



AVEIRO
Câmara Municipal



Balanço Social **2014**

Índice:

1.	Introdução	3
2.	Recursos Humanos	4
2.1	Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	4
2.2	Efetivos segundo cargo/carreira.....	4
2.3	Efetivos segundo género e escalão etário	5
2.4	Efetivos por antiguidade.....	5
2.5	Trabalhadores portadores de deficiência	5
2.6	Estrutura habilitacional	6
2.7	Admissões.....	6
2.8	Saídas.....	7
2.9	Mudanças de situação	7
2.10	Modalidade de horário	7
2.11	Trabalho extraordinário.....	7
2.12	Ausências	8
2.13	Horas não trabalhadas por atividade sindical e greve.....	8
3.	Avaliação do Desempenho	8
4.	Encargos e Outras Despesas com Pessoal	8
4.1	Encargos com pessoal.....	8
4.2	Encargos com a ADSE	10
5.	Disciplina.....	10
6.	Saúde e Segurança.....	11
6.1	Visitas técnicas a locais de trabalho	11
6.2	Instruções de Trabalho Seguro	12
6.3	Consulta aos Trabalhadores	12
6.4	Avaliação do estado de conservação de edifícios	12
6.5	Equipamentos de proteção individual (EPI'S).....	12
6.6	Sistema de alarme e deteção de incêndio e sistema de alarme e deteção de monóxido de carbono.....	12
6.7	Equipamento de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC).....	13
6.8	Instalações serviços urbanos – sinalização de segurança e meios de combate a incêndio	13
6.9	Acidentes de trabalho	13
6.10	Índices de sinistralidade laboral	18
6.11	Formação/Seminários.....	19
6.12	Manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios.....	19
6.13	Primeiros socorros.....	19
6.14	Saúde ocupacional.....	19
7.	Estágios, Programa Contrato Emprego-Inserção e Candidaturas.....	20
7.1	Estágios curriculares	20
7.2	Estágios profissionais.....	20
7.3	Programa contrato emprego-inserção (CEI).....	20
7.4	Candidaturas espontâneas	20
7.5	Reinserção Social	21
8.	Acumulação de Funções	21
9.	Programa de Formação e Qualificação de Recursos Humanos	21
9.1	Formação profissional	22
9.2	Sistema de gestão da qualidade	26
10.	Considerações Finais	27
11.	Anexos	28

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de apoio ao planeamento e gestão que disponibiliza informação sobre os recursos humanos, demonstrando, através de um conjunto de indicadores, a importância da gestão das pessoas na prossecução dos objetivos da organização.

Durante o ano de 2014, a reestruturação da organização dos serviços municipais e a reafecção das pessoas, face à nova orgânica e aos novos espaços, representou um marco significativo na racionalização e otimização dos recursos disponíveis.

O presente Balanço Social foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 09/10, que determina a elaboração e apresentação daquele documento por todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

Município de Aveiro, 25 de março de 2015

2. RECURSOS HUMANOS

2.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2014, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 554 trabalhadores em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições, designadamente: 13 dirigentes, 538 trabalhadores em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado e 3 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinável.

Vínculo	2014
Contrato de trabalho em funções públicas	
Por tempo indeterminado	551
À termo resolutivo	3
TOTAL	554



2.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO/CARREIRA

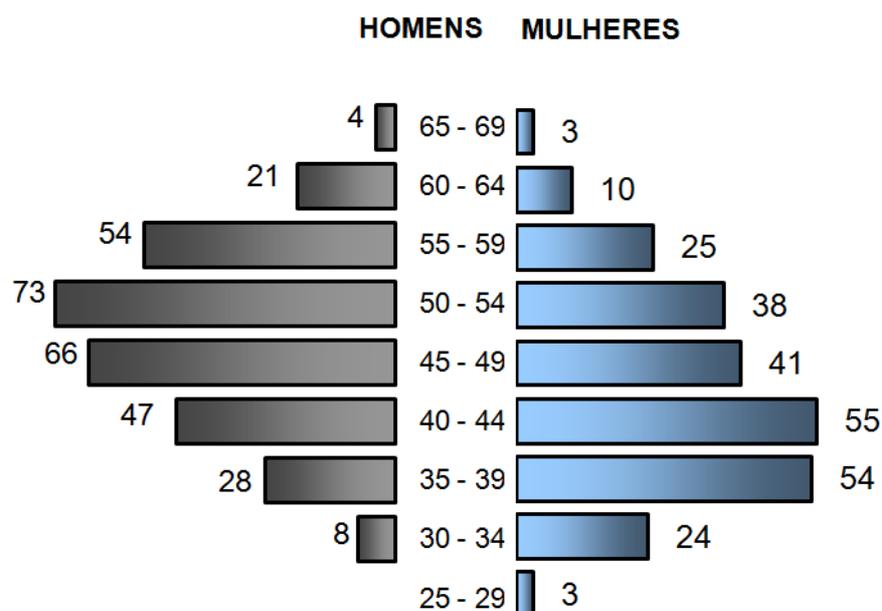
No quadro seguinte, pode aferir-se o número de trabalhadores por carreira e género.

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	7	6	13	2,35
Técnico Superior	38	98	136	24,55
Assistente Técnico	46	96	142	25,63
Assistente Operacional	182	40	222	40,07
Informática	15	4	19	3,43
Polícia Municipal	5	9	14	2,53
Outros Grupos	8	0	8	1,44
TOTAL	301	253	554	100,00

2.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

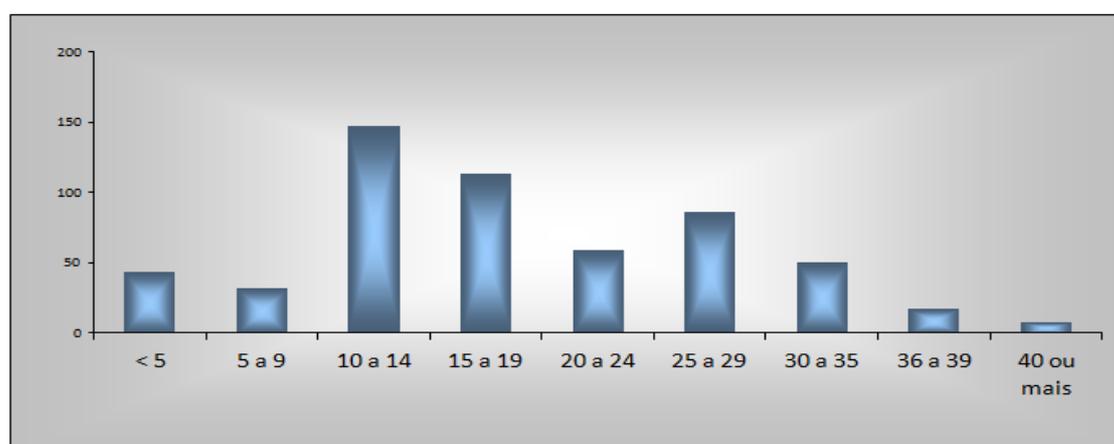
No efetivo da CMA, 54,3% dos trabalhadores são homens e 45,7% mulheres.

Da análise global do efetivo em 2014, verifica-se que 41,2% dos trabalhadores têm idade igual ou superior a 50 anos. O maior número de homens regista-se na faixa dos 50-54 e o maior número de mulheres regista-se na faixa dos 40-44.



2.4 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

No que diz respeito à antiguidade na função pública, 40% do efetivo global tem menos de 15 anos de antiguidade.



2.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

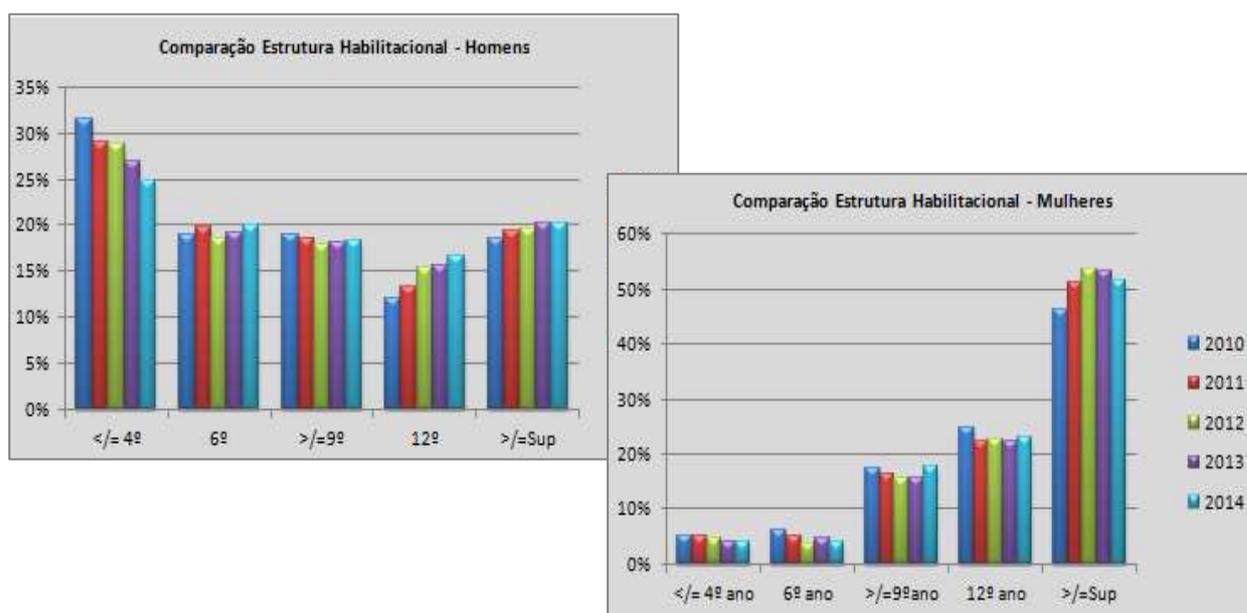
Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 13, sendo 7 homens e 6 mulheres, o que representa 2% do universo dos efetivos.

2.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

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

Nos últimos anos tem-se registado uma subida das habilitações de nível superior. No final do ano 2014, 34% do efetivo da CMA era detentor de curso superior.

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



2.7 ADMISSÕES

Durante o ano de 2014 integraram o mapa de pessoal da CMA 37 trabalhadores:

Motivo	2014
Regresso de licença	2
Outras situações	35
TOTAL	37

2.8 SAÍDAS

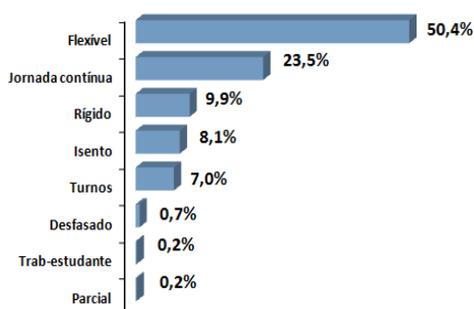
No ano 2014, 27 trabalhadores deixaram de exercer funções na CMA, pelos motivos que a seguir se explicitam:

Motivo	2014
Denúncia	1
Aposentação	16
Mobilidade para outra entidade	4
Licença sem vencimento	3
Falecimento	3
TOTAL	27

2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Por imposição das restrições do Orçamento de Estado para 2014, aprovado pela Lei n.º 83-C/2013, de 31/12, durante o ano 2014, não houve lugar a subidas de posicionamento remuneratório.

2.10 MODALIDADE DE HORÁRIO



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

2.11 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Em 2014 foram processadas 12.546,97 horas de trabalho extraordinário, verificando-se um decréscimo de 36,43% face ao ano anterior, no qual foram processadas 19.736,46 horas.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M			40,00	1.153,00	154,50	25,50	122,00	1.495,00
	F		72,00	12,00	360,50		6,50		451,00
	T	0,00	72,00	52,00	1.513,50	154,50	32,00	122,00	1.946,00
Em dias de descanso e feriados	M		94,00	193,50	8.319,42	196,50	111,50	132,00	9.046,92
	F		103,50	91,50	1.325,05		34,00		1.554,05
	T	0,00	197,50	285,00	9.644,47	196,50	145,50	132,00	10.600,97
Total	M		94,00	233,50	9.472,42	351,00	137,00	254,00	10.541,92
	F		175,50	103,50	1.685,55		40,50		2.005,05
	T	0,00	269,50	337,00	11.157,97	351,00	177,50	254,00	12.546,97

O encargo com este tipo de trabalho no ano de 2014 foi de 71.845,09€, verificando-se um decréscimo de 43,40% relativamente ao ano anterior.



2.12 AUSÊNCIAS

Durante o ano de 2014 foram contabilizados 11.214 dias de ausência ao trabalho. As faltas com maior significado no total de ausências são as por doença, seguidas por acidentes de trabalho e no âmbito da Parentalidade.

2.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

Durante o ano de 2014, registaram-se 2.192 horas não trabalhadas por atividade sindical e não há registo de faltas por motivo de greve.

3. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, à Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, o SIADAP 3 passou a ter um ciclo de avaliação bienal, sendo a avaliação do desempenho dos trabalhadores efetuada de dois em dois anos. Assim, o processo de avaliação dos trabalhadores relativamente ao seu desempenho no biénio 2013/2014 irá decorrer durante o ano 2015, pelo que os resultados apenas serão publicitados no Balanço Social do próximo ano.

4. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

4.1 ENCARGOS COM PESSOAL

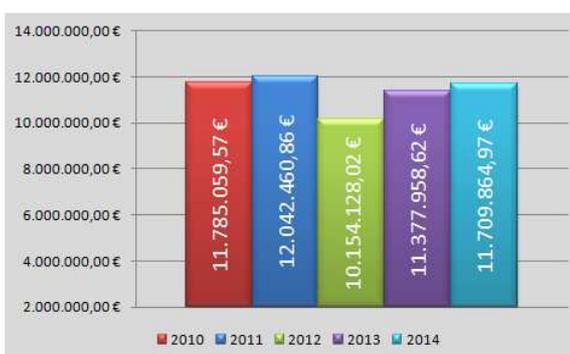
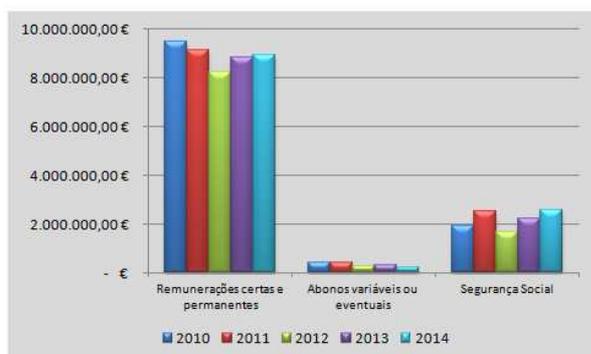
O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2014 ascendeu a 11.709.864,97€, mais 2,92% do que no ano anterior (11.377.958,62€).

No quadro seguinte, pode verificar-se os valores das despesas com pessoal no ano 2014 mais pormenorizadamente:

Encargos	Valor
Remunerações certas e permanentes	8.915.763,54 €
Titulares órgãos soberania e membros órgãos aut	263.302,03 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	6.578.207,08 €
Pessoal com RCTFP a termo resolutivo	42.122,43 €
Pessoal a aguardar aposentação	46.850,33 €
Pessoal em qualquer outra situação	28.693,33 €
Representação	70.955,68 €
Subsidio de refeição	548.460,56 €
Subsidio de férias e Natal	1.223.323,14 €
Remuneração por doença	113.848,96 €
Abonos variáveis ou eventuais	213.218,28 €
Trabalho extraordinário	71.845,09 €
Ajudas de custo	16.405,13 €
Abono para falhas	4.854,84 €
Trabalho noturno	1.118,04 €
Subsidio de turno	82.975,21 €
Outros suplementos e prémios	36.019,97 €
Segurança Social	2.580.883,15 €
Encargos com Saúde	393.807,91 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	29.156,30 €
Outras prestações familiares	26.696,56 €
Contribuições para a Segurança Social	1.986.204,43 €
Seguros	70.381,17 €
Acidente em serviço	31.260,31 €
Pensões	14.684,04 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adop	28.692,43 €
Total Geral	11.709.864,97 €
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	505,00 €

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

ENCARGOS	2010	2011	2012	2013	2014
Remunerações certas e permanentes	9.466.999,44 €	9.139.459,60 €	8.214.631,19 €	8.855.078,98 €	8.915.763,54 €
Abonos variáveis ou eventuais	418.079,40 €	396.676,02 €	272.357,33 €	298.511,11 €	213.218,28 €
Segurança Social	1.899.980,73 €	2.506.325,24 €	1.667.139,50 €	2.224.368,53 €	2.580.883,15 €
TOTAL	11.785.059,57 €	12.042.460,86 €	10.154.128,02 €	11.377.958,62 €	11.709.864,97 €



4.2 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 5º do DL nº 118/83, de 25/02, republicado no DL nº 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 Autarquia com os beneficiários da ADSE e pagos diretamente aos trabalhadores no âmbito do regime livre.

Designação	Valor
Estomatologia	15.297,84 €
Tratamentos Termais	191,54 €
Análises	233,52 €
Imagiologia	1.056,43 €
Medicina Fisi. Reabilit.	3.541,80 €
Transportes	49,84 €
Intervenção Cirurgica	984,50 €
Prótese Dentária	11.897,56 €
Meios de Correção	21.888,36 €
Medicina	11.577,46 €
Enfermagem	87,47 €
Complem. em Ambulatório	36,00 €
Complem. em Internamento	1.885,20 €
Diversos	5.774,44 €
Estrangeiro e Missão Oficial	68,75 €
TOTAL	74.570,71 €

5. DISCIPLINA

No que respeita à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, registaram-se os seguintes processos em 2014:

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	2
Processos decididos	
- Arquivados	1

6. SAÚDE E SEGURANÇA

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

A entrada em vigor da nova Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06, veio revogar o anterior Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e definir como aplicáveis aos trabalhadores com vínculo público de emprego as disposições legais em vigor no Código de Trabalho e demais legislação complementar, relativas, entre outras matérias, à prevenção e promoção da segurança e saúde no trabalho.

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 2014, 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.



6.1 VISITAS TÉCNICAS A LOCAIS DE TRABALHO

Durante o ano 2014 foram realizadas visitas técnicas a locais de trabalho com o objetivo de sensibilizar os trabalhadores para a importância de adotarem comportamentos de trabalho seguros, assim como avaliar o grau de implementação das medidas de prevenção e proteção em vigor.

6.2 *INSTRUÇÕES DE TRABALHO SEGURO*

A área da Segurança e Saúde no Trabalho procedeu à elaboração de novas instruções de trabalho seguro, assim como à revisão das existentes.

As diferentes instruções de trabalho seguro foram apostas em diversos locais de modo a que os trabalhadores pudessem tomar conhecimento das mesmas.

6.3 *CONSULTA AOS TRABALHADORES*

A área da Segurança e Saúde no Trabalho apresentou 2 propostas de inquérito sobre matérias relacionadas com segurança no trabalho para submissão a todos os trabalhadores, por forma a dar cumprimento aos pressupostos legais em vigor.

6.4 *AVALIAÇÃO DO ESTADO DE CONSERVAÇÃO DE EDIFÍCIOS*

Na continuidade do trabalho iniciado em finais de 2013, o técnico da área da Segurança e Saúde no Trabalho integrou as equipas de avaliação do estado de conservação dos edifícios municipais, com a missão de avaliar as condições de segurança contra incêndio nos edifícios e o estado de operacionalidade dos diversos sistemas AVAC instalados nos mesmos.

No âmbito deste trabalho, foram registadas e dadas a conhecer as diversas situações não conformes encontradas e propostas diversas ações visando eliminar as anomalias encontradas.

6.5 *EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)*

Relativamente à aquisição de meios de proteção individual, foram apresentadas várias propostas por forma a fazer face a necessidades sentidas em cada um dos setores da Câmara Municipal.

Foi, ainda, levada a cabo a inspeção anual aos equipamentos de proteção para trabalhos em altura, obrigatória por lei.

6.6 *SISTEMA DE ALARME E DETEÇÃO DE INCÊNDIO E SISTEMA DE ALARME E DETEÇÃO DE MONÓXIDO DE CARBONO*

Neste capítulo, a área da Segurança e Saúde no Trabalho deu continuidade ao trabalho de inventariação dos diversos sistemas de alarme e deteção apostos em edifícios sob gestão municipal iniciado em 2013.

Realizou-se um diagnóstico global a todos os sistemas instalados, por forma a verificar o seu estado de operacionalidade. No âmbito deste trabalho, foi possível apurar as não conformidades existentes em cada um dos sistemas e estimar custos de reparação visando a sua eliminação.

6.7 *EQUIPAMENTO DE AQUECIMENTO, VENTILAÇÃO E AR CONDICIONADO (AVAC)*

À semelhança do ocorrido com os sistemas de alarme e deteção suprarreferidos, a área da Segurança e Saúde no Trabalho, no âmbito das suas atribuições, promoveu diversas ações de manutenção e reparação em equipamentos AVAC.

Ao longo de 2014 foi levado a cabo um trabalho de verificação global do estado dos diversos equipamentos instalados, tendo sido detetado um conjunto significativo de situações anómalas.

Neste seguimento, foram efetuadas diversas intervenções incluindo a instalação de novos equipamentos com o objetivo de eliminar as anomalias registadas.

Para além disso, foi apresentada proposta de plano anual de manutenção preventiva para cada um dos equipamentos.

Neste âmbito, importa ainda referir as ações de manutenção/limpeza realizadas sobre os vários equipamentos, com o objetivo de melhorar a qualidade do ar nos diversos espaços físicos.

6.8 *INSTALAÇÕES SERVIÇOS URBANOS – SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA E MEIOS DE COMBATE A INCÊNDIO*

No âmbito do projeto de requalificação das novas instalações dos serviços urbanos, a área da Segurança e Saúde no Trabalho elaborou um estudo de segurança contra incêndios para os edifícios objeto de intervenção, o qual, entre outros aspetos, contemplava um levantamento de necessidades de sinalização de segurança e de meios de deteção e combate a incêndios.

6.9 *ACIDENTES DE TRABALHO*

A análise estatística dos acidentes de trabalho é uma importante fonte de recolha de informação sobre as principais causas e consequências da sinistralidade laboral, contribuindo de forma objetiva para a análise dos riscos e, 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 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/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.

Acidentes no Itinerário

	Total	S/Ausência	C/Ausência	Dias Úteis de Ausência
Masculino	7	0	7	153
Feminino	3	2	1	4
Total	10	2	8	157

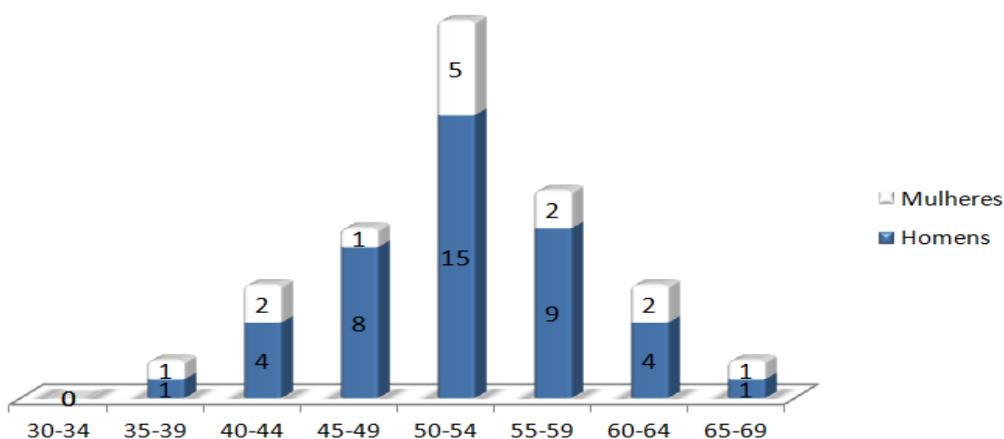
Acidentes no local de trabalho

	Total	S/Ausência	C/Ausência	Dias Úteis de Ausência
Masculino	34	6	28	704
Feminino	12	2	10	169
Total	46	8	38	873

Durante o ano de 2014 registaram-se, no total, 56 acidentes de trabalho, designadamente 10 (17,86%) registaram-se no trajeto trabalho/casa ou casa/trabalho e 46 (82,14%) no local de trabalho, conforme se pode visualizar nos quadros seguintes.

À semelhança dos anos transatos, os trabalhadores do sexo masculino são os mais atingidos (73,21% dos acidentes), o que se compreende atendendo ao facto das tarefas operacionais de maior risco e onde se regista o maior índice de sinistralidade serem executadas por este tipo de trabalhadores.

Em termos etários, verifica-se uma maior incidência de acidentes em trabalhadores do sexo masculino da faixa etária 50-54 anos, mais uma vez, à semelhança do que ocorreu em 2013.



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 cerca de 78,5% 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, conforme suprarreferido, serem executadas por trabalhadores afetos a esta unidade orgânica.

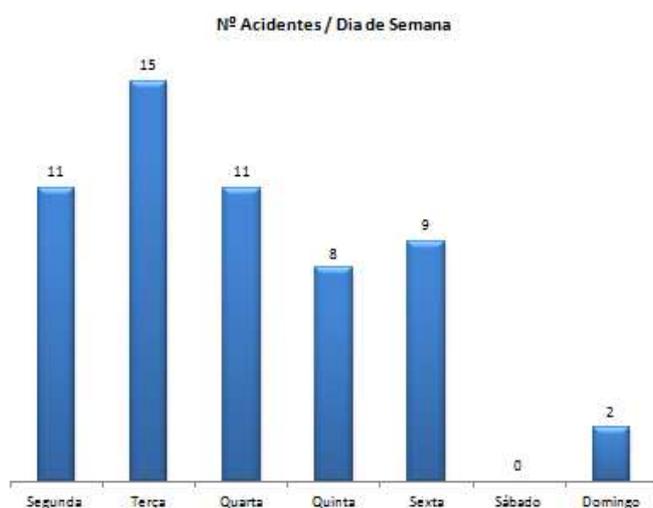
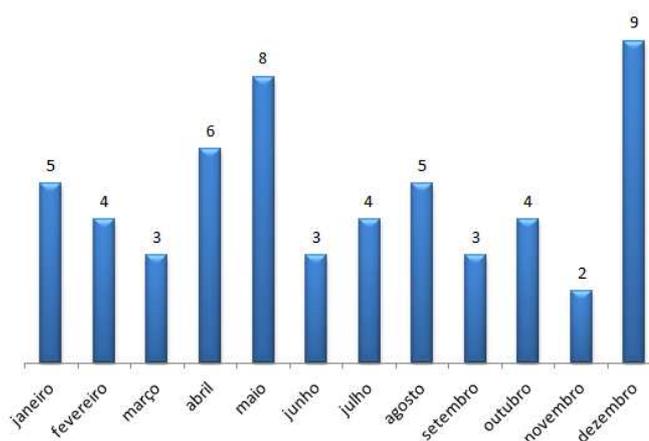
Unidade Orgânica	Subunidade	Nº de Acidentes (F)	Nº de Acidentes (M)
DSUGE	Jardins e Espaços Verdes	0	12
	Manutenção de Equipamentos e Sistemas	7	5
	Obras por Administração Direta	0	12
	Viaturas, Máquinas e Oficinas	0	8
DAG	Administração	1	0
DAJ	-	1	1
DASS	Ação Social	1	0
	Habitação Social	1	0
DCS	Mercados e Feiras	0	1
DCTC	Cidadania	1	0
	Centro Cultural e de Congressos de Aveiro	1	0
DDEE	-	1	0
DED	Desporto	0	1
GAI	-	1	0
GCRPMU	-	0	1
Total		15	41

Neste capítulo, importa ainda referir que existe um certo equilíbrio em termos de número de sinistros entre as várias subunidades orgânicas da DSUGE, obviamente, se excluirmos as subunidades *Canais Urbanos e Pontes*, *Árvores e Florestas* e *Trânsito e Sinalização*. Estas dispõem de um número significativamente inferior de trabalhadores e, para além disso, estes executam, habitualmente, atividades profissionais de menor risco.

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 este critério.

Em relação à incidência mensal, verifica-se que dezembro foi o mês em que ocorreu um maior número de acidentes de trabalho, 9 no total; a este mês segue-se maio com 8 acidentes e abril com 6.

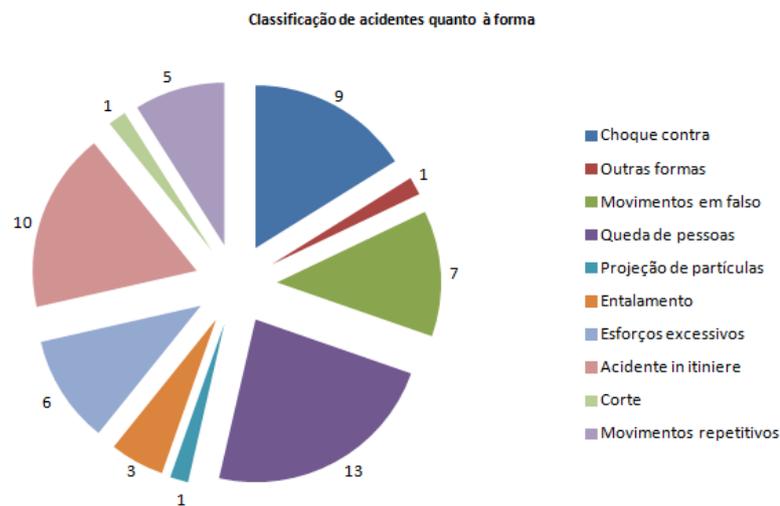


Quanto à distribuição em função do dia de semana, verifica-se uma maior incidência de sinistralidade nos primeiros dias de trabalho semanal.

Importa referir a ocorrência de 2 sinistros ao domingo. Apesar de não ser, habitualmente, dia de trabalho, há atividades que têm lugar ao fim de semana e que contam com o apoio de equipas de trabalho da CMA.

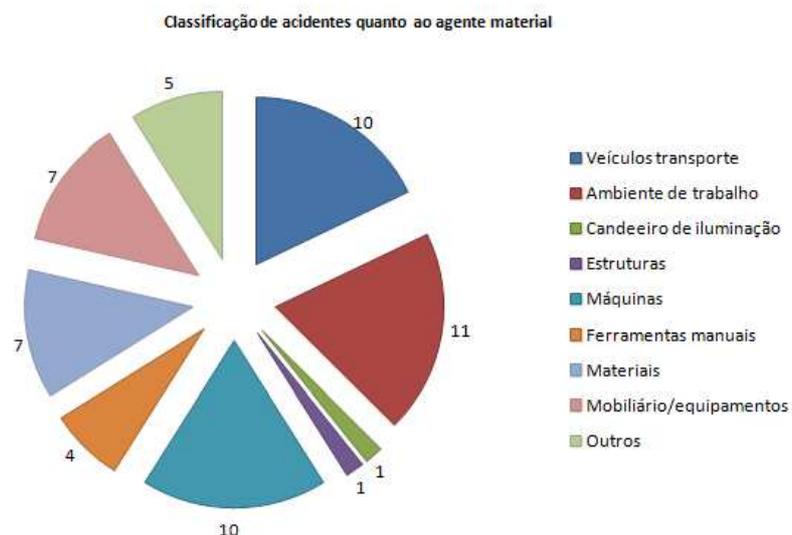
Relativamente à forma, existe alguma dispersão como se pode visualizar pelo gráfico seguinte. No entanto, existem algumas formas que se destacam pelo maior índice de incidência, a saber:

- *Queda de pessoas;*
- *Acidentes “in itinere”*
- *Choque contra;*
- *Movimentos em falso.*



Realce-se que, a seguir à categoria *Queda de pessoas*, os acidentes “*in itinere*” (acidentes no trajeto casa/trabalho e trabalho/casa) é a forma mais comum.

Quanto ao principal agente material envolvido, como se pode verificar pelo gráfico *infra*, o maior número de acidentes está relacionado com *veículos de transporte* e *máquinas*. Refira-se que na categoria de *veículos de transporte* estão incluídos os sinistros ocorridos no trajeto casa/trabalho ou vice-versa que, ao todo, são dez.



6.10 ÍNDICES DE SINISTRALIDADE LABORAL

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

Relativamente ao ano 2014, foram calculados os índices de frequência, de incidência, de gravidade e de avaliação da gravidade. Apresentam-se, ainda, valores para estes parâmetros relativos anos transatos de 2011, 2012 e 2013.

Total de Acidentes	N.º Acidentes com baixa	N.º Dias úteis perdidos	N.º Horas-Homem Trabalhadas	Horas Extraordinárias	Média colaboradores/Ano
56	46	1784	1007880	12547	555

ÍNDICES	2011	2012	2013	2014
Índice de Frequência	25,04	20,91	19,49	45,08
Índice de Incidência	40,64	33,81	32,91	82,88
Índice de Gravidade	0,56	0,86	0,84	1,75
Índice de Avaliação da Gravidade	22,36	41,13	43,10	38,78

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 2014, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa na CMA, apresenta um valor de 45,08. Este valor representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão. Este valor é significativamente mais elevado quando comparado com os dois anos anteriores, já que a número de acidentes foi, substancialmente, superior em 2014.

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 82,88, significando que, caso a Câmara Municipal tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam 82,88 acidentes de trabalho com baixa. À semelhança do índice de frequência, também este parâmetro sofreu um agravamento derivado do maior número de sinistros registados.

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 2014 foi de 1,75, o que significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de 1,75 dias de trabalho.

Calculou-se, ainda, o índice de avaliação da gravidade (IAG), que significa o número de dias úteis perdidos, em média, por acidente de trabalho. O valor obtido para este parâmetro foi de 38,78, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2014, perdeu-se em média 38,78 dias de trabalho. Neste parâmetro, o valor obtido foi melhor do que nos 2 últimos anos, significando que, apesar de terem ocorrido um maior número de acidentes, estes foram menos incapacitantes.

6.11 **FORMAÇÃO/SEMINÁRIOS**

Durante o ano 2014, foram levantadas as necessidades de formação para os diversos setores em matéria de segurança no trabalho, tendo sido apresentadas diversas propostas e conteúdos programáticos à área da formação.

6.12 **MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIOS EM EDIFÍCIOS**

Tendo em vista o cumprimento da legislação em vigor em matéria de segurança contra incêndios em edifícios, a área de Segurança e Saúde no Trabalho, no âmbito das suas atribuições, elaborou caderno de encargos e apresentou proposta de aquisição de serviços de manutenção/revisão de meios de 1ª intervenção no combate a incêndios, apostos em edifícios municipais ou sob gestão municipal.

6.13 **PRIMEIROS SOCORROS**

Em relação a este item, é relevante informar que foram tomadas diversas diligências, no sentido de repor *stocks* e melhorar o conteúdo das 64 caixas de primeiros socorros ativas.

Foi, ainda, prestado apoio a diversas iniciativas da Câmara Municipal, através da disponibilização de meios de 1.ºs socorros.

6.14 **SAÚDE OCUPACIONAL**

Ciente da importância que tal representa para toda a Organização e desejando dar resposta às exigências legais em vigor sobre a matéria, o Município de Aveiro celebrou contrato com entidade externa prestadora de serviços de saúde ocupacional com o intuito de assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho e verificar a aptidão física e psíquica de cada um para o exercício da sua profissão.

Durante o ano 2014 foram realizados 111 consultas médicas, cada uma das quais precedida de exames complementares de diagnóstico, entre outros, eletrocardiograma, testes à acuidade visual e à audição e espirometria.

Foi, ainda, concebida uma base de dados de Medicina no Trabalho, com vista ao assento de todos os atos médicos a que são submetidos os trabalhadores, assim como ao registo dos resultados da avaliação médica obtidos em sede de consulta médica.

7. ESTÁGIOS, PROGRAMA CONTRATO EMPREGO-INSERÇÃO E CANDIDATURAS

7.1 ESTÁGIOS CURRICULARES

Dos pedidos apresentados no âmbito dos planos de estudo de mestrados, licenciaturas e cursos tecnológicos, entre outros, e com o propósito de inserir os jovens na vida ativa, a CMA promoveu o acolhimento de 7 estágios de índole curricular nas áreas de Turismo, Receção, Gestão Pública e Autárquica, Gerontologia, Administração e Gestão Pública, Planeamento Regional e Urbano e Marketing. Estes estágios não representaram custos diretos para a Autarquia.

7.2 ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

No âmbito da medida de estágios profissionais, a Câmara Municipal de Aveiro deu continuidade a três estágios na área de Direito, iniciados no ano 2013, com a duração de um ano e deu início a um estágio na área de Arquitetura, também com a duração de um ano.

Esta medida visou apoiar o acesso ao emprego dos jovens, através do desenvolvimento das suas competências de modo a melhorar o seu perfil de empregabilidade e apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho.

Durante o ano de 2014, registou-se a entrada de 90 pedidos de estágios curriculares ou profissionais.

7.3 PROGRAMA CONTRATO EMPREGO-INSERÇÃO (CEI)

No ano 2014, a Câmara Municipal de Aveiro deu continuidade ao projeto iniciado no ano anterior através do qual 40 beneficiários celebraram Contratos Emprego-Inserção para a execução de trabalho socialmente necessário em várias áreas de atividade da CMA, nos domínios do património natural, cultural e urbanístico, assim como, ao nível de apoio social, com o objetivo de incrementar a qualidade de vida dos Municípios de Aveiro. O Programa de Contrato Emprego- Inserção terminou a 14 de abril de 2014.

7.4 CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

Durante o ano de 2014, a CMA recebeu 154 candidaturas espontâneas, tendo sido dada resposta a 151 até ao final do ano.

7.5 REINSERÇÃO SOCIAL

Durante o ano de 2014, a CMA acolheu, a pedido da Direção-Geral de Reinserção Social, três cidadãos para prestação de trabalho a favor da comunidade.

8. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2014, foram apresentados 77 pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente.

9. PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

O Gabinete de Formação da Câmara Municipal de Aveiro foi implementado no 1º trimestre de 2002, encontrando-se atualmente 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, n.º 2 “ *As Autarquias Locais... visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas*”).

Completa este ano 13 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2014 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 139.000 horas de formação respeitantes a mais de 7.100 ações de formação, com um investimento direto superior aos 263.000,00€.

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 elaborado Plano de Formação. A candidatura executada em parceria com a CIRA-Comunidade Intermunicipal Região de Aveiro, em junho de 2013, só entrou em execução em fevereiro de 2014, pelo que a diminuição da atividade formativa se deve em grande parte a esta situação. Por este mesmo motivo, as formações contratualizadas com a CIRA através do POPH, só se efetivaram a partir de março de 2014 pelo que foi solicitado que o Plano de Formação 2013 fosse considerado Plano Plurianual 2013/2014.

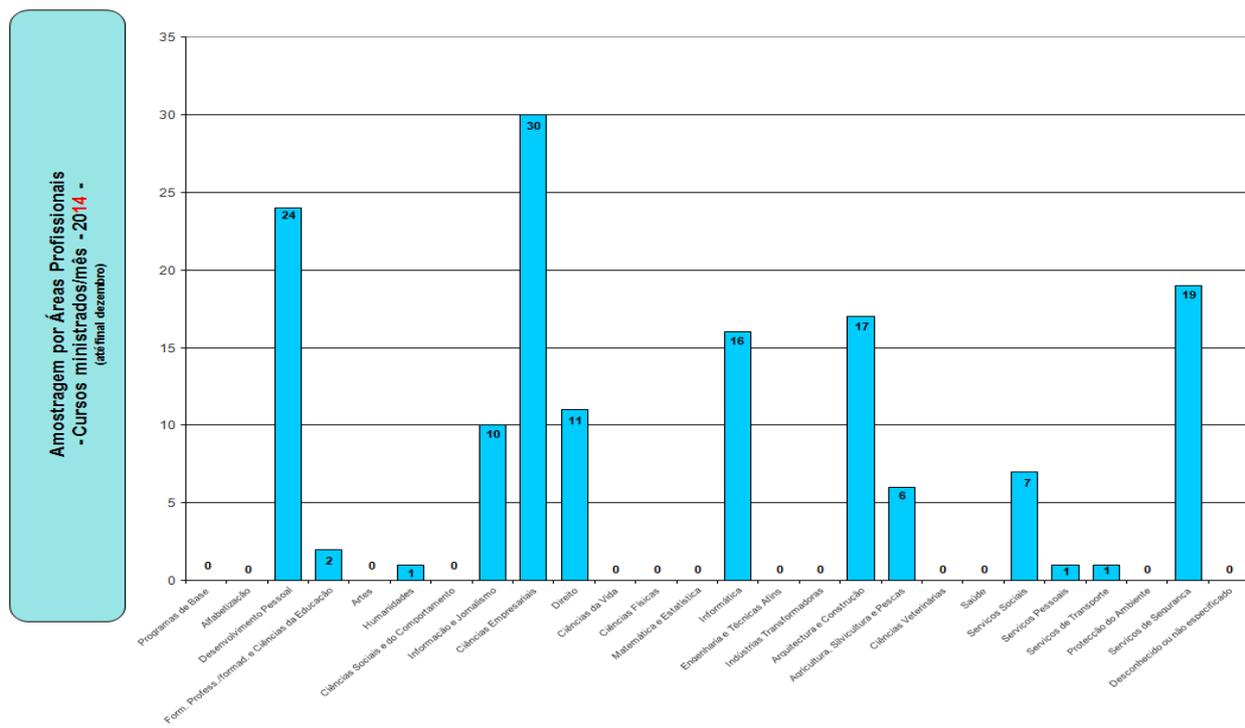
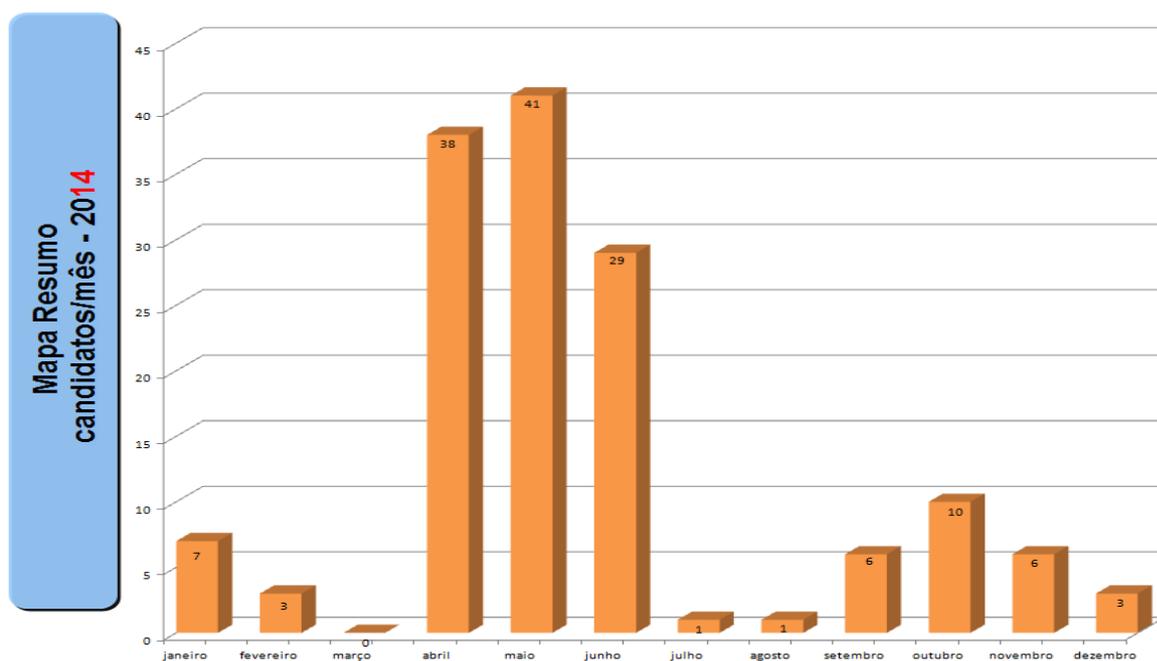
Paralelamente, procedeu-se à gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a formações financiadas e/ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do investimento e a observância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

Por outro lado, foi dada continuidade à implementação de 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.

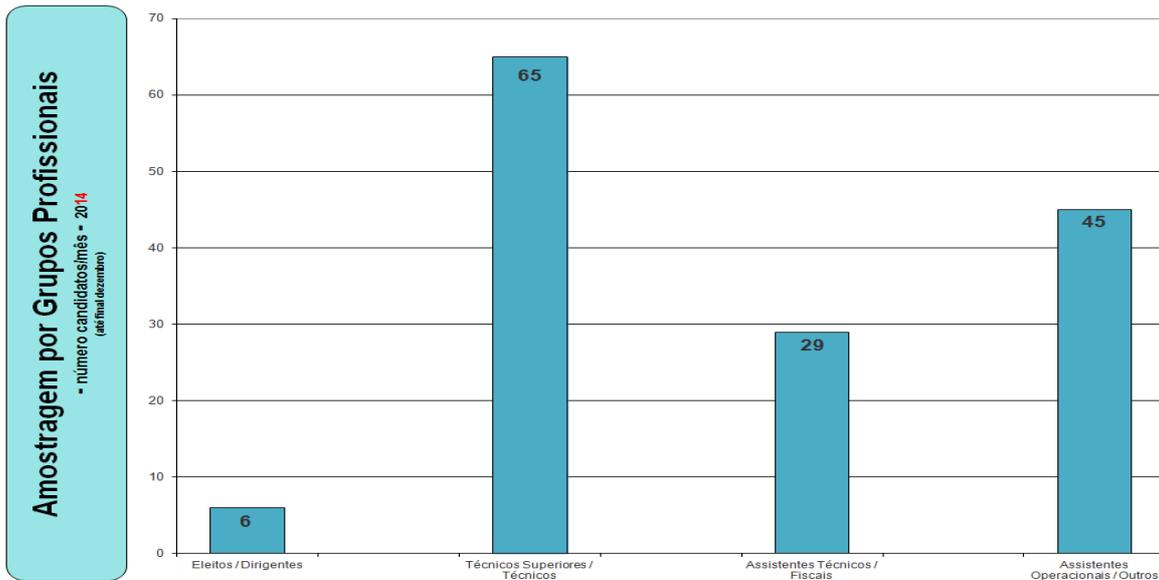
Para a concretização do 1.º Objetivo Interno “Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários” e no seguimento dos anos anteriores, continuou-se a trabalhar na divulgação geral orientada aos potenciais interessados de todas as Provas de Acesso ao Ensino Superior para Maiores de 23 anos.

9.1 **FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

A gestão rigorosa do Plano de Formação, bem como da oferta em gestão corrente e pedidos individuais validados, conduziu em 2014 a um investimento de 1.030,00€ (o que corresponde a 9,00% do orçamento inicial proposto para a formação) para um total em termos brutos (somatório por meses) de 145 participantes. Para isso contribuiu o esforço individual dos trabalhadores que se candidataram a ações na modalidade de autoformação (todos os custos são suportados pelos formandos) e o cumprimento da Lei n.º 08/2012, de 21/02.

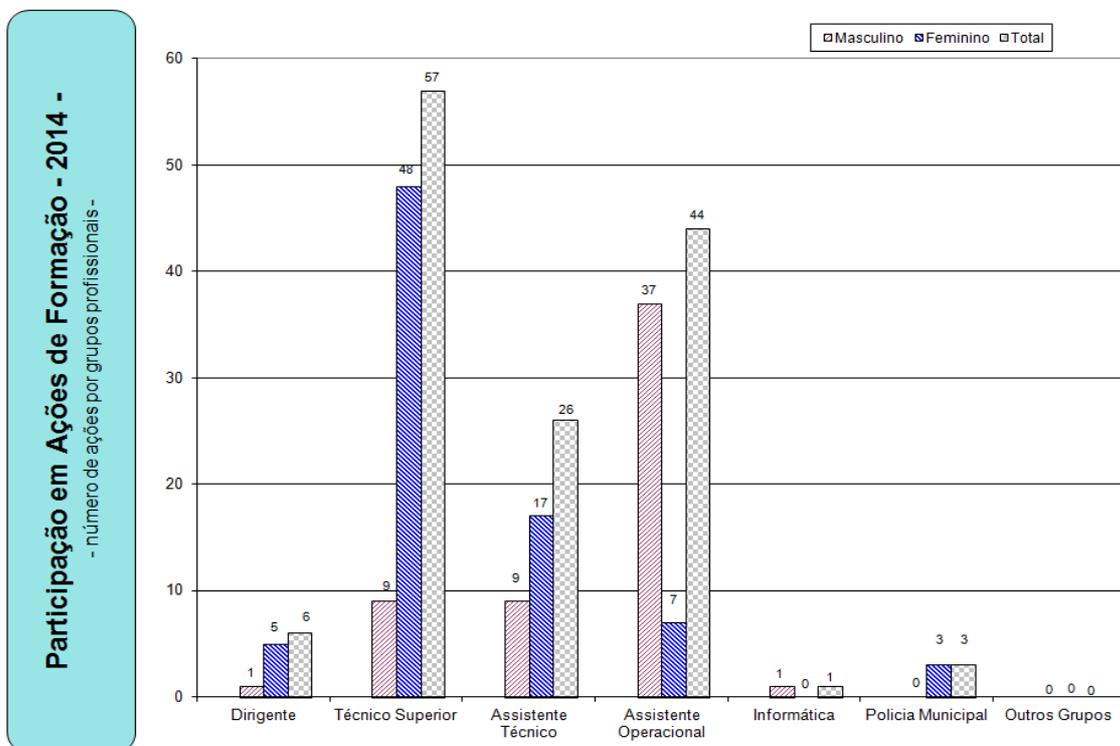


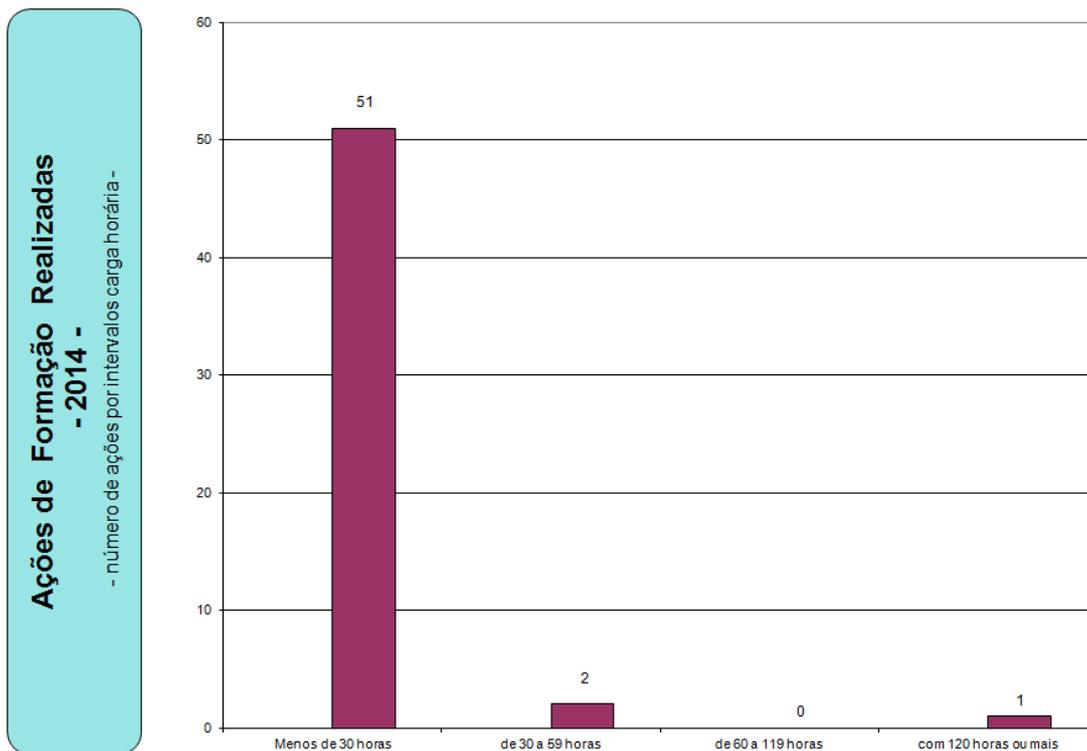
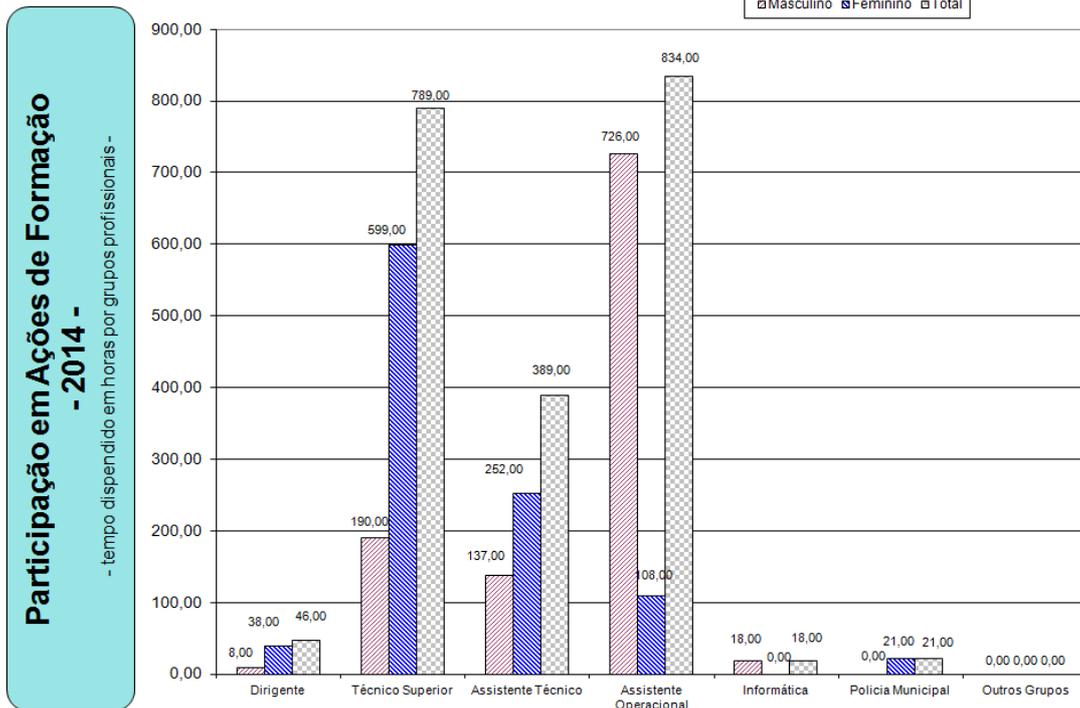
Constata-se assim que as Formações na Área das Ciências Empresariais (30) estão claramente em vantagem sobre as do Desenvolvimento Pessoal (24) e Serviços de Segurança (19).



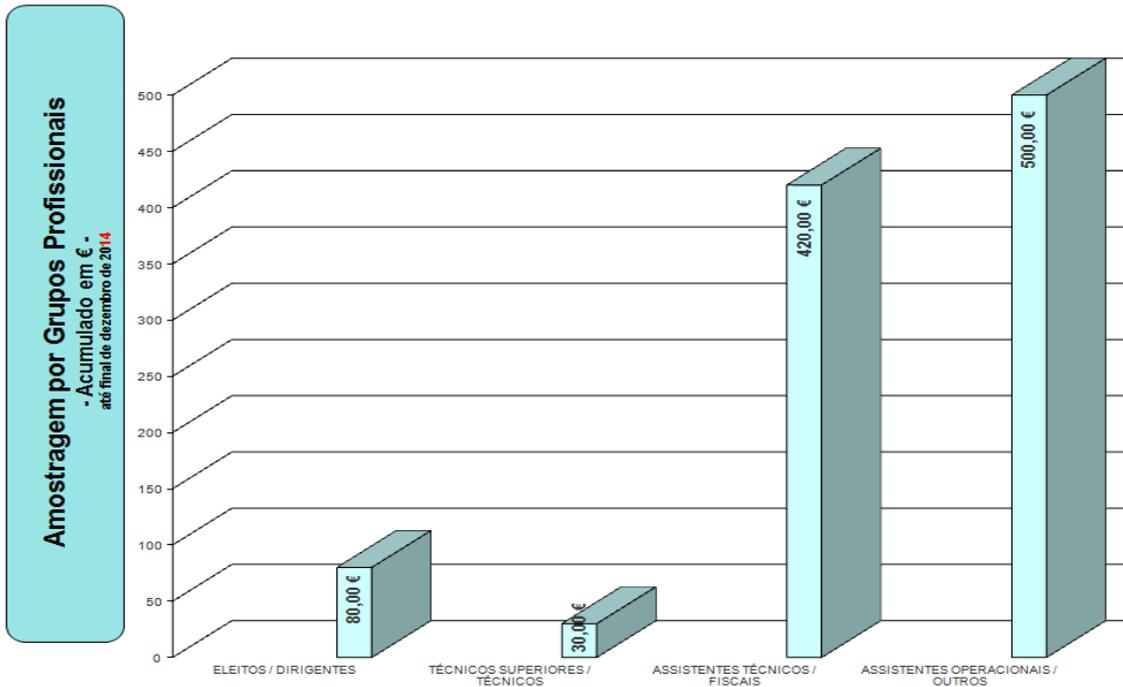
Assistentes Técnicos/Fiscais com 29 participações e por último o grupo dos Eleitos/Dirigentes com apenas 6 participações.

Porém, se se deduzir as sobreposições mensais, consta-se que, em termos líquidos, foram concretizadas 137 participações num total de 2.097 horas para um universo de 54 ações. O maior número de ações implementadas (51) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30h. À semelhança de anos anteriores, continua a ser a população autárquica feminina a que mais frequenta a formação, (80).





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



9.2 SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

O ano de 2014 marca também o 4.º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade neste Serviço.

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 comunicar uma maior transparência a todo o processo formativo. Esta mudança de paradigma criou um conjunto de rotinas que visam a informação constante e consistente 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 comportamentais dos trabalhadores, contribuindo para que a formação seja reconhecida como um instrumento de gestão através do qual cada trabalhador adquire novas competências, cria nele vontade de valorização profissional, despoletando novas atitudes e comportamentos relevantes na persecução dos objetivos da Autarquia.

Para finalizar, salienta-se o facto de, pese embora não ter existido Auditoria Externa da APCER, a Formação e os seus Instrumentos de Monitorização mantêm-se operacionais contribuindo para uma gestão 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 pelo Gabinete de Auditoria e Qualidade.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social do ano de 2014 reflete a implementação da reestruturação da organização dos serviços municipais e a consequente reafecção das pessoas.

Com a implementação, a dia 1 de maio de 2014, das novas “Estruturas Nuclear e Flexível da Organização dos Serviços Municipais do Município de Aveiro”, a CMA tinha como objetivo a prossecução de uma política que procura a eficácia, a economia e a eficiência dos seus recursos, tendo reduzido substancialmente o número de unidades orgânicas e, consequentemente o número de dirigentes. Também com a extinção dos Serviços Municipalizados de Aveiro, a Câmara Municipal integrou, em diversas áreas da sua atividade, os 23 trabalhadores que ali se encontravam a exercer funções.

No decorrer do ano, verificaram-se algumas alterações legislativas concernentes à gestão de recursos humanos, uma das quais foi a Lei do Orçamento de Estado para 2014, aprovada pela Lei n.º 83-C/2013 de 31/12, a LTFP-Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 413/2014, de 30/05, que declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas constantes do artigo 33.º da Lei n.º 83-C/2013 de 31/12, a Lei n.º 75/2014 de 12/09, que estabeleceu os mecanismos das reduções remuneratórias temporárias e as condições da sua reversão e procedeu ainda à integração das carreiras subsistentes e dos cargos, carreiras e categorias dos trabalhadores ainda não revistos nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12.

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
Contrato por tempo indeterminado	M	7	38	46	182	15	5	8	301
	F	6	95	96	40	4	9		250
	T	13	133	142	222	19	14	8	551
Contrato por tempo resolutivo incerto	M								0
	F		3						3
	T	0	3	0	0	0	0	0	3
Outras	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	7	38	46	182	15	5	8	301
	F	6	98	96	40	4	9	0	253
	T	13	136	142	222	19	14	8	554

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		4	6	2				12
	F		24	5	2				31
	T	0	28	11	4	0	0	0	43
5 a 9	M	1	2	1	13	1			18
	F	1	6	3	4				14
	T	2	8	4	17	1	0	0	32
10 a 14	M	2	14	15	32	1	1		65
	F	2	37	24	10		9		82
	T	4	51	39	42	1	10	0	147
15 a 19	M	1	5	7	38	3	2	1	57
	F	1	10	29	16				56
	T	2	15	36	54	3	2	1	113
20 a 24	M	1	4	6	29	2	1	1	44
	F		5	5	5				15
	T	1	9	11	34	2	1	1	59
25 a 29	M	1	5	6	33	7		1	53
	F	2	10	17	2	2			33
	T	3	15	23	35	9	0	1	86
30 a 34	M		2	4	24	1		3	34
	F		4	9	1	2			16
	T	0	6	13	25	3	0	3	50
35 a 39	M	1	2	0	9		1	1	14
	F		2	1					3
	T	1	4	1	9	0	1	1	17
40 ou mais	M			1	2			1	4
	F			3					3
	T	0	0	4	2	0	0	1	7
Total	M	7	38	46	182	15	5	8	301
	F	6	98	96	40	4	9	0	253
	T	13	136	142	222	19	14	8	554

Anexo 3

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
25-29	M								0
	F		1	1	1				3
	T	0	1	1	1	0	0	0	3
30-34	M		1	3	3		1		8
	F		15	5			4		24
	T	0	16	8	3	0	5	0	32
35-39	M	1	6	9	11	1			28
	F	2	23	21	4		4		54
	T	3	29	30	15	1	4	0	82
40-44	M	3	8	9	23	2	2		47
	F	2	29	15	8		1		55
	T	5	37	24	31	2	3	0	102
45-49	M	1	8	11	42	3	1		66
	F	1	12	20	7	1			41
	T	2	20	31	49	4	1	0	107
50-54	M		5	8	53	4		3	73
	F	1	12	19	4	2			38
	T	1	17	27	57	6	0	3	111
55-59	M	2	5	4	36	4	1	2	54
	F		5	13	7				25
	T	2	10	17	43	4	1	2	79
60-64	M		4	2	12			3	21
	F		1	2	6	1			10
	T	0	5	4	18	1	0	3	31
65-69	M		1		2	1			4
	F				3				3
	T	0	1	0	5	1	0	0	7
Total	M	7	38	46	182	15	5	8	301
	F	6	98	96	40	4	9	0	253
	T	13	136	142	222	19	14	8	554

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				3				3
	F								0
	T	0	0	0	3	0	0	0	3
4 anos de escolaridade	M				70			2	72
	F			1	9				10
	T	0	0	1	79	0	0	2	82
6 anos de escolaridade	M				60				60
	F			2	8				10
	T	0	0	2	68	0	0	0	70
9 anos de escolaridade	M			3	32		3	4	42
	F		1	14	15				30
	T	0	1	17	47	0	3	4	72
11 anos de escolaridade	M			7	2	3		1	13
	F		1	13		1			15
	T	0	1	20	2	4	0	1	28
12 anos de escolaridade	M			25	14	8	2	1	50
	F			43	7	2	6		58
	T	0	0	68	21	10	8	1	108
Bacharelato	M		1	1					2
	F		7	1		1			9
	T	0	8	2	0	1	0	0	11
Licenciatura	M	7	32	7	1	4			51
	F	5	80	20	1		3		109
	T	12	112	27	2	4	3	0	160
Mestrado	M		5	3					8
	F	1	8	2					11
	T	1	13	5	0	0	0	0	19
Doutoramento	M								0
	F		1						1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	M	7	38	46	182	15	5	8	301
	F	6	98	96	40	4	9	0	253
	T	13	136	142	222	19	14	8	554

Anexo 5

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

Modo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Cedência de interesse público	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim de mobilidade noutras entidades	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença	M			1					1
	F				1				1
	T	0	0	1	1	0	0	0	2
Outras situações	M	1	3	3	13	1		1	22
	F		2	8	3				13
	T	1	5	11	16	1	0	1	35
Total	M	1	3	4	13	1	0	1	23
	F	0	2	8	4	0	0	0	14
	T	1	5	12	17	1	0	1	37

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
Caducidade	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Revogação (mútuo acordo)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Denúncia	M		1						1
	F								0
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Aposentação	M		1	2	10			1	14
	F		1		1				2
	T	0	2	2	11	0	0	1	16
Sanção disciplinar	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade para outra entidade	M				3				3
	F		1						1
	T	0	1	0	3	0	0	0	4
Cessaçã o da comissão de serviço	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Licença sem vencimento	M		1	1			1		3
	F								0
	T	0	1	1	0	0	1	0	3
Outros	M								0
	F			0					0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento	M		1		2				3
	F								0
	T	0	1	0	2	0	0	0	3
Total	M	0	4	3	15	0	1	1	24
	F	0	2	0	1	0	0	0	3
	T	0	6	3	16	0	1	1	27

Anexo 7

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
30-34	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
35-39	M				1				1
	F								0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
40-44	M				1				1
	F		3	1	1				5
	T	0	3	1	2	0	0	0	6
50-54	M				3				3
	F								0
	T	0	0	0	3	0	0	0	3
55-59	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
60-64	M								0
	F		1						1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	M	0	0	2	5	0	0	0	7
	F	0	4	1	1	0	0	0	6
	T	0	4	3	6	0	0	0	13

Anexo 8

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

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação da mobilidade na categoria	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0

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				18			2	20
	F			12	23				35
	T	0	0	12	41	0	0	2	55
Flexível	M		35	40	25	13		5	118
	F		91	60	6	4			161
	T	0	126	100	31	17	0	5	279
Jornada contínua	M				114			1	115
	F		2	2	10		1		15
	T	0	2	2	124	0	1	1	130
Turnos	M				25		5		30
	F				1		8		9
	T	0	0	0	26	0	13	0	39
Trabalhador estudante	M					1			1
	F								0
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
Isenção	M	7	3	6					16
	F	6	5	18					29
	T	13	8	24	0	0	0	0	45
Tempo parcial	M					1			1
	F								0
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
Desfasado	M								0
	F			4					4
	T	0	0	4	0	0	0	0	4
Total	M	7	38	46	182	15	5	8	301
	F	6	98	96	40	4	9	0	253
	T	13	136	142	222	19	14	8	554

Anexo 10

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

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M			40,00	1.153,00	154,50	25,50	122,00	1.495,00
	F		72,00	12,00	360,50		6,50		451,00
	T	0,00	72,00	52,00	1.513,50	154,50	32,00	122,00	1.946,00
Em dias de descanso e feriados	M		94,00	193,50	8.319,42	196,50	111,50	132,00	9.046,92
	F		103,50	91,50	1.325,05		34,00		1.554,05
	T	0,00	197,50	285,00	9.644,47	196,50	145,50	132,00	10.600,97
Total	M		94,00	233,50	9.472,42	351,00	137,00	254,00	10.541,92
	F		175,50	103,50	1.685,55		40,50		2.005,05
	T	0,00	269,50	337,00	11.157,97	351,00	177,50	254,00	12.546,97

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		15,0						15,0
	T	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,0
Parentalidade	M	20,0	114,0	14,0	33,0	18,0	4,0		203,0
	F	1,0	1.305,0	67,0	29,0		30,0		1.432,0
	T	21,0	1.419,0	81,0	62,0	18,0	2,0	0,0	1.635,0
Falecimento de familiar	M			11,0	47,0	10,0	2,0	5,0	75,0
	F		12,0	19,0	18,0		9,0		58,0
	T	0,0	12,0	30,0	65,0	10,0	11,0	5,0	133,0
Doença	M		73,0	198,0	1.993,0	35,0	2,0	1,0	2.302,0
	F	13,0	758,0	860,0	318,0	19,0	45,0		2.013,0
	T	13,0	831,0	1.058,0	2.311,0	54,0	47,0	1,0	4.315,0
Acidente em serviço	M		85,0		2.110,0			3,0	2.198,0
	F			67,0	271,0				338,0
	T	0,0	85,0	67,0	2.381,0	0,0	0,0	3,0	2.536,0
Assistência a familiares	M			25,0	45,0				70,0
	F		12,0	38,0	23,0				73,0
	T	0,0	12,0	63,0	68,0	0,0	0,0	0,0	143,0
Trabalhador-estudante	M			16,0		6,0		23,0	45,0
	F		9,0	21,0					30,0
	T	0,0	9,0	37,0	0,0	6,0	0,0	23,0	75,0
Por conta do período de férias	M	8,0	78,0	122,0	407,0	24,0	9,0	21,0	669,0
	F	10,0	142,0	213,0	73,5	5,0	8,5	0,0	452,0
	T	18,0	220,0	335,0	480,5	29,0	17,5	21,0	1.121,0
Com perda de vencimento	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								0,0
	F								0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Injustificadas	M			9,0			1,0		10,0
	F			34,0	0,5				34,5
	T	0,0	0,0	43,0	0,5	0,0	1,0	0,0	44,5
Outras	M	3,0	33,0	48,5	707,0	4,0	34,0	17,0	846,5
	F	4,0	138,0	91,5	97,0		20,0		350,5
	T	7,0	171,0	140,0	804,0	4,0	54,0	17,0	1.197,0
Cumprimento de 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
Total	M	31,0	383,0	443,5	5.342,0	97,0	52,0	70,0	6.418,5
	F	28,0	2.391,0	1.410,5	830,0	24,0	112,5	0,0	4.796,0
	T	59,0	2.774,0	1.854,0	6.172,0	121,0	132,5	70,0	11.214,5

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	13	14	28	1	3	3	7
	F	0	4	6	10	0	1	0	1
	T	1	17	20	38	1	4	3	8
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	1	143	918	1062	2	38	154	194
	F	0	27	228	255	0	4	0	4
	T	1	170	1146	1317	2	42	154	198
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M	0	0	223	223	0	0	46	46
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	223	223	0	0	46	46