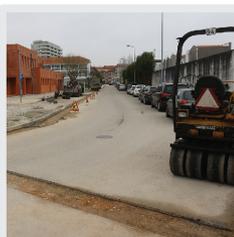


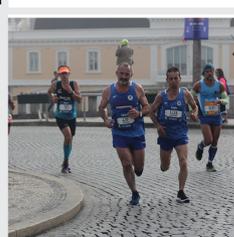
AVEIRO

CÂMARA MUNICIPAL

2019 Balanço Social



CIDADE DOS CANAIS



TERRA COM HORIZONTE



ÍNDICE:

INTRODUÇÃO	5
1. RECURSOS HUMANOS	7
1.1 Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	7
1.2 Efetivos segundo cargo carreira	7
1.3 Efetivos segundo género e escalão etário	7
1.4 Efetivos por antiguidade	8
1.5 Trabalhadores portadores de deficiência	8
1.6 Estrutura habilitacional	8
1.7 Admissões	8
1.8 Saídas	8
1.9 Mudanças de situação	9
1.10 Modalidade de horário	9
1.11 Trabalho suplementar	9
1.12 Ausências	10
1.13 Horas não trabalhadas por atividade sindical e greve	10
2. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL	10
2.1 Encargos com pessoal	10
2.2 Encargos com a ADSE	11
3. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	12
4. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES	12
5. DISCIPLINA	12
6. MEDIDAS DE PROMOÇÃO E INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	12
6.1 Estágios curriculares	12
7. CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS	12
8. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	13
8.1 Equipamentos de trabalho	14
8.2 melhoria de condições de higienização pessoal	14
8.3 Equipamentos de proteção individual (EPI'S)	14
8.4 Sistemas automáticos de deteção de incêndio e Monóxido de Carbono	14
8.5 Sistemas de alarme e deteção contra intrusão e roubo	14
8.6 sistema de climatização e aquecimento de águas sanitárias	15
8.7 redes de gás	15
8.8 Manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios	15
8.9 Manutenção e reparação de elevadores	16
8.10 Acidentes e Incidentes de trabalho	16
8.11 Índices de sinistralidade laboral	20

8.12	Formação Seminários	21
8.13	Primeiros socorros.....	22
8.14	Saúde Ocupacional	22
9.	FORMAÇÃO	23
9.1	Formação e Qualificação de Recursos Humanos.....	23
9.2	Formação Profissional	24
9.3	Processo RVCC.....	28
9.4	Sistema de Gestão da Qualidade.....	28
10.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
11.	ANEXOS	31

INTRODUÇÃO

A implementação do Balanço Social na Administração Pública surgiu com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro, 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 de gestão dos recursos humanos existentes, permitindo, assim, um planeamento assente numa melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

Município de Aveiro, 25 de março de 2020

1. RECURSOS HUMANOS

1.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2019, a Câmara Municipal de Aveiro contava com **571** trabalhadores em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições e atividades, nas modalidades de vínculo descritas na tabela infra.



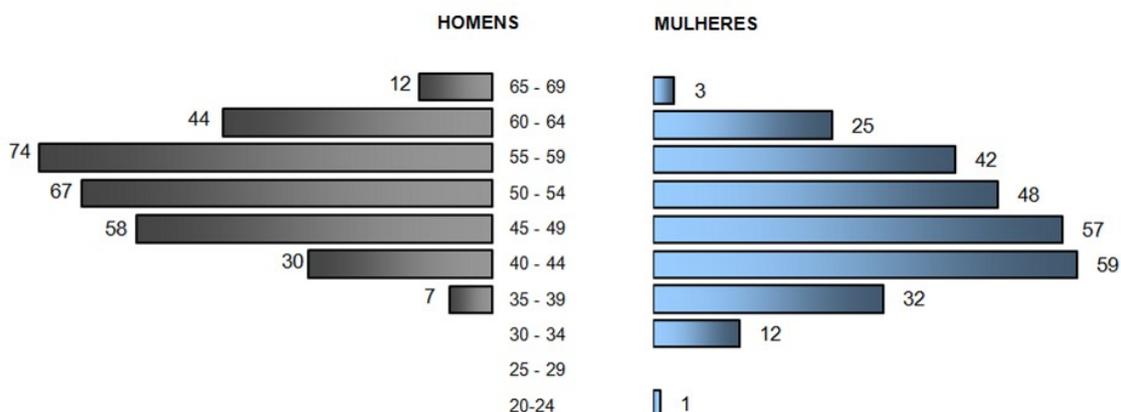
1.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO | CARREIRA

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

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	5	10	15	2,63
Técnico Superior	41	107	148	25,92
Assistente Técnico	51	93	144	25,22
Assistente Operacional	171	57	228	39,93
Informática	12	5	17	2,98
Polícia Municipal	5	7	12	2,10
Outros Grupos	7	0	7	1,23
TOTAL	292	279	571	100,00

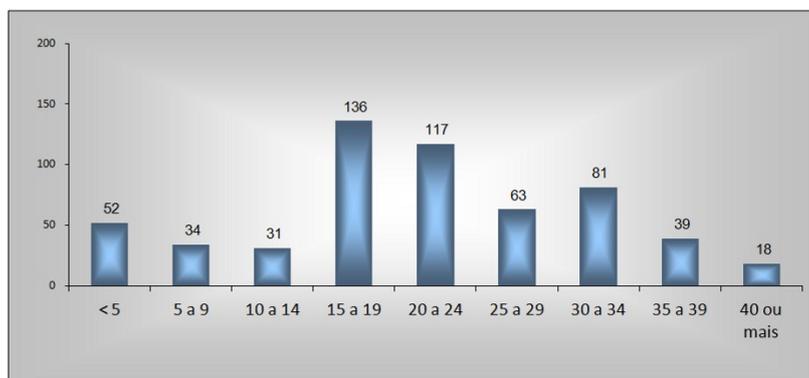
1.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

No efetivo da CMA, **51,14%** dos trabalhadores são homens e **48,86%** são mulheres, distribuídos pelos escalões exemplificados no gráfico seguinte:



1.4 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

No gráfico lateral pode verificar-se o número de Trabalhadores por antiguidade de funções.

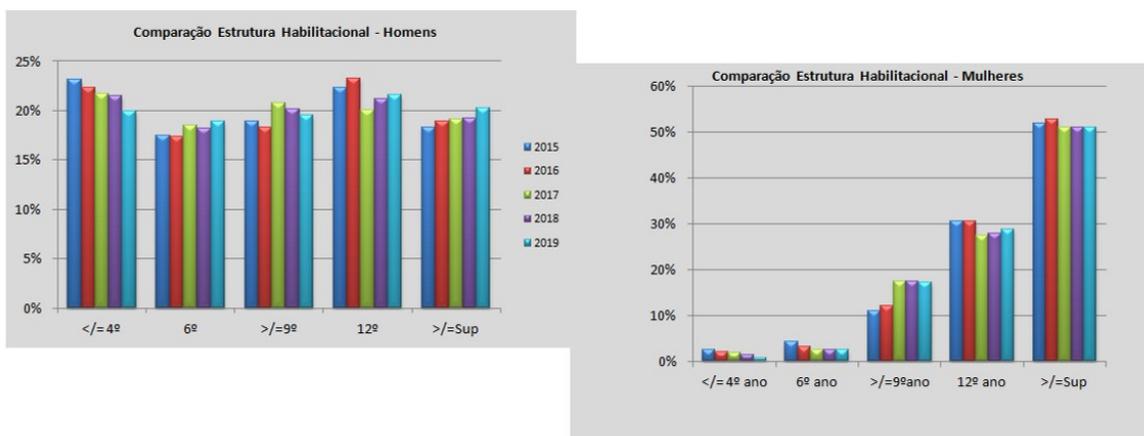


1.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 21, sendo 14 homens e 7 mulheres, representando cerca de 3,7% do efetivo.

1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Da comparação da estrutura habilitacional entre géneros, verifica-se que 35% do efetivo da CMA é detentor de curso superior.



1.7 ADMISSÕES

No decorrer do ano 2019 registaram-se as seguintes entradas de trabalhadores:

Motivo	2019
Procedimento concursal	7
Regresso de licença sem remuneração	1
Regresso de mobilidade noutra entidade	1
TOTAL	9

1.8 SAÍDAS

No decorrer do ano 2019 registaram-se as seguintes saídas de trabalhadores:

Motivo	2019
Aposentação	16
Procedimento concursal	2
Comissão de serviço noutra entidade	1
Licença sem remuneração	3
TOTAL	22

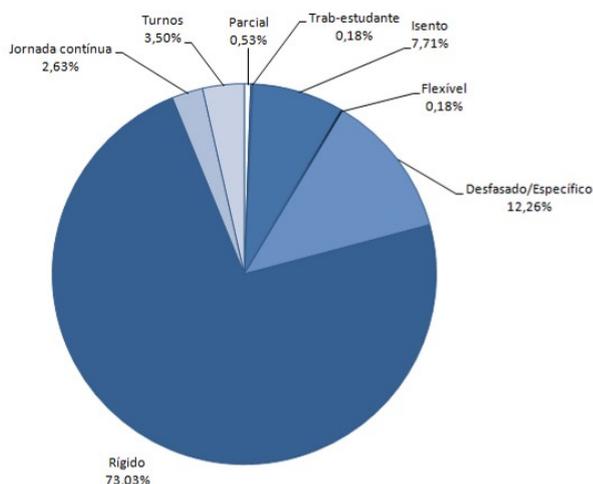
1.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

No decorrer do ano registaram-se as alterações à situação de trabalhadores constantes na seguinte tabela.

Motivo	2019
Mobilidades intercarreiras ou categorias	19
TOTAL	19

1.10 MODALIDADE DE HORÁRIO

O horário rígido foi o mais praticado pelos trabalhadores da CMA.



1.11 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2019 foram processadas 26.233 horas de trabalho suplementar, verificando-se um acréscimo de **34,39%** face ao ano anterior, no qual foram processadas 19.519 horas.

O encargo com este tipo de trabalho foi de 255.998,39€, verificando-se um acréscimo de cerca de **40,72%** relativamente ao ano anterior que foi de 181.924,16€.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		752,50	799,50	2.667,51	161,00	631,00		5.011,51
	F		2.669,50	1.594,50	268,00	146,00	356,00	9,00	5.043,00
	T	0,00	3.422,00	2.394,00	2.935,51	307,00	987,00	9,00	10.054,51
Em dias de descanso e feriados	M		797,50	1.933,00	6.219,80	108,00	517,00	37,00	9.612,30
	F		3.344,50	2.281,00	553,50	64,50	323,50		6.567,00
	T	0,00	4.142,00	4.214,00	6.773,30	172,50	840,50	37,00	16.179,30
Total	M		2.732,50	2.732,50	8.887,31	269,00	1.148,00	37,00	14.623,81
	F		3.875,50	3.875,50	821,50	210,50	679,50		11.610,00
	T	0,00	7.564,00	6.608,00	9.708,81	479,50	1.827,50	46,00	26.233,81

1.12 AUSÊNCIAS

Durante o ano de 2019 foram contabilizados 15.135 dias de ausência ao trabalho. As ausências com maior significado foram por motivo de doença seguidas das ausências no âmbito da parentalidade.

1.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

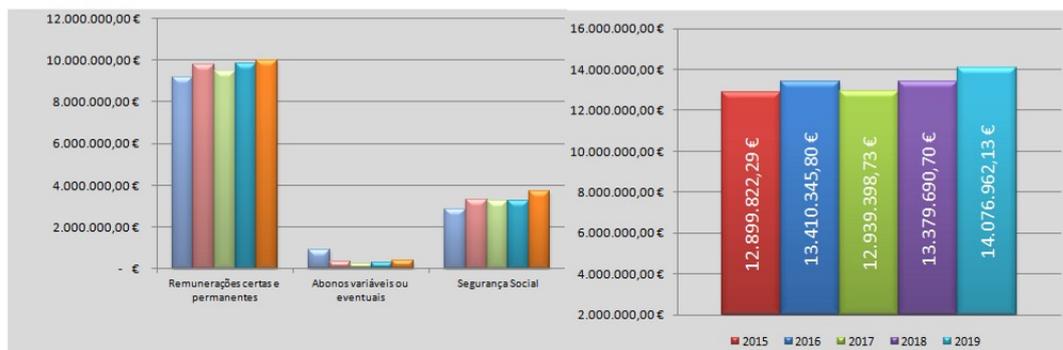
Durante o ano de 2019, registaram-se 2.387 horas não trabalhadas por atividade sindical, e 714 horas por motivo de greve.

2. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL**2.1 ENCARGOS COM PESSOAL**

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2019 ascendeu a 14.076.962,13€, mais **5,21%** relativamente ao ano anterior 13.379.690,70€. No quadro seguinte, podem verificar-se os valores por tipologia de encargo:

Encargos	Valor
Remunerações certas e permanentes	9.992.712,29 €
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárqu	365.363,15 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	7.267.699,45 €
Recrutamento para novos postos de trabalho	20.649,83 €
Pessoal contratado	6.007,40 €
Pessoal a aguardar aposentação	14.795,86 €
Pessoal em qualquer outra situação	62,92 €
Representação	83.946,79 €
Subsidio de refeição	614.043,85 €
Subsidio de férias e Natal	1.356.644,93 €
Remuneração por doença	263.498,11 €
Abonos variáveis ou eventuais	385.185,77 €
Trabalho suplementar	255.998,39 €
Ajudas de custo	13.837,33 €
Abono para falhas	21.810,44 €
Outros suplementos e prémios	46.596,27 €
Subsídio de turno	46.943,34 €
Segurança Social	3.699.064,07 €
Encargos com Saúde	1.165.803,07 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	25.257,55 €
Outras prestações familiares	27.249,72 €
Contribuições para a Segurança Social	2.294.417,34 €
Seguros	148.548,48 €
Acidente de trabalho	2.224,10 €
Pensões	5.892,74 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	29.671,07 €
Total Geral	14.076.962,13 €
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	600,00 €

Evolução das despesas de pessoal nos últimos 5 anos:



2.2 ENCARGOS COM A ADSE

A ADSE tem como principal objetivo, a proteção 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 5.º do DL n.º 118/83, de 25/02, republicado no DL n.º 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. No quadro seguinte explicita-se por tipo de despesa os encargos suportados pela Câmara com os beneficiários da ADSE.

Designação	Valor
Estomatologia	19.305,26 €
Análises	290,84 €
Imagiologia	1.251,96 €
Medicina Física e Reabilitação	7.901,32 €
Transportes	9.088,00 €
Intervenção Cirúrgica	189,50 €
Prótese Dentária	16.296,80 €
Enfermagem	21,12 €
Meios de Correção	29.189,41 €
Medicina	10.749,93 €
Diversos	2.345,73 €
Tratamento Termal	287,31 €
Receitas Orçamentais emitidas ADSE	854.838,92 €
Serviço Nacional de Saúde	215.325,72 €
TOTAL	1.167.081,82 €

3. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

De acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, aplicada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4/9, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, o SIADAP 3 tem um ciclo de avaliação bienal, sendo a avaliação do desempenho dos trabalhadores efetuada de dois em dois anos. O processo de avaliação dos trabalhadores relativamente ao desempenho no biénio 2017/2018 teve o seu início no ano 2019, não tendo ficado concluído no decorrer do ano.

4. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2019, foram apresentados 8 novos pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, 6 foram requeridos por Assistentes Operacionais e 2 por Assistentes Técnicos.

5. DISCIPLINA

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	2
Processos transitados para o ano seguinte	1
Processos decididos	
Multa	1

6. MEDIDAS DE PROMOÇÃO E INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

6.1 ESTÁGIOS CURRICULARES

Dos pedidos apresentados no âmbito dos planos de estudo de mestrados, licenciaturas e cursos tecnológicos e com o propósito de inserir os jovens na vida ativa, a CMA promoveu o acolhimento de 11 estágios de índole curricular nas áreas do Teatro e Artes Performativas, Turismo, Gestão Aplicada ao Desenvolvimento de Produtos Turísticos, Proteção Civil e Socorrismo, Gestão Pública e Autárquica, Teatro – Ramo Produção, Nutricionismo, Tecnologias de Informação Geográfica, Serviço Social, Higiene e Segurança e Artes Plásticas. Estes estágios não representaram custos diretos para a Município.

7. CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

Durante o ano de 2019 foram dadas respostas a 82 candidaturas espontâneas, sendo: 12 pedidos de informação relativos as contratação de Policias Municipais, 59 pedidos de colocação, e 11 pedidos de estágios curriculares e profissionais.

8. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

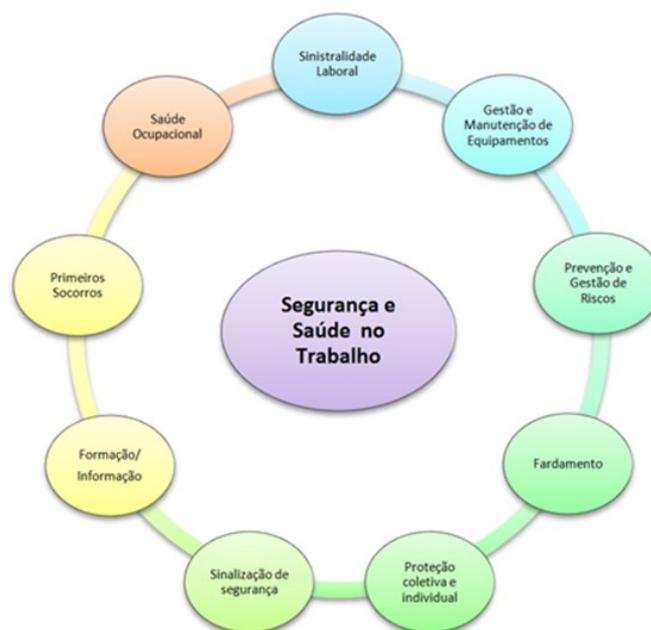
A segurança no trabalho pode ser, na prática, entendida como o conjunto de métodos que visam controlar os riscos associados ao local de trabalho e ao processo produtivo, quer ao nível dos equipamentos e matérias-primas, quer ao nível dos equipamentos e matérias-primas, quer ao nível do ambiente de trabalho, etc. o objetivo primordial é a prevenção de acidentes de trabalho.

A proteção dos trabalhadores contra doenças e lesões relacionadas ao trabalho deve fazer parte do quotidiano das organizações.

Nos dias de hoje, o progresso tecnológico e as intensas pressões para dar resposta às necessidades conduzem a mudanças rápidas nas condições, nos processos e na organização do trabalho.

Neste sentido, as organizações devem ser capazes de enfrentar continuamente os desafios da segurança e saúde no trabalho e transformar respostas efetivas em partes permanentes de estratégias de gestão. Ciente da importância que tal representa para a organização, a subunidade Saúde e Segurança no Trabalho levou a cabo, ao longo do transato ano de 2019, um conjunto de iniciativas nas suas diferentes áreas de atuação, visando a melhoria contínua e a procura de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Importa, ainda, referir que a equipa afeta à subunidade, para além da componente saúde e segurança no trabalho, levou a cabo imensas atividades na área da manutenção e reparação de equipamentos utilizando apenas os seus recursos internos, conseguindo, desta forma, resolver um conjunto vasto de anomalias sem recurso a prestadores de serviços.



8.1 EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Em 2019 foram adquiridos distintos equipamentos de trabalho, entre outros, escadotes, com o objetivo de dotar as equipas de operacionais de meios capazes de garantir a realização de diversas profissionais em condições de segurança.

Foram, ainda, adquiridas cadeiras operativas, destinadas a trabalhadores da área administrativa e atendimento ao público, portadores de patologias osteoarticulares, com características específicas em face capazes de ir ao encontro das necessidades ergonómicas dos postos de trabalho ocupados pelos mesmos.

8.2 MELHORIA DE CONDIÇÕES DE HIGIENIZAÇÃO PESSOAL

Ao nível dos balneários da DSUGE, foi realizada uma intervenção com o intuito de criar melhores condições para que os trabalhadores possam, no final da jornada de trabalho, realizar a sua higiene pessoal. Neste âmbito, foram criadas novas cabines de duche individualizadas dotadas de água quente.

8.3 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)

No transato ano de 2019 foram consumadas diversas aquisições de fardamento e equipamentos de proteção individual, quer ao abrigo dos fornecimentos contínuos em vigor quer através de procedimentos de contratação simplificados.

8.4 SISTEMAS AUTOMÁTICOS DE DETEÇÃO DE INCÊNDIO E MONÓXIDO DE CARBONO

Em 2019, foram verificadas as condições de operacionalidade dos seguintes meios instalados nos edifícios municipais ou sob gestão municipal:

- sistemas automáticos de deteção de incêndios;
- sistemas automáticos de deteção de gás incluindo os de Monóxido de Carbono;
- sistemas de desenfumagem;
- sistemas automáticos de extinção de incêndio;
- Redes armadas de incêndios.

Em face do apurado, foram promovidas diversas intervenções com vista a repor a total operacionalidade dos meios.

8.5 SISTEMAS DE ALARME E DETEÇÃO CONTRA INTRUSÃO E ROUBO

Em 2019, foram verificadas as condições de operacionalidade dos diversos sistemas de alarme contra intrusão e roubo instalados nos edifícios municipais ou sob gestão municipal, tendo-se, nesse seguimento, realizado várias intervenções com o objetivo de reabilitar sistemas inativos ou de repor a operacionalidade de sistemas.

A este nível, destaque-se a intervenção realizada no âmbito do edifício da DSUGE que compreendeu a modernização total dos sistemas contra roubo e intrusão e CCTV.

8.6 SISTEMA DE CLIMATIZAÇÃO E AQUECIMENTO DE ÁGUAS SANITÁRIAS

A subunidade Saúde e Segurança no Trabalho, em face da reestruturação orgânica operada em 2018, viu incrementada, de forma significativa, a sua responsabilidade a este nível em virtude de ter transitado para a sua esfera a manutenção de equipamentos instalados em diversos edifícios de gestão camarária como os estabelecimentos de ensino pré-escolar e do 1º ciclo, no estádio municipal, no CarSurf, entre outros.

Para além de promover um conjunto de ações de manutenção de cariz preventiva, foram levadas a cabo várias ações de reparação visando eliminar anomalias nos mais distintos equipamentos instalados nos edifícios sob gestão municipal com ênfase nos estabelecimentos escolares.

Foi, ainda, iniciado o procedimento visando a instalação de sistemas de climatização em vários espaços de trabalho do Museu da Cidade e da Divisão de Gestão Urbanística, assim como a reestruturação do sistema de climatização da sala de trabalho da Divisão de Ação Social e Saúde.

8.7 REDES DE GÁS

No que diz respeito a redes de gás, a subunidade Saúde e Segurança no Trabalho, no cumprimento da legislação em vigor, promoveu a realização de vistorias às diversas redes de gás instaladas em edifícios municipais incluindo edifícios escolares.

Por forma a dar resposta a situações irregulares, promoveu um conjunto de reparações em vários edifícios com vista a eliminar as não conformidades. Em alguns casos por questões de segurança, as redes e equipamentos a gás foram desativados e substituídos por equipamentos elétricos dotados de meios promotores da eficiência energética.

8.8 MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIOS EM EDIFÍCIOS

Ao abrigo do contrato de manutenção/revisão de meios de alarme, deteção e combate a incêndios estabelecido com a empresa Metaveiro, S.A, foram realizadas as manutenções periódicas dos meios de combate a incêndios, nomeadamente extintores, carretéis, redes armadas de incêndios, grupos de bombagem, redes de extinção de incêndios apostos em edifícios municipais ou sob gestão autárquica. Pretendeu-se com estas ações dar cumprimento à legislação em vigor em matéria de segurança contra incêndios em edifícios e garantir a operacionalidade dos meios existentes.

Quanto a aquisição de novos meios de combate a incêndios, foram promovidos 2 processos de compra com o intuito de, por um lado colmatar carências detetadas no âmbito das atividades supra referidas e, por outro, de substituir equipamentos não conformes ou em fim de vida útil. Estes foram, à posteriori, abatidos ao inventário municipal e encaminhados para operador de resíduos licenciado.

8.9 MANUTENÇÃO E REPARAÇÃO DE ELEVADORES

À semelhança do ocorrido com os equipamentos de climatização, na sequência da reestruturação orgânica operada, a subunidade Saúde e Segurança no Trabalho assumiu responsabilidades nesta matéria em 2018.

Em termos de manutenção periódica, foi celebrado um novo contrato com uma empresa de prestação de serviços de manutenção de elevadores com vista a, por um lado, dar cumprimento à legislação em vigor e, por outro lado, a promover intervenções sobre os equipamentos que garantam a sua operacionalidade e a segurança dos seus utilizadores.

Em matéria de reparações, foram encetadas um vasto conjunto de iniciativas desta índole por forma a resolver diversos problemas existentes nos vários equipamentos propriedade do Município.

8.10 ACIDENTES E INCIDENTES 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, conseqüentemente, 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, entre outras, as seguintes variáveis:

- O número total de acidentes e incidentes de trabalho;
- Os dias de ausência ao serviço;
- O número de acidentes de trabalho por sexo e faixa etária;
- Os acidentes de trabalho por unidade orgânica | subunidade orgânica;
- Os acidentes de trabalho em função do mês e dia de semana.

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 2019, registaram-se 49 ocorrências, concretamente, 48 acidentes de trabalho e 1 recaída de acidente de trabalho.

Das 48 situações de acidente de trabalho, 83,33 % ocorreram em contexto de trabalho e 16,67% no trajeto residência-trabalho ou vice-versa.

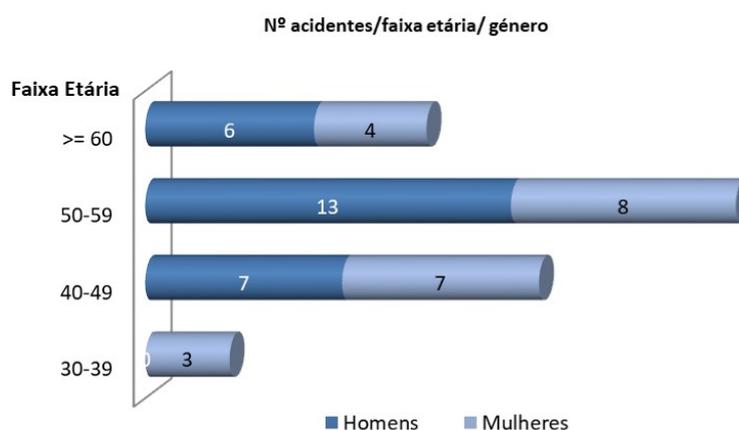
Seguidamente apresentam-se alguns dados relativos à sinistralidade laboral registada no ano 2019, assim como algumas conclusões retiradas da sua análise.

Acidentes no Itinerário	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência			Nº dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa	
Masculino	2	0	0	1	1	48
Feminino	6	3	0	2	1	157
Total	8	3	0	3	2	205

Acidentes no local de trabalho	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência			Nº dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa	
Masculino	24	11	3	8	2	148
Feminino	16	3	2	8	3	221
Total	40	14	5	16	5	369

Em contexto de trabalho, os trabalhadores do sexo masculino são os que mais sofreram acidentes com uma quota de 60,00%, situação à qual não é alheia o facto das tarefas operacionais de maior risco e onde se regista o maior índice de sinistralidade serem executadas por este tipo de trabalhadores. Já quanto a sinistros ocorridos no trajeto residência – local de trabalho ou vice-versa, 3/4 dos acidentes ocorreram com trabalhadores do sexo feminino.

Em termos etários, verifica-se uma maior incidência de acidentes em trabalhadores da faixa etária 50-59 anos, seguida da faixa etária 40-49 anos. Tal não é alheio ao facto da maior parte dos trabalhadores do Município de Aveiro se enquadrarem nestas duas faixas etárias.



Analisando-se, agora, o número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica da CMA, verifica-se, conforme se pode constatar pelos dados constantes na tabela seguinte, que 52,08% dos acidentes

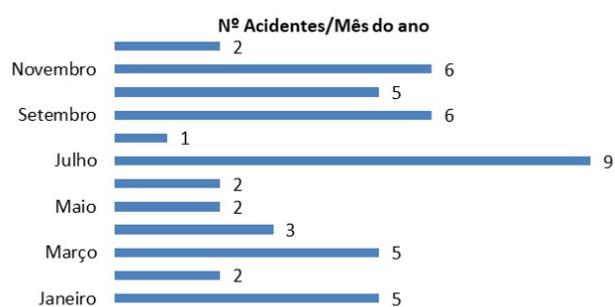
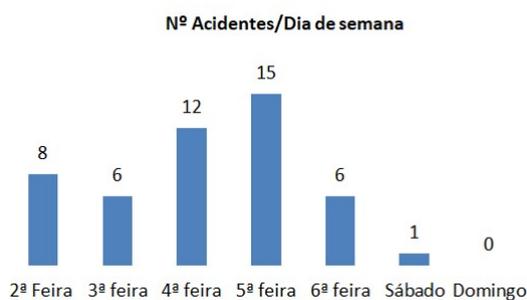
ocorreram com trabalhadores pertencentes à Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos. Tal deve-se ao facto da maioria das tarefas laborais de maior risco serem executadas por trabalhadores afetos a esta unidade orgânica.

Unidade Orgânica	Subunidade	N.º Acidentes (F)	N.º Acidentes (M)	% sinistros
DSUGE	VTS	0	0	52,08%
	GVM	1	0	
	JEV	0	3	
	MES	3	6	
	OAD	1	7	
	SST	0	1	
	VMO	0	3	
DAG	Arquivo	1	1	4,17%
DCP	Património	1	0	2,08%
DCT	Cultura, Mus., Património Cultural	1	1	4,17%
	Centro de Congressos	1	0	2,08%
	Teatro Aveirense	0	1	2,08%
	Biblioteca Municipal	1	0	2,08%
DED	Educação	4	0	8,33%
	Desporto	0	1	2,08%
DAPAEI	-	1	0	2,08%
DAEO	Ambiente	1	0	2,08%
GCRPMU	-	1	0	2,08%
DPMF	-	2	1	6,25%
GTI	-	0	1	2,08%
DDEE	Mercados e Feiras	0	1	2,08%
DGU	-	1	0	2,08%
DASS	CPCJ	1	0	2,08%
Totais		21	27	100,00%
		48		

O conhecimento temporal do sinistro laboral poderá constituir, igualmente, um dado relevante para o conhecimento das suas causas. Daí que o registo de acidentes de trabalho contemple a data da ocorrência do sinistro.

Procedeu-se à análise da sinistralidade laboral em função do mês e dia de semana. Nos gráficos seguintes, pode-se visualizar a distribuição dos acidentes por mês do ano e por dia de semana.

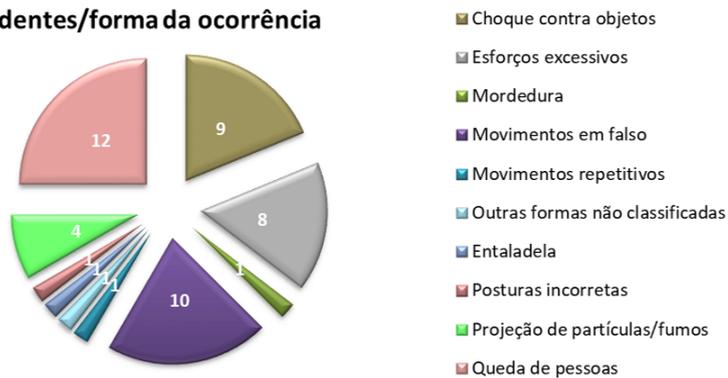
À semelhança de 2018, verifica-se que o mês de julho é o que apresenta maior número de sinistros, seguido dos meses de setembro e novembro.



Quanto ao número de acidentes ocorrido por dia de semana, verifica-se que a 5ª feira foi o dia de maior incidência de acidentes seguido de 4ª feira. Realce-se a existência de acidentes ao sábado o que não é alheio o facto de existirem trabalhadores que executam trabalho neste dia de semana.

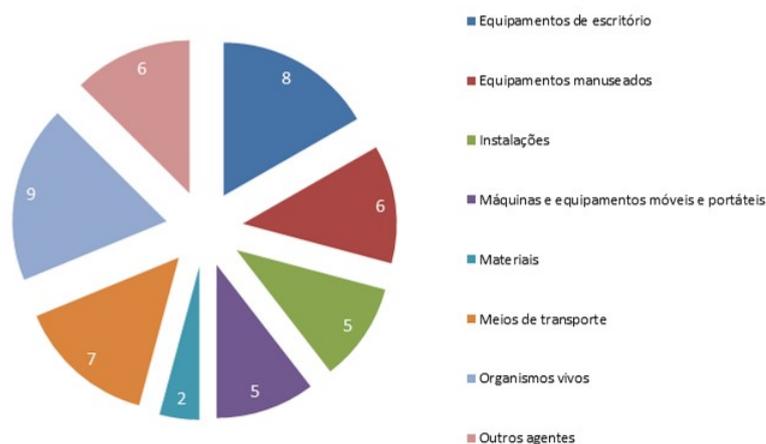
Relativamente à forma do acidente, existe alguma dispersão como podemos visualizar pelo gráfico seguinte. No entanto, existem algumas formas que se destacam pela sua incidência, concretamente, “Movimentos em falso” e “Posturas incorretas”.

Nº acidentes/forma da ocorrência



Recorde-se que o Serviço de Saúde e Segurança no Trabalho tem vindo a propor, desde há alguns anos a esta parte, a necessidade de se promover uma ação de formação em matéria de riscos ergonómicos.

Quanto ao principal agente material envolvido, como se pode verificar pelo gráfico infra, existe uma multiplicidade de agentes que estão presentes no quotidiano das equipas de trabalho e que podem, em determinadas circunstâncias, intervir nas situações geradoras de acidentes de trabalho.



Conforme se pode visualizar pelo gráfico infra apresentado, a lesão interna foi a consequência física mais frequente em 2019. No entanto, existe uma multiplicidade de lesões consequência de acidentes de trabalho. Em muitas situações, os trabalhadores sinistrados sofrem mais do que um tipo de lesão considerando-se, neste caso, aquela que é mais grave.

Importa referir que os serviços médicos que prestam assistência aos trabalhadores acidentados não disponibilizam informações concretas e pormenorizadas sobre o(s) tipo(s) de lesão em cada caso de acidente, o que acaba por impedir uma maior destriça e definição da lesão ou lesões que cada trabalhador sinistrado sofreu.

Nº de acidentes/tipo de lesão contraída



8.11 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 de referência tendo em conta estas diferenças, nomeadamente os a seguir indicados, que se encontram entre os mais úteis para comparar dados.

Relativamente ao ano 2019, foram calculados os índices de frequência, índice de incidência, índice de gravidade e índice de avaliação da gravidade.

Para além dos cálculos relativos ao ano 2019, importa comparar os valores obtidos neste ano com os homólogos dos anos anteriores, razão pela qual são estes, igualmente, apresentados no quadro seguinte.

ÍNDICES	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Índice de Frequência	29,59	25,85	38,24	42,71	28,37	45,08	19,49	20,91
Índice de Incidência	53,49	42,48	61,76	69,98	52,61	82,88	32,91	33,81
Índice de Gravidade	0,64	0,76	1,15	0,91	1,21	1,75	0,84	0,86
Índice de Avaliação da Gravidade	21,41	29,40	30,03	21,28	42,57	38,78	43,1	41,13

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 2019, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa apresenta um valor de 29,59. Este valor, que representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-

homem trabalhadas fosse um milhão, sofreu um aumento em relação a 2018. Tal não é alheio ao facto de termos aumentado o número de acidentes. Em 2018, tivemos 35 acidentes contra os 48 de 2019.

Em relação ao índice de Incidência (II), que representa o número de acidentes com baixa por cada mil trabalhadores (em média), obteve-se o valor de 53,49, significando que, caso o Município tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam cerca de 53 acidentes de trabalho com baixa. À semelhança do índice de frequência, também este parâmetro sofreu um aumento em relação ao ano anterior.

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 2019 foi de 0,64, valor inferior a 2018. Tal significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de apenas 0,64 dias de trabalho. Este valor sofreu uma diminuição significativa conforme suprarreferido.

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 21,41, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2019, perdeu-se em média 21,41 dias de trabalho. Neste parâmetro, o valor obtido é inferior ao do ano anterior, significando que apesar dos acidentes de trabalho registados resultaram situações menos incapacitantes levando a que os trabalhadores sinistrados estivessem, em média, ausentes por períodos de tempo menores.

8.12 FORMAÇÃO | SEMINÁRIOS

Durante o ano 2019, foi reiterada as diversas propostas formativas em matérias relacionadas com segurança no trabalho, entre outras, as seguintes:

- Movimentação Manual de Cargas
- Condução de empilhadores;
- Segurança em trabalhos em vias rodoviárias e na sua proximidade;
- Condutores e operadores de máquinas agrícolas
- Segurança na operação do camião grua
- Segurança em escavações e trabalhos em valas
- Manobradores de retroscavadoras e outros equipamentos de movimentação de terras
- Cursos de sistemas de incêndio e deteção de gases
- Gestão da manutenção de sistemas AVAC

Com vista à revalidação do Certificado de Aptidão Profissional, o responsável pela subunidade Saúde e Segurança no Trabalho frequentou a ação de formação “Medidas de Autoproteção em Edifícios”. Participou, ainda, nas Jornadas Técnicas de Elevadores.

Foi, ainda, realizado no município na área da segurança no trabalho a formação prática em contexto de trabalho no total de 336 horas, por parte de um formando do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

8.13 PRIMEIROS SOCORROS

Em relação a este item, foram tomadas diversas diligências no sentido de repor stocks, substituir produtos fora de validade e melhorar o conteúdo das diversas caixas de primeiros socorros, existentes em diversos edifícios/equipas de trabalho/viaturas.

O contingente de caixas de 1^{os} socorros foi incrementado tendo, neste capítulo, sido dotadas deste tipo de meios as viaturas adstritas à área operacional.

Foram, ainda, disponibilizadas caixas de 1^{os} socorros, a título de empréstimo, para atividades culturais e recreativas, assim como fornecidos diversos meios para prestação de socorros aos nadadores salvadores da praia de S. Jacinto

8.14 SAÚDE OCUPACIONAL

No que diz respeito às atividades de saúde ocupacional, durante o ano 2019 realizaram-se 532 avaliações da aptidão para o trabalho, a saber:

- 14 exames de admissão;
- 514 exames periódicos;
- 4 exames ocasionais e/ou complementares.

Neste capítulo, foram emitidas recomendações/sugestões médicas visando, para alguns trabalhadores, adaptar o tipo de tarefas laborais que lhe são atribuídas à sua aptidão para o trabalho.

Importa, ainda, mencionar, no cumprimento da legislação em vigor, a realização da avaliação da aptidão aos oponentes selecionados no âmbito do procedimento concursal para admissão de agentes de polícia municipal.

O Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho acompanhou a evolução dos diversos casos de doença que foram alvo de apreciação em sede de Junta Médica da ADSE e analisou, conjuntamente com o Médico do Trabalho, cada uma das diversas situações com o intuito de apurar da necessidade de se ajustar as funções do trabalhador face à sua condição física e/ou psicológica.

9. FORMAÇÃO

9.1 FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

O Gabinete de Formação da Câmara Municipal de Aveiro foi implementado no 1.º trimestre de 2002, encontrando-se atualmente integrado na Divisão de Administração Geral, subunidade de Recursos Humanos, continuando com o mesmo objetivo geral, virado para o exterior, como referido nos anos transatos, nomeadamente, a melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão pela Câmara Municipal de Aveiro (Constituição da República Portuguesa, Art.º 235º, n.º 2 “*As Autarquias Locais... visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas*”).

Completa este ano 18 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2019 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 157.000 horas de formação respeitantes a mais de 8.800 ações de formação, com um investimento direto próximo dos 300.000,00€.

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, os RH | Formação continuam responsáveis pela Gestão do Plano de Formação e respetivo Orçamento.

No ano em apreço não foi aprovado Plano de Formação. No entanto foram lançados os procedimentos necessários ao levantamento das necessidades formativas para o lançamento de um plano de formação bianual. A não existência de candidatura habitualmente executada em parceria com a CI Região de

Aveiro determinou a diminuição da atividade formativa. Por este mesmo motivo, as formações habitualmente contratualizadas com a CIRA através do POPH, não se realizaram.

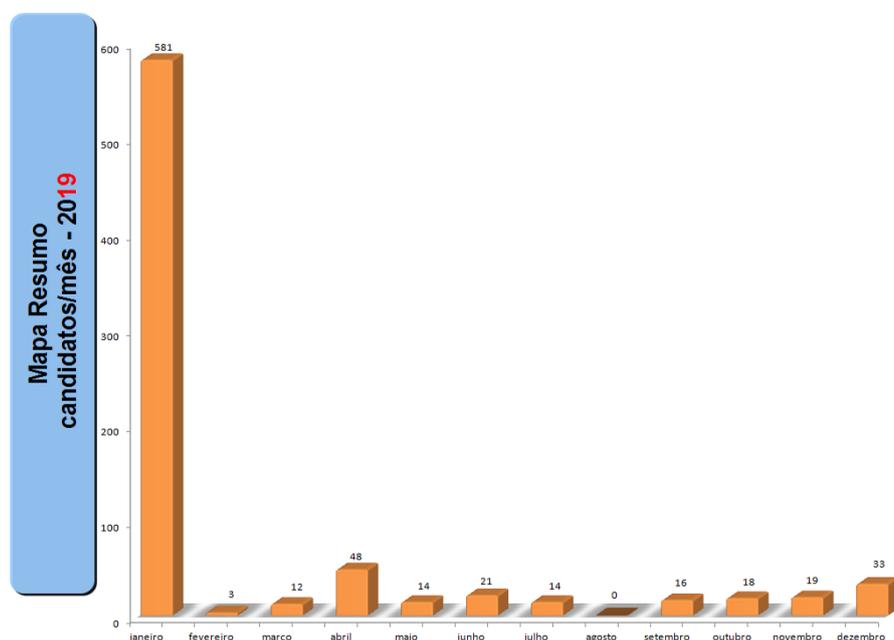
Paralelamente, procedeu-se à gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a formações financiadas e/ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do Investimento e a observância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

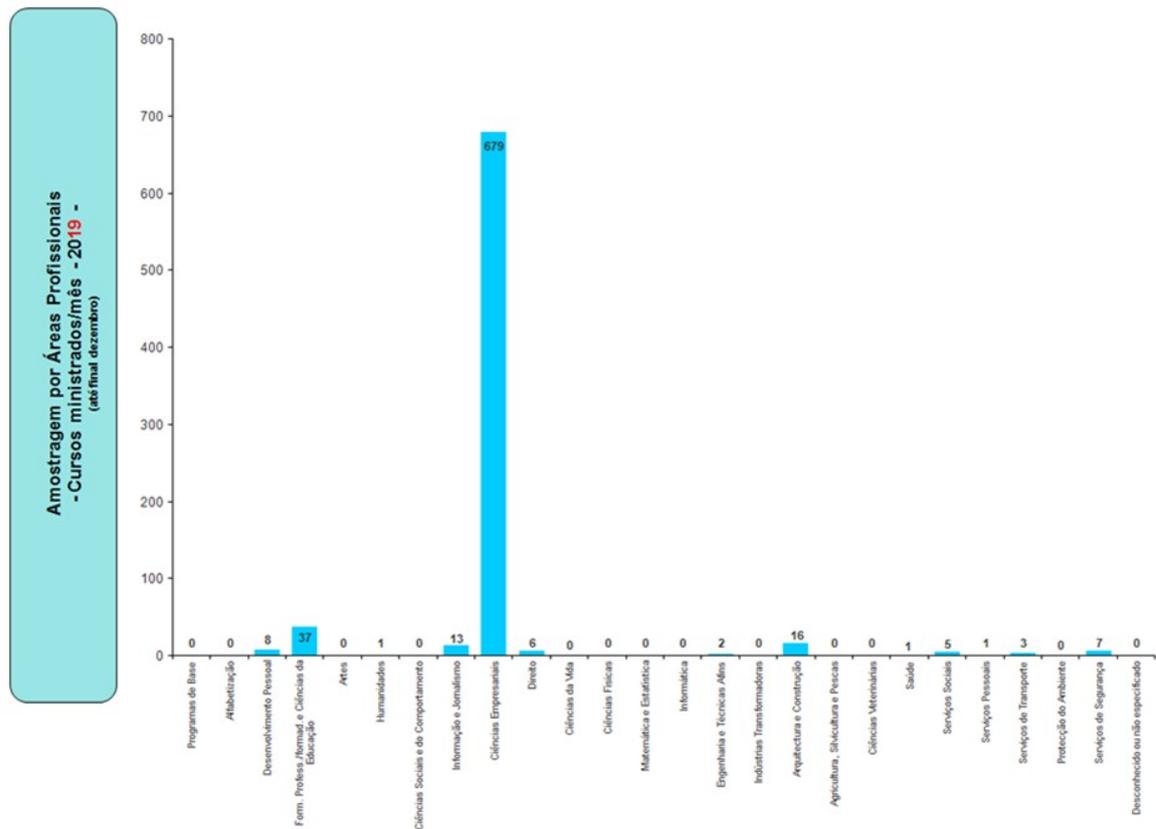
Por outro lado, foram propostas formações nas instalações Municipais, cujos temas e programas eram transversais a diversos serviços, com consultas a entidades promotoras credenciadas, evitando-se assim a deslocação de inúmeros trabalhadores à sede das mesmas e as consequentes despesas de ajudas de custo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

Para a concretização do 1º Objetivo Interno “Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários” e no seguimento dos anos anteriores, continuámos a trabalhar na divulgação geral orientada aos potenciais interessados de todas as Provas de Acesso ao Ensino Superior.

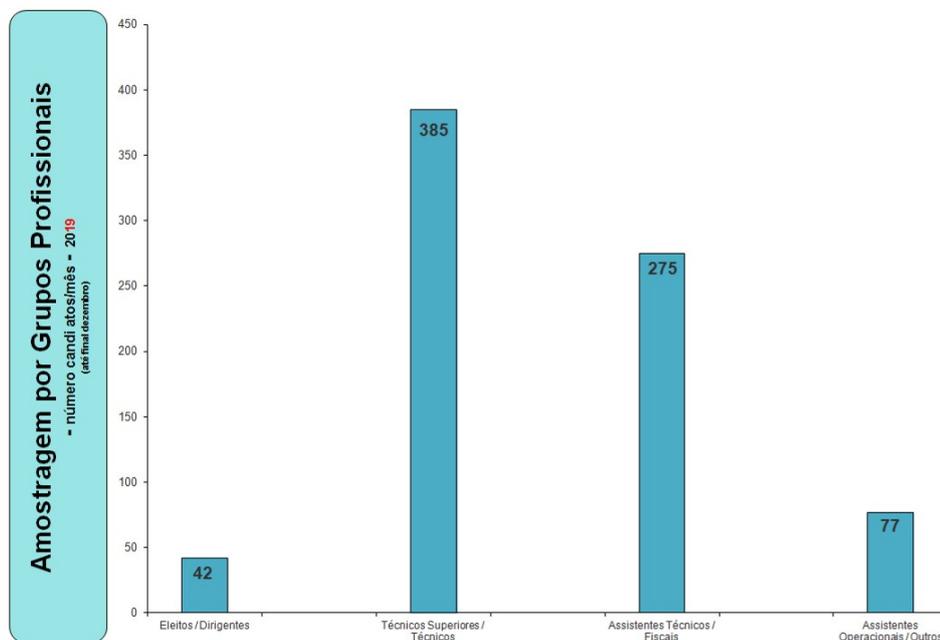
9.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Por não ter sido divulgado o Plano de Formação, só foi possível monitorizar a oferta dos pedidos individuais validados pelas chefias, bem como os pedidos das chefias. A execução desses processos conduziu a que em 2019 fosse realizado um investimento de 3.751,20€ nesta área para um total, em termos brutos (somatório dos 12 meses), de 703 participações. Não foram requeridas ações na modalidade de autoformação.



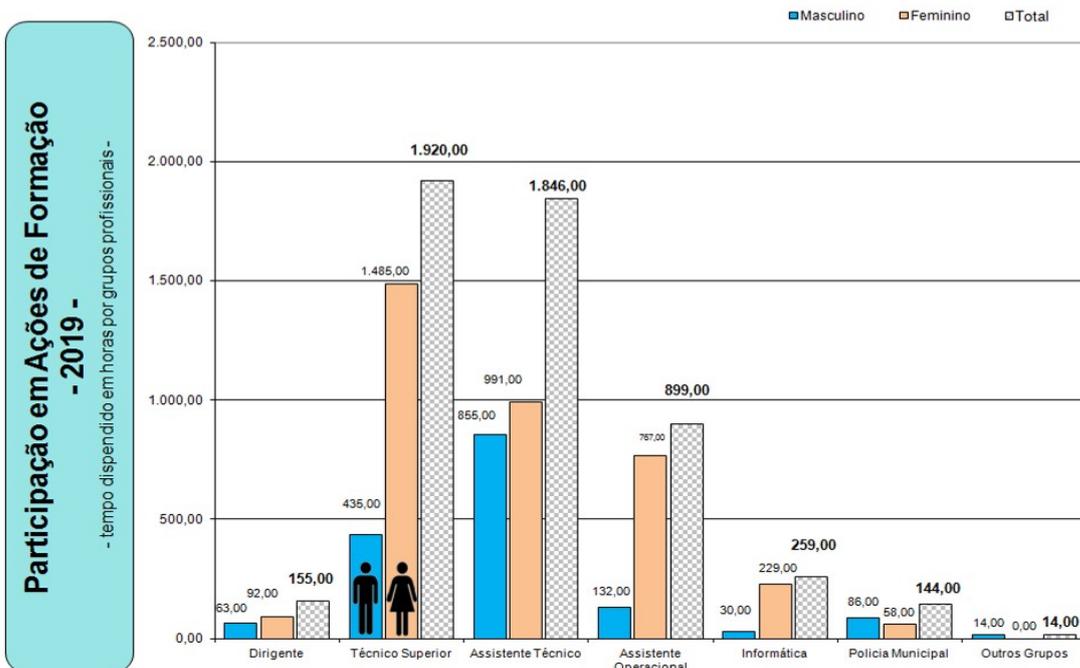
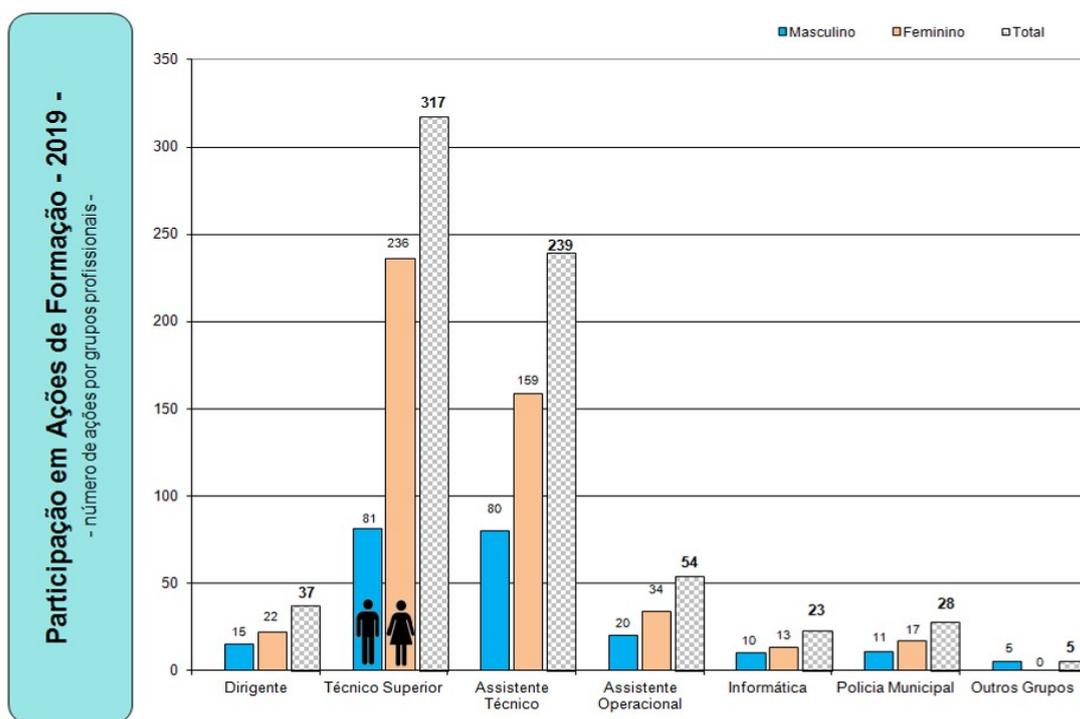


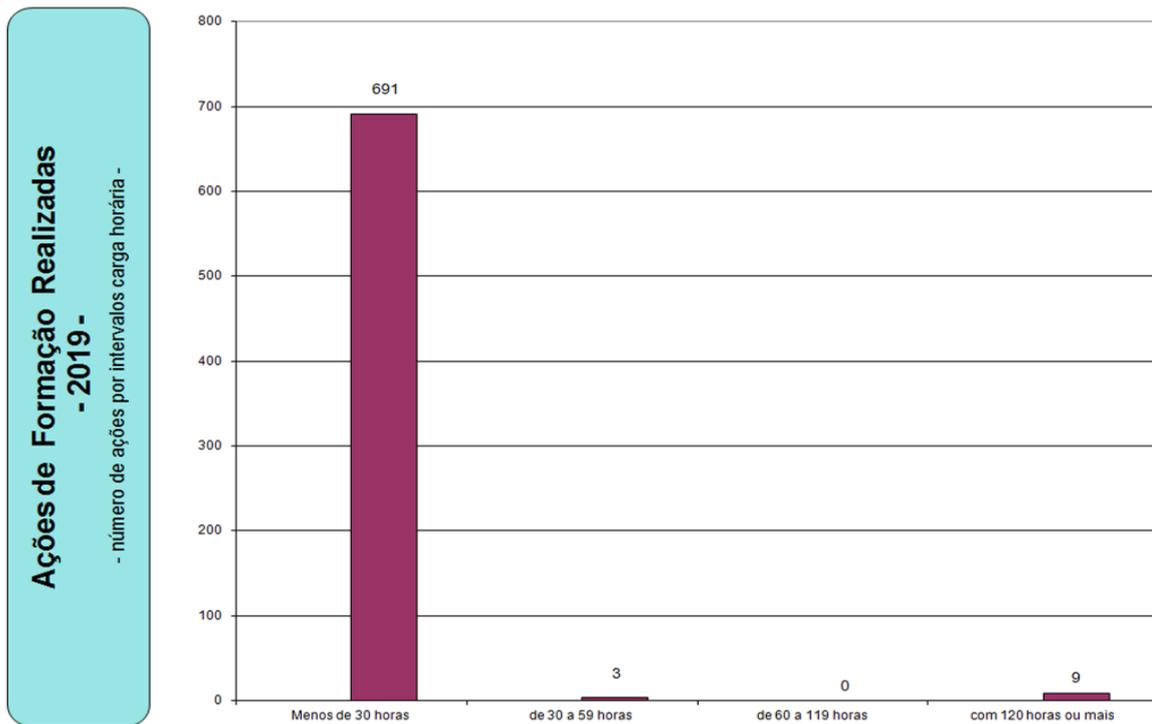
Constata-se assim que as Formações na Área das Ciências Empresariais [contabilidade, fiscalidade, gestão, administração e secretariado] (679) estão claramente em vantagem sobre as de Ciências da Educação [formação de auxiliares de educação] (37) e de Arquitetura e Construção (16). As formações que mais se destacaram em termos de número de formandos foram as relacionadas com a entrada em funcionamento do novo sistema de gestão documental “MyDoc” que fez com que no mês de janeiro se contabilizassem 581 participações em ações de formação de curta duração (entre 2,00 e 3,5 horas de formação).



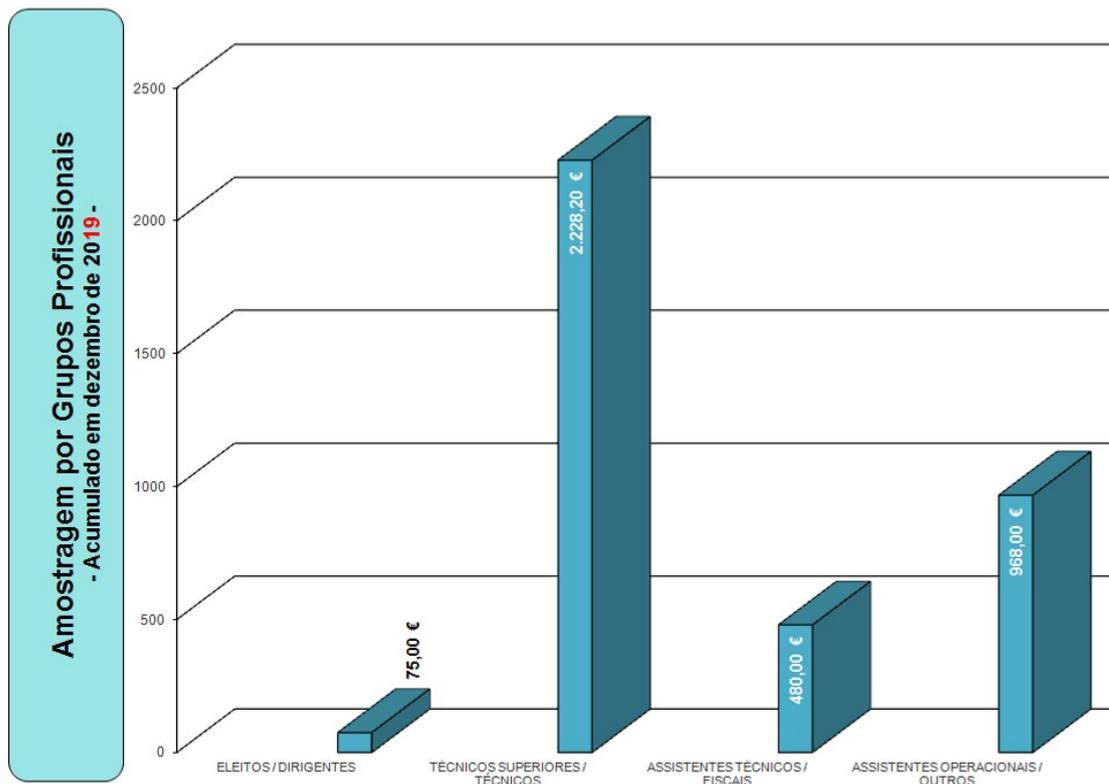
Relativamente aos grupos com mais participações em ações de formação destacam-se: o Grupo dos Técnicos Superiores/Técnicos com um total de 385, seguido dos Assistentes Técnicos/Fiscais com 275, dos Assistentes Operacionais/Outros com 77 participações e por último o grupo dos Eleitos/Dirigentes com 42 participações.

Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, foram concretizadas 703 participações num total de 5.237 horas para um universo de 39 ações. O maior número de frequências (691) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30 horas. Seguindo a tendência de anos anteriores, foi a população autárquica feminina a que mais frequentou formações (481).





Relativamente a custos, o grupo Assistentes Operacionais/Outros absorveu a maioria da verba despendida com a frequência de formações que têm cariz obrigatório nas suas atividades, nomeadamente na área da Segurança e Saúde no Trabalho e do Transporte de Veículos Pesados. O aumento de participações relativamente ao ano de 2017 foi fruto de uma maior aposta no grupo de pessoal mais vulnerável a acidentes de trabalho e deverá ter continuidade em 2019 de forma a cobrir o restante efetivo operário.



9.3 *PROCESSO RVCC*

A 26 de dezembro de 2019 foi aprovada a proposta de protocolo de colaboração entre o IFP - Centro Qualifica e a Câmara Municipal de Aveiro, no âmbito da divulgação do RVCC Escolar e Profissional.

Após estudo relativo à caracterização da população constatou-se que existiam 226 trabalhadores com habilitações inferiores ao 12º ano. Serão estes os visados na divulgação que se pretende implementar no início de 2020 com 3 sessões de apresentação a agendar. A primeira para informar e motivar as Chefias, a segunda na Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos, onde se encontra metade do público-alvo e a terceira a realizar no CCA com os restantes candidatos. Apostamos numa aderência bastante significativa a este processo pese embora a faixa etária da maioria dos candidatos ser superior aos 50 anos. De forma a incentivar os trabalhadores a aderirem a este processo, foi superiormente autorizado que as sessões de apresentação, reuniões técnicas individuais e sessões de portfólio, até ao limite de 7 horas, sejam realizadas em horário laboral.

Em 2019 não recebemos fichas de inscrição.

Considerando globalmente todas as fichas recebidas em anos anteriores, face aos dados chegados a este Serviço, quer através de diplomas entregues, quer por comparação com a informação constante nos processos individuais, os resultados são os seguintes:

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

9.4 *SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE*

O ano de 2019 marca também o 9º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade neste Serviço, o qual, embora suspenso, não invalidou a manutenção dos procedimentos anteriormente estabelecidos.

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 incluídos no quotidiano dos formandos. A inexistência de reclamações, fruto da divulgação antecipada dos critérios de seleção, permitem alcançar uma maior transparência em todo o processo formativo. Esta mudança de paradigma criou um conjunto de rotinas que visam a informação constante e consistente entre o formando e este serviço, desde o início do pedido de formação até ao desfecho com a respetiva avaliação.

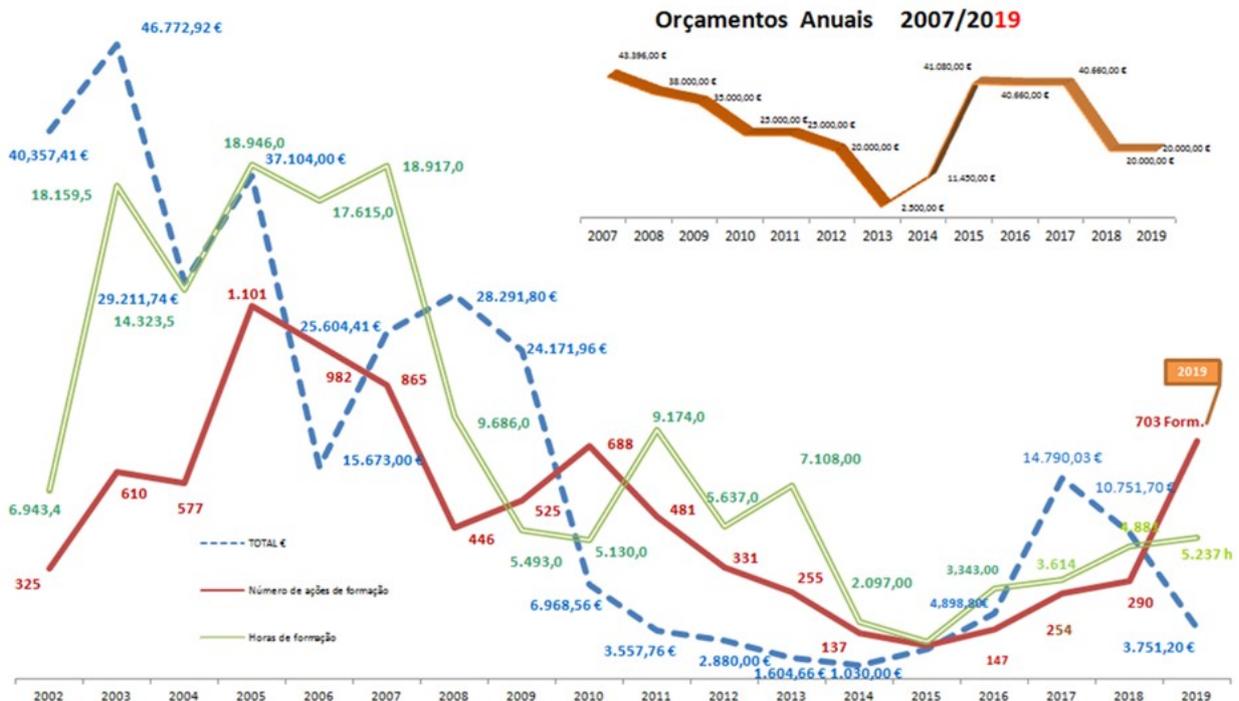
Com a maior difusão deste processo esperamos induzir um espírito de mudança nas atitudes e comportamentos dos trabalhadores, contribuindo para que a formação seja reconhecida como um

instrumento de gestão através do qual cada trabalhador adquire novas competências, cria nele a vontade de valorização profissional, despoletando, assim, novas atitudes e comportamentos relevantes na persecução dos objetivos da Autarquia.

A Formação e os seus instrumentos de monitorização mantêm-se operacionais, contribuindo para uma gestão eficiente e eficaz dos recursos disponíveis. Estes bons exemplos foram já seguidos por outras Divisões e Serviços através da difusão destas ferramentas elaboradas por este Serviço com conhecimento dos responsáveis das respetivas U. O.



Histórico formativo desde 2002 até terça-feira, 31 de dezembro de 2019



10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social revela-se um documento que permite a apreciação da evolução do efetivo da organização nos últimos anos.

Neste documento analisa-se o desenvolvimento dos recursos humanos segundo determinados critérios, como é o caso da tipologia de relação jurídica de emprego público | cargos | carreiras | idade | antiguidade | habilitações literárias | movimentações | horários | avaliação do desempenho, entre outros.

Permite, ainda, de forma resumida, conhecer as ações desenvolvidas na e pela área da Segurança e Saúde no Trabalho, sempre na procura de melhoria das condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores, com o propósito de mitigar as situações de risco no exercício das suas funções.

Na área da formação e qualificação de recursos humanos, avalia-se a evolução da formação frequentada pelos trabalhadores da CMA, sob vários parâmetros e critérios.

11. 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	5							5
	F	9							9
	T	14	0	0	0	0	0	0	14
Contrato por tempo indeterminado	M		41	48	171	12	5	7	284
	F		100	90	56	5	7		258
	T	0	141	138	227	17	12	7	542
Contrato a termo resolutivo incerto	M								0
	F		2						2
	T	0	2	0	0	0	0	0	2
Outras	M			3					3
	F	1	5	3	1				10
	T	1	5	6	1	0	0	0	13
Total	M	5	41	51	171	12	5	7	292
	F	10	107	93	57	5	7	0	279
	T	15	148	144	228	17	12	7	571

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		3	5					8
	F		8	5	31				44
	T	0	11	10	31	0	0	0	52
5 a 9	M		3	6					9
	F	1	18	4	2				25
	T	1	21	10	2	0	0	0	34
10 a 14	M	1	2	2	9	1			15
	F	2	7	1	6				16
	T	3	9	3	15	1	0	0	31
15 a 19	M	1	16	11	31	1	1		61
	F	4	36	22	6		7		75
	T	5	52	33	37	1	8	0	136
20 a 24	M	2	7	9	40	4	2	1	65
	F		15	27	9	1			52
	T	2	22	36	49	5	2	1	117
25 a 29	M	1	3	9	33	1	1	1	49
	F		6	5	3				14
	T	1	9	14	36	1	1	1	63
30 a 34	M	0	5	6	31	4		1	47
	F	3	13	16		2			34
	T	3	18	22	31	6	0	1	81
35 a 39	M		1	3	17	1		2	24
	F		3	10		2			15
	T	0	4	13	17	3	0	2	39
40 ou mais	M		1		10		1	2	14
	F		1	3					4
	T	0	2	3	10	0	1	2	18
Total	M	5	41	51	171	12	5	7	292
	F	10	107	93	57	5	7	0	279
	T	15	148	144	228	17	12	7	571

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
20-24	M				1				0
	F								1
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
25-29	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	M								0
	F		2	3	7				12
	T	0	2	3	7	0	0	0	12
35-39	M		1	4	1		1		7
	F		16	5	7		4		32
	T	0	17	9	8	0	5	0	39
40-44	M	1	7	10	11	1			30
	F	4	23	20	8	1	3		59
	T	5	30	30	19	2	3	0	89
45-49	M	2	12	13	26	3	2	0	58
	F	3	30	13	11				57
	T	5	42	26	37	3	2	0	115
50-54	M	2	9	9	44	2	1		67
	F	1	16	20	10	1			48
	T	3	25	29	54	3	1	0	115
55-59	M		6	9	53	3		3	74
	F	2	16	16	6	2			42
	T	2	22	25	59	5	0	3	116
60-64	M		5	6	27	3	1	2	44
	F		4	15	6				25
	T	0	9	21	33	3	1	2	69
65-69	M		1		9			2	12
	F			1	1	1			3
	T	0	1	1	10	1	0	2	15
Total	M	5	41	51	171	12	5	7	292
	F	10	107	93	56	5	7	0	279
	T	15	148	144	228	17	12	7	571

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				2				2
	F								0
	T	0	0	0	2	0	0	0	2
4 anos de escolaridade	M				55			1	56
	F			1	1				2
	T	0	0	1	56	0	0	1	58
6 anos de escolaridade	M				55				55
	F			1	6				7
	T	0	0	1	61	0	0	0	62
9 anos de escolaridade	M			4	38	1	3	4	50
	F		1	14	20				35
	T	0	1	18	58	1	3	4	85
11 anos de escolaridade	M			4		2		1	7
	F		1	10	1	1			13
	T	0	1	14	1	3		1	20
12 anos de escolaridade	M		1	34	21	5	2		63
	F			49	22	3	6		80
	T	0	1	83	43	8	8	0	143
Bacharelato	M			1					1
	F		6			1			7
	T	0	6	1	0	1	0	0	8
Licenciatura	M	5	32	6		4		1	48
	F	7	78	17	7		1		110
	T	12	110	23	7	4	1	1	158
Mestrado	M		8	2					10
	F	2	20	1					23
	T	2	28	3	0	0	0	0	33
Doutoramento	M								0
	F	1	1						2
	T	1	1	0	0	0	0	0	2
Total	M	5	41	51	171	12	5	7	292
	F	10	107	93	57	5	7	0	279
	T	15	148	144	228	17	12	7	571

Anexo 5

Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados por cargo/carreira, segundo a ocupação do posto de trabalho/género

Modo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M								
	F	1	3		3				7
	T	1	3		3				7
Regresso de licença	M								
	F			1					1
	T			1					1
Regresso de Mobilidade de Outra Entidade	M				1				1
	F								
	T				1				1
Total	M				1				1
	F	1	3	1	3				8
	T	1	3	1	4				9

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
Aposentação	M				3				11
	F	1			2				5
	T	1			5				16
Cessaçã de Funções	M								0
	F				1		1		2
	T	0			0		0	1	2
Cessaçã da comissão de serviço	M								0
	F	1							1
	T	1			0				1
Licença sem vencimento	M						1		1
	F				1				2
	T	0			1		1		3
Total	M	0			3		8	1	12
	F	2			3		4	0	10
	T	2			6		12	1	22

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
35-39	M			1					1
	F		1						1
	T	0	1	1	0	0	0	0	2
40-44	M				2				2
	F			1					1
	T	0	0	1	2	0	0	0	3
45-49	M			1	1				2
	F		4		1				5
	T	0	4	1	2	0	0	0	7
50-54	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	M				5				5
	F								0
	T	0	0	0	5	0	0	0	5
60-64	M			1	3				4
	F								0
	T	0	0	1	3	0	0	0	4
65-69	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	0	3	11	0	0	0	14
	F	0	5	1	1	0	0	0	7
	T	0	5	4	12	0	0	0	21

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
Promoções (carreiras não revistas e subsistentes)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade Inter-carreiras	M			1	5	3	1		10
	F			6	2		1		9
	T	0		7	7	3	2	0	19
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (regra)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (excepção)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	1	5	3	1	0	0	10
	F	0	6	2	0	1	0	0	9
	T	0	7	7	3	2	0	0	19

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	0	31	29	122	12	4	6	204
	F	0	83	69	49	5	7	0	213
	T	0	114	98	171	17	11	6	417
Flexível	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
Jornada contínua	M	0	0	1	12	0	0	0	13
	F	0	0	0	2	0	0	0	2
	T	0	0	1	14	0	0	0	15
Turnos	M	0	2	0	16	0	0	0	18
	F	0	1	0	1	0	0	0	2
	T	0	3	0	17	0	0	0	20
Trabalhador estudante	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
Isenção	M	5	7	2	0	0	0	0	14
	F	10	19	1	0	0	0	0	30
	T	15	26	3	0	0	0	0	44
Tempo parcial	M	0	0	2	1	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	2	1	0	0	0	3
Desfasado Específico	M	0	0	17	20	0	1	1	39
	F	0	3	23	5	0	0	0	31
	T	0	3	40	25	0	1	1	70
Total	M	5	41	51	171	12	5	7	292
	F	10	107	93	57	5	7	0	279
	T	15	148	144	228	17	12	7	571

Anexo 10

Contagem do número de horas de trabalho suplementar processadas 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		752,50	799,50	2.667,51	161,00	631,00		5.011,51
	F		2.669,50	1.594,50	268,00	146,00	356,00	9,00	5.043,00
	T	0,00	3.422,00	2.394,00	2.935,51	307,00	987,00	9,00	10.054,51
Em dias de descanso e feriados	M		797,50	1.933,00	6.219,80	108,00	517,00	37,00	9.612,30
	F		3.344,50	2.281,00	553,50	64,50	323,50		6.567,00
	T	0,00	4.142,00	4.214,00	6.773,30	172,50	840,50	37,00	16.179,30
Total	M		2.732,50	2.732,50	8.887,31	269,00	1.148,00	37,00	14.623,81
	F		3.875,50	3.875,50	821,50	210,50	679,50		11.610,00
	T	0,00	7.564,00	6.608,00	9.708,81	479,50	1.827,50	46,00	26.233,81

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								0,0
	F		10,0						10,0
	T	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0
Parentalidade	M		12,0	55,0	42,0	9,0	15,0		133,0
	F	13,0	351,0	372,0	538,0		217,0		1.491,0
	T	13,0	363,0	427,0	580,0	9,0	232,0	0,0	1.624,0
Falecimento de familiar	M		14,0	30,0	55,0			2,0	101,0
	F	3,0	27,0	19,0	15,0				64,0
	T	3,0	41,0	49,0	70,0	0,0	0,0	2,0	165,0
Doença	M	8,0	112,0	442,0	3.290,0	95,0		370,0	4.317,0
	F	214,0	1.406,0	2.168,0	1.327,0	50,0	38,0		5.203,0
	T	222,0	1.518,0	2.610,0	4.617,0	145,0	38,0	370,0	9.520,0
Acidente de trabalho	M			5,0	466,0				471,0
	F		24,0	298,0	194,0		12,0		528,0
	T	0,0	24,0	303,0	660,0	0,0	12,0	0,0	999,0
Assistência a familiares	M		23,0	21,0	52,0	12,0			108,0
	F		30,0	31,0	45,0	16,0	15,0		137,0
	T	0,0	53,0	52,0	97,0	28,0	15,0	0,0	245,0
Trabalhador-estudante	M								0,0
	F		6,0						6,0
	T	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0
Por conta do período de férias	M	1,0	63,5	80,5	354,5	20,5	10,5	10,0	540,5
	F	3,0	151,5	143,0	39,5	23,0	3,0		369,0
	T	4,0	215,0	223,5	394,0	43,5	13,5	10,0	903,5
Cumprimento pena disciplinar	M								0,0
	F								0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Greve	M		9,0	5,0	58,0	3,0		4,0	79,0
	F		8,0	11,0	4,0				23,0
	T	0,0	17,0	16,0	62,0	3,0	0,0	4,0	102,0
Injustificadas	M		1,5	310,0	5,0				316,5
	F			2,0					2,0
	T	0,0	1,5	312,0	5,0	0,0	0,0	0,0	318,5
Outras	M	9,0	65,0	87,0	648,0	5,5	49,0	5,0	868,5
	F	1,0	186,0	108,5	34,0	3,0	41,0		373,5
	T	10,0	251,0	195,5	682,0	8,5	90,0	5,0	1.242,0
Total	M	18,0	300,0	1.035,5	4.970,5	145,0	74,5	391,0	6.934,5
	F	234,0	2.199,5	3.152,5	2.196,5	92,0	326,0	0,0	8.200,5
	T	252,0	2.499,5	4.188,0	7.167,0	237,0	400,5	391,0	15.135,0

Anexo 12

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

		Acidentes ocorridos no local de trabalho				Acidentes ocorridos "in itinere"			
		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 de acidentes com baixa	M	3	8	2	13	0	1	1	2
	F	1	8	3	12	0	2	1	3
	T	4	16	5	25	0	3	2	5
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	5	58	85	148	3	0	45	5
	F	2	69	150	221	0	28	129	157
	T	7	127	235	369	3	28	174	205
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M	0	0	59	59	0	0	37	37
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	59	59	0	0	37	37

Os dias de ausências referem-se a dias úteis de calendário ao invés do número de dias do anexo 11, em que são contabilizados todos os dias.

Aveiro – Março 2020

Divisão de Administração Geral - Subunidade de Recursos Humanos

Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos – Subunidade de Saúde e Segurança no Trabalho

AVEIRO

CÂMARA
MUNICIPAL

