H:	7	H:	33	H:	0	H:	0	H:	1	H:	44
	M:	0	M:	1	M:	2	M:	8	M:	6	M:	0	M:	1	M:	2	M:	20
	T:	0	T:	3	T:	3	T:	15	T:	39	T:	0	T:	1	T:	3	T:	64
Total	H:	1	H:	24	H:	82	H:	87	H:	341	H:	106	H:	10	H:	17	H:	668
	M:	0	M:	34	M:	191	M:	317	M:	640	M:	1	M:	4	M:	17	M:	1204
	T:	1	T:	58	T:	273	T:	404	T:	981	T:	107	T:	14	T:	34	T:	1872
Nível médio de antiguidade	H:	14	H:	24	H:	16	H:	16	H:	17	H:	20	H:	21	H:	21	H:	18
	M:	0	M:	19	M:	13	M:	19	M:	12	M:	22	M:	27	M:	21	M:	14
		14		21		14		18		14		20		23		21		16

O quadro anterior permite-nos aferir que o nível médio de antiguidade situou-se em 16 anos, mais 1 ano do que em 2023. Verificou-se também que a maioria dos/as trabalhadores/as detinham uma antiguidade que variava entre os 0 e os 5 anos, representando uma taxa de 26,9% do efetivo global, à semelhança do ano anterior, em que se evidenciou, igualmente, uma predominância dos/as trabalhadores/as neste mesmo nível médio de antiguidade.

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



Além disso, observou-se que o número de trabalhadores/as com um nível de antiguidade situado entre os 0 – 14 anos correspondia a um total de 52%, enquanto que entre os 15 – 29 anos de antiguidade se registou uma taxa de concentração de 36% dos efetivos. Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, entre 30 anos ou mais, a taxa percentual correspondente foi de 12%.

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

Superior, os/as Técnicos/as Superiores e os/as Assistentes Operacionais, todos com registos médios de 14 anos, são os grupos profissionais que registaram os valores de antiguidade menos expressivos.

Em relação à antiguidade dos/as trabalhadores/as de ambos sexos, registou-se um valor médio de 18 anos nos homens e de 14 anos nas mulheres, o que representa um acréscimo de 1 ano na antiguidade do sexo masculino e o mesmo valor em relação ao sexo feminino.

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 37,4% detinham o 12.º ano ou equivalente, 35,9% dos efetivos possuíam habilitações literárias equivalentes ou inferiores ao 9.º ano, 24,3% terminaram o ensino superior e 2,5% o 11.º ano. Relativamente a 2023, regista-se um aumento das percentagens das habilitações literárias ao nível do 11.º e 12.º ano de escolaridade, enquanto nos restantes patamares 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 20,7%, dos seus efetivos. Enquanto que 90% dos elementos do sexo feminino encontravam-se predominantemente no total dos restantes graus de escolaridade.

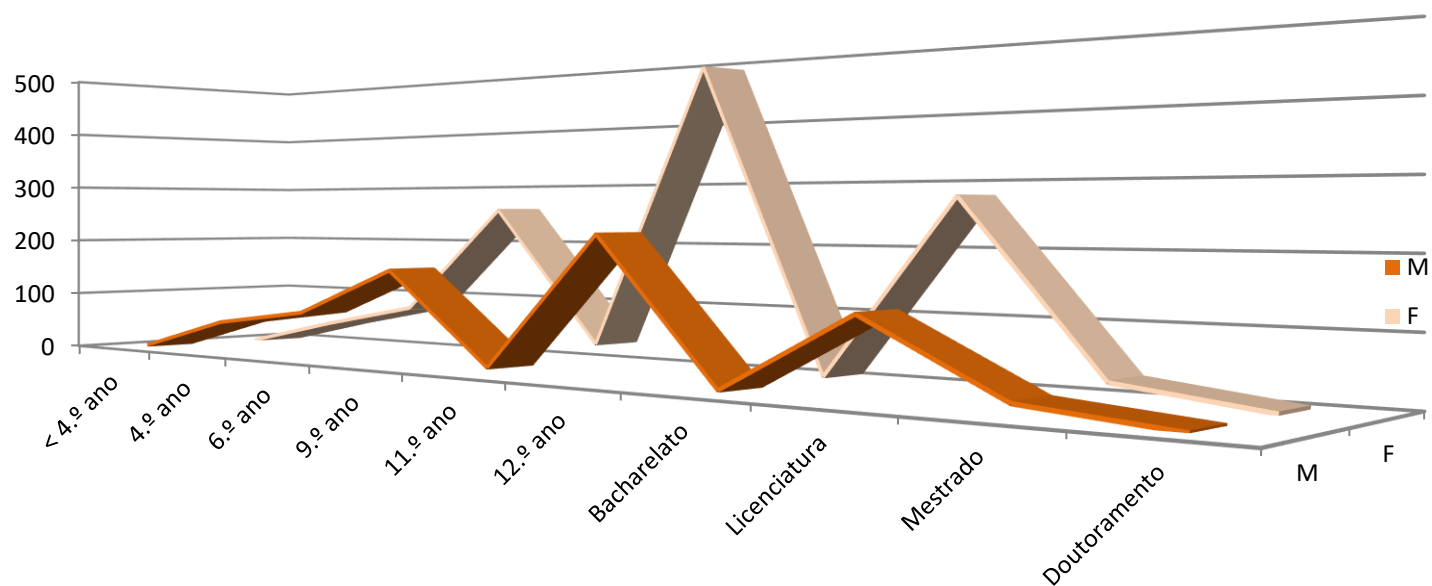
No que se refere aos/às trabalhadores/as com habilitações literárias inferiores ao 4.º ano de escolaridade, observou-se uma representatividade de 0,2% da população efetiva. Por outro lado, constatou-se que a maioria dos/as trabalhadores/as continua a deter o 12.º ano de escolaridade, com uma representatividade de 37,4%.

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:	3	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3
	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:	3	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3
4 anos de escolaridade	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	55	H:	0	H:	0	H:	0	H:	55
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	41	M:	0	M:	0	M:	0	M:	42
	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:	79	H:	1	H:	0	H:	0	H:	80
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	78	M:	0	M:	0	M:	0	M:	79
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	157	T:	1	T:	0	T:	0	T:	159
9.º ano ou equivalente	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5	H:	127	H:	20	H:	1	H:	4	H:	157
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	31	M:	224	M:	0	M:	0	M:	1	M:	256
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	36	T:	351	T:	20	T:	1	T:	5	T:	413
11.º ano	H:	0	H:	0	H:	0	H:	4	H:	4	H:	3	H:	0	H:	0	H:	11
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	21	M:	11	M:	0	M:	1	M:	2	M:	35
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	25	T:	15	T:	3	T:	1	T:	2	T:	46
12.º ano ou equivalente	H:	0	H:	0	H:	0	H:	71	H:	71	H:	66	H:	4	H:	8	H:	220
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	208	M:	260	M:	1	M:	2	M:	9	M:	480
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	279	T:	331	T:	67	T:	6	T:	17	T:	700
Bacharelato	H:	0	H:	1	H:	2	H:	1	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	4	M:	2	M:	0	M:	0	M:	1	M:	8
	T:	0	T:	1	T:	3	T:	5	T:	3	T:	0	T:	0	T:	1	T:	13
Licenciatura	H:	0	H:	21	H:	68	H:	6	H:	1	H:	13	H:	5	H:	5	H:	119
	M:	0	M:	30	M:	171	M:	48	M:	21	M:	0	M:	1	M:	4	M:	275
	T:	0	T:	51	T:	239	T:	54	T:	22	T:	13	T:	6	T:	9	T:	394
Mestrado	H:	1	H:	2	H:	12	H:	0	H:	0	H:	3	H:	0	H:	0	H:	18
	M:	0	M:	4	M:	17	M:	3	M:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	27
	T:	1	T:	6	T:	29	T:	3	T:	3	T:	3	T:	0	T:	0	T:	45
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:	82	H:	87	H:	341	H:	106	H:	10	H:	17	H:	668
	M:	0	M:	34	M:	191	M:	317	M:	640	M:	1	M:	4	M:	17	M:	1204
	T:	1	T:	58	T:	273	T:	404	T:	981	T:	107	T:	14	T:	34	T:	1872

Entre o grupo de efetivos que detinha formação superior, registou-se um decréscimo de 0,9% face a 2023, destacando-se uma redução de 3 trabalhadores/as detentores/as de Licenciatura e de 1 detentor/a de Mestrado.

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 2024 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, tal como em 2023.

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 2024, verificou-se que 55 trabalhadores/as beneficiaram de redução fiscal por motivo da sua deficiência. Por sua vez, o nível médio etário dos/as mesmos/as situou-se em cerca de 55 anos de idade, tratando-se do mesmo valor apurado em 2023.

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:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
30 -34	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
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:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
45 - 49	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	4	H:	1	H:	0	H:	0	H:	5
	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:	2	T:	8	T:	1	T:	0	T:	0	T:	12
50 - 54	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	1	H:	2	H:	0	H:	0	H:	5
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	3	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	8
	T:	0	T:	0	T:	3	T:	3	T:	5	T:	2	T:	0	T:	0	T:	13
55 - 59	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	8
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	4	T:	5	T:	0	T:	0	T:	0	T:	10
60 - 64	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	4	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5
	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:	10	T:	0	T:	0	T:	0	T:	14
65 - 69	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:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	7	T:	0	T:	0	T:	0	T:	7
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:	3	H:	4	H:	14	H:	2	H:	0	H:	0	H:	23
	M:	0	M:	0	M:	4	M:	12	M:	21	M:	0	M:	0	M:	0	M:	37
	T:	0	T:	0	T:	7	T:	16	T:	35	T:	2	T:	0	T:	0	T:	60
Nível médio etário	H:	0	H:	0	H:	55	H:	43	H:	57	H:	52	H:	0	H:	0	H:	54
	M:	0	M:	0	M:	47	M:	54	M:	58	M:	0	M:	0	M:	0	M:	55
	T:	0	T:	0	T:	50	T:	52	T:	57	T:	52	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 (58,3%), com 14 trabalhadores do sexo masculino e 21 do sexo feminino, apresentando um resultado médio etário de cerca de 57 anos de idade.

No cômputo geral, constatou-se, ainda, que a maior concentração de trabalhadores/as portadores/as de deficiência surge na faixa etária compreendida entre os 60 e 64 anos de idade, totalizando 23,3% 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 2024 verificou-se um total de 230 trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as, com destaque para as entradas através de Outras Situações, com uma representatividade de 52,2% e um acréscimo de 21 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:	2	H:	10	H:	2	H:	0	H:	0	H:	16
	M:	0	M:	0	M:	7	M:	16	M:	55	M:	0	M:	0	M:	0	M:	78
	T:	0	T:	0	T:	9	T:	18	T:	65	T:	2	T:	0	T:	0	T:	94
Cedência de Interesse Público	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
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H:	0	H:	0	H:	4	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	4
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	6
	T:	0	T:	0	T:	4	T:	2	T:	4	T:	0	T:	0	T:	0	T:	10
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:	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
Comissão de serviço	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	1
	M:	0	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	5
	T:	0	T:	4	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	6
Outras situações	H:	0	H:	0	H:	4	H:	6	H:	22	H:	1	H:	1	H:	2	H:	36
	M:	0	M:	1	M:	16	M:	14	M:	49	M:	0	M:	0	M:	4	M:	84
	T:	0	T:	1	T:	20	T:	20	T:	71	T:	1	T:	1	T:	6	T:	120
Total	H:	0	H:	0	H:	10	H:	8	H:	32	H:	3	H:	1	H:	3	H:	57
	M:	0	M:	5	M:	23	M:	32	M:	108	M:	0	M:	0	M:	5	M:	173
	T:	0	T:	5	T:	33	T:	40	T:	140	T:	3	T:	1	T:	8	T:	230

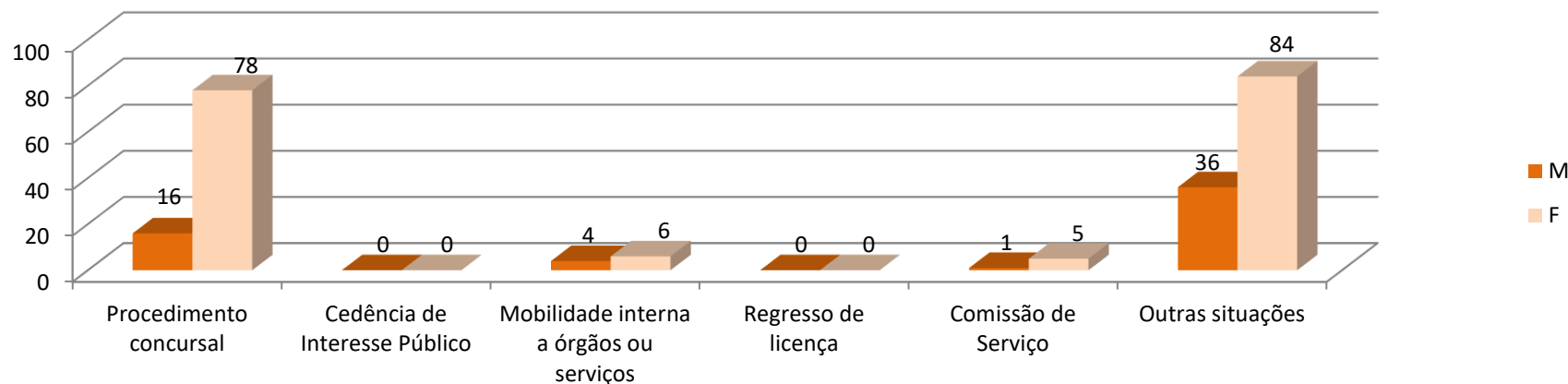
Salienta-se, ainda, que o segundo maior motivo de admissões/regressos se deveu a vinculações na sequência de Procedimentos Concurais, com 94 registos, com um incremento de 5,6% face ao ano de 2023.

No que respeita às entradas por cargo/carreira é de salientar, novamente, a predominância de admissões/regressos na carreira de Assistente Operacional, com 140 registos, maioritariamente por parte das mulheres, somando um total de 108 ingressos.

A distribuição das entradas por género evidenciou, durante o ano em análise, uma maior discrepância por parte dos/as trabalhadores/as de ambos sexos, com uma prevalência de admissões por parte das mulheres, com 173 registos, face às 57 admissões de elementos do sexo masculino. No ano anterior os totais de admissões foram mais aproximados, com 152 entradas/regressos por parte do sexo feminino e 70 por parte dos homens.

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

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 acréscimo de 3,6%, comparativamente ao ano passado. Salienta-se, ainda, que durante o ano de 2024 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.

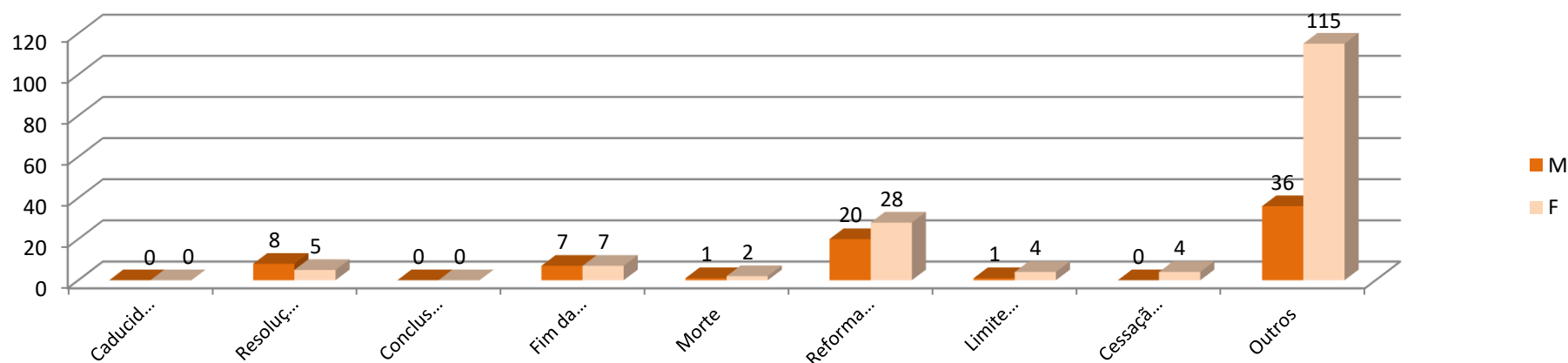
3.2. Contagem das saídas/ausências de trabalhadores/as por cargo/carreira segundo, o motivo e género

Durante o ano em estudo constatou-se o total de 238 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 63,5% dos resultados registados.

O segundo motivo que originou o maior número de saídas foi a Aposentação, com 53 registos, 5 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 60,5%, seguida pelos/as Assistentes Técnicos/as e Técnicos/as Superiores, que totalizaram 17,2% e 15,6% das saídas/ausências, respetivamente. Por outro lado, as restantes carreiras contabilizaram os menores valores, com um somatório total de 6,7%.

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:	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 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:	1	H:	2	H:	3	H:	0	H:	2	H:	8		
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5		
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1	T:	6	T:	3	T:	0	T:	2	T:	13		
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:	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
Fim de situação de mobilidade interna	H:	0	H:	0	H:	3	H:	0	H:	4	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:	4	T:	0	T:	10	T:	0	T:	0	T:	0	T:	14		
Morte	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1		
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2		
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3		
Reforma/Aposentação	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	18	H:	1	H:	0	H:	0	H:	20		
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	8	M:	20	M:	0	M:	0	M:	0	M:	28		
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	8	T:	38	T:	1	T:	0	T:	0	T:	48		
Limite de idade	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:	0	M:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4		
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	3	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5		
Cessação da comissão de serviço	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0		
	M:	0	M:	4	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	4		
	T:	0	T:	4	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	4		
Outros	H:	0	H:	0	H:	6	H:	3	H:	24	H:	2	H:	0	H:	1	H:	36		
	M:	0	M:	1	M:	22	M:	28	M:	62	M:	0	M:	1	M:	1	M:	115		
	T:	0	T:	1	T:	28	T:	31	T:	86	T:	2	T:	1	T:	2	T:	151		
Total	H:	0	H:	0	H:	11	H:	5	H:	48	H:	6	H:	0	H:	3	H:	73		
	M:	0	M:	5	M:	26	M:	36	M:	96	M:	0	M:	1	M:	1	M:	165		
	T:	0	T:	5	T:	37	T:	41	T:	144	T:	6	T:	1	T:	4	T:	238		

Os trabalhadores do sexo feminino totalizaram os maiores registos de saídas/ausências, com 165 ocorrências, mais 92 registos do que o sexo masculino. Trata-se de uma situação semelhante à do último ano, em que as mulheres tiveram a predominância, com 152 registos, face aos 70 por parte dos homens.

Importa ainda salientar, que no ano de 2024 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 2024, verificou-se um acréscimo de 7,2%, 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 2024, não foram ocupados 216 postos de trabalho, que estavam previstos no Mapa de Pessoal, maioritariamente, devido à não abertura de procedimento concursal (132) e, também, devido ao facto de existirem procedimentos concursais em desenvolvimento (81) e improcedentes (3).

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:	21	T:	36	T:	48	T:	21	T:	0	T:	3	T:	132
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:	2	T:	0	T:	1	T:	0	T:	3
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	0	T:	10	T:	2	T:	27	T:	41	T:	0	T:	1	T:	81
Total	T:	3	T:	31	T:	38	T:	77	T:	62	T:	1	T:	4	T:	216

Salienta-se, ainda, que a maioria dos postos de trabalho mencionados abrangeram a carreira de Assistente Operacional, com uma representatividade de 35,7%.

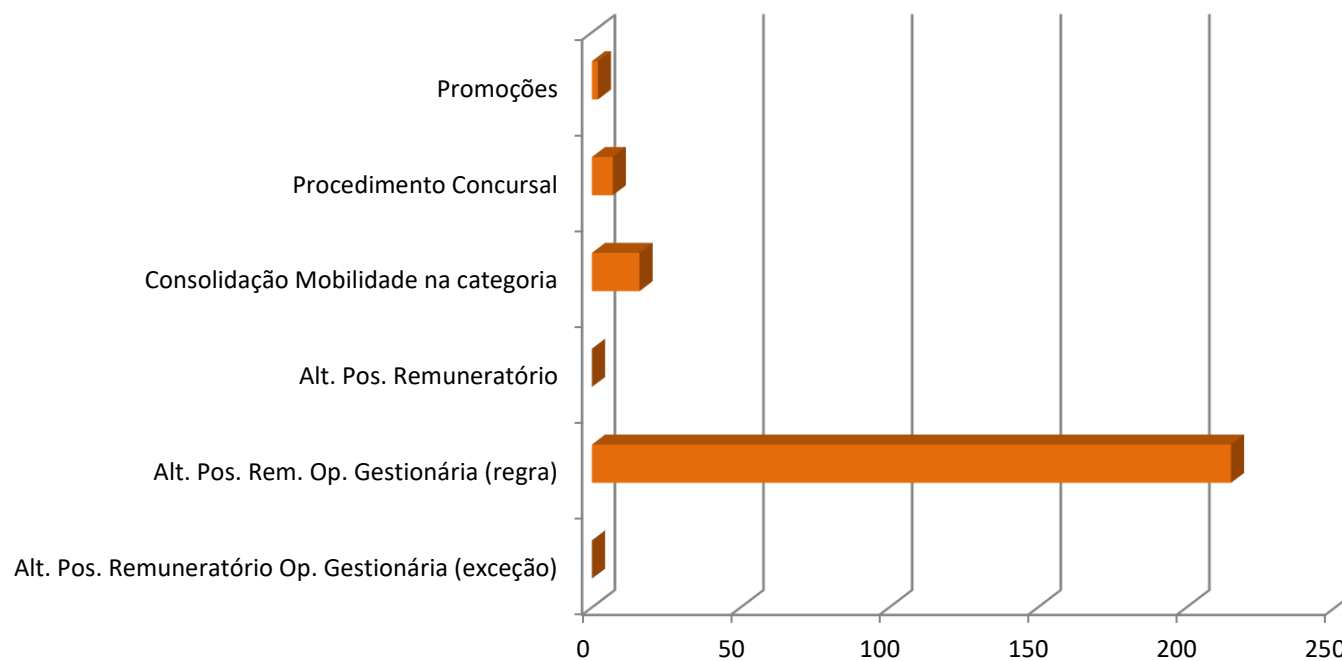
3.4. Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o motivo e género

Em 2024 verificaram-se 240 mudanças de situação por cargo/carreira, maioritariamente devido a Alterações obrigatórias do Posicionamento Remuneratório, com 215 registos, seguidas de 16 Consolidações da Mobilidade na Categoria. Além disso, observaram-se 7 alterações motivadas por Procedimento Concursal e 2 Promoções.

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:	2	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:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	2
Procedimento concursal	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:	5	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	7
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	5	T:	2	T:	0	T:	0	T:	0	T:	7
Consolidação da mobilidade na categoria	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	6	H:	0	H:	0	H:	0	H:	8
	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	6	M:	0	M:	0	M:	0	M:	8
	T:	0	T:	0	T:	4	T:	0	T:	12	T:	0	T:	0	T:	0	T:	16
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H:	0	H:	5	H:	15	H:	11	H:	32	H:	18	H:	1	H:	3	H:	85
	M:	0	M:	1	M:	28	M:	50	M:	46	M:	1	M:	0	M:	4	M:	130
	T:	0	T:	6	T:	43	T:	61	T:	78	T:	19	T:	1	T:	7	T:	215
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	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
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:	5	H:	17	H:	11	H:	38	H:	20	H:	1	H:	3	H:	95
	M:	0	M:	1	M:	30	M:	55	M:	54	M:	1	M:	0	M:	4	M:	145
	T:	0	T:	6	T:	47	T:	66	T:	92	T:	21	T:	1	T:	7	T:	240

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 181.871 horas, que representam um acréscimo de 5,9% em relação ao ano de 2023, contrariando a tendência evidenciada nesse mesmo ano, onde se observou uma diminuição de 35%.

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

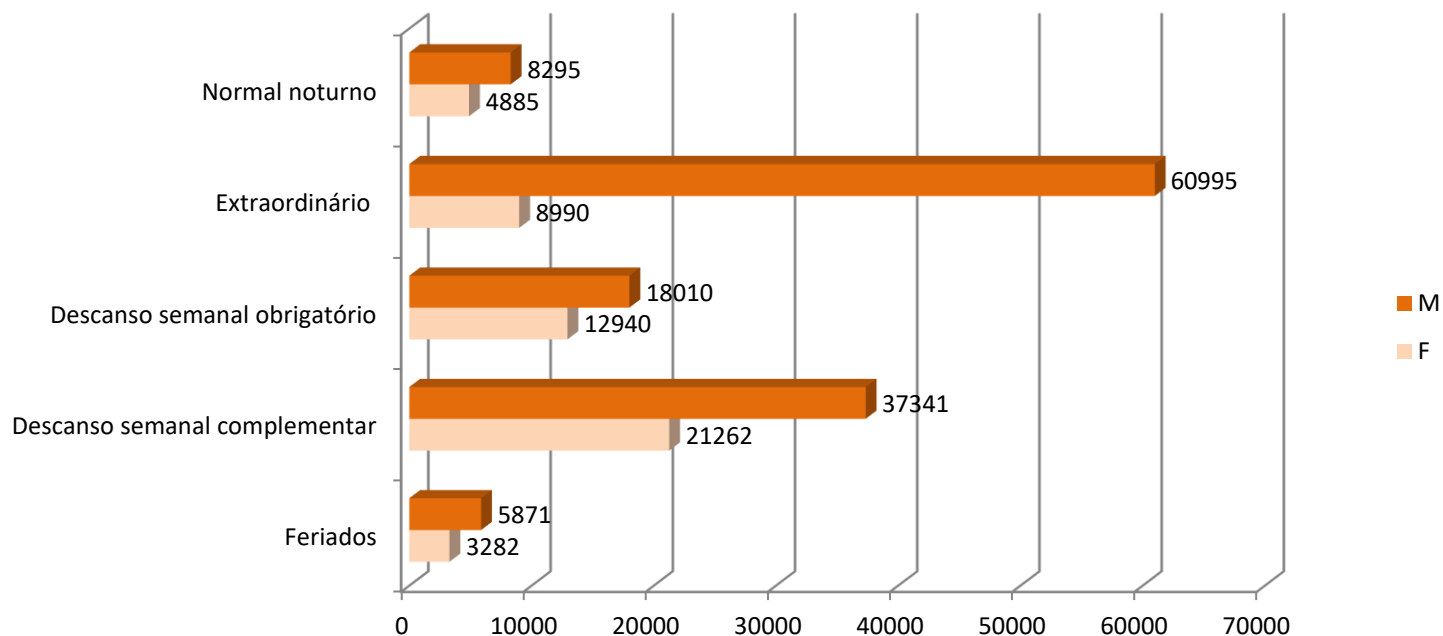
Horário de Trabalho	M	F	Total
Normal noturno	8.295	4.885	13.180
Extraordinário	60.995	8.990	69.945
Descanso semanal obrigatório	18.010	12.940	30.940
Descanso semanal complementar	37.341	21.262	58.603
Feridos	5.871	3.282	9.153
Total	130.512	51.359	181.871

Os registos de trabalho suplementar Extraordinário e em períodos de Descanso Semanal Complementar contabilizaram os maiores valores, com somatórios de, respetivamente, 69.945 e 58.603 horas.

Por outro lado, é nos Feridos que se verifica o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 9.153 horas, valor que representa uma redução de 9,6%.

No que concerne à distribuição por género, os homens continuam a evidenciar-se por terem efetuado 71,8% das horas de trabalho suplementar realizadas, maioritariamente de carácter Extraordinário. Por seu lado, as mulheres executaram 28,2% 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 2024 registou-se uma taxa de absentismo de 12,1%, com um total de 55.569 dias de ausência, o que representa um aumento de 3,8% do volume total registado, em comparação com o ano de 2023.

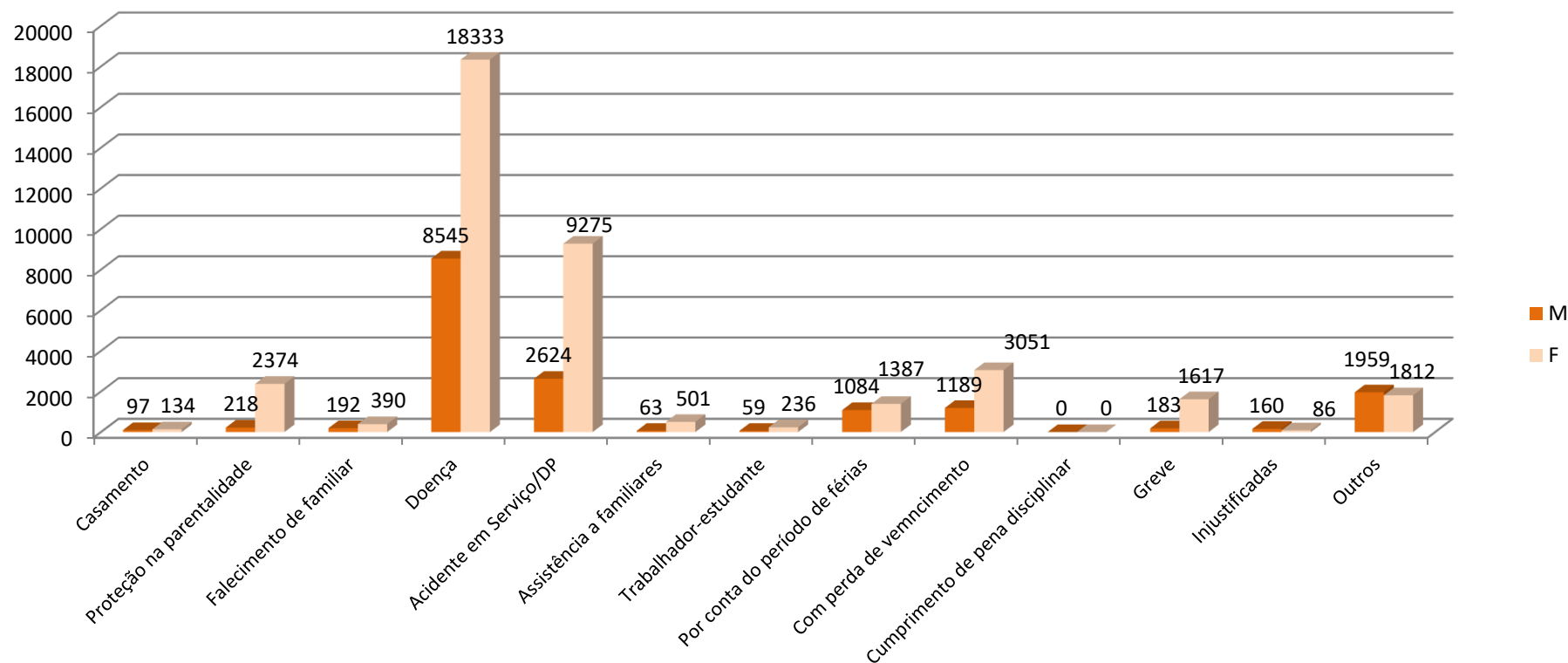
Quadro 14 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por Cargo/Carreira segundo o motivo e género

	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:	21	H:	0	H:	43	H:	33	H:	0	H:	0	H:	97
	M:	0	M:	0	M:	33	M:	13	M:	88	M:	0	M:	0	M:	0	M:	134
	T:	0	T:	0	T:	54	T:	13	T:	131	T:	33	T:	0	T:	0	T:	231
Proteção na parentalidade	H:	0	H:	0	H:	25	H:	26	H:	44	H:	123	H:	0	H:	0	H:	218
	M:	0	M:	0	M:	1339	M:	344	M:	691	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2374
	T:	0	T:	0	T:	1364	T:	370	T:	735	T:	123	T:	0	T:	0	T:	2592
Falecimento de familiar	H:	0	H:	4	H:	16	H:	18	H:	141	H:	13	H:	0	H:	0	H:	192
	M:	0	M:	5	M:	49	M:	131	M:	195	M:	0	M:	0	M:	10	M:	390
	T:	0	T:	9	T:	65	T:	149	T:	336	T:	13	T:	0	T:	10	T:	582
Doença	H:	0	H:	14	H:	666	H:	511	H:	5770	H:	1053	H:	3	H:	528	H:	8545
	M:	0	M:	215	M:	2504	M:	4507	M:	10831	M:	6	M:	9	M:	261	M:	18333
	T:	0	T:	229	T:	3170	T:	5018	T:	16601	T:	1059	T:	12	T:	789	T:	26878
Acidente em serviço / Doença Profissional	H:	0	H:	0	H:	2	H:	6	H:	2037	H:	579	H:	0	H:	0	H:	2624
	M:	0	M:	0	M:	731	M:	1359	M:	7167	M:	0	M:	0	M:	18	M:	9275
	T:	0	T:	0	T:	733	T:	1365	T:	9204	T:	579	T:	0	T:	18	T:	11899
Assistência a familiares	H:	0	H:	0	H:	14	H:	11	H:	36	H:	2	H:	0	H:	0	H:	63
	M:	0	M:	18	M:	94	M:	134	M:	254	M:	0	M:	1	M:	0	M:	501
	T:	0	T:	18	T:	108	T:	145	T:	290	T:	2	T:	1	T:	0	T:	564
Trabalhador-estudante	H:	0	H:	0	H:	13	H:	19	H:	2	H:	0	H:	0	H:	25	H:	59
	M:	0	M:	0	M:	5	M:	200	M:	31	M:	0	M:	0	M:	0	M:	236
	T:	0	T:	0	T:	18	T:	219	T:	33	T:	0	T:	0	T:	25	T:	295
Por conta do período de férias	H:	0	H:	24	H:	124	H:	128	H:	744	H:	15	H:	18	H:	31	H:	1084
	M:	0	M:	60	M:	335	M:	532	M:	446	M:	0	M:	5	M:	9	M:	1387
	T:	0	T:	84	T:	459	T:	660	T:	1190	T:	15	T:	23	T:	40	T:	2471
Com perda de vencimento	H:	0	H:	0	H:	428	H:	0	H:	761	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1189
	M:	0	M:	0	M:	738	M:	784	M:	1317	M:	0	M:	212	M:	0	M:	3051
	T:	0	T:	0	T:	1166	T:	784	T:	2078	T:	0	T:	212	T:	0	T:	4240
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:	0	H:	0	H:	3	H:	25	H:	153	H:	0	H:	0	H:	2	H:	183
	M:	0	M:	1	M:	14	M:	142	M:	1460	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1617
	T:	0	T:	1	T:	17	T:	167	T:	1613	T:	0	T:	0	T:	2	T:	1800
Injustificadas	H:	0	H:	0	H:	10	H:	0	H:	141	H:	2	H:	0	H:	7	H:	160
	M:	0	M:	0	M:	8	M:	0	M:	78	M:	0	M:	0	M:	0	M:	86
	T:	0	T:	0	T:	18	T:	0	T:	219	T:	2	T:	0	T:	7	T:	246
Outros	H:	0	H:	18	H:	119	H:	203	H:	1506	H:	58	H:	5	H:	50	H:	1959
	M:	0	M:	26	M:	262	M:	511	M:	977	M:	0	M:	2	M:	34	M:	1812
	T:	0	T:	44	T:	381	T:	714	T:	2483	T:	58	T:	7	T:	84	T:	3771
Total	H:	0	H:	60	H:	1441	H:	947	H:	11378	H:	1878	H:	26	H:	643	H:	16373
	M:	0	M:	325	M:	6112	M:	8657	M:	23535	M:	6	M:	229	M:	332	M:	39196
	T:	0	T:	385	T:	7553	T:	9604	T:	34913	T:	1884	T:	255	T:	975	T:	55569

O motivo de ausência por Doença voltou a ser a principal causa de absentismo, com 48,4% do somatório total de ausências, representando um aumento de 13,9%, relativamente aos valores registados em 2023.

As ausências devido a Acidente em Serviço/Doença Profissional surgem como a segunda principal causa de absentismo, com 21,4%, salientando-se que a carreira de Assistente Operacional teve a maior representatividade, com 77,4% 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 34.913 faltas, o que representa 62,8% do somatório total.

Ao calcularmos a média de dias de ausência por cada trabalhador/a de entre cada uma das carreiras, verificamos que os Assistentes Operacionais registaram os valores mais altos, com uma média de cerca de 36 faltas por ano (o mesmo registo de 2023).

A média mais baixa de absentismo registada incidiu no grupo de pessoal dos/as Dirigentes Intermédios/as, com uma média de cerca de 7 faltas anuais, o que representa um aumento de 1 dia face ao ano anterior.

Relativamente ao absentismo observado por género, constatou-se um registo de 39.196 dias de ausência no sexo feminino, face a 16.373 dias de faltas por parte dos elementos do sexo masculino, o que se traduz em taxas de absentismo de 13,2% e de 10%, respetivamente. Com estes valores observámos um acréscimo de 2.505 registos no que respeita às mulheres e um decréscimo de 469 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 Proteção na Parentalidade, com uma supremacia das mulheres de 91,6%. Por sua vez, os registos mais equativos ocorreram nas ausências por Outros motivos, com um valor aproximado por parte de ambos sexos, totalizando uma diferença de 3,9%, apesar da superioridade dos homens.

5. ENCARGOS COM O PESSOAL

5.1. Total de encargos com pessoal durante o ano

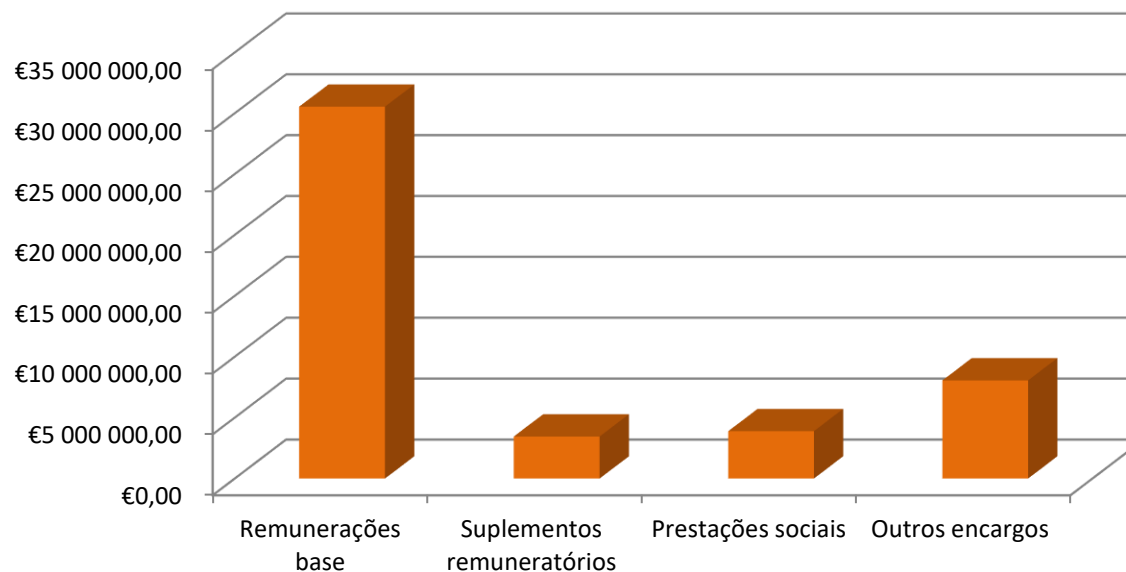
A despesa com o pessoal ao serviço do Município contabilizou um total de 45.929.202,59€, sendo que as Remunerações Base representam 66,5% do total de encargos com pessoal durante o ano, com um somatório de 30.539.135,29€, seguidas dos Outros encargos com pessoal, que totalizaram 17,5%, com uma despesa de 8.055.076,78€.

Quadro 15 – Total de encargos com pessoal durante o ano

	Valor (euros)	
Remunerações base	T:	30.539.135,29€
Suplementos remuneratórios	T:	3.447.214,40€
Prémios de desempenho	T:	0,00€
Prestações sociais	T:	3.887.776,12€
Outros encargos com pessoal	T:	8.055.076,78€
Total	T:	45.929.202,59€

Saliente-se, ainda, que em relação às despesas médias mensais gerais do Município de Setúbal, registou-se um valor de 3.827.433,55€. E, no que diz respeito aos gastos com cada um/a dos/as trabalhadores/as, apurou-se um valor médio anual de 24.534,83€, mais 17,7% do que em 2023.

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 4,9 vezes mais elevado do que o mais baixo. Além disso, verificou-se que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2024, para 1.165,26€, face aos 992,71€ apurados em 2023.

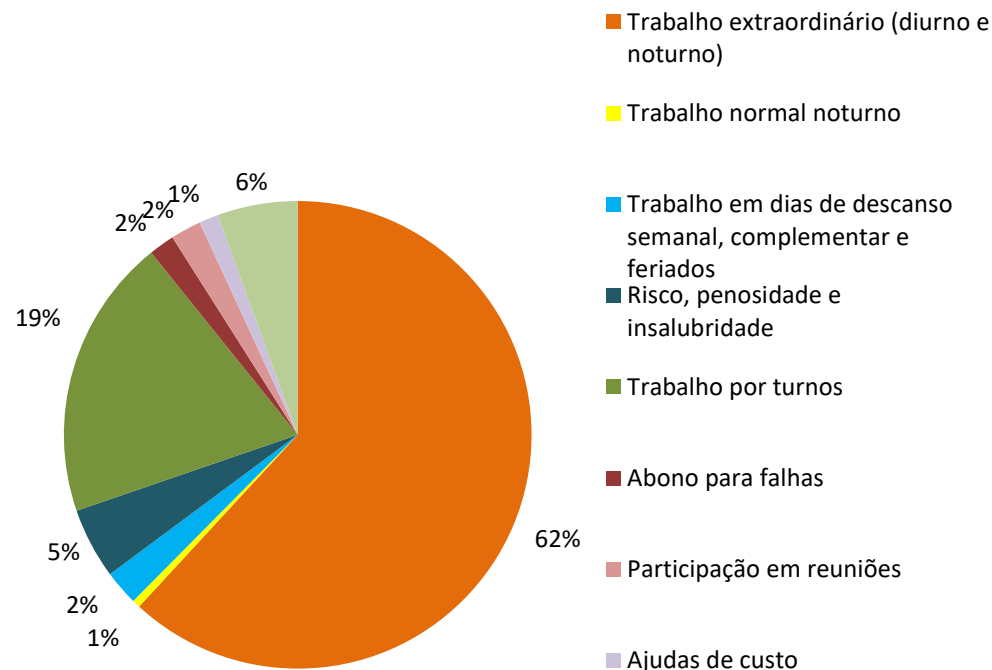
5.2. Suplementos remuneratórios

O somatório das verbas despendidas em suplementos remuneratórios foi de 3.447.214,40 €, sendo que a maior verba gasta deveu-se a despesas com Trabalho extraordinário (diurno e noturno), com uma representatividade de 61,9%.

Quadro 16 – Suplementos remuneratórios

	Valor (euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T: 2.132.717,83€
Trabalho normal noturno	T: 19.002,98€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T: 83.341,46€
Disponibilidade permanente	T: 0,00€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T: 0,00€
Risco, penosidade e insalubridade	T: 168.885,99€
Fixação na periferia	T: 0,00
Trabalho por turnos	T: 671.695,11€
Abono para falhas	T: 61.300,10€
Participação em reuniões	T: 72.884,04€
Ajudas de custo	T: 45.850,20€
Representação	T: 191.536,69€
Secretariado	T: 0,00€
Outros suplementos remuneratórios	T: 0,00€
Total	T: 3.447.214,40 €

Gráfico 13 – Suplementos remuneratórios



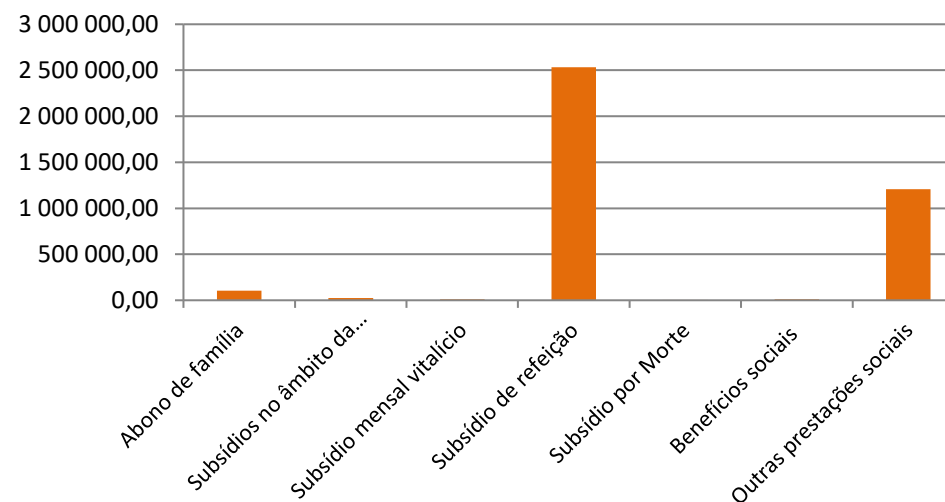
5.3. Prestações Sociais

As prestações sociais pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 3.887.776,12€, sendo que a maior expressão da despesa incidiu nas rubricas Subsídio de Refeição e Outras prestações sociais, com gastos de 2.532.084,18€ e 1.207.290,50€, respetivamente. Comparativamente com o ano passado, assistiu-se a uma diminuição de 14,3% neste tipo de encargos.

Quadro 17 – Prestações Sociais

	Valor (euros)	
Abono de família	T:	102.543,97
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T:	25.194,77
Subsídio de educação especial	T:	0,00€
Subsídio mensal vitalício	T:	9.414,92
Subsídio de refeição	T:	2.532.084,18
Subsídio de funeral	T:	0,00€
Subsídio por morte	T:	1.524,78
Benefícios sociais	T:	9.720,00
Outras prestações sociais	T:	1.207.290,50
Total	T:	3.887.776,12 €

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 9.720,00 € 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:	9.720,00€
Apoio socioeconómico	T:	0,00€
Outros benefícios sociais	T:	0,00€
Total	T:	9.720,00€

6. SAÚDE OCUPACIONAL

6.1. Higiene, saúde e segurança no trabalho

No ano de 2024 contabilizaram-se 127 acidentes em serviço, representando um acréscimo de 7,6% face a 2023, sendo que 102 dos quais ocorreram no local de trabalho e 25 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	41	-	-	-	0	41	7	-	-	-	0	7
	M	61	-	-	-	0	61	18	-	-	-	0	18
	Total	102	-	-	-	0	102	25	-	-	-	0	25
Número de Acidentes com baixa	H	-	2	26	8	0	36	-	1	2	0	-	3
	M	-	5	35	10	0	50	-	0	8	0	-	8
	Total	-	7	61	18	0	86	-	1	10	0	-	11
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano	H	-	4	342	716	0	1062	-	3	11	432	-	446
	M	-	13	482	1150	0	1645	-	0	154	383	-	308
	Total	-	17	824	1866	0	2707	-	3	118	633	-	754
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	-	3	32	409	0	444	-	0	0	0	-	0
	M	-	0	51	381	0	432	-	0	12	88	-	88
	Total	-	3	83	790	0	876	-	0	12	88	-	88

Entre os acidentes ocorridos no local de trabalho, 84,3% originaram perda de dias com baixa médica, dos quais 70,9% tiveram como consequência a ausência dos/as trabalhadores/as sinistrados/as por um período de 4 a 30 dias de baixa. No que se refere aos acidentes sem baixa médica, foram contabilizados 16 sinistros, o que representa um acréscimo de 6,7% face a 2023.

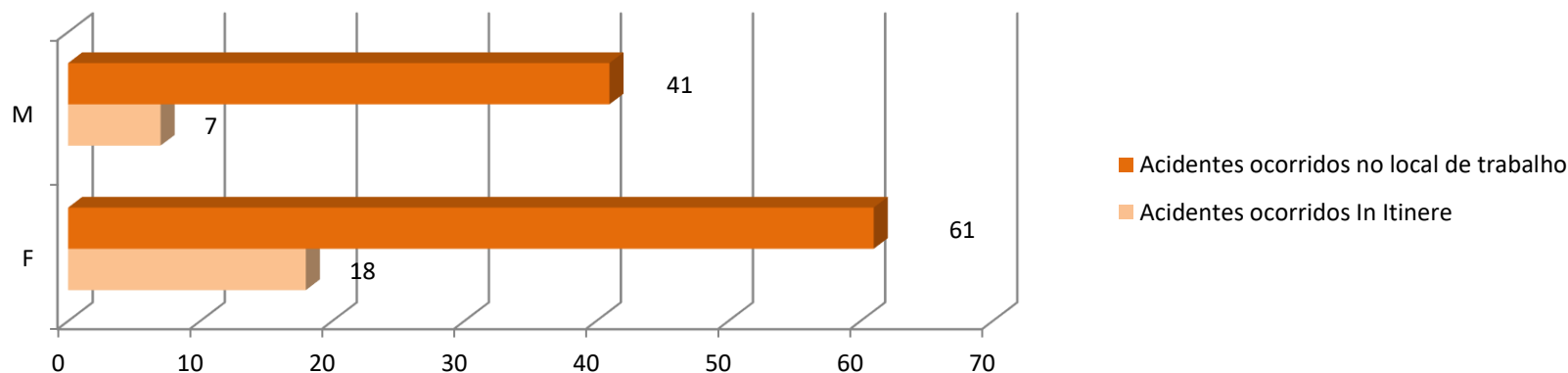
De realçar que, de entre os 102 acidentes ocorridos no local de trabalho, as mulheres contabilizaram 59,8% das ocorrências, face aos 40,2% registados pelos homens, uma tendência semelhante à do ano anterior, em que o sexo feminino obteve predominância, com 54,2% do total dos registos assinalados.

Quanto aos acidentes "In Itinere", constatou-se que 44% dos mesmos deram origem a perda de dias com baixa, dos quais 90,9% 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 3.461 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano, 2.707 foram suscitados por acidentes verificados no local de trabalho. Por outro lado, 754 ocorreram em função de sinistros provocados durante o percurso para o serviço. Tais valores permitiram concluir que houve uma média de cerca de 36 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 2023 foi de 40 dias.

Relativamente ao ano anterior, constatou-se um decréscimo de 13,5% do total de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos durante o ano. Além disso, observou-se uma média de cerca de 31,5 dias perdidos por cada sinistro sucedido no local de trabalho (menos 4,5 dias do que em 2023) e de cerca de 68,5 dias por cada acidente ocorrido durante o percurso para o serviço, mais 13,5 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 31 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, as mulheres apresentam mais registos, com uma diferença de 521 ocorrências comparativamente aos homens.

De referir que, como método de prevenção e sensibilização, foram ministradas 16 ações de formação de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em que participaram 207 trabalhadores/as. Em comparação com o ano de 2023, foi registado um acréscimo de 2 de ações de formação e sensibilização nestas matérias, que também contaram com a presença de mais 96 participantes, face ao ano anterior.

Ao nível da descrição dos custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais, foram despendidos 184.675,62€, dos quais 82.280,34€, respeitantes a encargos com a Estrutura de medicina e segurança no trabalho e medicamentos, 49.610,22€ para a realização de exames médicos e 52.785,06€ para aquisição de Equipamentos de Proteção.

6.2. Atividades de Medicina do Trabalho

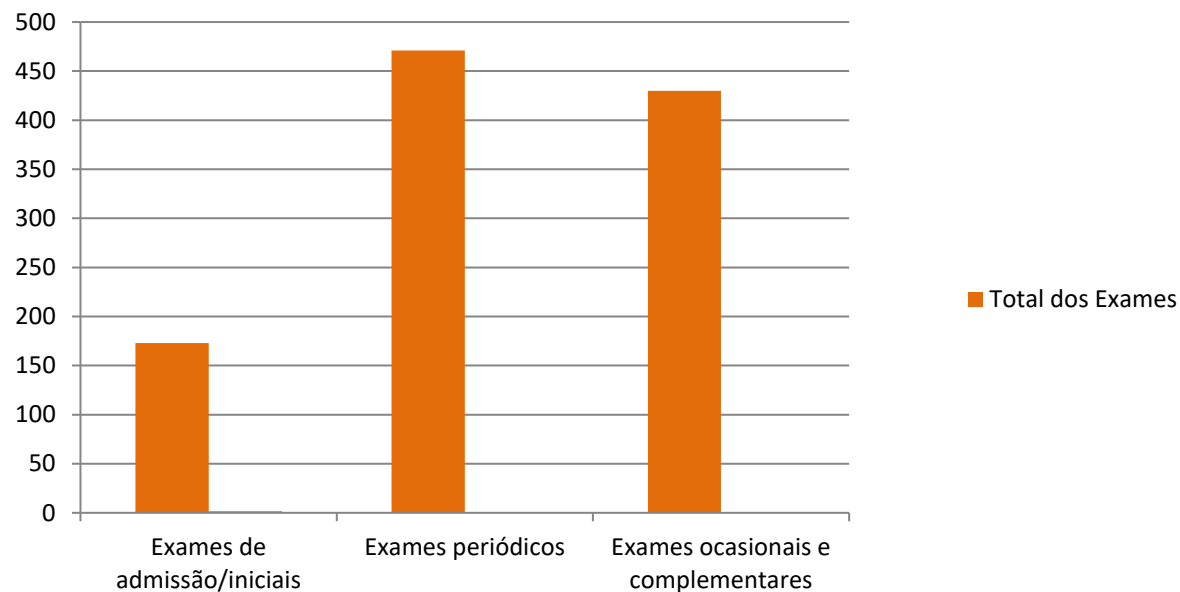
No decorrer do ano de 2024 realizaram-se 1.074 exames no âmbito da medicina do trabalho, os quais tiveram um custo de 49.610,22€. Em comparação com o ano anterior, verificaram-se, este ano, a realização de mais 57 exames, uma tendência em dissonância com a variação ocorrida no ano passado.

Quadro 20 – Total de Atividades de Medicina do Trabalho

	Número		Total (euros)
		Total	Total
Total dos exames médicos efetuados	T:	1.074	49.610,22€
Exames de admissão/iniciais	T:	173	9.476,94€
Exames periódicos	T:	471	25.801,38€
Exames ocasionais e complementares	T:	430	14.331,90€
Exames de cessação de funções	T:	0	0,00 €
Despesas com medicina no trabalho			82.280,34 €
Visitas aos postos de trabalho	T:	0	

Como se constata através do quadro acima, a maioria de exames foram de carácter periódico, com 471 ocorrências, verificando-se ainda a realização de 173 exames de admissão/iniciais e 430 exames ocasionais/complementares. Além disso, constatou-se que o preço médio por cada exame realizado foi de 46,19€, que contrasta com os 12,07€ apurados em 2023.

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 2024 verificou-se o total de 112 trabalhadores/as abrangidos/as por casos de incapacidade, declarados por via de acidente de trabalho, menos 18 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 90,2% 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:	11
Casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	T:	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	T:	101
Casos de incapacidade temporária parcial	T:	0
Total	T:	112

Ao nível das doenças profissionais confirmaram-se 106 casos provocados, por agentes físicos durante o ano em análise, o que representa um acréscimo de 42 situações desta natureza, relativamente ao ano anterior, uma tendência inversa à observada em 2023, em que se registou um decréscimo de 38 registos.

Importa ainda assinalar, que no ano de 2024 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 11 trabalhadores/as 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:	11
Total	T:	11

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Ações de Formação

Durante o ano de 2024 realizaram-se 132 ações de formação, o que representa um decréscimo de 8,3% 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:	36	T:	3	T:	0	T:	0
Externas	T:	82	T:	10	T:	0	T:	1
Total	T:	118	T:	13	T:	0	T:	1

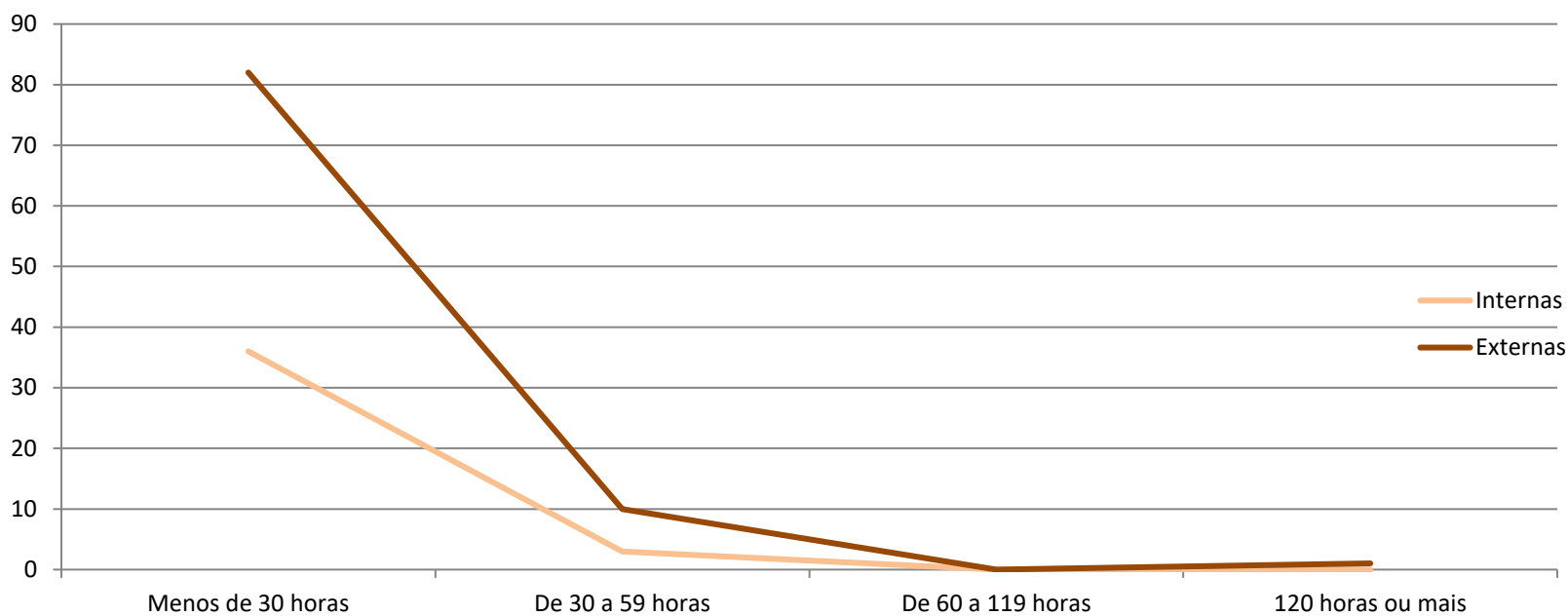
Do total de ações de formação profissional realizadas, 39 foram de carácter interno e 93 de foro externo, o que em termos percentuais, representa uma diminuição de 11,4% no caso da formação interna e um decréscimo de 7% em relação à formação externa, face a 2023. Ainda em relação às ações de carácter interno e externo apurou-se uma diferença de 54 sessões, com preponderância para as de foro externo, situação idêntica à do ano anterior.

Tal como em 2023, a grande maioria das ações de formação realizadas teve uma carga horária inferior a 30 horas, somando um total de 89,4%, expressas em 118 ações.

No que se refere aos custos, gastou-se 41.721,42€ com a realização de formação profissional, o que representa um aumento em 5.534,76€, face ao ano transato.

Calculada a média, terão sido gastos cerca de 316,07€ por cada curso ministrado, mais 64,77€ 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 946 participações em ações de formação, 350 resultaram de frequência de ações de formação interna e 596 do foro externo, revelando uma taxa de participação de 50,5% e um decréscimo de 10 presenças face ao ano de 2023.

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

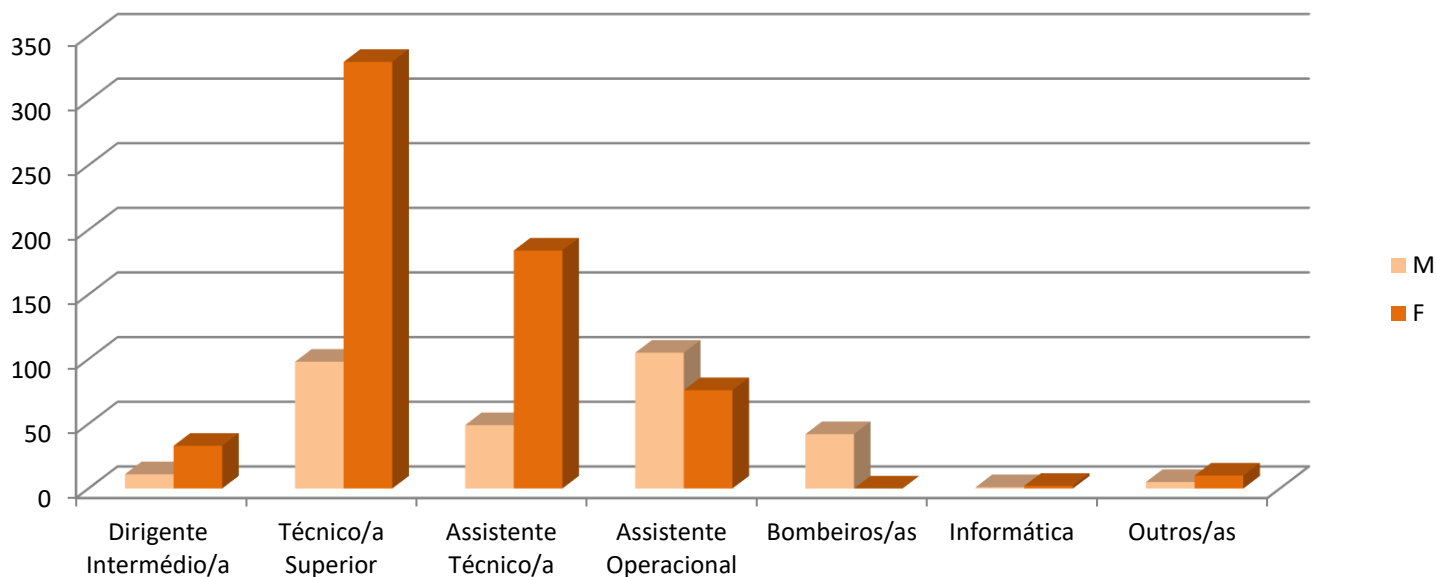
Grupo Profissional	N.º de participantes				Total
	Ações Internas		Ações Externas		
	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio /a	2	6	9	27	44
Técnico/a Superior	27	79	71	251	428
Assistente Técnico/a	28	84	21	100	233
Assistente Operacional	30	52	75	24	181
Bombeiros/as	39	0	3	0	42
Informática	0	0	1	2	3
Outros/as	0	3	5	7	15
Total	126	224	185	411	946

Ao nível das ações de formação interna, que contaram com a presença média de cerca de 9 participantes, através de grupos constituídos por 3 homens e 6 mulheres, pôde observar-se que o grupo dos/as Assistentes Técnicos/as foi o mais participativo com 112 presenças, enquanto em 2023 verificou-se uma maior frequência por parte dos/as Assistentes Operacionais, com 221 presenças.

No que concerne às ações de carácter externo, a média de presenças por ação foi de cerca de 6 participantes, em turmas constituídas por 2 homens e 4 mulheres, tendo sido registado um maior número de presenças por parte dos/as Técnicos/as Superiores, com 322 presenças, tal como em 2023, em que se assinalaram 192 participações.

Relativamente à presença por género, nos referidos cursos de formação profissional, constatou-se que o sexo feminino registou mais 324 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 946 participações nas referidas 132 ações de formação profissional, apurou-se um total de 13.612 horas despendidas por parte dos vários grupos profissionais/cargos ao serviço da Câmara Municipal de Setúbal, o que confere uma média de cerca de 14 horas por cada participação, correspondente a mais 2 horas do que no ano anterior.

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

Grupo Profissional	N.º de horas				Total
	Ações Internas		Ações Externas		
	M	F	M	F	
Dirigente Superior	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio/a	11	29	64	328	432
Técnico/a Superior	148	438	956	2.914	4.456
Assistente Técnico/a	174	467	237	2.143	3.021
Assistente Operacional	128	231	1.811	2.038	4.208
Bombeiros/as	1.365	0	11	0	1.376
Informática	0	0	7	14	21
Outros/as	0	14	35	49	98
Total	1.826	1.179	3.121	7.486	13.612

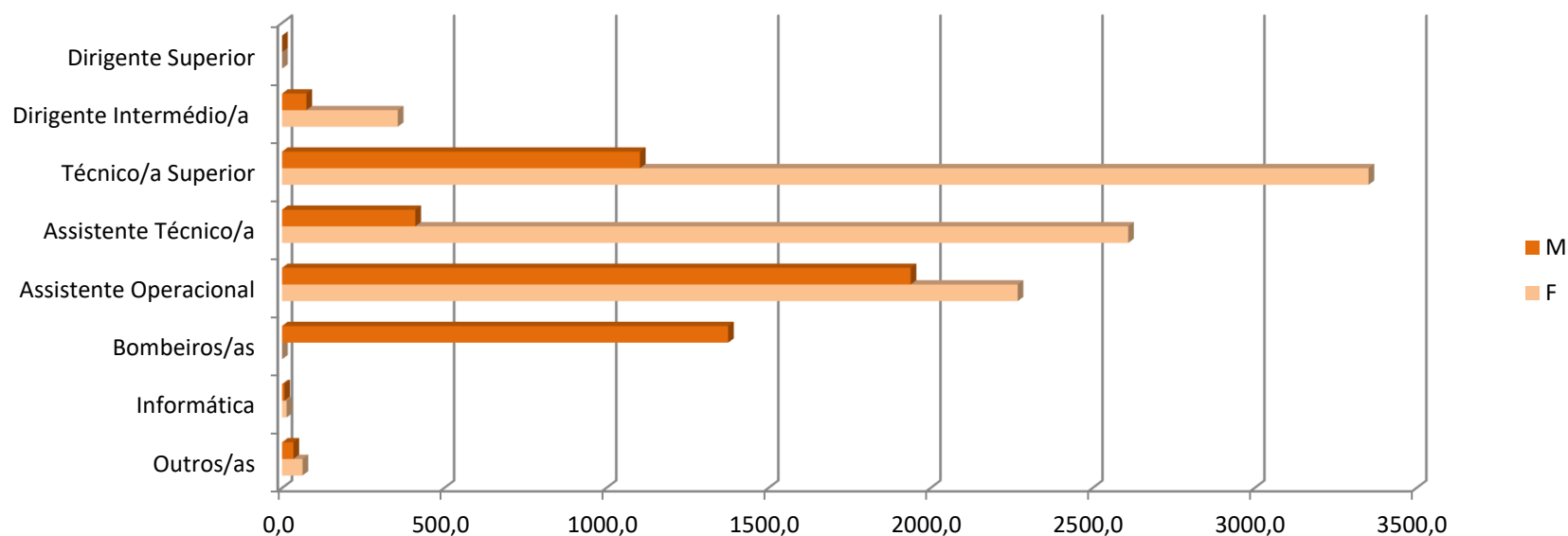
Entre as presenças de foro interno, foram os Bombeiros e os/as Assistentes Técnicos/as que registaram o maior número horas despendidas em formação, com os respetivos somatórios de 1.365 e 641 horas. Enquanto os/as trabalhadores/as inseridos/as nos grupos profissionais/cargos dos/as Outros/as e dos/as Dirigentes Intermédios/as foram os/as que contabilizaram os níveis mais baixos, ao apresentarem somatórios totais de 14 e 40 horas, respetivamente. Registando-se, ainda, a ausência de valores no cargo de Dirigente Superior e no grupo dos/as Informáticos/as.

Em termos médios, constatou-se que foram os/as Bombeiros/as que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação interna, com 35 horas, seguidos/as dos/as Assistentes Técnicos/as, com cerca de 6 horas.

Contrariamente, os/as Assistentes Operacionais foram os/as que totalizam o menor número médio de horas despendidas em formação interna, com cerca de 4 horas por cada participação.

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 3.870 e 3.849 horas. Por outro lado, os/as Bombeiros/as assinalaram os menores registos, totalizando 11 horas, seguidos dos/as e os/as trabalhadores/as inseridos na carreira Informática, com 21 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 os/as Assistentes Operacionais que registaram o maior volume de horas despendidas por cada participação, com cerca de 39 horas, seguidos/as dos/as Assistentes Técnico/as, com cerca de 20 horas. Pelo contrário, os/as Bombeiros/as registaram o valor médio mais reduzido, com cerca de 4 horas por cada participação.

Em termos gerais, e tal como no ano anterior, conclui-se que as mulheres totalizaram mais horas despendidas em formação do que os homens, com os respetivos totais de 8.665 e 4.947 horas. Em relação ao cálculo médio de horas despendidas por cada participação, constatámos que o tempo gasto por cada participação foi de cerca de 16 horas por parte dos elementos do sexo masculino e de cerca de 14 horas por parte do sexo feminino.

Assinalou-se também um acréscimo de 22,5% do total de horas despendidas em formação, comparativamente com o ano passado, apesar da diminuição no número de participantes. No ano de 2023 tinha-se apurado uma redução de 53,6% do total de horas despendidas em formação.

8. RELAÇÕES DE TRABALHO

8.1. Estruturas sindicais

No termo do ano de 2024 observou-se um total de 440 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalização de 23,5%, e um aumento de 7 trabalhadores/as sindicalizados/as em relação a 2023.

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	115	85	200	45,5%
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública	27	24	51	11,6%
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa	0	2	2	0,5%
Sindicato de Todos os Profissionais de Educação	0	5	5	1,1%
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	85	1	86	19,5%
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	5	0	5	1,1%
Sindicato Nacional dos Profissionais de Educação	1	25	26	5,9%
Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas	4	51	55	12,5%
Associação dos Trabalhadores da Administração Local	1	2	3	0,7%
Total	238	202	440	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 45,5% do total da população sindicalizada, logo seguido do Sindicatos Nacional dos Bombeiros Sapadores, com uma aglomeração de 19,5%.

Ao compararmos os dados apurados em relação a ambos os sexos, comprovamos que existe uma preponderância no número de trabalhadores masculinos sindicalizados, com uma representatividade de 54,1%, face aos 45,9% por parte dos trabalhadores do sexo feminino.

A taxa de sindicalização é de 35,6% no que se refere aos homens, enquanto no que diz respeito às mulheres, a mesma taxa traduz-se em 16,8%.

9. AÇÕES DISCIPLINARES

9.1. Processos disciplinares

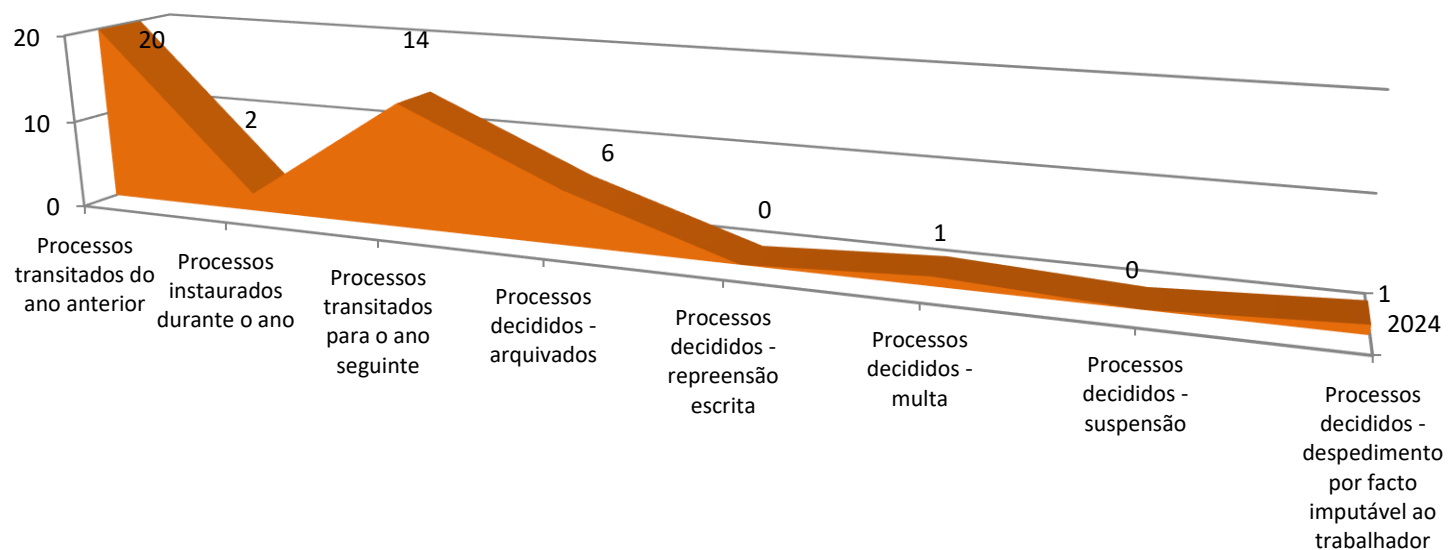
No que concerne à disciplina, foram instaurados 2 processos, menos 12 do que no ano passado, a que se somaram 20 transitados de 2023.

Quadro 27 – Número de processos disciplinares

	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	20
Processos instaurados durante o ano	T:	2
Processos transitados para o ano seguinte	T:	14
Processos decididos - arquivados	T:	6
Processos decididos - repreensão escrita	T:	0
Processos decididos - multa	T:	1
Processos decididos - suspensão	T:	0
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a	T:	1
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0

Relativamente à tramitação dos processos disciplinares, apurou-se a conclusão de 8 processos, 6 através de arquivamento, 1 com aplicação de multa, como pena, e 1 através de despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a. Para o ano de 2025 transitaram 14 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 2024.

Primeiramente, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1.872 trabalhadores/as, verificando-se um decréscimo de 0,4%, equivalente a 8 trabalhadores/as, seguindo a tendência apurada no ano antecedente, em que houve um decréscimo de 0,3%, com uma representatividade de 5 trabalhadores/as. O vínculo contratual por Tempo Indeterminado surge como o mais representativo, com 95,1%, enquanto, por outro lado, com menos representatividade, verificou-se a existência de 5 trabalhadores/as detentores 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 675 trabalhadores/as (36,1%), seguido do DCDJ, com 253 trabalhadores/as (13,5%). 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% e 1,9% da população efetiva, respetivamente.

Relativamente à caracterização dos trabalhadores/as, observou-se que o nível médio etário situou-se nos 51 anos de idade, evidenciando-se o acréscimo de 1 ano, relativamente ao ano de 2023. 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 536 trabalhadoras do que o sexo masculino. Por sua vez, vislumbrou-se que 37,4% dos/as trabalhadores/as são detentores/as de qualificações literárias equivalentes ao 12.º ano, tratando-se do grupo maioritário de trabalhadores/as 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 3,8% do absentismo verificado no decorrer do ano, que continua a estar relacionado principalmente com Doença natural, uma tendência já verificada no último ano. Por sua vez, a taxa de absentismo incidiu nos 12,1%, enquanto que no ano anterior foi de 11,7%. Ao nível do trabalho extraordinário evidenciou-se um acréscimo de 5,9%, face a 2023.

Na Saúde Ocupacional registou-se acréscimo de 7,6% do número de acidentes de trabalho, apesar de um decréscimo de 13,5% do número de dias perdidos, através dos quais se apurou uma média de cerca de 31,5 dias perdidos por cada sinistro sucedido no local de trabalho e de cerca de 68,5 dias por cada acidente ocorrido durante o percurso para o serviço. Em relação às atividades de medicina do trabalho, verificou-se a realização 1.074 exames, enquanto a média de gastos por cada um dos mesmos foi de 46,19€, que contrasta com os 12,07€ apurados em 2023.

O número de ações de formação diminuiu em 8,3%, relativamente a 2023, apesar de se ter evidenciado uma descida do número de participações. Além disso, apurou-se um aumento de gastos relacionados com a formação, de 5.534,76€, tendo-se totalizado uma média de 316,07€ por cada curso ministrado, mais 64,77€ que o mesmo indicativo apurado durante o ano passado.

No que se refere ao recrutamento, apurou-se que não foram ocupados 216 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal para 2024, 132 dos quais devido à não abertura de procedimento concursal, 81 por os processos de recrutamento se encontrarem em desenvolvimento no final do ano e 3 im procedentes.

No âmbito da ação disciplinar, observou-se a instauração de 2 processos, menos 12 do que no ano passado, enquanto que ao nível dos concluídos constatou-se o desfecho de 8 processos.

Nos encargos com pessoal, foram despendidos 45.929.202,59€, sendo que as Remunerações Base representam 66,5% 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 4,9 vezes mais elevado do que o mais baixo. Verificou-se, também, que a média de remunerações base gerais aumentou durante o ano de 2024, para 1.165,26€, face aos 922,71€ apurados em 2023.

INDICADORES SOCIAIS

Indicador	2024	2023	Fórmula
Taxa de feminização	64,3%	64,3%	Total de efetivos Mulheres /Total de Efetivos
Taxa de masculinização	35,7%	36,4%	Total de efetivos Homens/Total de Efetivos
Taxa de feminização Dirigente	58,6%	57,6%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Dirigentes
Taxa de masculinização Dirigente	41,4%	42,4%	Total de Homens Dirigentes/Total de Dirigentes
Índice de enquadramento Total	3,1%	3,1%	Total de Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento feminino	1,8%	1,8%	Total de Mulheres Dirigentes/Total de Efetivos
Índice de enquadramento masculino	1,3%	1,3%	Total de Homens Dirigentes/Total de Efetivos
Idade média Total	51	50	Somatório das idades/Total de Efetivos
Idade média feminina	51	51	Somatório das idades das Mulheres/Total de Mulheres
Idade média masculina	50	49	Somatório das idades das Homens/Total de Homens
Leque etário Total	3,7	3,3	Trabalhador/a mais velho/a / Trabalhador/a mais novo/a
Leque etário feminino	3,5	3	Trabalhadora mais velha / Trabalhadora mais nova
Leque etário masculino	3,2	3,3	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo
Taxa de envelhecimento Total	38,1%	36,7%	Somatório de efetivos com idade => 55 anos / Total de Efetivos
Taxa de envelhecimento feminina	40,3%	39%	Somatório de Mulheres com idade => 55 anos / Total de Mulheres
Taxa de envelhecimento masculina	34,3%	32,5%	Somatório de Homens com idade => 55 anos / Total de Homens
Taxa de emprego jovem Total	0,7%	1%	Somatório de efetivos <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem feminina	0,4%	0,4%	Somatório de Mulheres <25 anos / Total de Efetivos
Taxa de emprego jovem masculina	0,3%	0,6%	Somatório de Homens <25 anos / Total de Efetivos

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

Taxa feminina de Habilitação Secundária	27,5%	26,8%	Total de Mulheres com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação Secundária	12,3%	12,3%	Total de Homens com 11.º ano + 12.º ano / Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 9.º ano Total	22,1%	22,1%	Total 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	13,7%	13,7%	Total de Mulheres com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação equivalente ao 9.º ano	8,4%	8,4%	Total de Homens com 9.º ano + 10.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação equivalente ao 6.º ano Total	8,5%	9%	Total 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação equivalente ao 6.º ano	4,2%	4,3%	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	4,3%	4,8%	Total de Homens com 6.º ano+ 7.º ano + 8.º ano/ Total de Efetivos
Taxa de Habilitação =< 4.º ano Total	5,3%	5,4%	Total 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa feminina de Habilitação =< 4.º ano	2,2%	2,2%	Total de Mulheres com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Taxa masculina de Habilitação =< 4.º ano	3,1%	3,2%	Total de Homens com 4.º ano + < 4.º ano / Total de Efetivos
Índice de admissões Total	12,3%	11,8%	N.º total de admissões/Total de Efetivos
Índice de admissões femininas	14,4%	12,7%	N.º total de admissões femininas/Total de Mulheres
Índice de admissões masculinas	8,5%	10,2%	N.º total de admissões masculinas/Total de Homens
Índice de admissões – Taxa de feminização	9,2%	8,1%	N.º total de admissões femininas/Total de Efetivos
Índice de admissões – Taxa de masculinização	3%	3,7%	N.º total de admissões masculinas/Total de Efetivos
Índice de saídas Total	12,7%	12,1%	N.º total de saídas/Total de Efetivos
Índice de saídas femininas	13,7%	13,1%	N.º total de saídas femininas/Total de Mulheres
Índice de saídas masculinas	10,9%	10,2%	N.º total de saídas masculinas/Total de Homens
Índice de saídas – Taxa de feminização	8,8%	8,4%	N.º total de saídas femininas/Total de Efetivos

Índice de saídas – Taxa de masculinização	3,9%	3,7%	N.º total de saídas masculinas/Total de Efetivos
Taxa de cobertura Total	96,6%	97,8%	N.º total de admissões / N.º total de saídas
Taxa de cobertura feminina	104,8%	96,8%	N.º total de admissões femininas/ N.º total de saídas femininas
Taxa de cobertura masculina	78,1%	100%	N.º total de admissões masculinas/ N.º total de saídas masculinas
Taxa de rotação anual Total	12,4%	11,9%	$[(N.º \text{ de admissões} + N.º \text{ de saídas})/2]/(\text{Total de Efetivos ano anterior}) \times 100$
Taxa de rotação anual feminina	14,1%	12,9%	$[(N.º \text{ de admissões fem.} + N.º \text{ de saídas fem.})/2]/(\text{Total de Mulheres ano anterior}) \times 100$
Taxa de rotação anual masculina	9,5%	10,2%	$[(N.º \text{ de admissões masc.} + N.º \text{ de saídas masc.})/2]/(\text{Total de Homens ano anterior}) \times 100$
Taxa de vínculo por tempo indeterminado Total	95,1%	94,8%	N.º total de contratados/as por tempo indeterminado/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo por tempo indeterminado	95,5%	95,7%	N.º total de Mulheres com CTFPTI/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo por tempo indeterminado	94,3%	93,4%	N.º total de Homens com CTFPTI/Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo por tempo indeterminado	-1,2%	-2,3%	% de Homens com CTFPTI - % de Mulheres com CTFPTI
Taxa de vínculo a termo resolutivo Total	0,3%	0	N.º total de contratados/as a termo resolutivo/Total de Efetivos
Taxa feminina de vínculo a termo resolutivo	0,2%	0	N.º total de Mulheres com CTFPTR/Total de Mulheres
Taxa masculina de vínculo a termo resolutivo	0,1%	0	N.º total de Homens com CTFPTR/Total de Homens
Taxa de disparidade de vínculo a termo resolutivo	-0,1%	0	% de Homens com CTFPTR - % de Mulheres com CTFPTR
Taxa de absentismo Total	12,1%	11,6%	$N.º \text{ de dias de ausência}/[(246=N.º \text{ de dias trabalháveis} \times \text{Total de Efetivos})] \times 100$
Taxa feminina de absentismo	12,5%	12,5%	$N.º \text{ de dias de ausência das Mulheres}/[(246=N.º \text{ de dias trabalháveis} \times \text{Total de Mulheres})] \times 100$
Taxa masculina de absentismo	10,1%	10,1%	$N.º \text{ de dias de ausência das Homens}/[(246=N.º \text{ de dias trabalháveis} \times \text{Total de Homens})] \times 100$
Média de remunerações base gerais Total	1.034,40€	992,71€	Somatório de remunerações base dos efetivos/14/Total de Efetivos