

ARTE
NOVA

TERRA COM
HORIZONTE



AVEIRO

CÂMARA
MUNICIPAL



CANAIS



BUGA

2018 Balanço Social

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	9
1.8 Saídas	9
1.9 Mudanças de situação.....	9
1.10 Modalidade de horário.....	10
1.11 Trabalho suplementar	10
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	13
6. Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho	13
6.1 Estágios curriculares.....	13
6.2 Medida contrato emprego-inserção (CEI – CEI +)	13
7. Candidaturas espontâneas	13
8. Segurança e saúde no trabalho	13
8.1 Visitas técnicas a locais de trabalho	14
8.2 Equipamentos de trabalho	14
8.3 Equipamentos de proteção individual (EPI'S).....	15

8.4	Sistemas automáticos de deteção de incêndio e Monóxido de Carbono	15
8.5	Sistemas de alarme e deteção contra intrusão e roubo.....	15
8.6	Equipamentos de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC)	15
8.7	Sinalização de segurança e meios de combate a incêndio	16
8.8	Manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios	16
8.9	Manutenção e reparação de elevadores.....	16
8.10	Acidentes e Incidentes de trabalho	17
8.11	Índices de sinistralidade laboral	21
8.12	Formação Seminários	22
8.13	Primeiros socorros	22
8.14	Saúde Ocupacional	23
9.	Formação	23
9.1	Formação e Qualificação de Recursos Humanos.....	23
9.2	Formação Profissional	25
9.3	Processo RVCC.....	29
9.4	Sistema de Gestão da Qualidade.....	29
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 nº 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.

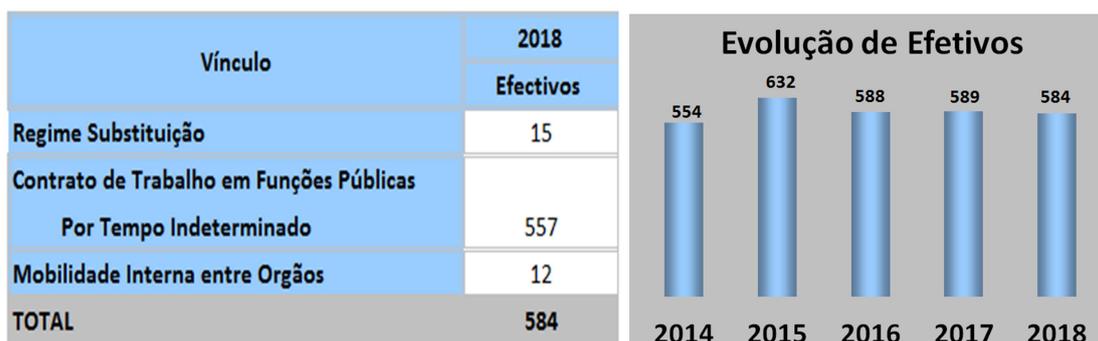
O Balanço Social configura um importante instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, permitindo uma análise pormenorizada da sua evolução e disponibilizando um conjunto de indicadores de gestão dos recursos humanos existentes, permitindo, assim, um planeamento assente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

Município de Aveiro, 25 de março de 2019

1. RECURSOS HUMANOS

1.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2018, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 584 trabalhadores em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições e atividades, nas modalidades de vínculo descritas na tabela infra.



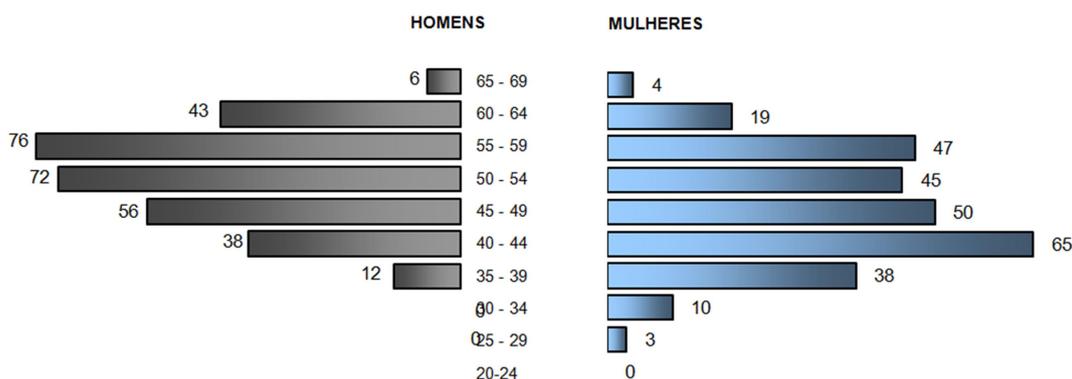
1.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO | CARREIRA

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

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	5	10	15	2,57
Técnico Superior	40	100	140	23,97
Assistente Técnico	51	102	153	26,20
Assistente Operacional	183	57	240	41,10
Informática	12	4	16	2,74
Polícia Municipal	5	8	13	2,23
Outros Grupos	7	0	7	1,20
TOTAL	303	281	584	100,00

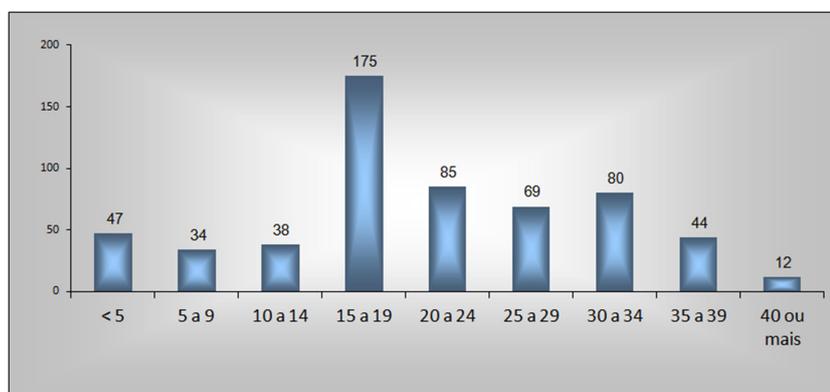
1.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

No efetivo da CMA, 51,88% dos trabalhadores são homens e 48,12% são mulheres, distribuídos pelos escalões exemplificados no gráfico seguinte:



1.4 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

No que diz respeito à antiguidade na função pública, cerca de 1/3 do efetivo global tem mais de 25 anos de antiguidade.

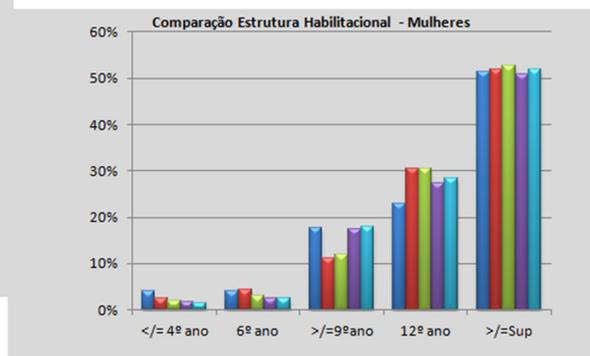
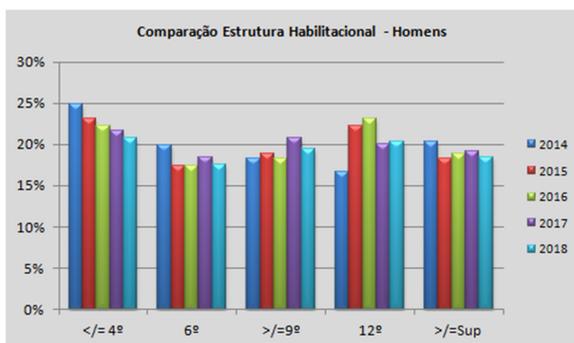


1.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 25, sendo 15 homens e 10 mulheres, representando cerca de 4,3% do efetivo.

1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Da comparação da estrutura habilitacional entre géneros, verifica-se que 1/3 do efetivo da CMA é detentor de curso superior.



1.7 ADMISSÕES

No decorrer do ano 2018 registaram-se as seguintes entradas de trabalhadores:

Motivo	2018
Procedimento concursal	7
Mobilidade interna entre órgãos e serviços	1
Regresso de licença	1
Regresso Comissão de Serviço	1
Regresso de Mobilidade noutra Entidade	1
TOTAL	11

1.8 SAÍDAS

No decorrer do ano 2018 registaram-se as seguintes saídas de trabalhadores:

Motivo	2018
Exoneração	1
Aposentação	7
Cedência de Interesse Público	5
Mobilidade entre Órgãos	1
Falecimento	2
TOTAL	16

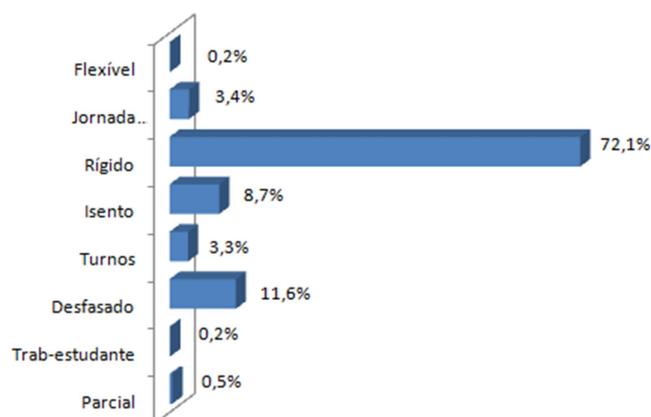
1.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

No decorrer do ano registaram-se alterações à situação de trabalhadores, constantes na seguinte tabela. As alterações decorrentes de procedimento concursal referem-se aos trabalhadores das Empresas Municipais extintas, que se encontravam a exercer funções na Câmara, em regime de cedência de interesse público. Acresce, ainda, referir que os 11 trabalhadores designados em regime de mobilidade intercarreiras no ano de 2017, consolidaram definitivamente nas respetivas carreiras | categorias.

Motivo	2018
Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório	437
Procedimento concursal	17
TOTAL	454

1.10 MODALIDADE DE HORÁRIO

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



1.11 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2018 foram processadas 19.519 horas de trabalho suplementar, verificando-se um acréscimo de 30,70% face ao ano anterior, no qual foram processadas 15.098 horas.

O encargo com este tipo de trabalho foi de 181.924,16€, verificando-se um acréscimo de cerca de 61,21% relativamente ao ano anterior que foi de 112.845,85€.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		1.110,16	755,57	2.584,00	123,50	172,50	75,00	4.820,73
	F		1.515,00	738,50	251,00	100,50	115,00		2.720,00
	T	0,00	2.625,16	1.494,07	2.835,00	224,00	287,50	75,00	7.540,73
Em dias de descanso e feriados	M		696,50	1.117,50	5.422,80	11,00	275,00	48,00	7.570,80
	F		2.453,90	1.358,00	377,50	3,50	215,00		4.407,90
	T	0,00	3.150,40	2.475,50	5.800,30	14,50	490,00	48,00	11.978,70
Total	M		1.873,07	1.873,07	8.006,80	134,50	447,50	123,00	12.391,53
	F		2.096,50	2.096,50	628,50	104,00	330,00		7.127,90
	T	0,00	5.775,56	3.969,57	8.635,30	238,50	777,50	123,00	19.519,43

1.12 AUSÊNCIAS

Durante o ano de 2018 foram contabilizados 13.966 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 2018, registaram-se 2.191 horas não trabalhadas por atividade sindical, e 623 horas por motivo de greve.

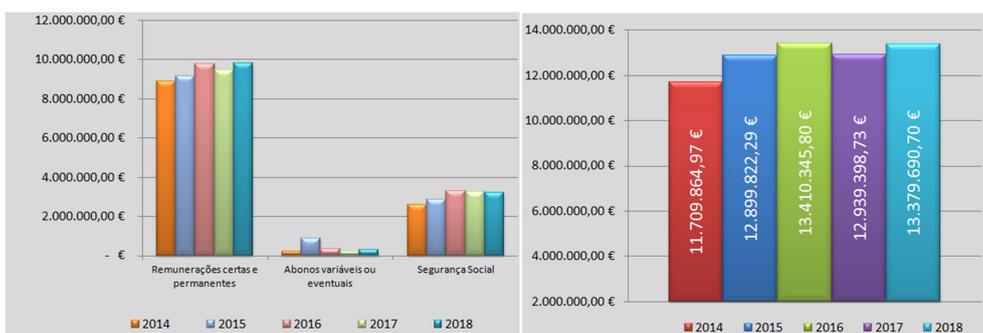
2. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

2.1 ENCARGOS COM PESSOAL

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2018 ascendeu a 13.379.690,70€, mais 3,4% relativamente ao ano anterior 12.939.398,73€. No quadro seguinte, podem verificar-se os valores por tipologia de encargo:

Encargos	Valor
Remunerações certas e permanentes	9.844.709,27 €
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárqu	362.703,52 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	7.057.052,68 €
Recrutamento para novos postos de trabalho	18.808,88 €
Pessoal a aguardar aposentação	7.213,04 €
Pessoal em qualquer outra situação	132.460,64 €
Representação	83.362,44 €
Subsidio de refeição	627.120,92 €
Subsidio de férias e Natal	1.333.978,62 €
Remuneração por doença	222.008,53 €
Abonos variáveis ou eventuais	303.719,29 €
Trabalho suplementar	181.924,16 €
Ajudas de custo	16.743,37 €
Abono para falhas	21.352,75 €
Outros suplementos e prémios	35.954,88 €
Subsídio de turno	47.744,13 €
Segurança Social	3.231.262,14 €
Encargos com Saúde	763.139,76 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	24.908,56 €
Outras prestações familiares	29.095,20 €
Contribuições para a Segurança Social	2.243.877,70 €
Seguros	140.745,29 €
Acidente de trabalho	4.684,78 €
Pensões	5.775,70 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	19.035,15 €
Total Geral	13.379.690,70 €
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	580,00 €

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	15.965,12 €
Análises	170,12 €
Imagiologia	1.441,60 €
Medicina Física e Reabilitação	8.960,08 €
Transportes	70,80 €
Intervenção Cirúrgica	834,80 €
Prótese Dentária	13.200,29 €
Enfermagem	4,22 €
Meios de Correção	29.369,18 €
Medicina	12.089,76 €
Diversos	2.102,12 €
Tratamento Termais	383,08 €
Complemento em Ambulatório	309,60 €
Receitas Orçamentais emitidas ADSE	262.014,21 €
Serviço Nacional de Saúde	169.713,14 €
TOTAL	516.628,12 €

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 será realizado no ano 2019 e refletido nesse balanço social.

4. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2018 foram apresentados 17 novos pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, 3 foram requeridos por Técnicos Superiores, 5 por Assistentes Técnicos, 8 Assistentes Operacionais e 1 Dirigente.

5. DISCIPLINA

No que respeita à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, apenas se registou um processo transitado do ano anterior.

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 4 estágios de índole curricular nas áreas do Teatro e Artes Performativas, Turismo Ambiental e Rural, Ecologia Aplicada e Informação e Animação Turística. Estes estágios não representaram custos diretos para a Município.

6.2 MEDIDA CONTRATO EMPREGO-INERÇÃO (CEI – CEI +)

No ano 2018, a CMA beneficiou de duas candidaturas à medida CEI apresentadas no ano 2017 ao I.E.F.P., na área de apoio à ação educativa da responsabilidade da Divisão de Educação, Desporto e Cidadania, para a execução de trabalho socialmente necessário, com o objetivo de reforçar o acompanhamento dos serviços de apoio às necessidades coletivas locais e de incrementar a qualidade de vida dos munícipes de Aveiro.

7. CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

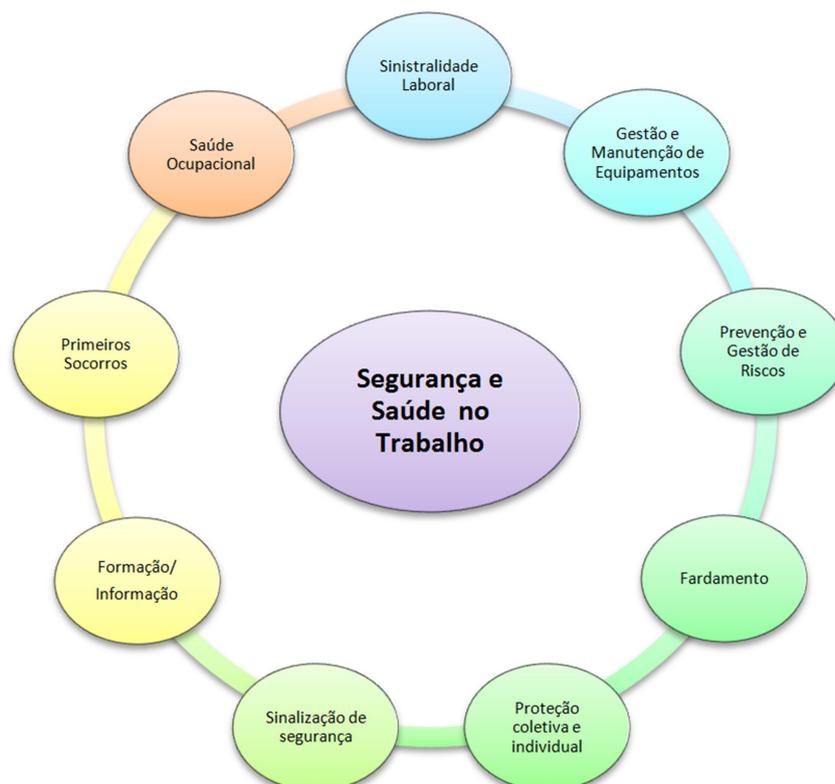
Durante o ano de 2018, foram dadas respostas a 81 candidaturas espontâneas, sendo: 1 pedido de mobilidade entre órgãos, 63 pedidos de colocação, e 17 pedidos de estágios curriculares.

8. SEGURANÇA E SAÚDE NO 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 área da Segurança e Saúde no Trabalho levou a cabo, ao longo do transato ano de 2018, 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.



8.1 VISITAS TÉCNICAS A LOCAIS DE TRABALHO

Durante o ano 2018, foram realizadas visitas técnicas a locais de trabalho com o intuito de avaliar os riscos profissionais a que os trabalhadores estão sujeitos e sensibilizar os trabalhadores para a importância de adotarem comportamentos de trabalho seguros.

8.2 EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Em 2018 foram adquiridos distintos equipamentos de trabalho, nomeadamente escadas escadotes e bases de andaime, 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 portadores de patologias osteoarticulares, com características específicas em face capazes de ir ao encontro das necessidades ergonómicas dos postos de trabalho ocupados pelos mesmos.

8.3 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)

No transato ano de 2018 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 2018, 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 virtude das alterações orgânicas registadas, foram atribuídas à subunidade Saúde e Segurança no Trabalho responsabilidades em matéria de gestão e manutenção de sistemas contra intrusão e roubo. Após a realização de um diagnóstico inicial ao estado de operacionalidade dos diversos sistemas instalados, a subunidade deu início a um conjunto de iniciativas de cariz corretiva para fazer face às situações de anormalidade detetadas.

8.6 EQUIPAMENTOS DE AQUECIMENTO, VENTILAÇÃO E AR CONDICIONADO (AVAC)

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

No que diz respeito à instalação de novos equipamentos, destaque-se a instalação de equipamentos de ar condicionado em todos os gabinetes de trabalho do piso 4 do edifício Centro de Congressos.

8.7 SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA E MEIOS DE COMBATE A INCÊNDIO

O Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho procedeu à colocação de sinalização para colmatar algumas falhas a este nível em diversos edifícios municipais ou sob gestão municipal.

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 Carfogo, S.A em julho de 2015, foi realizada a manutenção periódica dos meios de combate a incêndios, nomeadamente extintores e carretéis 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.

Neste âmbito, foi, ainda, lançado o novo procedimento concursal visando a aquisição de serviços de manutenção para o triénio 2018-2021.

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 termos de manutenção periódica, foi estabelecido um 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 2018, registaram-se 41 ocorrências, concretamente, 35 acidentes de trabalho e 4 incidentes de trabalho e 2 recaídas de acidente de trabalho.

Das 35 situações de acidente de trabalho, 74,29 % ocorreram em contexto de trabalho e 25,71% no trajeto residência-trabalho ou vice-versa.

Seguidamente apresentam-se alguns dados relativos à sinistralidade laboral registada no ano 2018, assim como algumas conclusões retiradas da sua análise.

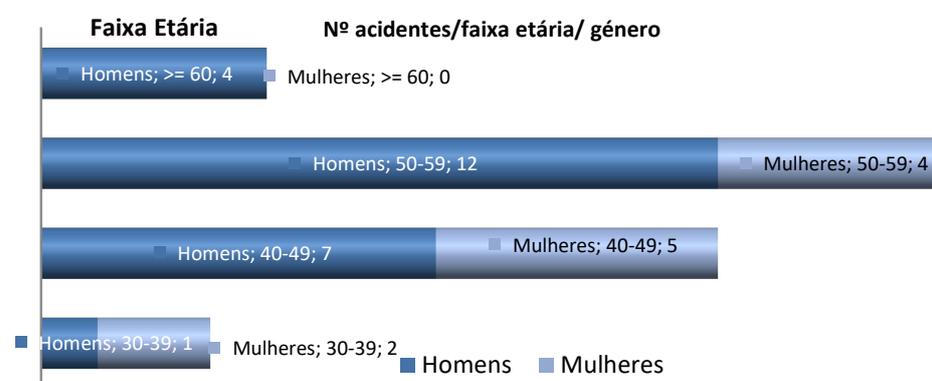
Acidentes no Itinerário	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência			Nº dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa	
Masculino	3	0	0	2	1	45
Feminino	6	2	0	4	0	31
Total	9	2	0	6	1	76

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	21	8	1	9	3	268
Feminino	5	0	0	4	1	107
Total	26	8	1	13	4	375

Os trabalhadores do sexo masculino são os mais atingidos representando 68,57% do total de acidentes contra os 31,43% dos trabalhadores do sexo feminino.

Em contexto de trabalho, os trabalhadores do sexo masculino são os que mais sofreram acidentes com uma quota de 80,77%, 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, 2/3 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.



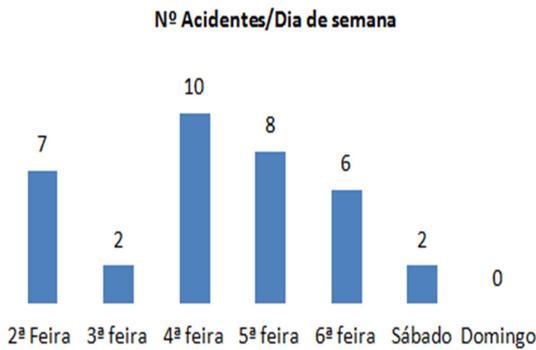
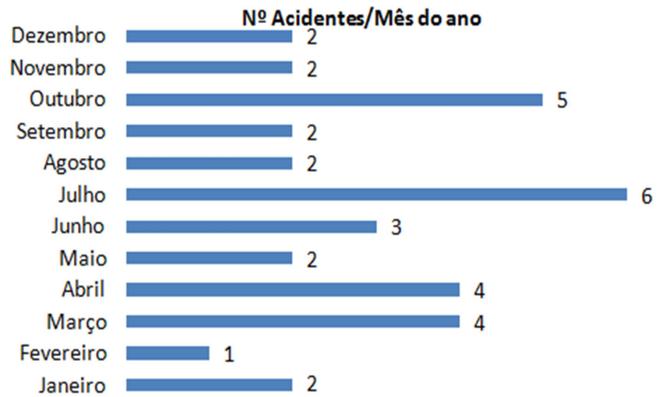
Analisando-se, agora, o número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica da CMA, verifica-se, conforme se pode constatar pelos dados constantes na tabela seguinte, que 45,71% dos acidentes ocorreram com trabalhadores pertencentes à Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos. Tal deve-se ao facto da maioria das tarefas laborais de maior risco serem executadas por trabalhadores afetos a esta unidade orgânica.

Unidade Orgânica	Subunidade	N.º Acid. (F)	N.º Acid. (M)	% sinistros
DSUGE	VTS	0	0	45,71%
	SST	0	0	
	JEV	0	5	
	MES	0	5	
	OAD	0	1	
	AdAr	0	2	
	VMO	0	3	
DAG	Rec. Humanos	0	0	0,00%
	Arquivo	0	0	0,00%
DAJ	-	0	0	0,00%
DCS	MF	0	0	0,00%
DCT	Cult., Mus., Pat. Cult.	3	0	8,57%
	Centro de Congressos	0	1	2,86%
	Turismo	0	0	0,00%
	Biblioteca Municipal	0	0	0,00%
DED	Educação	3	0	8,57%
	Desporto	0	3	8,57%
DPMF	-	1	0	2,86%
DMT	-	0	0	0,00%
DAPAE	-	1	0	2,86%
GPC	-	0	1	2,86%
GCRPMU	-	0	0	0,00%
GTI	-	0	2	5,71%
DDEE	Desenvolvimento económico	1	1	5,71%
DGU	-	1	0	2,86%
DASS	Ação Social	1	0	2,86%

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.

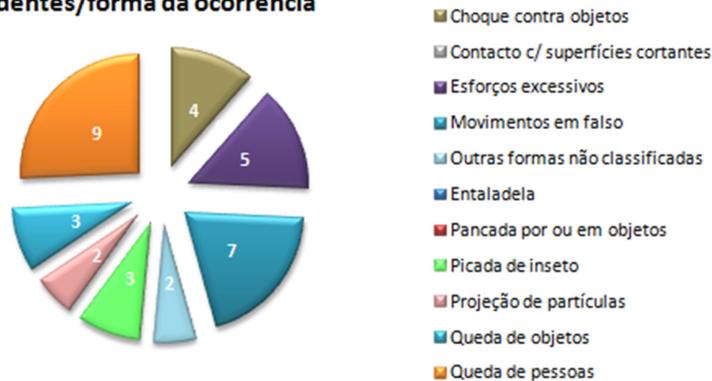
Em relação à incidência mensal, verifica-se que o mês de julho é o que apresenta maior número de sinistros, seguido do mês de outubro.



Quanto ao número de acidentes ocorrido por dia de semana, verifica-se que a 4ª feira foi o dia de maior incidência de acidentes seguido de 5ª 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, “Queda de pessoas”, “Movimentos em falso” e “Esforços excessivos”.

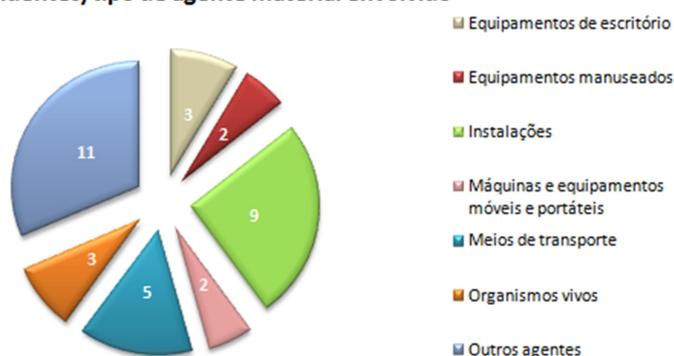
Nº acidentes/forma da ocorrência



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.

Nº acidentes/tipo de agente material envolvido



Quanto ao tipo de lesão, o traumatismo interno foi a consequência física mais frequente este ano seguida de entorses e contusões. 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 de trabalho 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 2018, foram calculados os índice de frequência, índice de incidência, índice de gravidade e índice de avaliação da gravidade.

Para além dos cálculos relativos ao ano 2018, importa comparar os valores obtidos neste ano com os homólogos dos anos anteriores, razão pela qual são estes, igualmente, apresentados no quadro seguinte.

ÍNDICES	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Índice de Frequência	25,85	38,24	42,71	28,37	45,08	19,49	20,91
Índice de Incidência	42,48	61,76	69,98	52,61	82,88	32,91	33,81
Índice de Gravidade	0,76	1,15	0,91	1,21	1,75	0,84	0,86
Índice de Avaliação da Gravidade	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 2018, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa apresenta um valor de **25,85**. Este valor, que representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão, sofreu uma diminuição. Tal não é alheio ao facto de termos diminuído substancialmente o número de acidentes. Em 2017, tivemos 35 acidentes contra os 55 de 2018.

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 **42,48**, significando que, caso o Município tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam cerca de 42 acidentes de trabalho com baixa. À semelhança do índice de frequência, também este parâmetro sofreu uma diminuição 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 2018 foi de **0,76**, cerca de metade do de 2017. Tal significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de apenas 0,76 dias de trabalho. Este valor sofreu uma diminuição significativa conforme supra referido.

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 **29,40**, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2018, perdeu-se em média 29,40 dias de trabalho. Neste parâmetro, o valor obtido é superior ao do ano anterior, significando que apesar dos acidentes de trabalho registados resultaram situações mais incapacitantes levando a que os trabalhadores sinistrados estivessem, em média, ausentes por períodos de tempo maiores.

8.12 *FORMAÇÃO | SEMINÁRIOS*

Durante o ano 2018, foram apresentadas 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
- Manobreadores de retroscavadoras e outros equipamentos de movimentação de terras
- Cursos de sistemas de incêndio e deteção de gases
- Gestão da manutenção de sistemas AVAC

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 1º socorros foi incrementado para fazer face a necessidades operacionais, tendo, neste capítulo, dotado todas as viaturas da área operacional deste tipo de meios.

Foram, ainda, disponibilizadas caixas de 1º 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 2018 realizaram-se 396 avaliações da aptidão para o trabalho, a saber:

- 14 exames de admissão;
- 370 exames periódicos;
- 12 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.

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 1º 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 já 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, nº 2 “As Autarquias Locais... visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas”).

Completa este ano 17 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2018 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 152.000 horas de formação respeitantes a mais de 8.000 ações de formação, com um investimento direto superior a 295.000,00€.

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 consequente 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. 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.

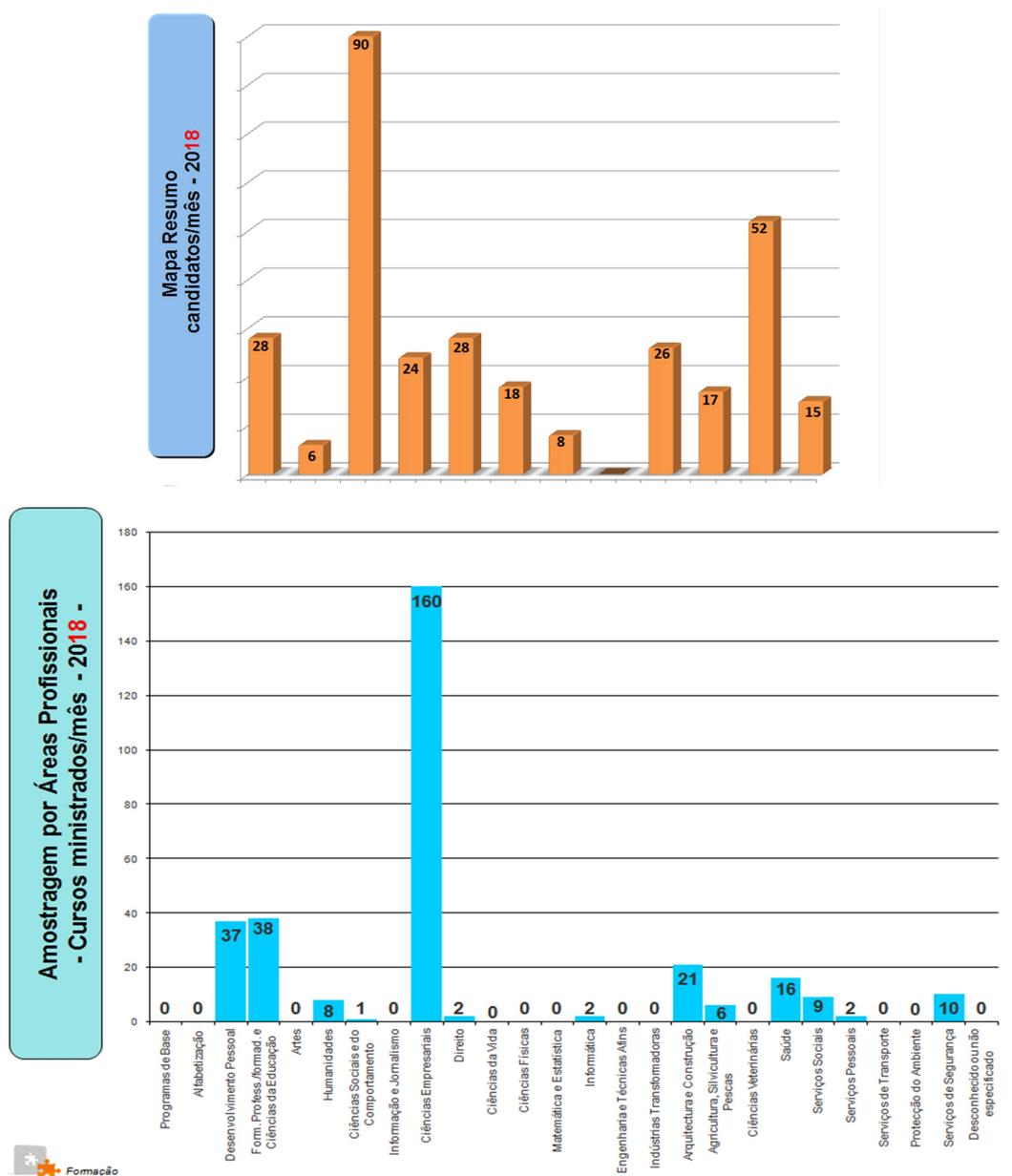
Paralelamente, procedeu-se à gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a formações financiadas e/ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do Investimento e a observância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

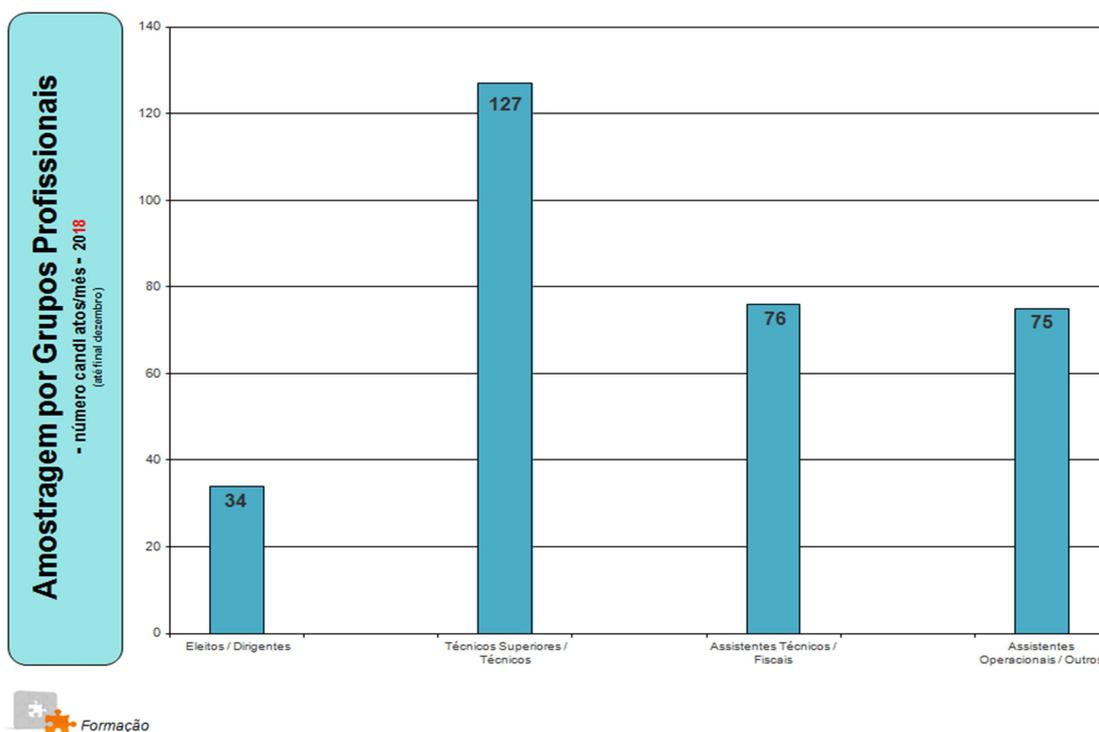
Para a concretização do 1º Objetivo Interno “Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários” e no seguimento dos anos anteriores, continuámos a trabalhar na divulgação geral orientada aos potenciais interessados de todas as Provas de Acesso ao Ensino Superior.

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 relativos à área de saúde e segurança no trabalho. A execução desses pedidos conduziu a que em 2018 fosse realizado um investimento de 10.751,70€ nesta área (correspondente a 53,75% do orçamento inicial proposto para a formação) para um total, em termos brutos (somatório dos 12 meses), de 312 participações. Não foram requeridas ações na modalidade de autoformação.



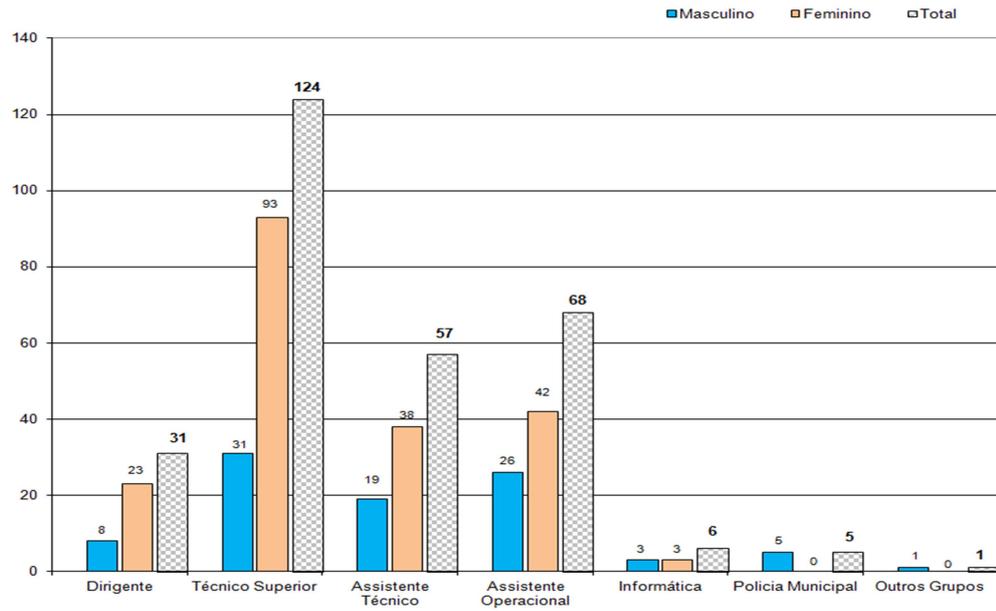
Constata-se assim que as Formações na Área das Ciências Empresariais (contabilidade, fiscalidade, gestão, administração e secretariado) (160) estão claramente em vantagem sobre as de Ciências da Educação (formação de auxiliares de educação) (38) e de Desenvolvimento Pessoal (37).



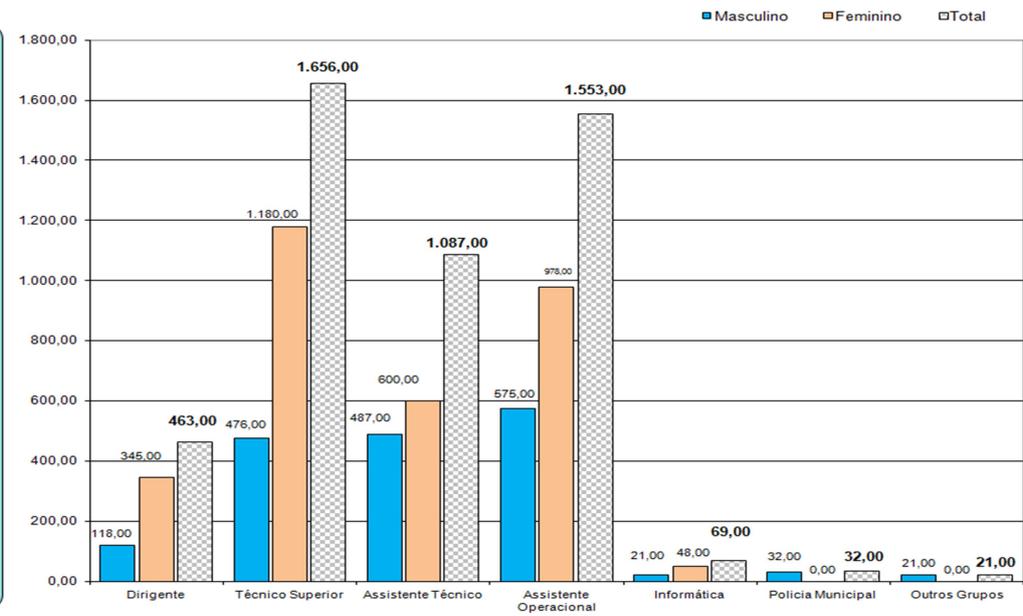
Relativamente aos grupos com mais participações em ações de formação destacam-se: o Grupo dos Técnicos Superiores/Técnicos com um total de 127, seguido dos Assistentes Técnicos/Fiscais com 76, dos Assistentes Operacionais/Outros com 75 participações e por último o grupo dos Eleitos/Dirigentes com 34 participações.

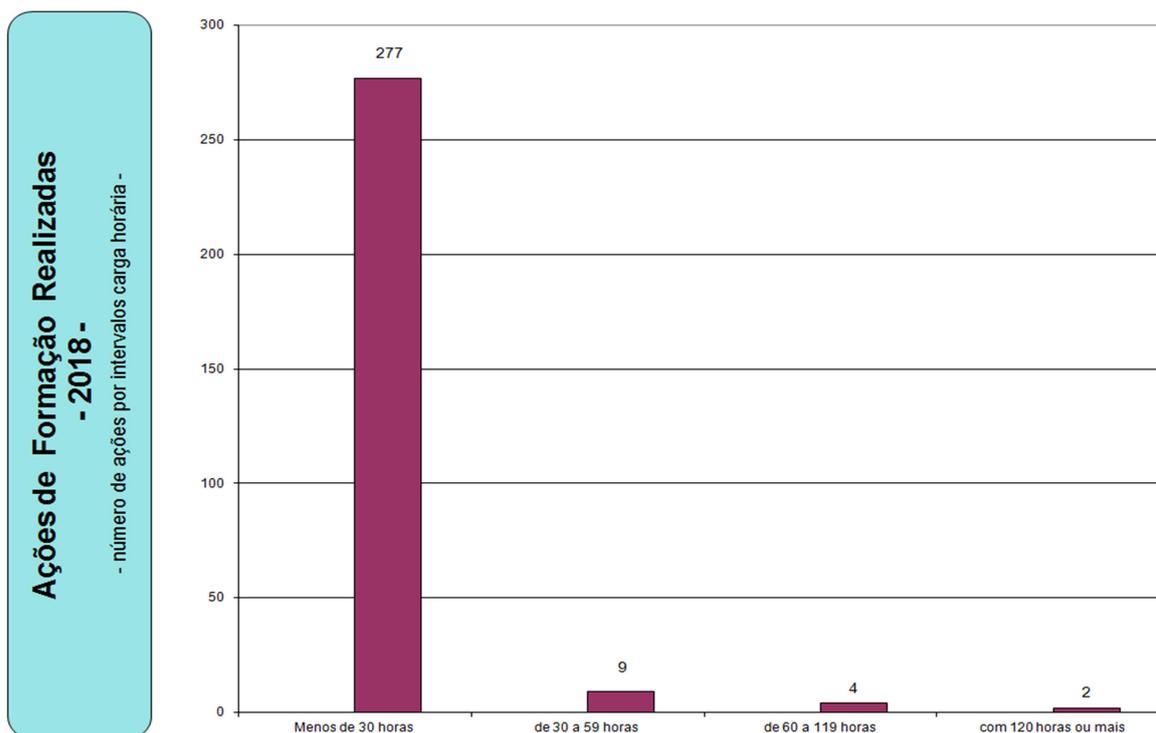
Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, foram concretizadas 292 participações num total de 4.881 horas para um universo de 54 ações. O maior número de ações implementadas (277) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30 horas. Seguindo a tendência de anos anteriores, foi a população autárquica feminina a que mais frequentou formações (199).

Participação em Ações de Formação - 2018 -
- número de ações por grupos profissionais -

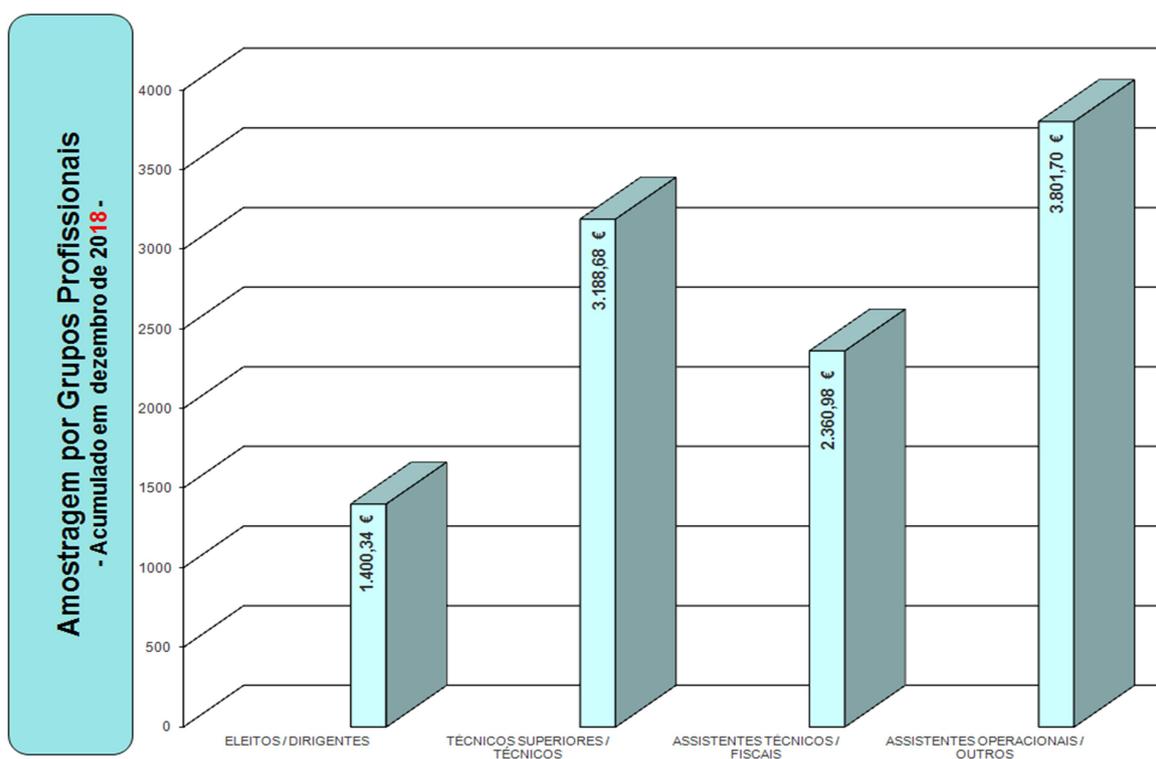


Participação em Ações de Formação - 2018 -
- tempo dispendido em horas por grupos profissionais -





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

Em 2018 não recebemos fichas de inscrição.

Considerando globalmente todas as fichas recebidas, face aos dados chegados a este Serviço, quer através de diplomas entregues (IEFP não nos prestou informação sobre o retorno), 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 2018 marca também o 8º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade neste Serviço, o qual, embora suspenso, não invalidou a manutenção dos procedimentos anteriormente estabelecidos.

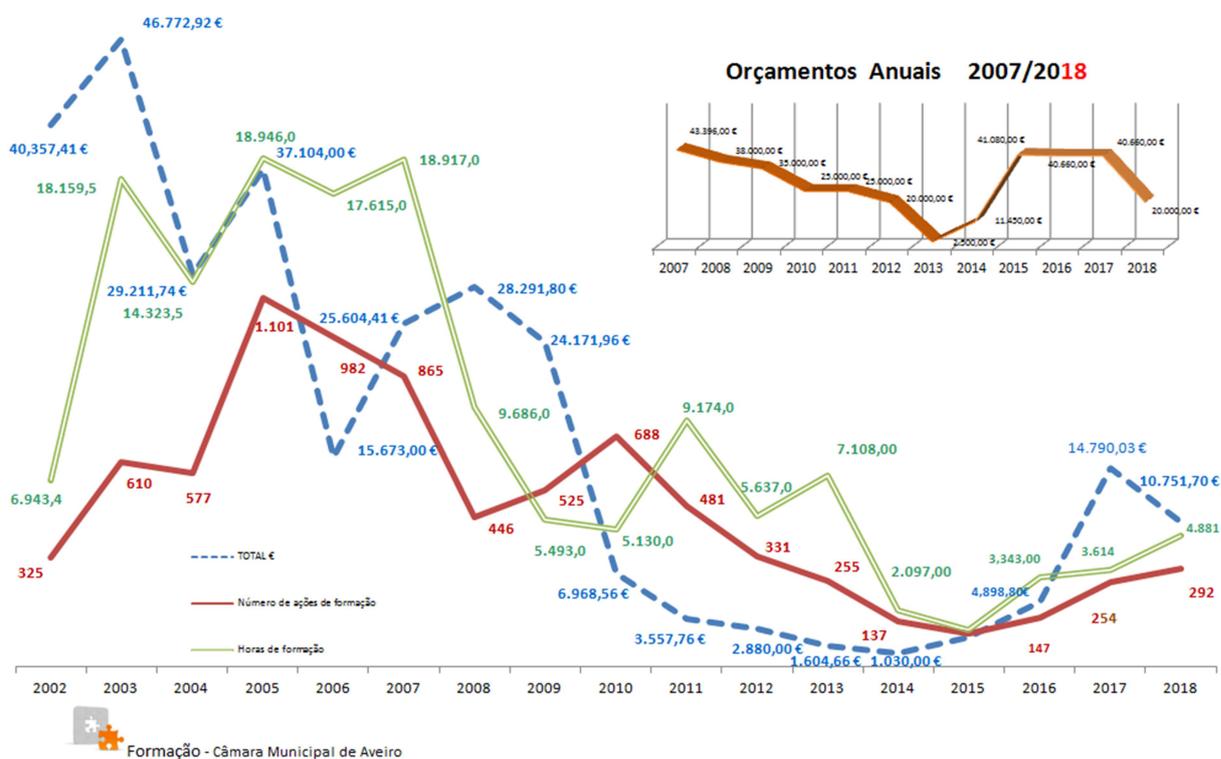
A aplicabilidade do “Regulamento Interno Para Acesso a Ações de Formação”, aprovado em Reunião de Câmara de 03 de março de 2011 é uma realidade, e os procedimentos foram paulatinamente incluídos no quotidiano dos formandos. A inexistência de reclamações, fruto da divulgação antecipada dos critérios de 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.



Histórico formativo desde 2002 até segunda-feira, 31 de dezembro de 2018



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								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato por tempo indeterminado	M		40	48	183	12	5	7	295
	F		96	98	56	4	8		262
	T	0	136	146	239	16	13	7	557
Contrato a termo resolutivo incerto	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras	M	5		3					8
	F	10	4	4	1				19
	T	15	4	7	1	0	0	0	27
Total	M	5	40	51	183	12	5	7	303
	F	10	100	102	57	4	8	0	281
	T	15	140	153	240	16	13	7	584

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		5	6	28				39
	T	0	8	11	28	0	0	0	47
5 a 9	M		3	5					8
	F		20	4	2				26
	T	0	23	9	2	0	0	0	34
10 a 14	M	1	3	3	12	1			20
	F	2	8	3	5				18
	T	3	11	6	17	1	0	0	38
15 a 19	M	2	16	14	49	1	1		83
	F	4	32	36	10		8		90
	T	6	48	50	59	1	9	0	173
20 a 24	M	1	7	4	26	4	2	2	46
	F		15	18	7				40
	T	1	22	22	33	4	2	2	86
25 a 29	M	1	2	9	33	1	1	1	48
	F	3	7	8	4				22
	T	4	9	17	37	1	1	1	70
30 a 34	M		5	7	34	5			51
	F	1	9	15	1	3			29
	T	1	14	22	35	8	0	0	80
35 a 39	M		1	4	23			3	31
	F		4	8		1			13
	T	0	5	12	23	1	0	3	44
40 ou mais	M				6		1	1	8
	F			4					4
	T	0	0	4	6	0	1	1	12
Total	M	5	40	51	183	12	5	7	303
	F	10	100	102	57	4	8	0	281
	T	15	140	153	240	16	13	7	584

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								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M								0
	F		1		2				3
	T	0	1	0	2	0	0	0	3
30-34	M								0
	F		1	3	6				10
	T	0	1	3	6	0	0	0	10
35-39	M		2	7	1	1	1		12
	F		18	10	6		4		38
	T	0	20	17	7	1	5	0	50
40-44	M	2	9	8	17		2		38
	F	6	25	21	9		4		65
	T	8	34	29	26	0	6	0	103
45-49	M	1	11	10	32	3		0	57
	F		25	13	12				50
	T	1	36	23	44	3	0	0	107
50-54	M	2	8	10	49	2	1		72
	F	2	11	21	9	2			45
	T	4	19	31	58	4	1	0	117
55-59	M		6	8	52	4		5	75
	F	2	14	24	6	1			47
	T	2	20	32	58	5	0	5	122
60-64	M		4	7	28	2	1	1	43
	F		4	10	5				19
	T	0	8	17	33	2	1	1	62
65-69	M			1	4			1	6
	F		1		2	1			4
	T	0	1	1	6	1	0	1	10
Total	M	5	40	51	183	12	5	7	303
	F	10	100	102	57	4	8	0	281
	T	15	140	153	240	16	13	7	584

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				62			1	63
	F			1	3				4
	T	0	0	1	65	0	0	1	67
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			6	39	1	3	4	53
	F		1	14	20				35
	T	0	1	20	59	1	3	4	88
11 anos de escolaridade	M			5	2			1	8
	F		1	11	1	1			14
	T	0	1	16	1	3		1	22
12 anos de escolaridade	M		1	30	25	5	2	1	64
	F			50	20	2	6		78
	T	0	1	80	45	7	8	1	142
Bacharelato	M			1					1
	F		6			1			7
	T	0	6	1	0	1	0	0	8
Licenciatura	M	5	32	6		4			47
	F	7	75	23	7		2		114
	T	12	107	29	7	4	2	0	161
Mestrado	M		7	3					10
	F	2	16	2					20
	T	2	23	5	0	0	0	0	30
Doutoramento	M								0
	F	1	1						2
	T	1	1	0	0	0	0	0	2
Total	M	5	40	51	183	12	5	7	303
	F	10	100	102	57	4	8	0	281
	T	15	140	153	240	16	13	7	584

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		6				7
	T		1		6				7
Cedência de interesse público	M								
	F								
	T								
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M		1						1
	F								
	T		1						1
Regresso de licença	M								
	F			1					1
	T			1					1
Regresso comissão de serviço	M								
	F		1						1
	T		1						1
Regresso de Mobilidade de Outra Entidade	M		1						1
	F								
	T		1						1
Total	M		2						2
	F		2	1	6				9
	T		4	1	6				11

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		1		4				5
	F			1	1				2
	T	0	1	1	5	0	0	0	7
Fim Mobilidade	M		1						1
	F								0
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Fim da situação de cedência de Interesse Público	M		1	1	1				4
	F							1	1
	T	0	1	1	1	0	0	2	5
Exonerado	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
Falecimento	M				1	1			2
	F								0
	T	0	0	0	1	1	0	0	2
Total	M	0	3	2	6	1	0	1	13
	F	0	0	1	1	0	0	1	3
	T	0	3	3	7	1	0	2	16

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					2
	T	0	1	2	0	0	0	0	3
40-44	M			1	2				3
	F		2						2
	T	0	2	1	2	0	0	0	5
45-49	M				1				1
	F		2		1				3
	T	0	2	0	2	0	0	0	4
50-54	M				1				1
	F				1				1
	T	0	0	0	2	0	0	0	2
55-59	M				4				4
	F			1					1
	T	0	0	1	4	0	0	0	5
60-64	M			2	3				5
	F								0
	T	0	0	2	3	0	0	0	5
65-69	M								0
	F		1						1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	M	0	0	4	11	0	0	0	15
	F	0	6	2	2	0	0	0	10
	T	0	6	6	13	0	0	0	25

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		3	5					8
	F		4	5	0				9
	T	0	7	10	0	0	0	0	17
Mobilidade Intercarreiras	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M		28	34	170	10	5	6	253
	F	2	70	77	24	3	8		184
	T	2	98	111	194	13	13	6	437
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0							261
	F	2							193
	T	2	105	121	194	13	13	6	454

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		29	31	134	11	4	6	215
	F		71	78	45	4	8	0	206
	T	0	100	109	179	15	12	6	421
Flexível	M		1	0	0	0	0	0	1
	F		0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Jornada contínua	M		0	1	15	0	0	0	16
	F		0	0	4	0	0	0	4
	T	0	0	1	19	0	0	0	20
Turnos	M		2	0	15	0	0	0	17
	F		1	0	1	0	0	0	2
	T	0	3	0	16	0	0	0	19
Trabalhador estudante	M		0	0	0	0	0	0	0
	F		1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Isenção	M	5	8	2	0	1	0	0	16
	F	10	23	2	0	0	0	0	35
	T	15	31	4	0	1	0	0	51
Tempo parcial	M		0	1	1	0	0	0	2
	F		1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	1	1	0	0	0	3
Desfasado Específico	M		0	16	18	0	1	1	36
	F		3	22	7	0	0	0	32
	T	0	3	38	25	0	1	1	68
Total	M	5	40	51	183	12	5	7	303
	F	10	100	102	57	4	8	0	281
	T	15	140	153	240	16	13	7	584

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		1.110,16	755,57	2.584,00	123,50	172,50	75,00	4.820,73
	F		1.515,00	738,50	251,00	100,50	115,00		2.720,00
	T	0,00	2.625,16	1.494,07	2.835,00	224,00	287,50	75,00	7.540,73
Em dias de descanso e feriados	M		696,50	1.117,50	5.422,80	11,00	275,00	48,00	7.570,80
	F		2.453,90	1.358,00	377,50	3,50	215,00		4.407,90
	T	0,00	3.150,40	2.475,50	5.800,30	14,50	490,00	48,00	11.978,70
Total	M		1.873,07	1.873,07	8.006,80	134,50	447,50	123,00	12.391,53
	F		2.096,50	2.096,50	628,50	104,00	330,00		7.127,90
	T	0,00	5.775,56	3.969,57	8.635,30	238,50	777,50	123,00	19.519,43

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			44,0	15,0	15,0			74,0
	F		15,0	15,0	15,0			22,0	67,0
	T	0,0	15,0	59,0	30,0	15,0	0,0	22,0	141,0
Parentalidade	M		91,0	133,0	38,0	51,0			313,0
	F	22,0	379,0	127,0	206,0		47,0		781,0
	T	22,0	470,0	260,0	244,0	51,0	47,0	0,0	1.094,0
Falecimento de familiar	M		17,0	11,0	51,0	11,0			90,0
	F	5,0	22,0	46,0	3,0	2,0			78,0
	T	5,0	39,0	57,0	54,0	13,0	0,0	0,0	168,0
Doença	M		102,0	566,0	3.980,0	53,0	33,0	182,0	4.916,0
	F	146,0	1.022,0	1.892,0	826,0		145,0	270,0	4.301,0
	T	146,0	1.124,0	2.458,0	4.806,0	53,0	178,0	452,0	9.217,0
Acidente de trabalho	M			35,0	790,0				825,0
	F		55,0	34,0	136,0		18,0		243,0
	T	0,0	55,0	69,0	926,0	0,0	18,0	0,0	1.068,0
Assistência a familiares	M		17,0	6,0	75,0			2,0	100,0
	F		3,0	39,0	13,0		12,0		67,0
	T	0,0	20,0	45,0	88,0	0,0	12,0	2,0	167,0
Trabalhador-estudante	M								0,0
	F		11,0				23,0		34,0
	T	0,0	11,0	0,0	0,0	0,0	23,0	0,0	34,0
Por conta do período de férias	M	1,5	65,0	90,0	380,0	27,5	6,5	24,0	594,5
	F	7,5	120,0	185,5	46,0	14,0	6,0		379,0
	T	9,0	185,0	275,5	426,0	41,5	12,5	24,0	973,5
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		6,0	12,0	34,0			4,0	56,0
	F		9,0	15,0	5,0		4,0		33,0
	T	0,0	15,0	27,0	39,0	0,0	4,0	4,0	89,0
Injustificadas	M		1,0		23,5				24,5
	F			6,0					6,0
	T	0,0	1,0	6,0	23,5	0,0	0,0	0,0	30,5
Outras	M	7,0	25,0	35,0	613,0	1,5	29,0	9,0	719,5
	F		107,0	115,5	20,0		22,0		264,5
	T	7,0	132,0	150,5	633,0	1,5	51,0	9,0	984,0
Total	M	8,5	324,0	932,0	5.999,5	159,0	68,5	221,0	7.712,5
	F	180,5	1.743,0	2.475,0	1.270,0	16,0	277,0	292,0	6.253,5
	T	189,0	2.067,0	3.407,0	7.269,5	175,0	345,5	513,0	13.966,0

Anexo 12

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

	Sexo	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	1	9	3	13	0	2	1	3
	F	0	4	1	5	0	4	0	4
	T	1	13	4	18	0	6	1	7
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	6	94	168	268	3	6	36	45
	F	3	29	75	107	2	29	0	31
	T	9	123	243	375	5	35	36	76
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M	2	12	40	54	0	19	178	197
	F	0	4	0	4	0	29	0	29
	T	2	16	40	58	0	48	178	226

