



BALANÇO SOCIAL  
2012

**Índice:**

1.	Introdução .....	2
2.	Recursos Humanos .....	3
2.1	Efetivos segundo a relação jurídica de emprego .....	3
2.2	Efetivos segundo cargo/carreira .....	3
2.3	Efetivos segundo género e escalão etário .....	3
2.4	Efetivos por antiguidade .....	4
2.5	Trabalhadores portadores de deficiência .....	4
2.6	Estrutura habilitacional.....	4
2.7	Admissões .....	5
2.8	Saídas .....	5
2.9	Mudanças de situação .....	6
2.10	Modalidade de Horário .....	6
2.11	Trabalho extraordinário.....	6
2.12	Ausências.....	7
2.13	Horas não trabalhadas por atividade sindical e greve.....	9
3.	Avaliação de desempenho.....	9
4.	Encargos e outras despesas com pessoal .....	10
4.1	Encargos com pessoal .....	10
4.2	Encargos com a ADSE.....	11
5.	Disciplina.....	11
6.	Saúde, Higiene e Segurança.....	12
6.1	Visitas técnicas a locais de trabalho.....	12
6.2	Avaliação da Conformidade dos equipamentos de trabalho.....	13
6.3	Avaliação do ruído laboral .....	13
6.4	Sinalização de segurança .....	13
6.5	Equipamentos de proteção individual .....	13
6.6	Avaliação das condições de transporte e manuseamento de combustível.....	14
6.7	Recomendações sobre meios de alerta e deteção de incêndio.....	14
6.8	Acidentes de trabalho.....	14
6.9	Índices de sinistralidade laboral.....	17
6.10	Formação/Seminários.....	18
6.11	Manutenção de equipamentos de combate a incêndio em edifícios .....	18
6.12	Primeiros Socorros.....	18
6.13	Saúde ocupacional.....	19
7.	Estágios, programas de contrato emprego e candidaturas espontâneas .....	19
7.1	Estágios curriculares .....	19
7.2	Programas de contrato emprego.....	19
7.3	Candidaturas espontâneas.....	20
7.4	Reinserção social.....	20
8.	Acumulação de funções.....	20
9.	Prestação de serviços em regime de tarefa e avença.....	20
10.	Programa de Formação e Qualificação de Recursos Humanos .....	21
10.1	Formação Profissional .....	22
10.2	Processo RVCC.....	25
10.3	Sistema de Gestão da Qualidade.....	25
11.	Considerações Finais .....	26
12.	Anexos.....	27

## 1. INTRODUÇÃO

A institucionalização do Balanço Social na Administração Pública surge com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 190/96, de 09/10, o qual determinou a obrigatoriedade da elaboração daquele documento por parte dos serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

O Balanço Social configura um importante instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, permitindo uma análise pormenorizada da sua evolução e disponibilizando um conjunto de indicadores que possibilitam o suporte da gestão dos recursos humanos existentes, permitindo, assim, um planeamento assente numa melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

Da análise e avaliação dos dados e da sua evolução, é possível partir para uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da Câmara Municipal de Aveiro, contribuindo para a consolidação do seu capital humano, desenvolvimento das competências dos seus efetivos e melhoria do clima organizacional.

Município de Aveiro, 28 de março de 2013

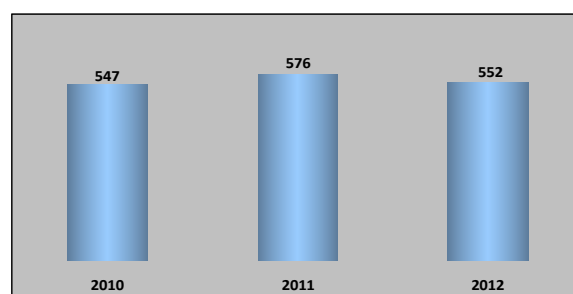
## 2. RECURSOS HUMANOS

### 2.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2012, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 552 trabalhadores em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições, designadamente: 29 dirigentes, 515 trabalhadores em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, 3 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinável e 5 trabalhadores em regime de mobilidade interna provenientes dos Serviços Municipalizados de Aveiro.

Pode verificar-se que, face ao ano anterior, em 2012 houve um decréscimo de 24 trabalhadores.

Vínculo	2012
Contrato de trabalho em funções públicas	
Por tempo indeterminado	544
A termo resolutivo	3
Mobilidade interna entre órgãos	5
<b>TOTAL</b>	<b>552</b>



### 2.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO/CARREIRA

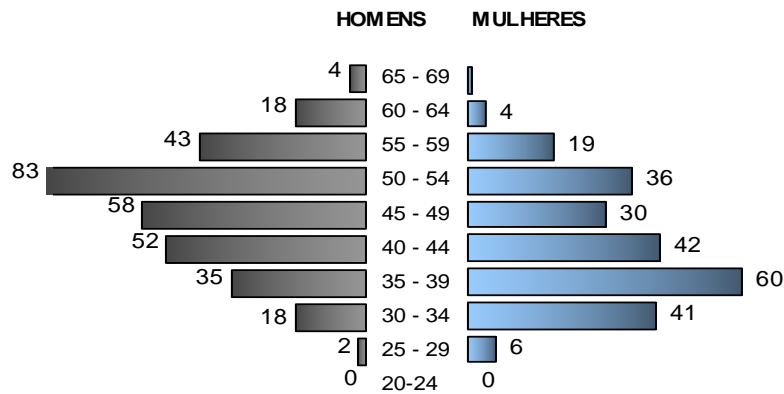
No quadro seguinte, pode aferir-se o número de trabalhadores por carreira e género.

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	15	14	29	5,25
Técnico Superior	32	89	121	21,92
Assistente Técnico	47	86	133	24,09
Assistente Operacional	192	37	229	41,49
Informática	13	4	17	3,08
Polícia Municipal	6	9	15	2,72
Outros Grupos	8	0	8	1,45
<b>TOTAL</b>	<b>313</b>	<b>239</b>	<b>552</b>	<b>100,00</b>

### 2.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

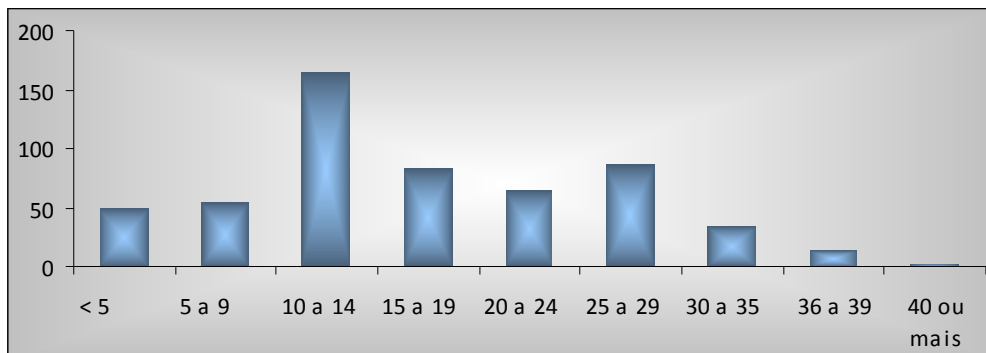
No efetivo da CMA, cerca de 57% dos trabalhadores pertencem ao masculino e 43% ao feminino.

Da análise global do efetivo em 2012, verifica-se que 38% dos trabalhadores têm idade igual ou superior a 50 anos. O maior número de Homens regista-se na faixa dos 50-54 e o maior número de Mulheres regista-se na faixa dos 35-39.



#### 2.4 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

No que diz respeito à antiguidade na função pública, 49% do efetivo global, tem menos de 15 anos de antiguidade.



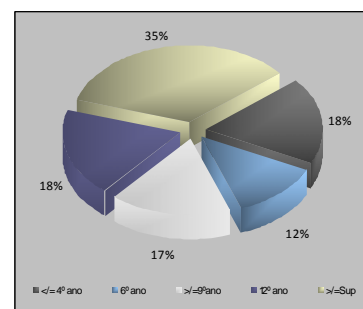
#### 2.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 12, sendo 8 Homens e 7 Mulheres, o que representa 2% do universo de efetivos.

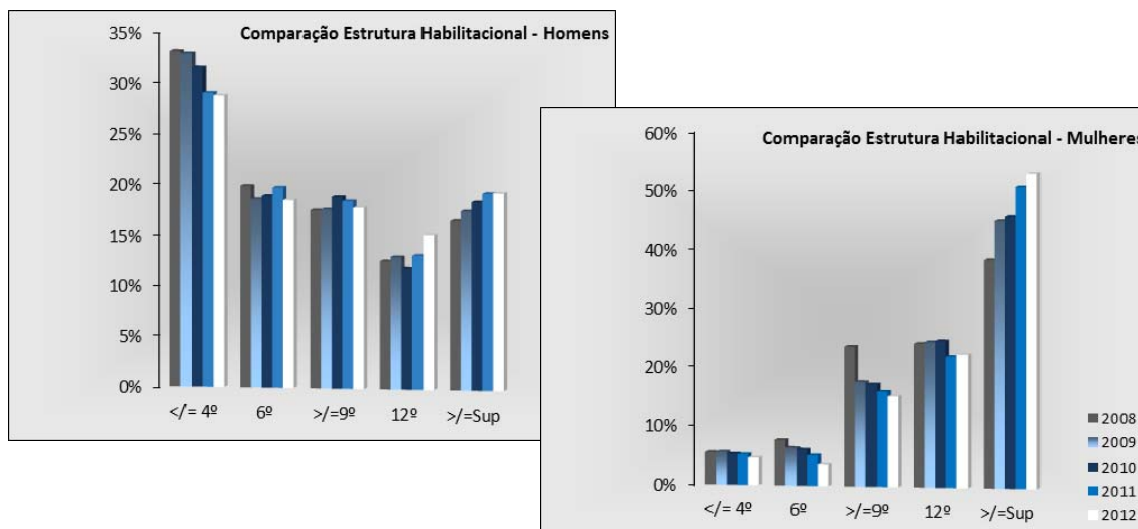
#### 2.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Em virtude da maioria do efetivo da CMA ser constituído por pessoal operacional, as habilitações predominantes são de nível básico.

Nos últimos anos tem-se registado uma subida das habilitações de nível superior. No final do ano 2012, 35% do efetivo da CMA era detentor de curso superior.



Da comparação da estrutura habilitacional entre os géneros masculino e feminino, efetuada nos gráficos infra, destaca-se que a maioria do universo feminino é detentora de curso superior.



## 2.7 ADMISSÕES

Durante o ano de 2012 foram admitidos 7 trabalhadores:

Motivo	2012
Procedimento concursal	1
Mobilidade interna entre órgãos e serviços	5
Regresso de licença	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

## 2.8 SAÍDAS

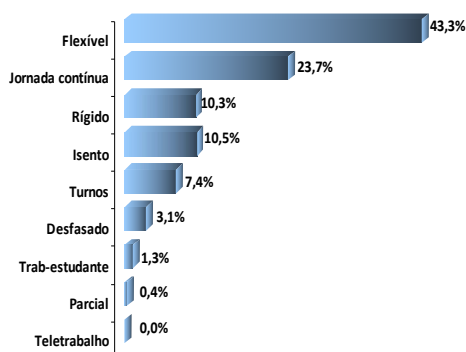
Durante o ano 2012, 31 trabalhadores deixaram de exercer funções na CMA, pelos motivos que a seguir se explicitam:

Motivo	2012
Resolução/Denúncia/Exoneração (iniciativa do trabalhador)	1
Aposentados	8
Cessaçã o da comissão de serviço	1
Outras situações	18
Falecido	3
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

## 2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Por imposição das restrições do Orçamento de Estado para 2012, aprovado pela Lei n.º 64-B/2011, de 30/12, durante o ano 2012, não houve lugar a subidas obrigatórias de posicionamento remuneratório.

## 2.10 MODALIDADE DE HORÁRIO



O horário mais praticado pelos trabalhadores da CMA, foi o horário flexível, com plataformas fixas das 10,00h às 12,00h e das 14,30h às 16,30h, seguido horário de jornada contínua que, por razões de gestão de recursos, tanto humanos como materiais, foi praticado pelos trabalhadores pertencentes a equipas que prestam serviço no exterior e, também, no âmbito da proteção à Parentalidade.

## 2.11 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No que respeita à execução de trabalho extraordinário, em 2012, foram processadas 15.500,00 horas de trabalho extraordinário o que reflete um decréscimo de 32,88% face ao ano anterior, no qual foram processadas 23.097.07 horas.

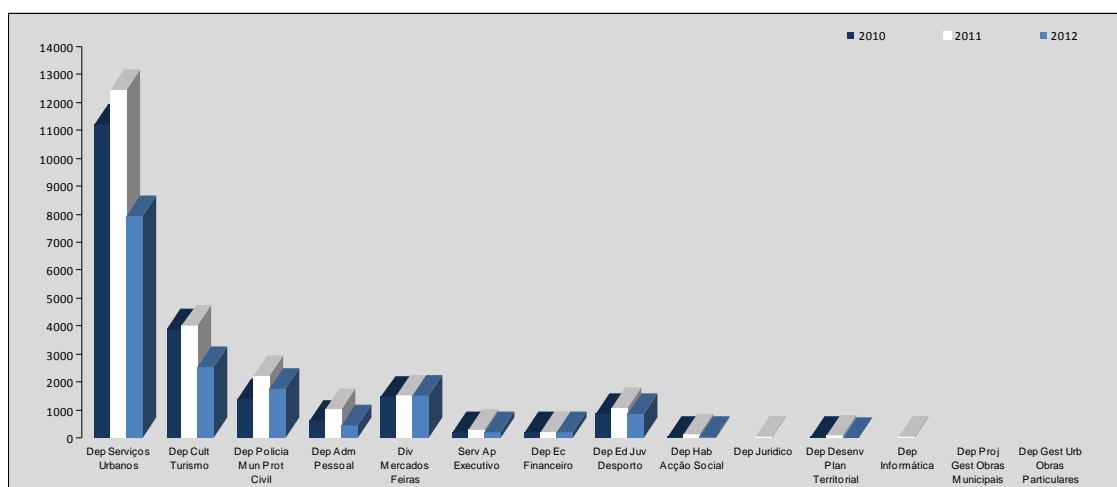
Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M	0,00	0,00	94,00	1.884,50	317,00	139,50	167,00	2.602,00
	F	0,00	71,50	37,00	339,00	0,00	100,00	0,00	547,50
	T	0,00	71,50	131,00	2.223,50	317,00	239,50	167,00	<b>3.149,50</b>
Em dias de descanso e feriados	M	48,00	52,00	525,00	8.809,00	0,00	284,50	216,50	9.935,00
	F	0,00	549,00	278,00	1.243,50	0,00	345,00	0,00	2.415,50
	T	48,00	601,00	803,00	10.052,50	0,00	629,50	216,50	<b>12.350,50</b>
Total	M	48,00	52,00	619,00	10.693,50	317,00	424,00	383,50	12.537,00
	F	0,00	620,50	315,00	1.582,50	0,00	445,00	0,00	2.963,00
	T	<b>48,00</b>	<b>672,50</b>	<b>934,00</b>	<b>12.276,00</b>	<b>317,00</b>	<b>869,00</b>	<b>383,50</b>	<b>15.500,00</b>

O encargo com este tipo de trabalho no ano de 2012 foi de 113.929,62€ verificando-se uma diminuição de 48,31% relativamente ao ano anterior.

Neste gráfico pode constatar-se a diminuição acentuada do trabalho extraordinário nos últimos 5 anos.



No gráfico a seguir apresentado, demonstra-se a evolução do número de horas processadas por unidade orgânica nos últimos 3 anos.



## 2.12 AUSÊNCIAS

No ano de 2012 foram contabilizados 13.454,5 dias de ausência ao trabalho.

Para o cálculo da taxa de absentismo (TA) relacionou-se o total de horas de ausência (THA) com o total de horas efetivamente trabalhadas (THET), sendo nestas consideradas, quer a totalidade das horas trabalháveis (PMA – potencial máximo anual) quer a totalidade das horas de trabalho suplementar/extraordinário (THTS) deduzida da totalidade de horas de ausência (não contabilizando aqui as ausências por motivo de férias e licenças sem vencimento). Os valores necessários ao cálculo da taxa de absentismo constam nos seguintes quadros:

Para o cálculo da taxa de absentismo foi utilizada a seguinte fórmula:  $TA = \frac{THA}{THET} \times 100$

PMA = Dias Úteis X H/Dia X N° Trabalhadores

	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
Nº Trab	574	574	572	569	568	561	557	557	555	555	552	552	562
Méd H/Sem	33,03	33,03	33,14	33,32	33,38	33,79	34,04	34,04	34,16	34,16	34,34	34,34	33,73
Méd H/D	6,61	6,61	6,63	6,66	6,68	6,76	6,81	6,81	6,83	6,83	6,87	6,87	6,75
Dias Úteis	22,00	21,00	22,00	18,00	22,00	20,00	21,00	22,00	20,00	22,00	21,00	18,00	249,0
<b>PMA =</b>	<b>83.413,00</b>	<b>79.621,50</b>	<b>83.413,00</b>	<b>68.247,00</b>	<b>83.413,00</b>	<b>75.830,00</b>	<b>79.621,50</b>	<b>83.413,00</b>	<b>75.830,00</b>	<b>83.413,00</b>	<b>79.621,50</b>	<b>68.247,00</b>	<b>944.287,37</b>

TOTAL DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABALHADAS

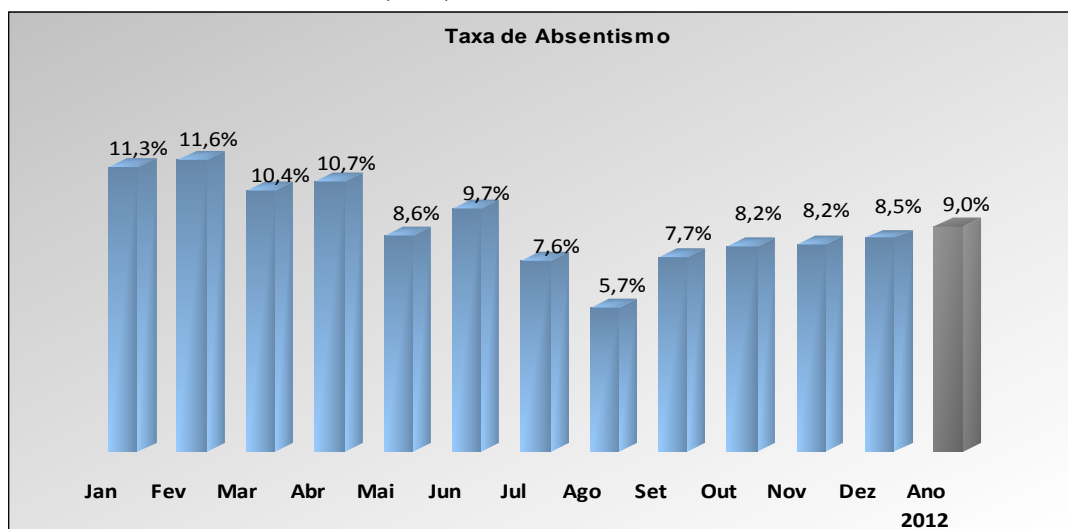
THET = (PMA + Total H Suplem) - (Total H Aus. + Total H Incap Temp)

	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
PMA	83.413,00	79.621,50	83.413,00	68.247,00	83.413,00	75.830,00	79.621,50	83.413,00	75.830,00	83.413,00	79.621,50	68.247,00	944.287,37
THTS	979,70	1.255,20	1.451,20	1.372,70	1.533,40	1.687,20	1.145,00	840,50	1.050,00	1.293,70	1.288,20	1.603,20	15.500,00
THA	8.461,52	8.319,50	7.877,97	6.686,77	6.695,20	6.805,78	5.673,64	4.543,67	5.489,14	6.319,17	5.903,61	5.330,08	78.106,04
THIT	1.083,29	858,70	1.292,56	606,37	480,61	594,75	585,40	265,47	505,53	1.181,85	3.242,01	1.806,46	12.503,00
<b>THET =</b>	<b>74.847,90</b>	<b>71.698,50</b>	<b>75.693,68</b>	<b>62.326,56</b>	<b>77.770,59</b>	<b>70.116,68</b>	<b>74.507,46</b>	<b>79.444,35</b>	<b>70.885,33</b>	<b>77.205,68</b>	<b>71.764,08</b>	<b>62.713,66</b>	<b>869.178,33</b>

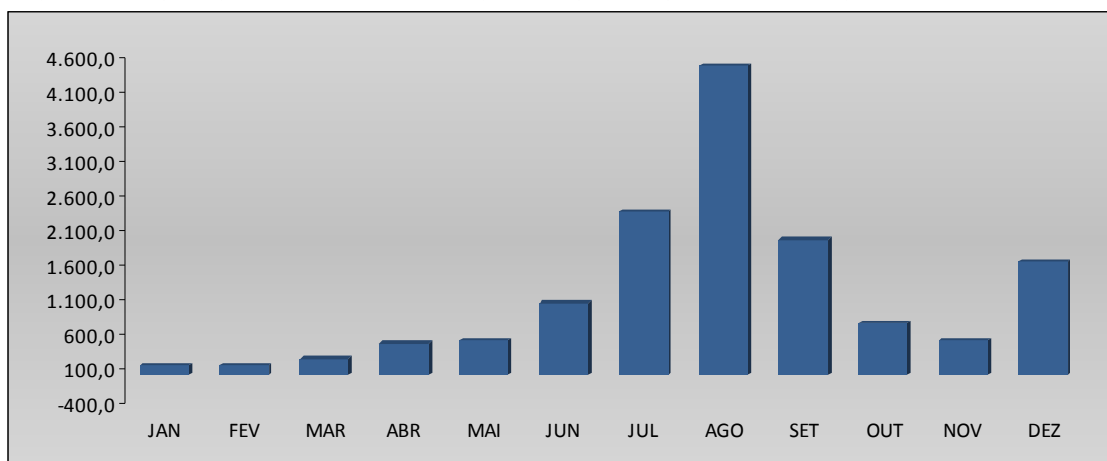
LEGENDA : THTS - Total de horas de trabalho suplementar; THA - Total de horas de ausência; THIT - Total de horas de incapacidade temporária.



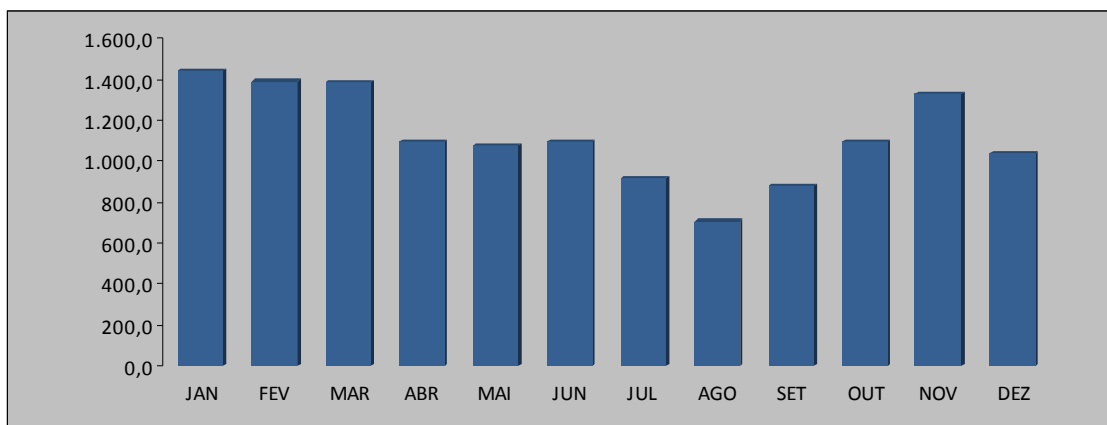
No gráfico seguinte, verifica-se que a taxa de absentismo em 2012 é de 9,0%, superior em 0,1% relativamente à taxa do ano anterior (8,9%).



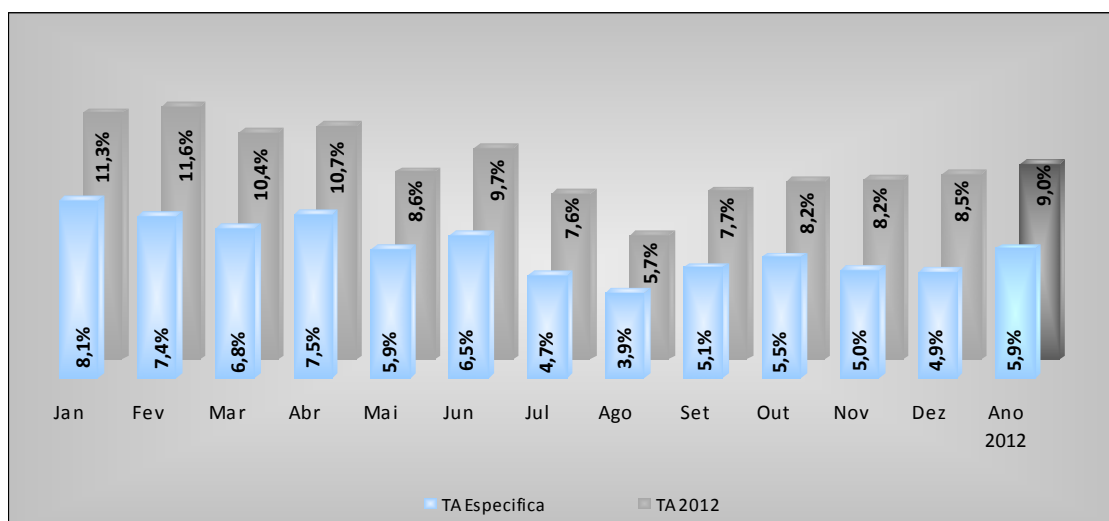
No gráfico a seguir apresentado, verifica-se que em agosto regista-se o maior gozo de dias de férias.



O gráfico seguinte apresenta a distribuição dos dias de ausência por meses. O mês de janeiro foi o que apresentou a maior percentagem de faltas – 10,74%.



As faltas com maior significado no total de ausências são as por doença e acidentes em serviço. Com o gráfico seguinte pretende-se comparar a taxa de absentismo específica deste tipo de faltas com a taxa de absentismo da totalidade de ausências.



### 2.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

Durante o ano de 2012, registaram-se 481 horas não trabalhadas por atividade sindical e 1.171 horas por motivo de greve.

## 3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Da aplicação do SIADAP 3 - Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública aplicado aos trabalhadores relativamente ao seu desempenho no ano 2011, cujo processo de avaliação ocorreu durante o ano 2012, obtiveram-se os seguintes resultados:

Grupo	Avaliados	Excelente	Relevante	Adequado	Inadequado	Não Avaliados com justificação	Não avaliados sem justificação
Técnico Superior	115	5	23	64		12	11
Assistente Técnico	169	6	35	110		10	8
Assistente Operacional	249	6	56	163	1	23	

#### 4. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

##### 4.1 ENCARGOS COM PESSOAL

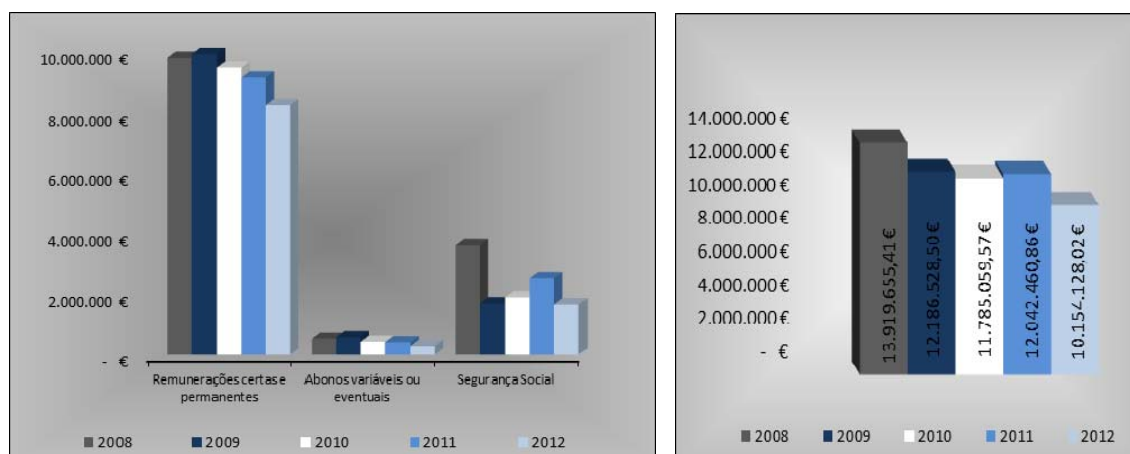
O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2012 ascendeu a 10.154.128,02€, menos 15,68% do que no ano anterior (12.042.460,86€).

No quadro seguinte, pode verificar-se os valores das despesas com pessoal no ano 2012 mais pormenorizadamente:

Encargos	Valor
<b>Remunerações certas e permanentes</b>	<b>8.214.631,19 €</b>
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	333.740,12 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	6.714.790,45 €
Pessoal com RCTFP a termo resolutivo	44.946,79 €
Pessoal a aguardar aposentação	4.397,84 €
Pessoal em qualquer outra situação	40.548,24 €
Representação	112.658,33 €
Subsidio de refeição	567.798,96 €
Subsidio de férias e Natal	302.510,91 €
Remuneração por doença	93.239,55 €
<b>Abonos variáveis ou eventuais</b>	<b>272.357,33 €</b>
Trabalho extraordinário	113.929,62 €
Ajudas de custo	34.077,21 €
Abono para falhas	4.325,05 €
Subsídio de turno	97.430,05 €
Outros suplementos e prémios	22.595,40 €
<b>Segurança Social</b>	<b>1.667.139,50 €</b>
Encargos com Saúde	241.232,12 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	33.056,64 €
Outras prestações familiares	22.780,91 €
Contribuições para a Segurança Social	1.202.356,58 €
Seguros	95.561,72 €
Acidente em serviço	5.813,53 €
Pensões	9.948,86 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	56.389,14 €
<b>Total Geral</b>	<b>10.154.128,02 €</b>
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	485,00 €

No quadro e gráfico seguintes pode verificar-se a evolução das despesas de pessoal nos últimos 5 anos:

ENCARGOS	2008	2009	2010	2011	2012
Remunerações certas e permanentes	9.792.238,37 €	9.919.855,92 €	9.466.999,44 €	9.139.459,60 €	8.214.631,19 €
Abonos variáveis ou eventuais	521.672,89 €	572.575,62 €	418.079,40 €	396.676,02 €	272.357,33 €
Segurança Social	3.605.744,15 €	1.694.096,96 €	1.899.980,73 €	2.506.325,24 €	1.667.139,50 €
<b>TOTAL</b>	<b>13.919.655,41 €</b>	<b>12.186.528,50 €</b>	<b>11.785.059,57 €</b>	<b>12.042.460,86 €</b>	<b>10.154.128,02 €</b>



#### 4.2 ENCARGOS COM A ADSE

A ADSE tem como principal objectivo, a protecção social, no domínio dos cuidados de saúde. Os beneficiários da ADSE podem beneficiar deste sistema público na realização de consultas, exames ou, de uma forma geral, em quase todos os atos médicos que lhe sejam prestados, bem como na aquisição de medicamentos.

De acordo com o artigo 5º da DL 118/83, de 25/02, republicado no DL 234/2005, de 30/12, os encargos com as despesas de saúde dos trabalhadores e familiares beneficiários é da responsabilidade das Autarquias Locais, devendo os seus orçamentos contemplar as verbas necessárias à satisfação das suas necessidades.

Designação	Valor
ADSE – Consultas	9.551,09 €
ADSE – Estomatologia	18.590,35 €
ADSE – Tratamentos Termais	95,77 €
ADSE – Encargos com Saúde	4.389,46 €
ADSE – Meios de Diagnóstico	248,41 €
ADSE - Óculos	16.354,17 €
ADSE - Transportes	27,60 €
ADSE – Intervenção Cirurgica	5.759,54 €
ADSE – Prótese Dentária	3.404,87 €
ADSE – Meios de Correção	2.826,76 €
ADSE - Medicina	8.685,41 €
RO's	2.020,08 €
<b>TOTAL</b>	<b>71.953,51 €</b>

#### 5. DISCIPLINA

No que respeita à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, registaram-se os seguintes processos em 2012:

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	4
Processos instaurados durante o ano	4
Processos transitados para o ano seguinte	3
Processos prescritos	0
Processos decididos	0
- Repreensão escrita	1
- Multa	2
- Suspensão	2

## 6. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA

A realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança, higiene e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento. Estas condições constituem o fundamento material de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais e contribuem para o aumento da competitividade e diminuição da sinistralidade.

Ciente da importância que tal representa para a organização e face à necessidade de dar cumprimento às obrigações legais em matéria de Higiene e Segurança no Trabalho, previstas no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas - Lei nº 59/2008 de 11/09 e nos demais diplomas legais - o Município de Aveiro levou a cabo no transato ano de 2012 um conjunto de iniciativas, entre as quais, as seguintes:

- Avaliação da conformidade de vários equipamentos de trabalho;
- Avaliação do ruído laboral em diversos setores;
- Avaliação de riscos e elaboração Instruções de trabalho seguro, relativas a diversos postos de trabalho;
- Levantamento das necessidades de formação em matéria de Higiene e Segurança do Trabalho;
- Promoção de ação de formação interna para os colaboradores dos setores operacionais;
- Definição de equipamentos de proteção individual para cada uma das áreas operacionais;
- Levantamento de anomalias estruturais a nível do edifício *Paços do Concelho*;
- Revisão e manutenção de meios de 1ª intervenção no combate a incêndios;
- Avaliação do estado das caixas de 1º socorros e reposição de stocks nas mesmas;
- Análise causal dos acidentes e incidentes de trabalho;
- Avaliação da aptidão para o trabalho a 303 trabalhadores.

### 6.1 VISITAS TÉCNICAS A LOCAIS DE TRABALHO

Durante o ano 2012, foram realizadas um conjunto diversificado de visitas técnicas a diferentes locais de trabalho, com vista à promover ações de avaliação de riscos profissionais assim como para acompanhar a implementação de medidas de proteção no seio das equipas de trabalho. Neste âmbito, foram, ainda,

elaboradas e divulgadas várias instruções de trabalho seguro, promovendo, também desta forma, a segurança nos postos de trabalho.

Foi realizada uma vistoria global ao armazém do Departamento de Serviços Urbanos, com o objetivo de avaliar as condições de segurança em que se realizam as operações de armazenamento, manuseamento e transvase de produtos químicos e fitofarmacêuticos. Neste seguimento, foram emitidas um conjunto de recomendações visando uma melhoria dos níveis de segurança.

Teve, ainda, lugar, conjuntamente com elementos do Departamento de Serviços Urbanos, uma avaliação geral ao estado do edifício *Paços do Concelho*, tendo, neste seguimento, sido apresentado uma proposta de trabalho para a resolução dos problemas detetados mais relevantes.

## **6.2 AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE DOS EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

Durante o ano 2012, foram realizadas avaliações para verificação da conformidade de diversos equipamentos afetos à área operacional em face da legislação em vigor sobre a matéria – Decreto-Lei nº 50/2005, de 25/02. Neste seguimento, foram apresentadas as conclusões deste estudo ao setor do Município responsável pela manutenção do parque de máquinas e equipamentos.

## **6.3 AVALIAÇÃO DO RUÍDO LABORAL**

Ao longo do passado ano, foi realizada em distintos postos de trabalho da áreas operacional, administrativa e técnica uma avaliação ao ruído laboral, tendo nesta sequência sido emanadas recomendações de segurança, as quais incluem a obrigatoriedade de uso de protetores auriculares na execução de algumas tarefas laborais.

## **6.4 SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA**

Ao longo do ano a que diz respeito este relatório, as oficinas gerais assim como a área administrativa do Departamento de Serviços Urbanos foram dotados de sinalização de segurança, constituindo, para além do cumprimento da legislação em vigor, uma mais-valia em termos de segurança.

Foram, ainda, melhoradas as condições de acesso aos vários pisos do Museu da Cidade, através da aplicação de fita antiderrapante nos degraus dos vários lanços de escadas.

## **6.5 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Relativamente a esta temática, foi definido, para cada área/tarefa, os equipamentos de proteção individual que deverão ser disponibilizados e usados pelos trabalhadores.

Foram, ainda, adquiridos, em vários momentos, um conjunto de equipamentos de proteção individual para fazer face às necessidades específicas de cada um dos setores. Em termos financeiros, a realização de despesa inerente a esta atividade atingiu o valor global de 4.348,46€.

### 6.6 AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRANSPORTE E MANUSEAMENTO DE COMBUSTÍVEL

No ano transato, foi elaborado um estudo sobre as condições de transporte e manuseamento de combustível, tendo, na sua sequência, sido apresentado um conjunto de recomendações visando incrementar o nível de segurança quando da execução destas atividades.

### 6.7 RECOMENDAÇÕES SOBRE MEIOS DE ALERTA E DETEÇÃO DE INCÊNDIO

A área da segurança, higiene e saúde encetou um conjunto de diligências, no seguimento das tomadas em anos anteriores, no sentido de alertar os responsáveis pela manutenção de sistemas de alerta e deteção de incêndio da existência de anomalias em diversos sistemas instalados em alguns edifícios municipais que põe em causa a eficaz deteção de focos de incêndio.

### 6.8 ACIDENTES DE TRABALHO

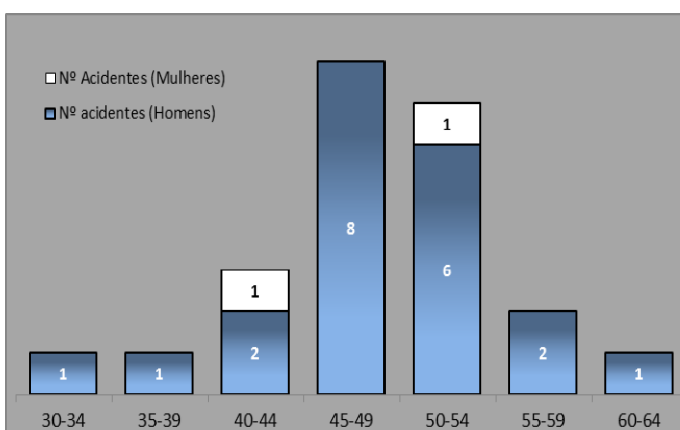
A análise estatística dos acidentes de trabalho é uma importante fonte de recolha de informação sobre as principais causas e consequências da sinistralidade laboral, contribuindo de forma objetiva para a análise dos riscos e consequentemente para a introdução de medidas preventivas e corretivas de controlo dos mesmos, diminuindo-se a probabilidade de ocorrência de novos acidentes de trabalho. Desta forma, foram analisadas as seguintes variáveis:

- O número total de acidentes de trabalho;
- Os dias de ausência ao serviço;
- O número de acidentes de trabalho segundo o grupo etário e por sexo;
- Os acidentes de trabalho por Departamento/Divisão/Sector;
- Os acidentes de trabalho em função do mês e dia de semana;
- Os acidentes de trabalho segundo a forma e o agente material.

Foi, ainda, realizada uma análise a cada um dos sinistros ocorridos e implementadas diversas ações corretivas visando a eliminação das causas que lhe estiveram na sua origem.

Durante o ano de 2012, registaram-se, no total, 23 acidentes de trabalho na CMA. O quadro seguinte ilustra alguns dados genéricos, relativos à sinistralidade laboral verificada.

	Total	S/ ausência	C/ ausência	Dias úteis de ausência
Masculino	21	4	17	759
Feminino	2	0	2	22
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>781</b>



A maioria dos acidentes de trabalho registados (cerca de 91 %) atingiu trabalhadores do sexo masculino. A maior incidência de sinistros em trabalhadores deste sexo poderá estar relacionada, por um lado com o facto de existirem em maior número e, por outro, pelo facto de desempenharem, normalmente, tarefas de nível de risco mais elevado.

Em termos etários, verifica-se uma maior incidência de acidentes em trabalhadores do sexo masculino da faixa etária 45-49 anos.

Partindo-se agora para uma análise do número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica da CMA, verifica-se que cerca de 78% dos acidentes de trabalho ocorrem ao nível do Departamento de Serviços Urbanos, como se pode constatar pela leitura dos dados apresentados no quadro seguinte.

Este facto está diretamente relacionado com a tipologia de atividades realizadas no âmbito das competências daquele Departamento e com o nível de perigosidade associado às mesmas.

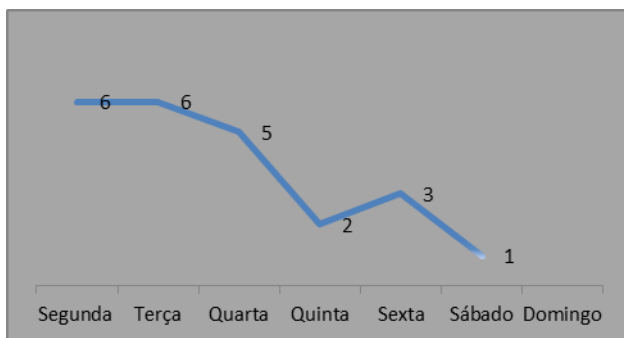
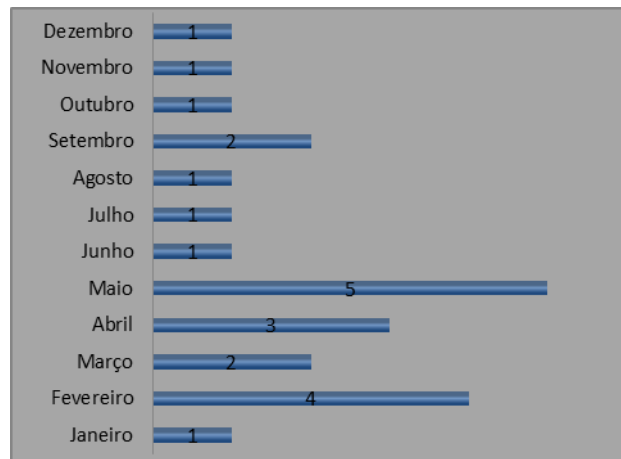
Departamento	Divisão/sector	Nº de Acidentes
DGUOP	Divisão de Gestão Urbanística	1
DSU	Divisão de Obras e Manutenção	4
DSU	Divisão de Serviços Gerais	2
DSU	DSG / S. Higiene Limpeza	10
DSU	Divisão Máquinas Eq. Transportes	2
DDPT	Divisão Património Imobiliário	2
	Divisão Mercado e Feiras	2
<b>Total</b>		<b>23</b>

O conhecimento temporal (mês, dia de semana e hora) do sinistro laboral poderá constituir um dado relevante para o conhecimento das suas causas. Daí que o registo de acidentes de trabalho deva contemplar a data e hora da sua ocorrência para que se possa proceder à sua análise em termos temporais. No entanto, de momento, procedeu-se apenas a análise da sinistralidade laboral em função do mês e dia de semana.

Nos gráficos seguintes, pode-se visualizar a distribuição dos sinistros por mês de ocorrência e por dia de semana.



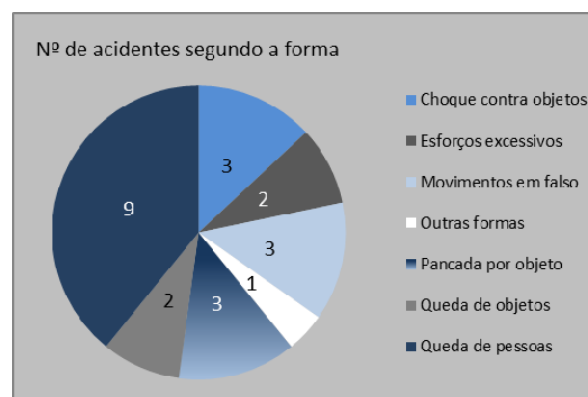
Em relação à incidência mensal, constata-se que o maio foi o mês no qual ocorreram maior número de acidentes de trabalho com 5 sinistros registados; segue-se o mês de fevereiro com 4 sinistros, o mês de abril com 3 ocorrências registadas, março e setembro com 2 registos e os restantes meses com 1 registo.



Quanto à distribuição em função do dia de semana, verifica-se uma maior incidência de sinistralidade nos primeiros dias da semana. Realce-se a ocorrência de 1 sinistro ao sábado, o que não é de estranhar já que, ao longo do ano, há diversas equipas de trabalho que, por motivos de serviço, laboram ao fim de semana.

Relativamente à *forma*, existe uma grande dispersão como podemos visualizar pelo gráfico seguinte, sendo a *queda de pessoas* a forma de acidente com maior incidência.

Da análise da relação entre a forma do acidente e o agente material envolvido, constata-se que a queda de pessoas não está relacionada com um grupo específico de agentes materiais mas sim com vários como ambiente de trabalho, outros materiais e meios de transporte.



Quando ao *agente material*, como se pode verificar pelo quadro infra, o maior número de acidentes está relacionado com o *ambiente de trabalho*.

Quant.	Agente Material		Quant.		
	Grupo	Específico			
1	Ambiente de trabalho	Rampa	12		
1		Animal			
1		Blocos de Cimento			
1		Arbusto			
2		Cabos Elétricos			
1		Camião			
2		Escadas			
1		Lancil			
1		Resíduos sólidos			
1		Tampa saneamento			
1		Máquinas		Corta relva	1
1		Outros materiais		Paineis	5
1	Pedra				
1	Placas de madeira				
1	Ramo árvore				
1		Vigotas			
1	Exterior	Pavimento	1		
4	Meios de transporte	Viatura	4		
<b>23</b>	<b>Total</b>		<b>23</b>		

### 6.9 ÍNDICES DE SINISTRALIDADE LABORAL

Para que seja possível estabelecer comparações significativas das estatísticas, por exemplo, entre períodos, atividades económicas, regiões ou países, importa ter em conta as diferenças do volume de emprego, as alterações do número de trabalhadores incluídos no grupo de referência, assim como as horas efetuadas por esses trabalhadores. Podem ser calculados um conjunto de indicadores tendo em conta estas diferenças, nomeadamente os a seguir referidos, que se encontram entre os mais úteis para comparar os dados ao nível nacional e a nível internacional.

Relativamente ao ano 2012, avançou-se com o cálculo do *índice de frequência*, *índice de incidência*, *índice de gravidade* e *índice de avaliação da gravidade*.

Total de Acidentes	N.º Acidentes com baixa	N.º Dias úteis perdidos	N.º Horas-Homem Trabalhadas	Horas Extraordinárias	Média colaboradores/Ano
23	19	781	893.018	15.500	562

Índice de Frequência	20,91
----------------------	-------

Índice de Incidência	33,81
----------------------	-------

Índice de Gravidade	0,86
---------------------	------

Índice de Avaliação da Gravidade	41,12
----------------------------------	-------

O **índice de frequência** (If) representa o número de acidentes de trabalho com baixa (com perda de dias de trabalho para além do dia do acidente) por milhão de horas-homem trabalhadas.

Em 2012, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa na CMA, apresenta um valor de 20,91. Este valor representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão.

Em relação ao **índice de Incidência** (II), que representa o número de acidentes com baixa por cada mil colaboradores em média, obteve-se o valor de 33,81. Portanto, significa que, caso esta Câmara Municipal tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam 33,81 acidentes de trabalho com baixa.

Quanto ao **índice de gravidade** (Ig), este representa o número de dias úteis perdidos em consequência de acidentes de trabalho por mil horas-homem trabalhadas. O valor obtido para 2012 foi de 0,86, o que significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de mais de  $\frac{3}{4}$  de dia de trabalho.

Calculou-se, ainda, o **índice de avaliação da gravidade** (IAG), que significa o número de dias úteis perdidos em média por acidente de trabalho. O valor obtido para este parâmetro foi de 41,12, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2012, perdeu-se 41,12 dias de trabalho.

#### **6.10 FORMAÇÃO/SEMINÁRIOS**

Durante o ano 2012, foi ministrada uma ação de formação interna sob a temática “Segurança, Ergonomia e Sinistralidade Laborais” a todos os trabalhadores dos setores operacionais. Nesta ação, realizada em 10 edições, participaram 143 trabalhadores da área operacional e do armazém.

Foi, ainda, realizada uma ação de formação sob a temática “Atualização sobre Avaliação de Riscos Profissionais”, na qual participou o responsável do Município pela área da Segurança, Higiene e Saúde.

#### **6.11 MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIO EM EDIFÍCIOS**

No transato ano de 2012, procedeu-se, no cumprimento das normas legais em vigor, aos trabalhos de manutenção/revisão de meios de 1ª intervenção no combate a incêndios, nomeadamente extintores e carretéis, apostos em edifícios municipais ou sob gestão municipal. Ao todo, foram revistos 540 extintores e 62 carretéis.

O custo global com esta operação ascendeu a 3.041,42€.

#### **6.12 PRIMEIROS SOCORROS**

Em relação a este item, é relevante informar que foram tomadas diversas diligências, no sentido de repor stocks ao nível de diversas caixas de primeiros socorros. Foi, ainda, proposto a realização de uma ação de formação sobre a temática de primeiros socorros, destinada a gestores das respetivas caixas.

### 6.13 SAÚDE OCUPACIONAL

Ciente da importância que tal representa para toda a Organização e desejando dar resposta às exigências legais em vigor sobre a matéria, a Câmara Municipal de Aveiro deu continuidade ao serviço externo de Medicina do Trabalho, com o intuito de assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho e verificar a aptidão física e psíquica de cada um para o exercício da sua profissão.

No âmbito destes serviços durante o ano 2012, foi avaliada a aptidão a 303 trabalhadores. No seguimento desta avaliação, foram sujeitos a mobilidade interna 2 trabalhadores com o objetivo de compatibilizar a sua atividade face às condicionantes físicas/psíquicas apuradas.

Em termos globais, esta atividade representou custos, durante o ano 2012, na ordem dos 3.676,07€.

## 7. ESTÁGIOS, PROGRAMAS DE CONTRATO EMPREGO E CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

### 7.1 ESTÁGIOS CURRICULARES

Durante o ano de 2012, registou-se a entrada de 111 pedidos de estágio curricular ou profissional. Dos pedidos apresentados no âmbito dos planos de estudo de mestrados, licenciaturas e cursos tecnológicos, Programa Erasmus, entre outros, e com o propósito de inserir os jovens na vida ativa, a CMA promoveu o acolhimento de 50 estágios de índole curricular nas áreas de História e Língua Portuguesa, Técnicos de Turismo; Técnicos de Receção; Línguas e Interculturalidade; Engenharia Civil; Gestão e Planeamento em Turismo; Gestão Pública e Autárquica; Direito; Tecnologias e Programação de Sistemas Informáticos; Desenho e Projeto de Construção Civil; Técnico de Organização de Eventos; Informática; Segurança Comunitária; Sistemas de Informação Geográfica; Comunicação, Marketing, Relações Públicas e Publicidade; Animadores Socioculturais; Línguas Estrangeiras Aplicadas; Informação e Animação Turística; Informática de Gestão; Design Editorial; Turismo, Lazer e Património; Animação Socioeducativa e Arquitetura.

Estes estágios não representaram quaisquer custos diretos para a Autarquia.

### 7.2 PROGRAMAS DE CONTRATO EMPREGO

Tendo em consideração, por um lado, o elevado número de desempregados e o conseqüente desequilíbrio financeiro e social das famílias, e por outro, a necessidade da Autarquia em avançar com um projeto que incremente a qualidade de vida dos Municípios de Aveiro, a Câmara, durante 12 meses, acolheu desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego que para a realização de atividades socialmente úteis, que visaram a satisfação de necessidades temporárias de carácter coletivo, de acordo com o perfil de cada candidato. Este projeto incidiu sobre os domínios

do património natural, cultural e urbanístico, assim como, ao nível de apoio social, assegurando, deste modo, a execução de reparações domésticas para os seguintes beneficiários: moradores de habitações sociais propriedade do Município de Aveiro, portadores do Cartão Social Sénior, reformados com pensões de reforma mínima, pessoas portadoras de deficiência e/ou com dificuldades ao nível da mobilidade, beneficiários de RSI e/ou Múncipes que se encontram em situação de insuficiência económica.

Este projeto possibilitou a promoção da inserção, em contexto de trabalho de 44 pessoas em situação de desemprego, bem como o aperfeiçoamento das suas competências e conhecimentos socioprofissionais, através da manutenção do contacto com o mercado de trabalho, promovendo o contacto com outros trabalhadores e atividades, evitando o risco do seu isolamento social, desmotivação e marginalização.

Os beneficiários foram acompanhados por Técnicos desta Autarquia, com formação nas áreas do projeto.

### **7.3 CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS**

Durante o ano de 2012, a CMA recebeu 136 candidaturas espontâneas, tendo sido dada resposta a 134 até ao final do ano.

### **7.4 REINSERÇÃO SOCIAL**

Durante o ano de 2012, a CMA acolheu, a pedido da Direção-Geral de Reinserção Social, quatro arguidos para prestação de trabalho a favor da comunidade.

## **8. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES**

Durante o ano de 2012 foram apresentados 67 pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, 3 foram requeridos por trabalhadores que exercem cargos de Direção Intermédia, 26 por Técnicos Superiores, 10 por Assistentes Técnicos, 18 Assistentes Operacionais, 5 Técnicos de Informática, 2 Encarregados Operacionais, 2 Agentes Municipal e 1 Coordenador Técnico.

## **9. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM REGIME DE TAREFA E AVENÇA**

Durante o ano 2012, não se registaram encargos com prestadores de serviço em regime de tarefa e avença.

## 10. PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

O Gabinete de Formação da Câmara Municipal de Aveiro foi implementado no 1º trimestre de 2002, encontrando-se atualmente afeto ao Departamento Administrativo e de Pessoal, continuando com o mesmo objetivo geral virado para o exterior já referido nos Anos transatos que é a melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão pela Câmara Municipal de Aveiro (Constituição da República Portuguesa, art.º 235º, nº 2 “ As Autarquias Locais... visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas).

Completa este ano 11 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2012 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal tenham usufruído de mais de 128.500 horas de formação referentes a mais de 8.500 ações de formação, com um investimento direto de superior aos 260.000,00€.

Para a concretização deste objetivo geral, há que continuar a intervir nos objetivos internos:

- Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos trabalhadores;
- Aumentar as suas possibilidades de progressão profissional;
- Contribuir para o bem-estar dos trabalhadores a nível individual e no trabalho de equipa;
- Contribuir para uma progressiva consciencialização de todos os trabalhadores, do seu papel dentro da organização e conseqüente motivação dos mesmos para o trabalho;
- Contribuir para um melhor relacionamento entre hierarquias e entre serviços;
- Dotar os trabalhadores de competências técnicas que lhes permitam conseguir com eficácia e eficiência executar as funções próprias das categorias que detêm ou de outras para as quais, justificadamente desejem progredir;
- Dotar os trabalhadores de conhecimentos que lhes permitam utilizar sem dificuldades as novas tecnologias da informação e da comunicação, contribuindo assim para uma modernização e desburocratização dos serviços, bem como uma melhor resposta às solicitações dos munícipes.

Criadas que foram as bases de trabalho nos anos anteriores, como sejam a Análise - Diagnóstico da população autárquica, a definição das Grandes Áreas de Formação para melhor sistematização dos processos, a Criação das Bases de Dados e toda a organização da Gestão corrente da globalidade da Formação Municipal, a equipa muito reduzida de funcionários que integra o Gabinete de Formação continua responsável pela Gestão do Plano de Formação e respetivo Orçamento.

No ano em apreço foi elaborado Plano de Formação. A aprovação em agosto de 2012 por parte da administração central, das verbas afetas ao POPH, criaram um volume de formação superior à média no último quadrimestre do ano. Por esse mesmo motivo, as formações contratualizadas com a CIRA através

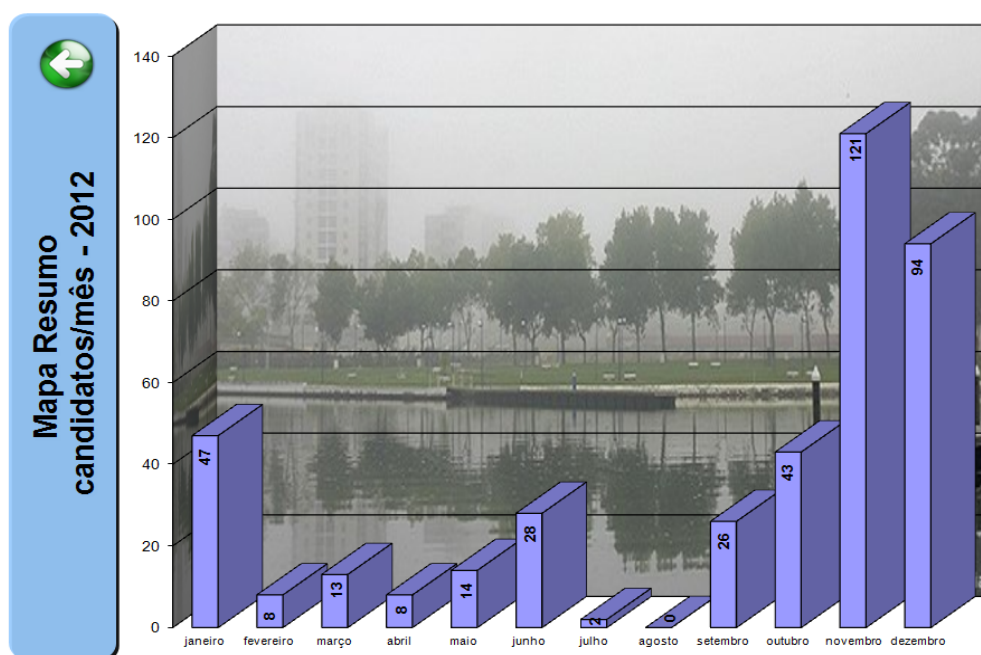
do POPH, só se efetivaram a partir de Setembro de 2012 prolongando-se até 30 de novembro de 2012 (data do último dia de formação na CIRA).

Paralelamente, procedeu-se à Gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a Formações financiadas e /ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do Investimento e a observância com o preceituado na Lei 08/2012, de 21/02.

Por outro lado, foi continuada a implementação nas instalações Municipais de formações, cujos temas e programas eram transversais a diversos serviços camarários, com consultas a entidades promotoras credenciadas, evitando-se assim a deslocação de inúmeros trabalhadores à sede das mesmas e as consequentes despesas de ajudas de custo e abono de transporte que, embora não estejam integradas no Orçamento da Formação, tem um Resultado significativo se atendermos ao Investimento global Municipal.

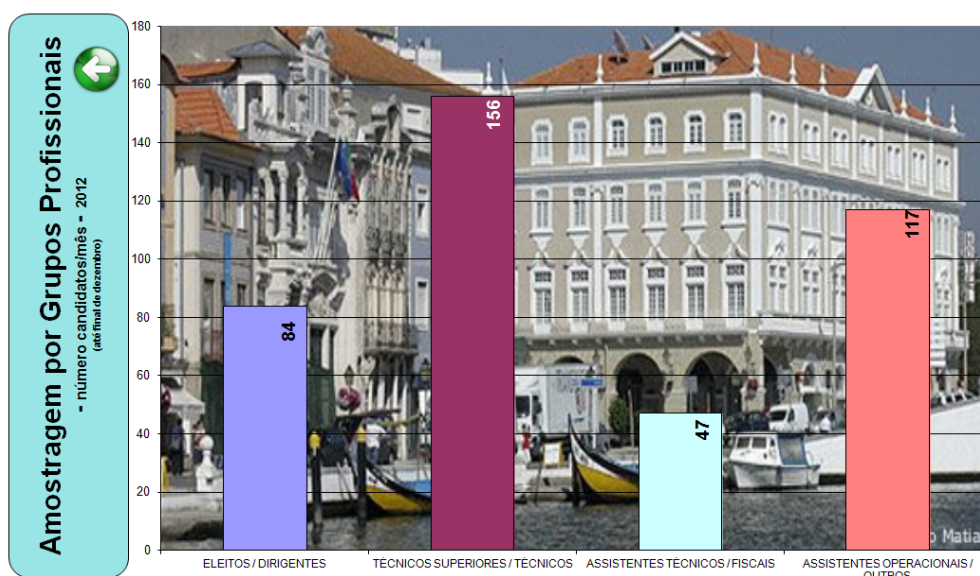
### 10.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A gestão rigorosa do Plano de Formação, bem como da oferta em gestão corrente e pedidos individuais validados, conduziu em 2012 a um investimento de 2.140,00€ (o que corresponde a 10,70% do orçamento inicial proposto para a formação) para um total em termos brutos (somatório por meses) de 404 participantes. Para isso contribuiu o esforço individual dos trabalhadores que se candidataram a ações na modalidade de auto formação (todos os custos são suportados pelos formandos) e a entrada em vigor da Lei 8/2012, de 21/02.





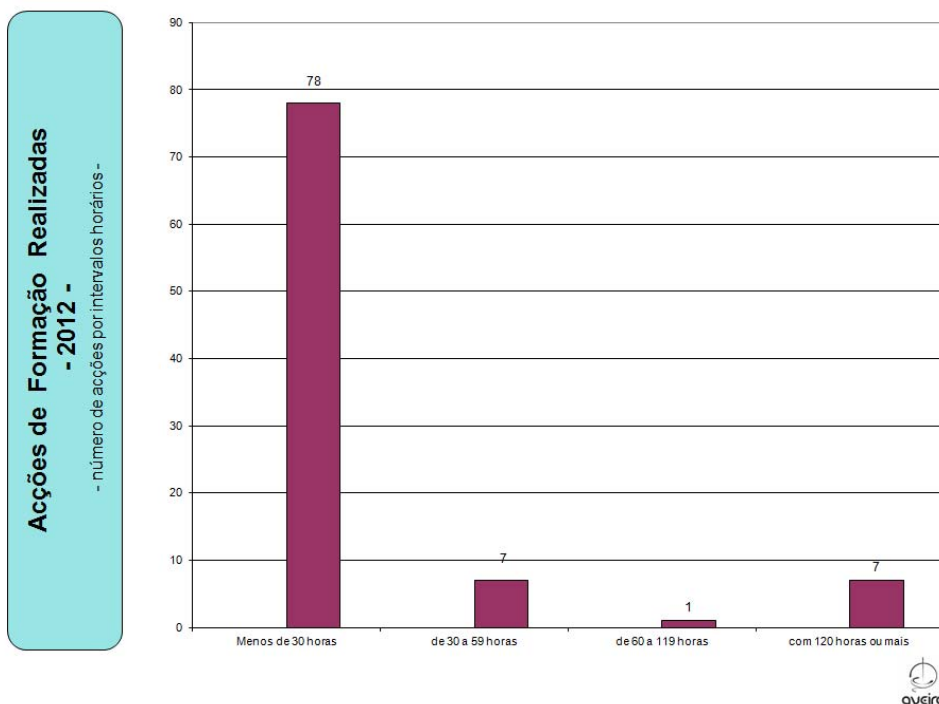
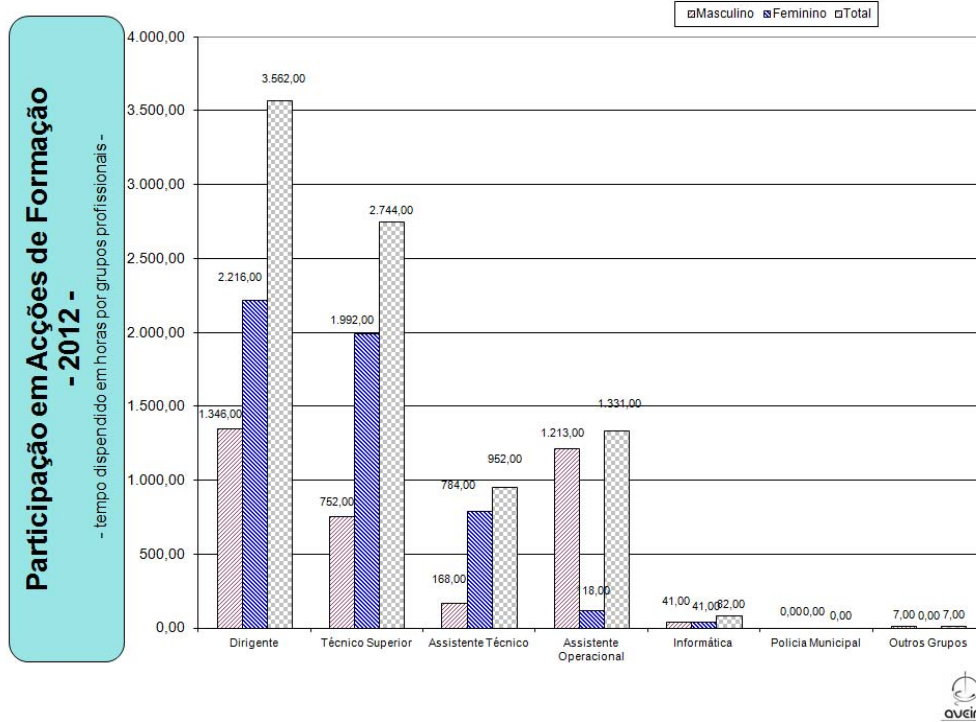
Constata-se assim que as Formações na Área da Segurança (103) estão claramente em vantagem sobre as das Ciências empresariais (86) e Arquitetura e Construção (55), por força da forte aposta na formação interna na área da Ergonomia e Segurança Laboral.



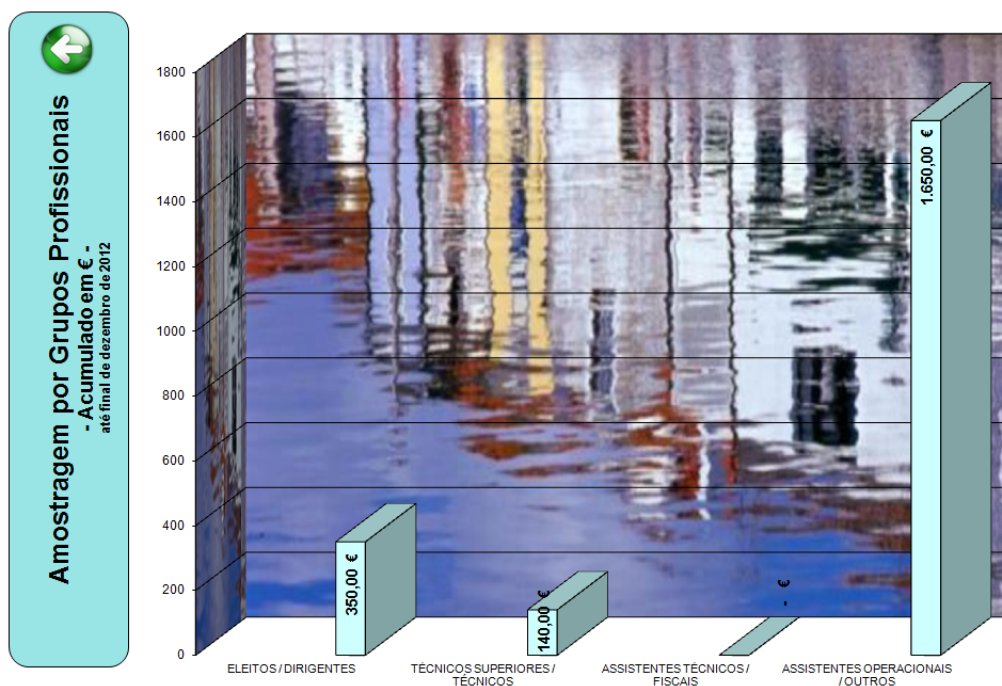
Quanto ao Grupo Profissional com mais participações em Formação é o Grupo dos Técnicos Superiores/Técnicos com um total de 156, seguido dos Assistentes Operacionais/Outros com 117, dos Eleitos/Dirigentes com 84 e por último os Assistentes Técnicos/Fiscais com 47 participações.



Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, foram concretizadas 346 participações num total de 8.678 horas para um universo de 93 ações. O maior número de ações implementadas (78) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30h. À semelhança de anos anteriores, continua a ser a população autárquica feminina a que mais frequenta a formação, (186).



Relativamente a custos, os Grupos Profissionais dos Assistentes Operacionais absorveu a maioria da verba com a frequência de formações que têm cariz obrigatório nas suas atividades. A forte aposta em formações financiadas e na auto-formação dos trabalhadores, possibilitaram esta reduzida participação financeira do orçamento da Autarquia.



## 10.2 PROCESSO RVCC

Em 2012 não recebemos fichas de inscrição.

Considerando globalmente as fichas dos 4 anos, face aos dados chegados ao Gabinete, quer através de diplomas entregues (IEFP não nos prestou informação sobre o retorno), quer por comparação com o Sistema de Gestão de Pessoal, os Resultados são os seguintes:

- Terminaram o 9º Ano – 15 elementos
- Terminaram o Secundário – 10 elementos
- Estavam em Processo de Finalização do Secundário – 7 elementos.

## 10.3 SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

O ano de 2012 marca também o 2º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade no Gabinete de Formação.

A aplicabilidade do “Regulamento Interno Para Acesso a Ações de Formação”, aprovado em Reunião de Câmara de 03 de março de 2011 é uma realidade, e os procedimentos foram paulatinamente entrando

no quotidiano dos formandos. 95% dos formandos responderam aos inquéritos pelo que se pode considerar um enorme sucesso face aos 30% apurados no ano de 2011. A inexistência de reclamações, fruto da divulgação antecipada dos critérios de seleção, permitem comunicar uma maior transparência a todo o processo formativo. Esta mudança de paradigma criou um conjunto de rotinas que visam a informação constante e consistente desde o início do pedido de formação até ao desfecho com a respetiva avaliação.

Com a maior difusão deste processo esperamos induzir um espírito de mudança nas capacidades, atitudes e comportamentos dos trabalhadores, contribuindo para que a formação seja reconhecida como um instrumento de gestão através do qual cada trabalhador adquire novas competências, cria nele vontade de valorização profissional, despoletando novas atitudes e comportamentos relevantes na persecução dos objetivos da Autarquia.

Para finalizar, salientamos o facto de, após a Auditoria Externa da APCER, a Formação e os seus Instrumentos de Monitorização terem sido considerados Pontos Fortes do Sistema de Gestão da Qualidade. Estes bons exemplos foram já seguidos por outras Divisões e Serviços através da difusão destas ferramentas elaboradas por este Serviço em colaboração com os responsáveis pelo SGQ Autárquico.

## 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o ano 2011 que os recursos humanos da Administração Pública têm sido alvo de ajustamentos negativos, começando pelas reduções e proibição de valorizações remuneratórias, alargando para a redução do acréscimo a pagar por trabalho extraordinário, suspensão do pagamento dos subsídios de férias e Natal e para a redução de cargos dirigentes e do número de trabalhadores.

Importa registar que todas estas contingências, aliadas a uma gestão mais rigorosa dos recursos disponíveis, resultam no decréscimo do número de efetivos e, conseqüentemente, na diminuição dos seus encargos.

A área de recursos humanos, em cada uma das suas especialidades e com poucos recursos, tem procurado incrementar o potencial humano através de ações de sensibilização, formação e profissionalização, melhorando as condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores e mitigando as situações de risco.

## 12. ANEXOS

**Anexo 1**  
Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género

Modalidade	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Comissão de serviço	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	1	0	0	0	0	0	0	1
	T	1	0	0	0	0	0	0	1
Contrato por tempo indeterminado	M	15	32	46	189	13	6	8	309
	F	13	85	86	37	4	9	8	234
	T	28	117	132	226	17	15	8	543
Contrato por tempo resolutivo incerto	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	3	0	0	0	0	0	3
	T	0	3	0	0	0	0	0	3
Outras	M	0	0	1	3	0	0	0	4
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	1	3	0	0	0	5
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>192</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>313</b>
	<b>F</b>	<b>14</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>239</b>
	<b>T</b>	<b>29</b>	<b>121</b>	<b>133</b>	<b>229</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>552</b>

**Anexo 2**  
Contagem de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
até 5 anos	M	1	4	6	3	0	0	0	14
	F	0	26	7	3	0	0	0	36
	T	1	30	13	6	0	0	0	50
5 a 9	M	2	5	5	16	1	0	0	29
	F	2	10	4	4	0	5	0	25
	T	4	15	9	20	1	5	0	54
10 a 14	M	5	11	16	47	1	2	0	82
	F	3	32	35	9	0	4	0	83
	T	8	43	51	56	1	6	0	165
15 a 19	M	1	6	4	28	3	3	2	47
	F	2	8	13	13	0	0	0	36
	T	3	14	17	41	3	3	2	83
20 a 24	M	1	1	5	34	1	0	1	43
	F	4	4	7	6	0	0	0	21
	T	5	5	12	40	1	0	1	64
25 a 29	M	2	4	7	41	7	0	2	63
	F	2	5	12	1	3	0	0	23
	T	4	9	19	42	10	0	2	86
30 a 35	M	2	0	2	18	0	1	2	25
	F	0	3	4	1	1	0	0	9
	T	2	3	6	19	1	1	2	34
36 a 39	M	1	1	1	5	0	0	1	9
	F	1	1	3	0	0	0	0	5
	T	2	2	4	5	0	0	1	14
40 ou mais	M	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	2	0	0	0	0	2
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>192</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>313</b>
	<b>F</b>	<b>14</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>239</b>
	<b>T</b>	<b>29</b>	<b>121</b>	<b>133</b>	<b>229</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>552</b>

**Anexo 3**  
Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo escalão etário e género

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
25-29	M	0	0	2	0	0	0	0	2
	F	0	4	1	1	0	0	0	6
	T	0	4	3	1	0	0	0	8
30-34	M	0	3	5	8	1	1	0	18
	F	2	20	11	1	0	7	0	41
	T	2	23	16	9	1	8	0	59
35-39	M	5	6	10	11	0	3	0	35
	F	2	31	20	5	0	2	0	60
	T	7	37	30	16	0	5	0	95
40-44	M	3	8	9	30	2	0	0	52
	F	3	16	14	9	0	0	0	42
	T	6	24	23	39	2	0	0	94
45-49	M	0	4	8	43	2	1	0	58
	F	3	5	17	3	2	0	0	30
	T	3	9	25	46	4	1	0	88
50-54	M	2	6	5	62	4	0	4	83
	F	3	8	17	7	1	0	0	36
	T	5	14	22	69	5	0	4	119
55-59	M	5	1	6	25	3	1	2	43
	F	1	5	6	6	1	0	0	19
	T	6	6	12	31	4	1	2	62
60-64	M	0	3	2	10	1	0	2	18
	F	0	0	0	4	0	0	0	4
	T	0	3	2	14	1	0	2	22
65-69	M	0	1	0	3	0	0	0	4
	F	0	0	0	1	0	0	0	1
	T	0	1	0	4	0	0	0	5
<b>Total</b>	M	15	32	47	192	13	6	8	313
	F	14	89	86	37	4	9	0	239
	T	29	121	133	229	17	15	8	552

**Anexo 4**  
Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
menos de 4 anos de escolaridade	M	0	0	0	4	0	0	0	4
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	4	0	0	0	4
4 anos de escolaridade	M	0	0	0	84	0	0	2	86
	F	0	0	1	10	0	0	0	11
	T	0	0	1	94	0	0	2	97
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	58	0	0	0	58
	F	0	0	0	9	0	0	0	9
	T	0	0	0	67	0	0	0	67
9 anos de escolaridade	M	0	0	4	31	0	3	4	42
	F	1	0	11	11	0	0	0	23
	T	1	0	15	42	0	3	4	65
11 anos de escolaridade	M	0	0	8	2	3	0	1	14
	F	0	1	12	0	1	0	0	14
	T	0	1	20	2	4	0	1	28
12 anos de escolaridade	M	0	0	25	12	7	3	1	48
	F	0	0	40	6	2	6	0	54
	T	0	0	65	18	9	9	1	102
Bacharelato	M	0	3	1	0	0	0	0	4
	F	0	6	1	0	1	0	0	8
	T	0	9	2	0	1	0	0	12
Licenciatura	M	15	26	9	1	3	0	0	54
	F	12	78	21	1	0	3	0	115
	T	27	104	30	2	3	3	0	169
Mestrado	M	0	3	0	0	0	0	0	3
	F	1	4	0	0	0	0	0	5
	T	1	7	0	0	0	0	0	8
<b>Total</b>	M	15	32	47	192	13	6	8	313
	F	14	89	86	37	4	9	0	239
	T	29	121	133	229	17	15	8	552

**Anexo 5**  
Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e género

Modo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M	0	0	1	3	0	0	0	4
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	1	3	0	0	0	5
Regresso de licença	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	1	0	0	0	1
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	M	0	0	1	3	0	0	0	4
	F	0	2	0	1	0	0	0	3
	T	0	2	1	4	0	0	0	7

**Anexo 6**  
Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Aposentados	M	0	0	0	6	0	0	0	6
	F	0	0	1	1	0	0	0	2
	T	0	0	1	7	0	0	0	8
Cessaçã o da comissão de serviço	M	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	1	0	0	0	0	0	0	1
Outros	M	0	2	0	3	0	0	0	5
	F	1	3	4	4	1	0	0	13
	T	1	5	4	7	1	0	0	18
Falecido	M	0	1	0	2	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	2	0	0	0	3
Total	M	1	3	0	11	0	0	0	15
	F	1	4	5	5	1	0	0	16
	T	2	7	5	16	1	0	0	31

**Anexo 7**  
Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
30-34	M	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
35-39	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	1	1	0	0	0	0	2
	T	0	1	1	1	0	0	0	3
40-44	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	1	0	1	0	0	0	2
	T	0	1	0	2	0	0	0	3
50-54	M	0	1	0	2	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	2	0	0	0	3
55-59	M	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
60-64	M	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	M	0	2	2	4	0	0	0	8
	F	0	2	1	1	0	0	0	4
	T	0	4	3	5	0	0	0	12

**Anexo 8**  
Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo e género

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Consolidação da mobilidade na categoria	M	0	1	1	9	0	0	0	11
	F	0	2	0	0	0	0	0	2
	T	0	3	1	9	0	0	0	13
<b>Total</b>	M	0	1	1	9	0	0	0	11
	F	0	3	0	0	0	0	0	3
	T	0	4	1	9	0	0	0	14

**Anexo 9**  
Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o tipo de horário praticado e género

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Rígido	M		2	4	20			11	37
	F		1	10	9				20
	T	0	3	14	29	0	0	11	57
Flexível	M		27	29	21	11		9	97
	F		77	51	11	3			142
	T	0	104	80	32	14	0	9	239
Jornada contínua	M		1		114			1	116
	F		2	1	12				15
	T	0	3	1	126	0	0	1	131
Turnos	M			1	21		6		28
	F				4		9		13
	T	0	0	1	25	0	15	0	41
Trabalhador estudante	M			2		1			3
	F		2	2					4
	T	0	2	4	0	1	0	0	7
Isenção	M	15	3	4					22
	F	14	3	19					36
	T	29	6	23	0	0	0	0	58
Tempo parcial	M			1		1			2
	F								0
	T	0	0	1	0	1	0	0	2
Desfasado	M			4	1				5
	F		5	5	2				12
	T	0	5	9	3	0	0	0	17
<b>Total</b>	M	15	33	45	177	13	6	21	305
	F	14	90	88	38	3	9	0	230
	T	29	123	133	215	16	15	21	552

**Anexo 10**  
Contagem do número de horas de trabalho extraordinário realizado por cargo/carreira, segundo tipo e género

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M	0,00	0,00	94,00	1.884,50	317,00	139,50	167,00	2.602,00
	F	0,00	71,50	37,00	339,00	0,00	100,00	0,00	547,50
	T	0,00	71,50	131,00	2.223,50	317,00	239,50	167,00	3.149,50
Em dias de descanso e feriados	M	48,00	52,00	525,00	8.809,00	0,00	284,50	216,50	9.935,00
	F	0,00	549,00	278,00	1.243,50	0,00	345,00	0,00	2.415,50
	T	48,00	601,00	803,00	10.052,50	0,00	629,50	216,50	12.350,50
<b>Total</b>	M	48,00	52,00	619,00	10.693,50	317,00	424,00	383,50	12.537,00
	F	0,00	620,50	315,00	1.582,50	0,00	445,00	0,00	2.963,00
	T	48,00	672,50	934,00	12.276,00	317,00	869,00	383,50	15.500,00

## Anexo 11

Contagem dos dias de ausência por cargo/carreira, segundo motivo e género

Motivo da ausência	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Casamento	M	15,0	0,0	14,0	15,0	0,0	0,0	0,0	44,0
	F	0,0	45,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	45,0
	T	15,0	45,0	14,0	15,0	0,0	0,0	0,0	89,0
Parentalidade	M	0,0	24,0	25,0	162,0	31,0	2,0	0,0	244,0
	F	16,0	909,0	419,0	59,0	0,0	209,0	0,0	1.612,0
	T	16,0	933,0	444,0	221,0	31,0	211,0	0,0	1.856,0
Falecimento de familiar	M	0,0	13,0	12,0	82,0	0,0	1,0	0,0	108,0
	F	5,0	32,0	17,0	8,0	4,0	13,0	0,0	79,0
	T	5,0	45,0	29,0	90,0	4,0	14,0	0,0	187,0
Doença	M	223,0	192,0	205,0	3.255,0	50,0	6,0	182,0	4.113,0
	F	48,0	614,0	505,0	1.221,0	0,0	14,0	0,0	2.402,0
	T	271,0	806,0	710,0	4.476,0	50,0	20,0	182,0	6.515,0
Assistência a familiares	M	3,0	0,0	0,0	28,0	6,0	0,0	0,0	37,0
	F	10,0	16,0	61,0	27,0	0,0	0,0	0,0	114,0
	T	13,0	16,0	61,0	55,0	6,0	0,0	0,0	151,0
Trabalhador-estudante	M	0,0	2,0	88,0	3,0	24,0	0,0	1,0	118,0
	F	0,0	17,0	49,0	0,0	0,0	13,0	0,0	79,0
	T	0,0	19,0	137,0	3,0	24,0	13,0	1,0	197,0
Por conta do período de férias	M	14,0	75,0	136,0	296,0	32,5	3,0	18,0	574,5
	F	21,0	203,0	205,0	72,0	15,5	8,0	0,0	524,5
	T	35,0	278,0	341,0	368,0	48,0	11,0	18,0	1.099,0
Com perda de vencimento	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Greve	M	0,0	4,0	16,0	96,0	4,0	2,0	7,0	129,0
	F	3,0	12,0	9,0	13,0	1,0	5,0	0,0	43,0
	T	3,0	16,0	25,0	109,0	5,0	7,0	7,0	172,0
Injustificadas	M	0,0	1,0	13,5	11,0	0,0	1,0	0,0	26,5
	F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	1,0	13,5	11,0	0,0	1,0	0,0	26,5
Outras	M	134,0	64,0	75,0	805,0	8,0	46,0	30,0	1.162,0
	F	117,0	289,0	183,0	149,0	7,0	37,0	0,0	782,0
	T	251,0	353,0	258,0	954,0	15,0	83,0	30,0	1.944,0
Acidente em serviço	M	0,0	0,0	0,0	1.183,0	0,0	0,0	0,0	1.183,0
	F	0,0	0,0	3,0	32,0	0,0	0,0	0,0	35,0
	T	0,0	0,0	3,0	1.215,0	0,0	0,0	0,0	1.218,0
Cumprimento de pena disciplinar	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	M	389,0	375,0	584,5	5.936,0	155,5	61,0	238,0	7.739,0
	F	220,0	2.137,0	1.451,0	1.581,0	27,5	299,0	0,0	5.715,5
	T	609,0	2.512,0	2.035,5	7.517,0	183,0	360,0	238,0	13.454,5

## Anexo 12

Total de acidentes em serviço registados durante o ano e número de dias perdidos com baixa

	Sexo	Acidentes ocorridos no local de trabalho					Acidentes ocorridos "in itinere"			
		Sem baixa	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total
Número total de acidentes	M	4	1	8	6	19	0	1	1	2
	F	0	1	1	0	2	0	0	0	0
	T	4	2	9	6	21	0	1	1	2
Número de acidentes com baixa	M		1	8	6	15	0	1	1	2
	F		1	1	0	2	0	0	0	0
	T		2	9	6	17	0	1	1	2
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M		1	78	644	723	0	0	0	0
	F		3	29	0	32	0	0	0	0
	T		4	107	644	755	0	0	0	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M		0	0	0	0	0	0	128	0
	F		0	0	0	0	0	0	0	0
	T		0	0	0	0	0	0	128	0