



Balanço Social 2015

Índice:

1.	Introdução	5
2.	Recursos Humanos	6
2.1	Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	6
2.2	Efetivos segundo cargo/carreira.....	6
2.3	Efetivos segundo género e escalão etário	7
2.4	Efetivos por antiguidade.....	7
2.5	Trabalhadores portadores de deficiência	7
2.6	Estrutura habilitacional	7
2.7	Admissões.....	8
2.8	Saídas.....	8
2.9	Mudanças de situação	9
2.10	Modalidade de horário	9
2.11	Trabalho suplementar	9
2.12	Ausências	10
2.13	Horas não trabalhadas por atividade sindical e greve.....	10
3.	Encargos e Outras Despesas com Pessoal	10
3.1	Encargos com pessoal.....	10
3.2	Encargos com a ADSE	11
4.	Avaliação do Desempenho	12
5.	Acumulação de Funções	12
6.	Disciplina.....	12
7.	Segurança e saúde no trabalho	12
7.1	Visitas técnicas a locais de trabalho	13
7.2	Gestão de riscos profissionais	13
7.3	Consulta aos trabalhadores.....	13
7.4	Equipamentos de proteção individual (EPI'S).....	14
7.5	Sistemas de alarme, deteção de incêndio e Monóxido de Carbono	14
7.6	Equipamentos de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC)	14
7.7	Sinalização de segurança e meios de combate a incêndio.....	15
7.8	Manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios.....	15
7.9	Acidentes e Incidentes de trabalho	15
7.10	Índices de sinistralidade laboral	20
7.11	Formação/Seminários.....	21
7.12	Primeiros socorros.....	21
7.13	Saúde Ocupacional	21
8.	Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho	21
8.1	Estágios curriculares	21
8.2	programa de estágios profissionais na Administração Local – PEPAL.....	22
8.3	Programa contrato emprego-inserção (CEI).....	22
9.	Formação	23
9.1	Formação e Qualificação de Recursos Humanos.....	23
9.2	Formação Profissional	24
9.3	Processo RVCC.....	28
9.4	Sistema de Gestão da Qualidade.....	28
10.	Reinserção social	29
11.	Candidaturas espontâneas	29
12.	Considerações Finais	30
13.	Anexos	31

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de gestão que disponibiliza informação diversificada sobre os recursos humanos de uma organização, demonstrando a importância de uma gestão eficiente das pessoas em prol da boa prossecução dos objetivos da organização.

É, ainda, um instrumento de apoio ao planeamento e gestão, pois reúne um conjunto considerável de informação relativa à área de recursos humanos, suas movimentações e evoluções.

O presente Balanço Social, foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 09 de outubro, 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.

Importa ter presente que o ano de 2015 representa um marco muito significativo no que concerne à gestão de recursos humanos da Câmara Municipal, nomeadamente no que concerne à internalização das atividades das empresas municipais que se encontram em processo de extinção, à celebração do contrato interadministrativo de delegação de competências celebrado entre a Presidência do Conselho de Ministros e o Município de Aveiro e ao Programa de Rescisões por Mútuo Acordo na Administração Local.

2. RECURSOS HUMANOS

2.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2015, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 632 trabalhadores em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições e atividades, nas modalidades de vínculo descritas na tabela infra. De realçar que o aumento do efetivo deve-se ao regresso de 53 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado que se encontravam em cedência de interesse público na MoveAveiro – Empresa Municipal de Mobilidade, E.E.M. - em liquidação, à mobilidade de 16 trabalhadores afetos ao Museu de Aveiro, no âmbito do contrato interadministrativo de delegação de competências e 41 trabalhadores do quadro das empresas municipais que se encontram em processo de extinção e que celebraram acordo de cedência de interesse público com a CMA.

Vínculo	2015
Comissão de Serviço	13
Contrato de trabalho em funções públicas	
Por tempo indeterminado	559
A termo resolutivo	3
Mobilidade interna entre órgãos	16
Cedência de Interesse Público	41
TOTAL	632



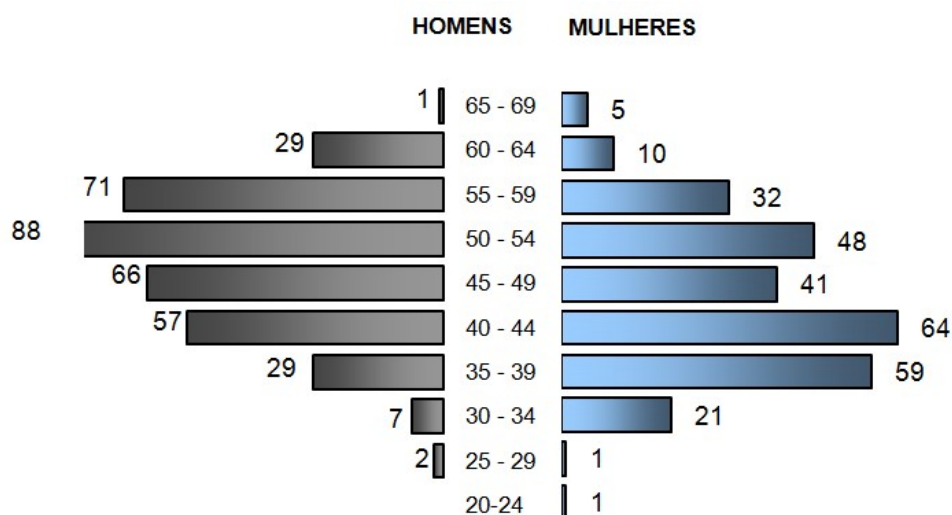
2.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO/CARREIRA

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

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	6	8	14	2,22
Técnico Superior	40	104	144	22,78
Assistente Técnico	53	106	159	25,16
Assistente Operacional	213	44	257	40,66
Informática	14	4	18	2,85
Polícia Municipal	5	9	14	2,22
Outros Grupos	19	7	26	4,11
TOTAL	350	282	632	100,00

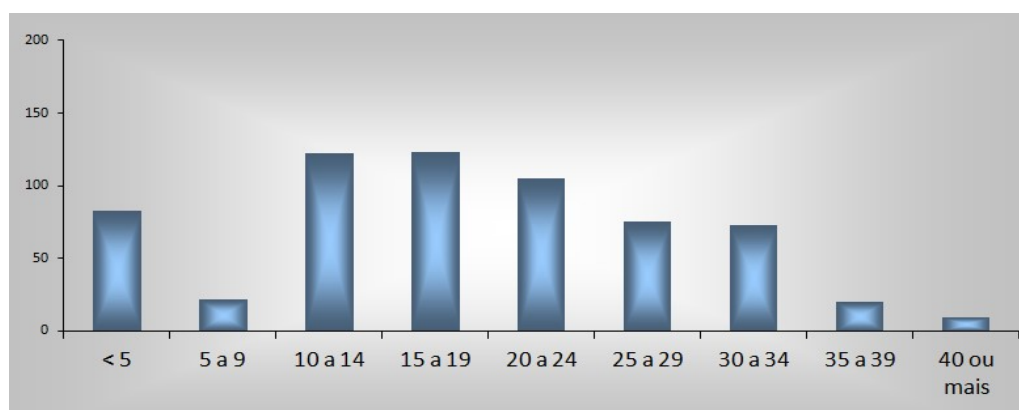
2.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

No efetivo da CMA, 55,4% dos trabalhadores são homens e 44,6% são mulheres, distribuídos pelos escalões exemplificados no gráfico seguinte:



2.4 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

No que diz respeito à antiguidade na função pública, 36% do efetivo global tem menos de 15 anos de antiguidade.



2.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

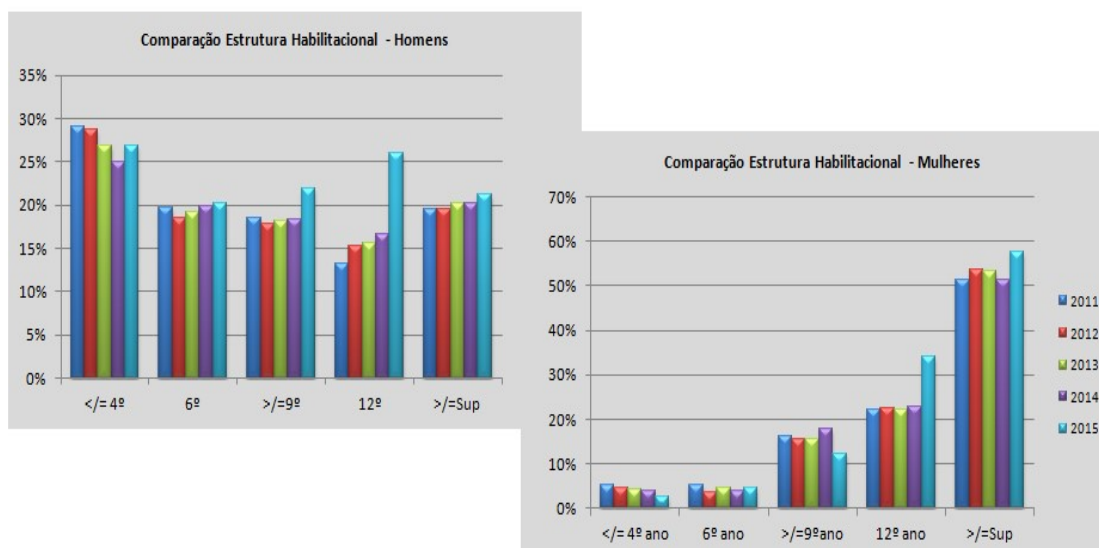
Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 15, sendo 7 homens e 8 mulheres, o que representa 2% do universo dos efetivos.

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 2015, 1/3 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 2015 integraram o mapa de pessoal da CMA 118 trabalhadores:

Motivo	2015
Cedência de interesse público	43
Mobilidade interna entre órgãos e serviços	16
Regresso de cedência de interesse público	53
Regresso de licença	4
Comissão de Serviço	1
Outras situações	1
TOTAL	118

2.8 SAÍDAS

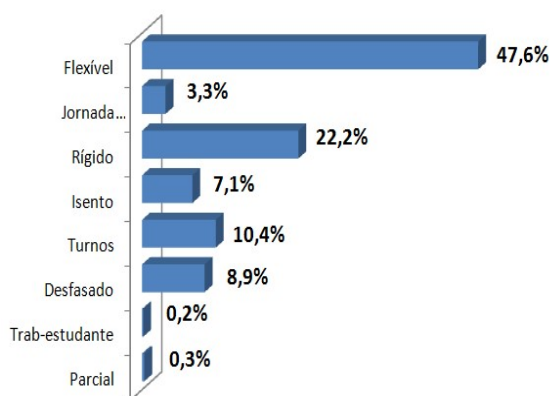
No ano 2015, 40 trabalhadores deixaram de exercer funções na CMA, pelos motivos que a seguir se explicitam:

Motivo	2015
Aposentação	15
Rescisão por Mútuo Acordo	15
Fim de cedência de interesse público	2
Licença sem vencimento	3
Outras situações	4
Falecimento	1
TOTAL	40

2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Por imposição das restrições do Orçamento de Estado para 2015, aprovado pela Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, durante o ano 2015, não houve lugar a subidas de posicionamento remuneratório.

2.10 MODALIDADE DE HORÁRIO



No último trimestre de 2015, foi implementado um novo Regulamento Interno do Horário de Trabalho Município de Aveiro, o qual foi aprovado em reunião ordinária de Câmara realizada em 21 de setembro.

O horário mais praticado pelos trabalhadores da CMA, foi o horário flexível, com plataformas fixas das 9:30h às 12:30h e das 14:00h às 17:30h, seguido do horário rígido.

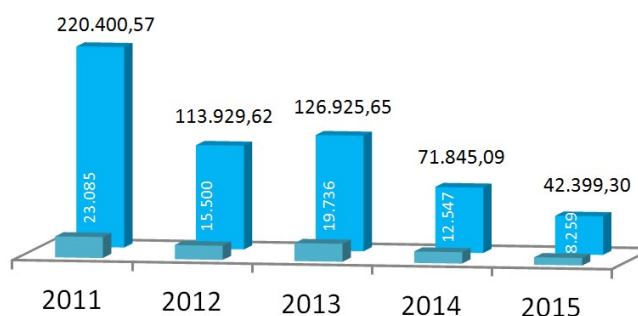
2.11 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2015 foram processadas 8.259,26 horas de trabalho suplementar, verificando-se um decréscimo de 34,17% face ao ano anterior, no qual foram processadas 12.546,97 horas.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		8,50	56,00	1.806,00	146,00	15,00	25,50	2.057,00
	F		34,00	31,00	333,00		3,00		401,00
	T	0,00	42,50	87,00	2.139,00	146,00	18,00	25,50	2.458,00
Em dias de descanso e feriados	M		126,00	251,50	3.464,50	9,00	68,50	286,00	4.205,50
	F		318,50	344,00	861,26		72,00		1.595,76
	T	0,00	444,50	595,50	4.325,76	9,00	140,50	286,00	5.801,26
Total	M		307,50	307,50	5.270,50	155,00	83,50	311,50	6.262,50
	F		375,00	375,00	1.194,26	0,00	75,00	0,00	1.996,76
	T	0,00	487,00	682,50	6.464,76	155,00	158,50	311,50	8.259,26

■ Horas ■ Valor

O encargo com este tipo de trabalho foi de 42.339,30€, verificando-se um decréscimo de 40,99% relativamente ao ano anterior.



2.12 AUSÊNCIAS

Durante o ano de 2015 foram contabilizados 14.011,5 dias de ausência ao trabalho. As ausências com maior significado foram por motivo de doença, seguidas das por acidente de trabalho e no âmbito da Parentalidade.

2.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

Durante o ano de 2015, registaram-se 2.544 horas não trabalhadas por atividade sindical e 792 horas por motivo de greve.

3. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

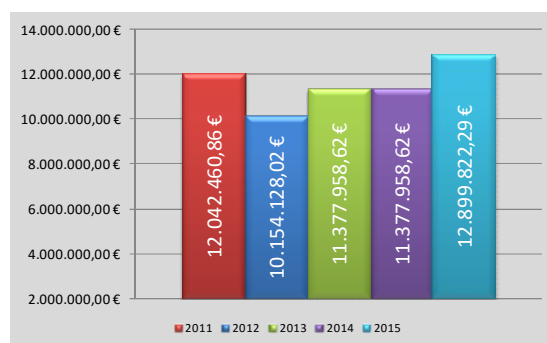
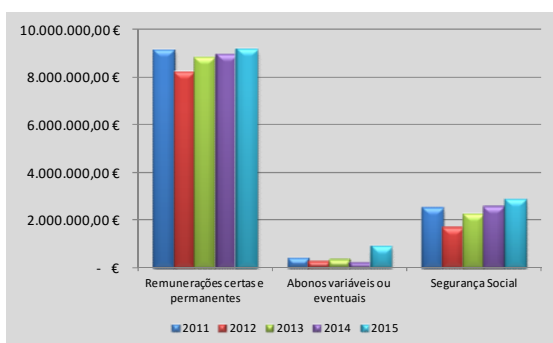
3.1 ENCARGOS COM PESSOAL

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2015 ascendeu a 12.899.822,29€, mais 10,16% do que no ano anterior - 11.709.864,97€. No quadro seguinte, podem verificar-se os valores por tipologia de encargo:

Encargos	Valor
Remunerações certas e permanentes	9.148.735,78 €
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	263.077,40 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	6.626.186,31 €
Pessoal com RCTFP a termo resolutivo	43.173,18 €
Pessoal a aguardar aposentação	18.163,28 €
Pessoal em qualquer outra situação	157.507,72 €
Representação	67.225,16 €
Subsidio de refeição	550.637,85 €
Subsidio de férias e Natal	1.224.827,63 €
Remuneração por doença	197.937,25 €
Abonos variáveis ou eventuais	884.332,56 €
Trabalho suplementar	42.399,30 €
Ajudas de custo	5.693,16 €
Abono para falhas	18.684,29 €
Outros suplementos e prémios	48.456,45 €
Subsídio de turno	97.647,43 €
Indemnizações	671.451,93 €
Segurança Social	2.866.753,95 €
Encargos com Saúde	624.158,05 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	29.027,32 €
Outras prestações familiares	29.152,27 €
Contribuições para a Segurança Social	2.053.727,58 €
Seguros	89.613,92 €
Acidente de trabalho	9.495,10 €
Pensões	8.199,81 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adoção	23.379,90 €
Total Geral	12.899.822,29 €
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	505,00 €

Evolução das despesas de pessoal nos últimos 5 anos:

ENCARGOS	2011	2012	2013	2014	2015
Remunerações certas e permanentes	9.139.459,60 €	8.214.631,19 €	8.855.078,98 €	8.915.763,54 €	9.148.735,78 €
Abonos variáveis ou eventuais	396.676,02 €	272.357,33 €	298.511,11 €	213.218,28 €	884.332,56 €
Segurança Social	2.506.325,24 €	1.667.139,50 €	2.224.368,53 €	2.580.883,15 €	2.866.753,95 €
TOTAL	12.042.460,86 €	10.154.128,02 €	11.377.958,62 €	11.377.958,62 €	12.899.822,29 €



3.2 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	14.848,60 €
Tratamentos Termais	95,77 €
Análises	318,64 €
Imagiologia	1.058,80 €
Medicina Fisi. Reabilit.	4.915,28 €
Transportes	27,92 €
Intervenção Cirurgica	2.524,50 €
Prótese Dentária	12.893,74 €
Meios de Correção	19.783,77 €
Medicina	10.208,64 €
Complem. em Ambulatório	418,74 €
Diversos	3.854,74 €
RO's	140.271,80 €
Serviço Nacional de Saúde	186.119,61 €
TOTAL	397.340,55 €

4. 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. O processo de avaliação dos trabalhadores relativamente ao seu desempenho no biénio 2013/2014, cujo procedimento estava previsto ocorrer durante o ano 2015, não se realizou, pelo que os resultados apenas poderão ser publicitados no Balanço Social do próximo ano.

5. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2015, foram apresentados 86 pedidos de acumulação de funções de trabalhadores ao abrigo da lei vigente, os quais foram autorizados.

6. DISCIPLINA

No que respeita à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, registaram-se os seguintes processos em 2015:

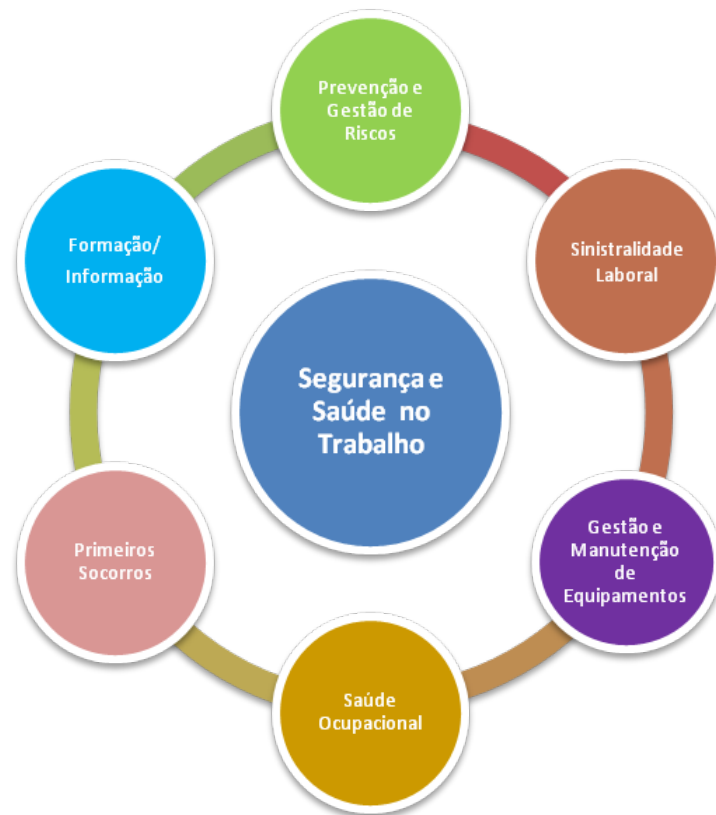
Disciplina	Número
Processos instaurados durante o ano	1
Processos transitados para o ano seguinte	1

7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06, definiu como aplicáveis aos trabalhadores com vínculo público de emprego as disposições legais em vigor no Código de Trabalho e na 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 2015, 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.



7.1 VISITAS TÉCNICAS A LOCAIS DE TRABALHO

Durante o ano 2015, foram realizadas diversas visitas técnicas a locais de trabalho com o intuito de sensibilizar os trabalhadores para a importância de adotarem comportamentos de trabalho seguros. Destaca-se neste âmbito as visitas técnicas realizadas ao Teatro Aveirense com vista a avaliar os riscos profissionais inerentes às atividades desenvolvidas pela equipa de trabalho afeta ao mesmo.

7.2 GESTÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

O serviço de Segurança e Saúde no Trabalho iniciou a revisão dos mapas de gestão do risco respeitantes às atividades dos setores operacionais e à atualização de diversas instruções de trabalho seguro.

7.3 CONSULTA AOS TRABALHADORES

Durante o ano 2015, foram apresentadas 2 propostas de inquérito sobre matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho para submissão a todos os trabalhadores, por forma a dar cumprimento aos pressupostos legais em vigor.

7.4 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)

Relativamente à aquisição de fardamento e meios de proteção individual, foram apresentadas várias propostas de compra por forma a fazer face a necessidades sentidas em cada um dos setores de atividade. Entre as propostas apresentadas, destacam-se as referentes aos procedimentos concursais para aquisição de fardamento e vestuário de proteção e aquisição de equipamentos de proteção individual.

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

7.5 SISTEMAS DE ALARME, DETEÇÃO DE INCÊNDIO E MONÓXIDO DE CARBONO

Neste capítulo, em face do diagnóstico realizado no pretérito ano 2014 e finalizado já em 2015, foram elaboradas e apresentadas propostas para instalação de novos equipamentos nos edifícios: Centro Cultural e de Congressos de Aveiro e da Biblioteca Municipal de Aveiro.

Foram igualmente apresentadas propostas com vista a aquisição de serviços especializados de reparação para os sistemas instalados nos edifícios: Museu Arte Nova e Casa Municipal da Juventude.

O serviço de Segurança e Saúde no Trabalho prestou, ainda, pelos seus próprios meios assistência técnica a alguns sistemas instalados em edifícios municipais e estabelecimentos escolares.

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

À semelhança do ocorrido com os sistemas de alarme e deteção supra referidos, o serviço de Segurança e Saúde no Trabalho, no âmbito das suas atribuições, promoveu diversas ações de manutenção e reparação em equipamentos AVAC.

Em termos de manutenção preventiva, foi apresentada proposta de plano anual de manutenção para os diversos equipamentos instalados.

No que respeita à instalação de novos equipamentos, foi elaborado um estudo técnico para climatização de diversos locais de trabalho existentes no edifício dos Paços do Concelho e nessa sequência apresentada proposta de trabalho.

No capítulo de manutenção/limpeza foram levadas a cabo diversas ações ao nível dos equipamentos AVAC instalados no edifício do Centro Cultural e de Congressos com o objetivo de melhorar a qualidade do ar nos diversos espaços de trabalho.

7.7 SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA E MEIOS DE COMBATE A INCÊNDIO

Neste campo, realizou-se um levantamento de necessidades de sinalização de segurança contra incêndios ao nível dos estabelecimentos de ensino, tendo sido apresentada uma proposta para aquisição de sinalização de segurança.

7.8 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, celebrado em julho de 2015, foram realizadas intervenções ao nível dos meios de combate a incêndios – extintores e bocas-de-incêndio – apostos em edifícios sob gestão municipal incluindo estabelecimentos de ensino, com vista a garantir a sua operacionalidade.

Foram, ainda, apresentadas propostas para aquisição de novos meios de combate a incêndios por forma a colmatar as carências detetadas no âmbito das atividades suprarreferidas.

7.9 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 género 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 2015 registaram-se no total 38 acidentes de trabalho. A redução de cerca de 32% representa um decréscimo de 18 sinistros em comparação com o ano 2014.

Das 38 ocorrências registadas, 5 (13,16%) registaram-se no trajeto trabalho/casa ou casa/trabalho e 33 (86,84%) no local de trabalho.

Quanto a incidentes de trabalho, foram registadas 9 ocorrências das quais apenas resultaram danos materiais e/ou danos físicos de menor importância sobre o trabalhador.

Através dos quadros seguintes, apresenta-se, sucintamente, alguns dados relativos à sinistralidade laboral registada no ano 2015.

Acidentes no Itinerário

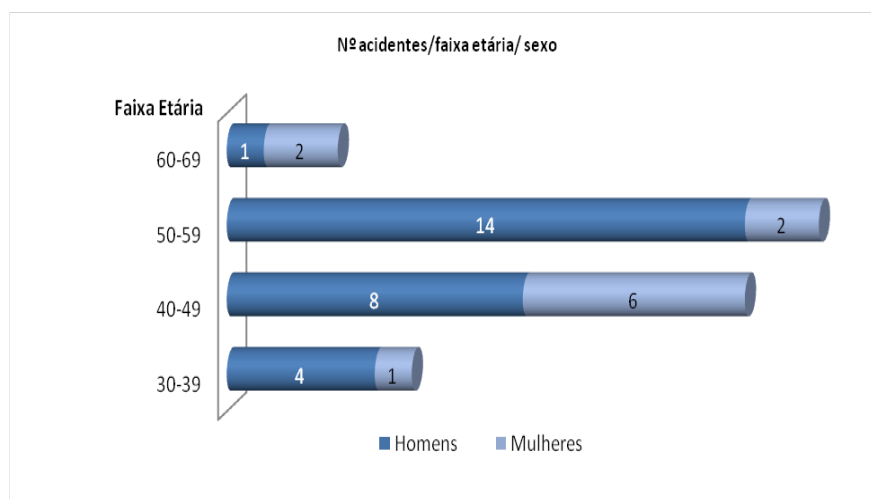
	Total	S/Ausência	C/Ausência	Dias Úteis de Ausência
Masculino	2	1	1	18
Feminino	3	0	3	23
Total	5	1	4	41

Acidentes no local de trabalho

	Total	S/Ausencia	C/Ausencia	Dias Úteis de Ausencia
Masculino	25	6	19	449
Feminino	8	1	7	261
Total	33	7	26	710

Em termos de acidentes no local de trabalho, à semelhança dos anos transatos, os trabalhadores do género masculino são os mais atingidos (25 sinistros; 75,75% do total de acidentes no local de trabalho), 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 género masculino da faixa etária 50-59 anos, seguida da faixa etária 40-49 anos. Tal não é alheio ao facto de ¾ dos trabalhadores do Município de Aveiro se enquadrarem nestas duas faixas etárias.



Analisando-se o número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica verifica-se, conforme se pode constatar pelos dados constantes na tabela seguinte, que 73,68% 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.

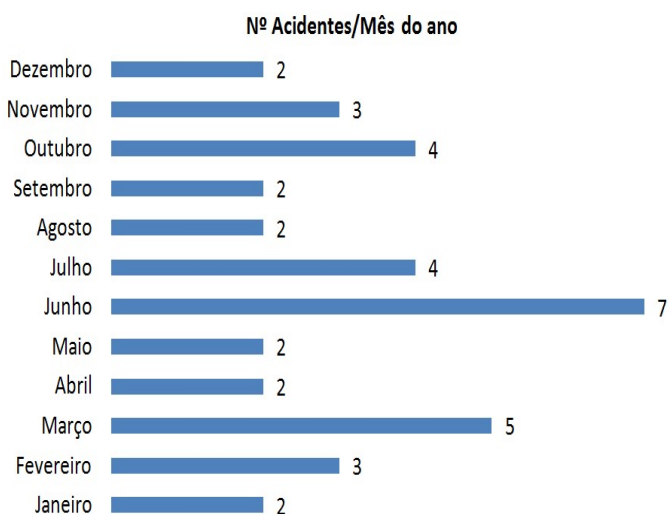
Unidade Orgânica	Subunidade	N.º Acid. (F)	N.º Acid. (M)
DSUGE	JEV	0	7
	MES	6	4
	OAD	0	4
	VTS	0	2
	VMO	0	5
DAG	adm	1	0
	Patrim- Imob.	0	1
	Arquivo	1	0
DAJ	-	0	0
DASS	AS	0	0
	HS	0	0
DCS	MF	1	1
DCTC	Cidadania	0	0
	CCCA	0	0
DDEE	-	0	0
DED	Educação	1	0
GAI	-	0	0
GAPEL	-	0	1
GAQ	-	1	0
GPC	-	0	1
GCRPUM	-	0	0
MOVEAVEIRO	-	0	1
Totais		11	27

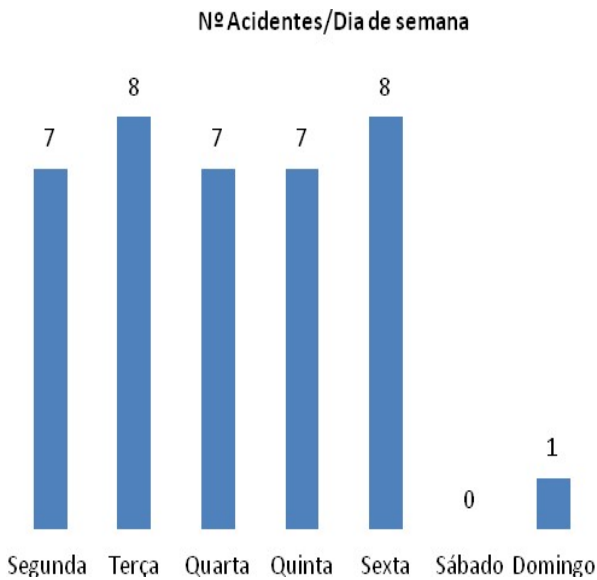
O conhecimento temporal do sinistro laboral poderá constituir, igualmente, um dado relevante para o conhecimento das suas causas. Daí que o registo de acidentes de trabalho contemple a data da ocorrência do sinistro.

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 junho foi o mês em que ocorreu um maior número de acidentes de trabalho, 7 no total, seguindo-lhe os meses de março e julho com 5 e 4 sinistros respetivamente.

Recorde-se que os dados referentes ao pretérito ano de 2014 indicavam dezembro como o mês com maior índice de sinistralidade.





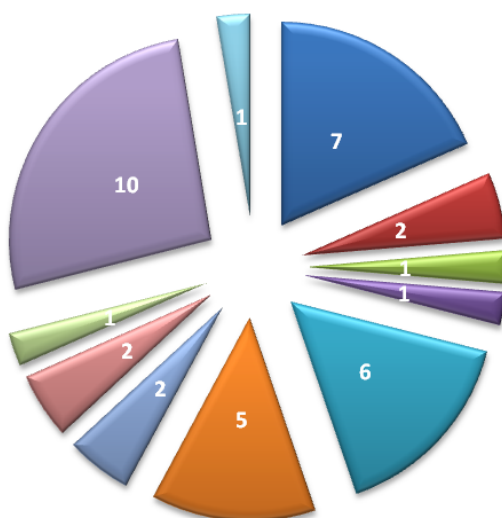
Quanto ao número de acidentes ocorridos por dia de semana, verifica-se uma distribuição uniforme dos sinistros ao longo dos tradicionais 5 dias de trabalho semanais, ao contrário do verificado em 2014 em que era notória uma maior incidência de sinistros nos primeiros dias de semana.

Importa referir a ocorrência de 1 acidente ao domingo. Apesar de não ser habitualmente dia de trabalho para a generalidade dos trabalhadores, há atividades que têm lugar ao fim de semana e que contam com o apoio ou participação destes.

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

- Queda de pessoas;
- Choque contra objetos;
- Esforços excessivos;
- Movimentos em falso.

Nº acidentes/forma da ocorrência

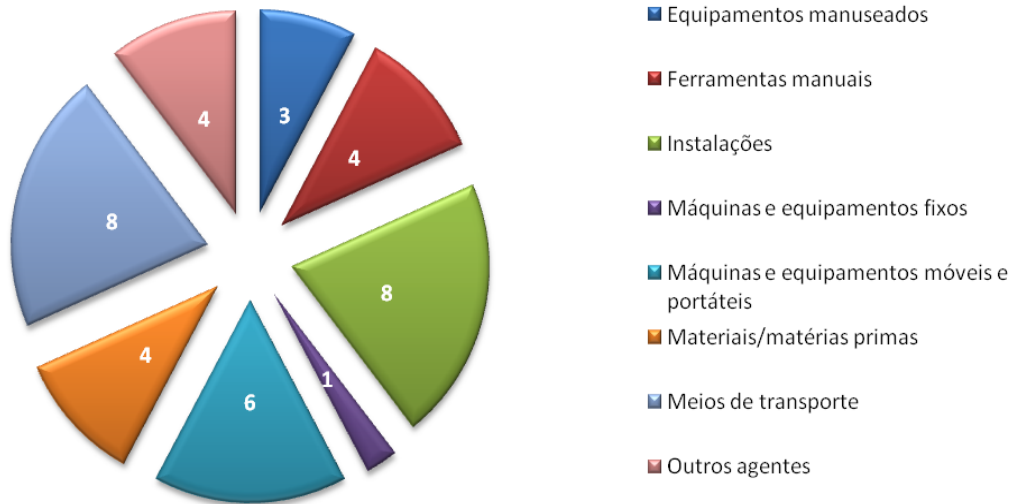


- Choque contra objetos
- Contacto c/ superfícies cortantes
- Contacto c/ superfícies quentes
- Entaladela em objeto ou entre objetos
- Esforços excessivos
- Movimentos em falso
- Pancada por ou em objetos
- Projeção de partículas
- Queda de objetos
- Queda de pessoas
- Outras formas não classificadas

Em comparação com o pretérito ano de 2014, verifica-se que, se se excluir os acidentes “in itinere”, as formas mais comuns de acidentes mantêm-se.

Quanto ao principal agente material envolvido, como se pode verificar pelo gráfico *infra*, o maior número de acidentes está relacionado com meios de transporte e instalações e com o uso de equipamentos manuseados. Naturalmente são agentes que, por um lado, estão presentes nas atividades laborais levadas a cabo diariamente e, por outro lado, são transversais a todas as equipas de trabalho.

Nº acidentes/tipo de agente material envolvido



Quanto ao tipo de lesão, o traumatismo interno é a consequência física mais frequente, seguido da ferida simples e contusão, conforme se poderá visualizar pelo gráfico seguinte. Por um lado, o “traumatismo interno” engloba uma variedade apreciável de lesões; por outro, em face das informações disponíveis, não se revela tarefa fácil definir em concreto, o tipo de lesão que o trabalhador sofreu e, por conseguinte, em muitos casos, acaba por ser este o tipo de lesão usado para classificar o sinistro.

Nº de acidentes/tipo de lesão contraída



7.10 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 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 2015, 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 2015, importa comparar os valores obtidos neste ano com os homólogos dos anos anteriores, razão pela qual são estes, igualmente, apresentados no quadro seguinte.

ÍNDICES	2011	2012	2013	2014	2015
Frequência	25,04	20,91	19,49	45,08	28,37
Incidência	40,64	33,81	32,91	82,88	52,61
Gravidade	0,56	0,86	0,84	1,75	1,21
Avaliação da Gravidade	22,36	41,13	43,1	38,78	42,57

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 2015, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa apresenta um valor de **28,37**. Este valor, que representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão, sofreu uma redução significativa na ordem dos 37% em relação a 2014. Tal não é alheio ao facto de se terem registado um menor número de acidentes comparativamente a 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 **52,61**, significando que, caso o Município tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam 52,61 acidentes de trabalho com baixa. À semelhança do índice de frequência, também este parâmetro sofreu uma redução significativa devido ao menor 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 2015 foi de **1,21**, o que significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de 1,21 dias de trabalho, menor do que em 2014. Portanto, também aqui se registaram melhorias face à redução de perdas de produtividade.

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 **42,57**, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2015, perdeu-se em média 42,57 dias de trabalho. Neste parâmetro, o valor obtido foi pior quando comparado com o ano 2014, significando que, apesar de terem ocorrido um menor número de acidentes, estes foram mais incapacitantes.

7.11 **FORMAÇÃO/SEMINÁRIOS**

Durante o ano 2015 foi efetuado um levantamento das 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.

7.12 **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.

Neste capítulo, destaca-se, ainda, a disponibilização de 49 caixas de 1º socorros, distribuídas pelos vários estabelecimentos de ensino que se encontram sob gestão municipal.

7.13 **SAÚDE OCUPACIONAL**

No que diz respeito às atividades de saúde ocupacional, durante o ano 2015 realizaram-se **527** avaliações de aptidão física que incluem, entre outros atos, a realização de exames, nomeadamente eletrocardiograma, espirometria, testes às acuidades visual e auditiva e consultas médicas.

8. **MEDIDAS DE PROMOÇÃO E INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

8.1 **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 1 estágio de índole curricular na área de Engenharia Florestal. Este estágio não representou custos diretos para a Município.

Também foram acolhidos 8 formandos, através de uma parceria entre o IEFP e a Câmara Municipal, no âmbito da Medida Vida Ativa – formação prática em contexto real de trabalho na área de calceteiro.

Através da mesma parceria, foram acolhidos 18 formandos, no âmbito da Medida Vida Ativa – formação prática em contexto real de trabalho na área de jardinagem.

8.2 PROGRAMA DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS NA ADMINISTRAÇÃO LOCAL – PEPAL

No âmbito da candidatura ao PEPAL – 5ª Edição, foram atribuídos 9 estágios profissionais à Câmara Municipal de Aveiro, 6 na área de Promoção do Desenvolvimento e da Competitividade Económica Local, Energia e Ciência e 3 na área de Intervenção no Domínio Social, designadamente Educação, Saúde, Ação Social e Cultura, tendo sido contratados, após o procedimento de recrutamento e seleção, 8 estagiários, conforme tabela infra, pelo período de um ano, cujos estágios tiveram início no dia 01 de agosto.

O recrutamento do estagiário na área de Auditoria não ocorreu, uma vez que o único candidato constante na Lista de Classificação Final não aceitou realizar o estágio.

Estes estágios têm como objetivo a promoção da integração dos estagiários no mercado de trabalho, proporcionando-lhes uma experiência prática em contexto de trabalho e permitindo o desenvolvimento organizacional da Administração Local, através do contributo de jovens capacitados que, com novas metodologias, técnicas e formas de organização de trabalho, estimulam a organização no desenvolvimento destas áreas de qualificação estratégicas.

Os estágios PEPAL - 5ª Edição são cofinanciados pelo Fundo Social Europeu através do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, tendo a CMA apresentado uma candidatura ao cofinanciamento dos encargos suportados com os estagiários, sob a orientação da Subunidade Orgânica de Gestão de Fundos Comunitários, inserida na Divisão de Desenvolvimento Económico e Empreendedorismo.

ESTÁGIOS PEPAL - 5ª Edição			
N.º	Áreas Temáticas		Unidade Orgânica
	Desenvolvimento Económico Local	Intervenção no Domínio Social	
2	Direito		DAJ
1	Desenvolvimento Económico e Competitividade		DDEE
1	Marketing Territorial Urbano		Gabinete CRPMU
1	Gestão do Turismo		DCTC
1		Direito	DAJ
1		Gestão da Ação e Habitação Social	DASS
1		Gestão do Desporto	DED

8.3 PROGRAMA CONTRATO EMPREGO-INSERÇÃO (CEI)

No ano 2015 a CMA candidatou-se a um CEI na área de apoio à ação educativa da responsabilidade da Divisão de Educação e Desporto, através do qual uma beneficiária celebrou um contrato emprego-inserção para a execução de trabalho socialmente necessário na área de auxiliar de cuidados de crianças, com o objetivo de reforçar o acompanhamento dos serviços de apoio à família, no âmbito dos estabelecimentos de educação pré-escolar e escolas do 1º ciclo do ensino básico, da responsabilidade da Câmara Municipal de Aveiro, incrementando, assim, a qualidade de vida dos munícipes de Aveiro. Este contrato teve início a 2 de novembro.

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. 235º, nº 2 “As Autarquias Locais... visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas”*).

Completa este ano 14 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2015 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 140.500 horas de formação respeitantes a mais de 7.400 ações de formação, com um investimento direto superior aos 266.000,00€.

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

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

Criadas que foram as bases de trabalho nos anos anteriores, como sejam a Análise - Diagnóstico da população autárquica, a definição das Grandes Áreas de Formação para melhor sistematização dos processos, a criação das bases de dados e toda a organização da gestão corrente da globalidade da formação Municipal, os RH/Formação continuam responsáveis pela Gestão do Plano de Formação e respetivo Orçamento.

No ano em apreço não foi aprovado Plano de Formação. 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.

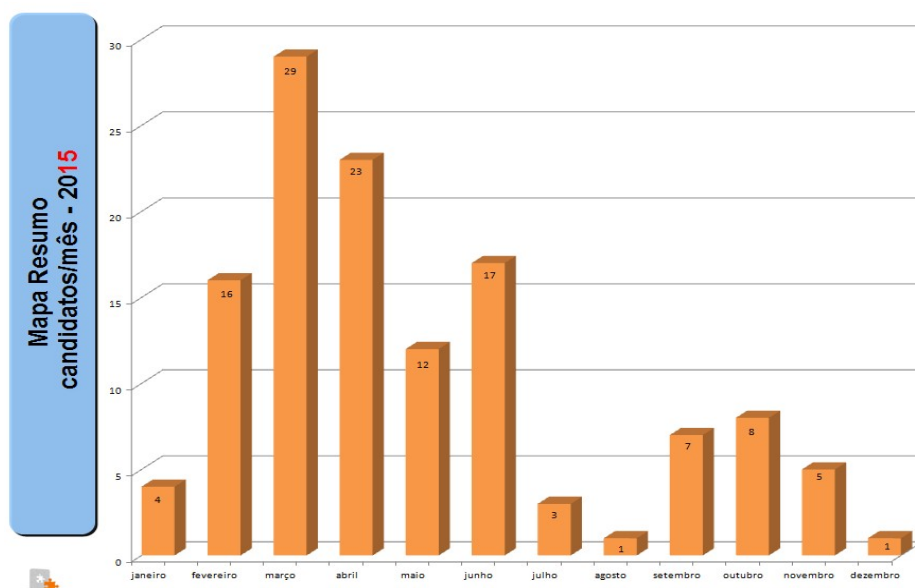
Paralelamente, procedeu-se à Gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a formações financiadas e/ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do Investimento e a observância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

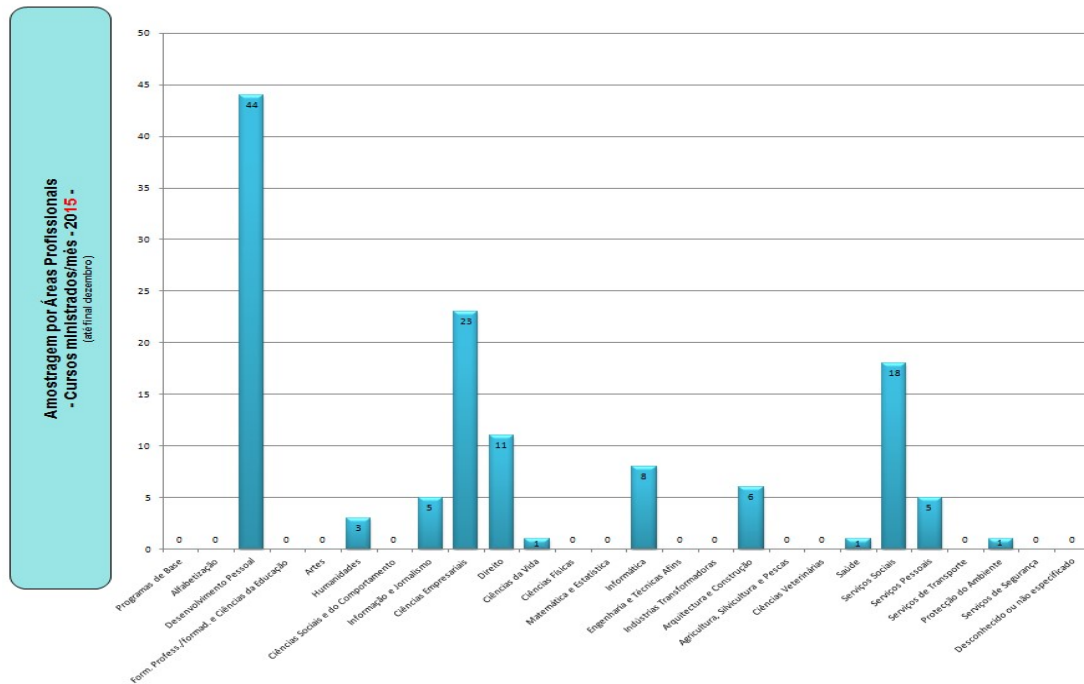
Por outro lado, foram propostas formações nas instalações Municipais, cujos temas e programas eram transversais a diversos serviços, com consultas a entidades promotoras credenciadas, evitando-se assim a deslocação de inúmeros trabalhadores à sede das mesmas e as consequentes despesas de ajudas de custo 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 para Maiores de 23 anos.

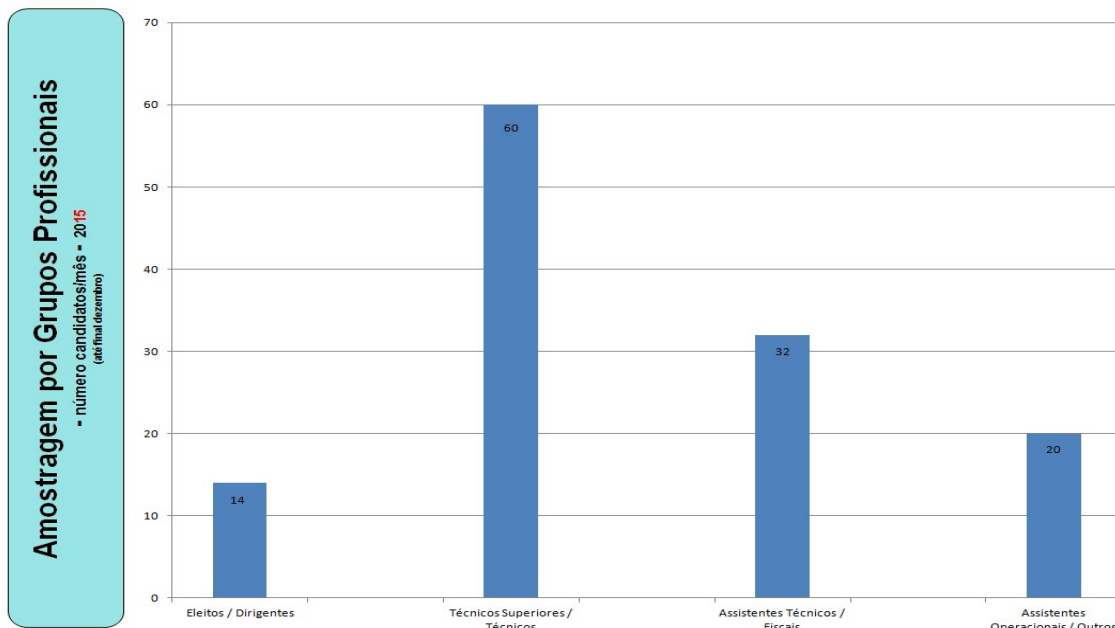
9.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A gestão rigorosa do Plano de Formação, bem como da oferta em gestão corrente e pedidos individuais validados, conduziu em 2015 a um investimento de 2.245,50€ (o que corresponde a 5,47% do orçamento inicial proposto para a formação) para um total em termos brutos (somatório por meses) de 126 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 8/2012.





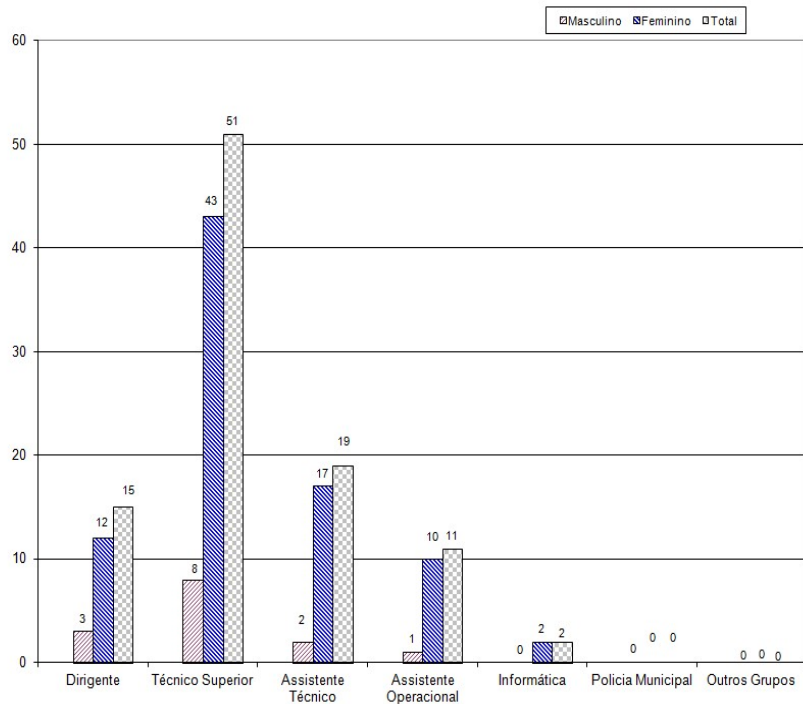
Constata-se assim que as Formações na Área do Desenvolvimento Pessoal (44) estão claramente em vantagem sobre as das Ciências Empresariais (23) e Serviços Sociais (18).



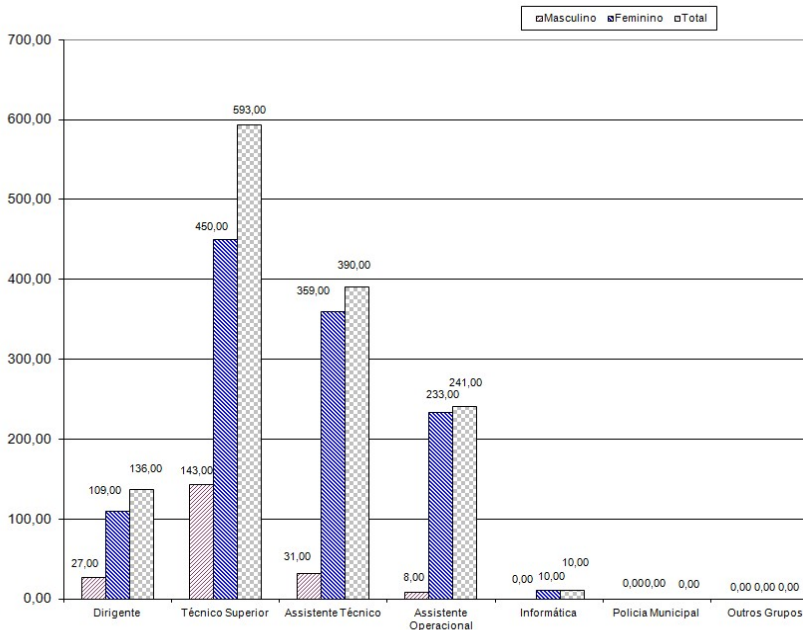
Relativamente aos grupos com mais participações em ações de formação destacam-se: o Grupo dos Técnicos Superiores/Técnicos com um total de 60, seguido dos Assistentes Técnicos/Fiscais com 32 dos Assistentes Operacionais/Outros com 20 participações e por último o grupo dos Eleitos/Dirigentes com 14 participações.

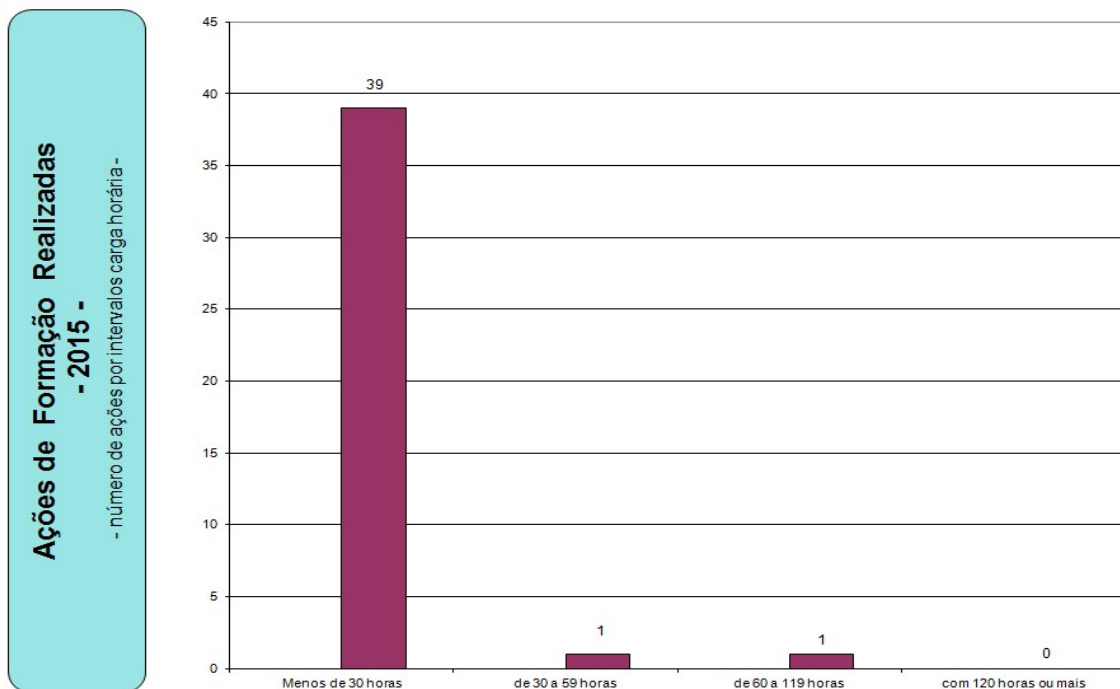
Porém, se se deduzir as sobreposições mensais, constata-se que, em termos líquidos, foram concretizadas 98 participações num total de 1.370 horas para um universo de 41 ações. O maior número de ações implementadas (39) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30h. À semelhança de anos anteriores, continua a ser a população autárquica feminina a que mais frequenta a formação, (84).

Participação em Ações de Formação - 2015 -
- número de ações por grupos profissionais -

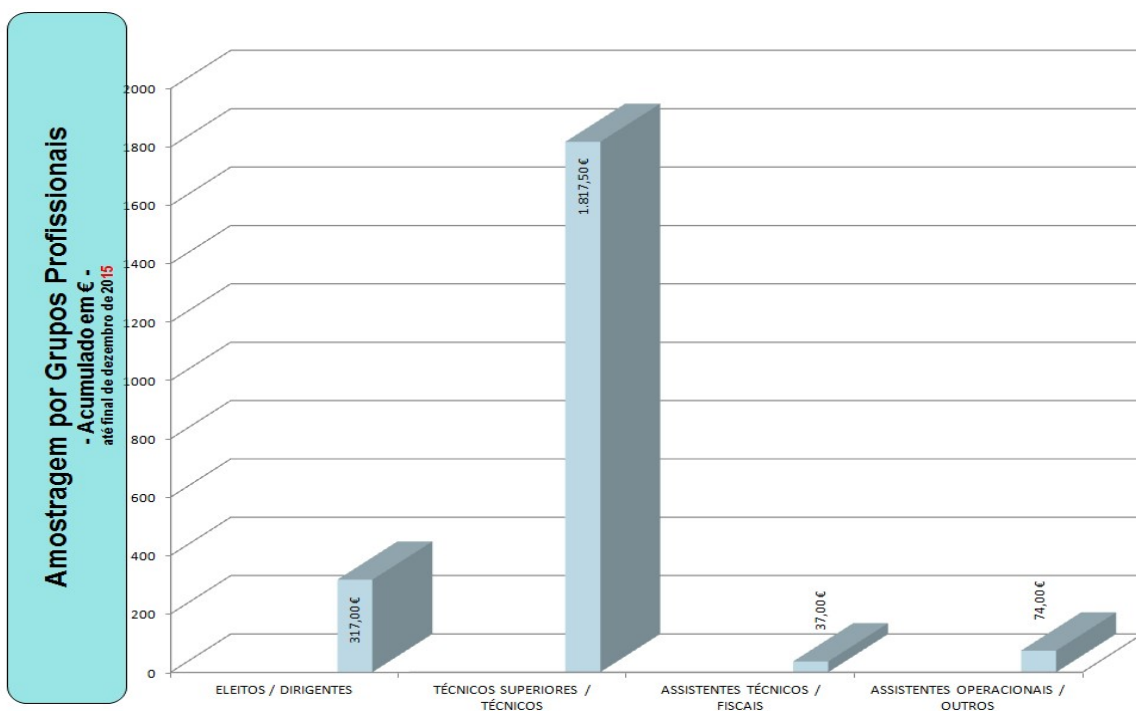


Participação em Ações de Formação - 2015 -
- tempo dispendido em horas por grupos profissionais -





Relativamente a custos, os Grupos Técnicos Superiores/Técnicos 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.



9.3 PROCESSO RVCC

Em 2015 não se recebeu fichas de inscrição.

Considerando globalmente as fichas dos 5 anos, face aos dados chegados a este Serviço, quer através de diplomas entregues (IEFP não nos prestou informação sobre o retorno), quer por comparação com o SGP, os Resultados são os seguintes:

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

9.4 SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

O ano de 2015 marca também o 5º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade neste Serviço, embora suspenso não invalidou a manutenção dos procedimentos anteriormente estabelecidos.

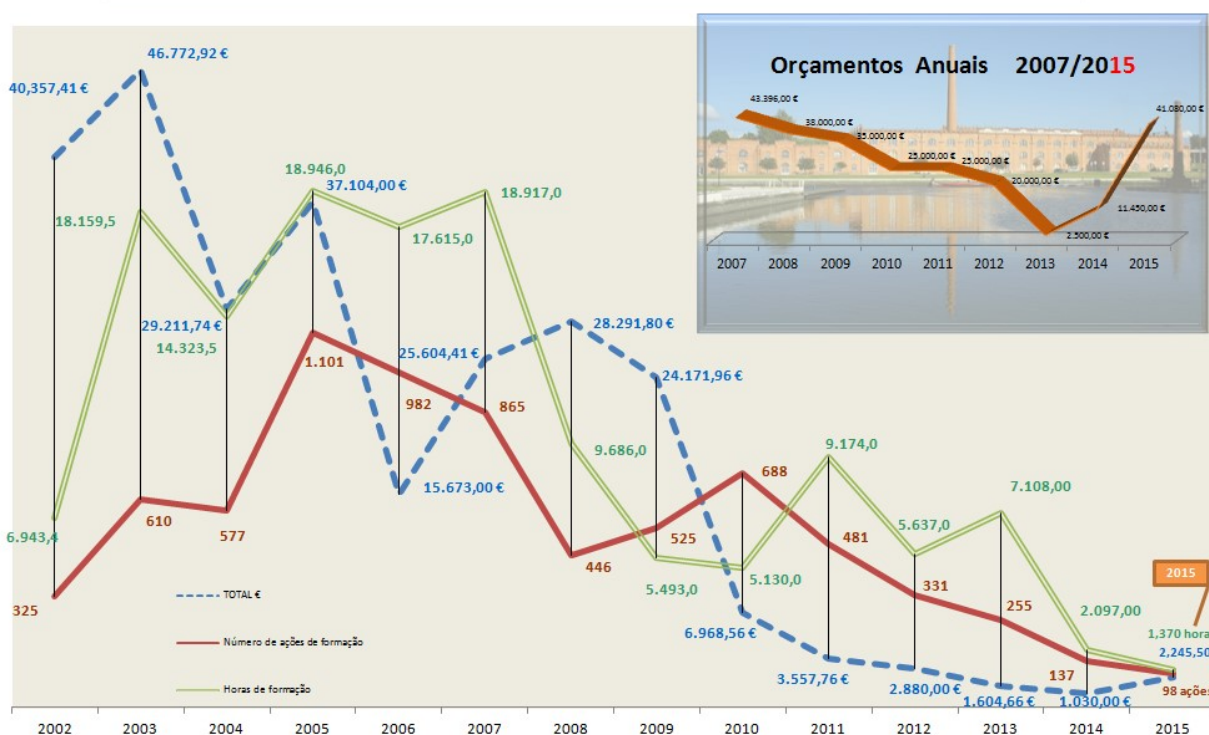
A aplicabilidade do “Regulamento Interno Para Acesso a Ações de Formação”, aprovado em Reunião de Câmara de 03 de Março de 2011 é uma realidade, e os procedimentos foram paulatinamente incluídos no quotidiano dos formandos. A inexistência de reclamações, fruto da divulgação antecipada dos critérios de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

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.



Histórico formativo desde 2002 até 31 de dezembro de 2015



10. REINSERÇÃO SOCIAL

Em 2015, a Câmara Municipal de Aveiro, acolheu um arguido para cumprimento de 130 horas de trabalho a favor da comunidade.

11. CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

Durante o ano de 2015, a CMA recebeu 150 candidaturas espontâneas, sendo: 11 pedidos de mobilidade, 39 pedidos de estágios profissionais, 83 pedidos de colocação e 17 pedidos de estágios curriculares, tendo sido dada resposta a todos os pedidos.

12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os diversos gráficos e tabelas que integram o Balanço Social, permitem evidenciar um conjunto de indicadores que caracterizam a estrutura social da CMA, quer em matéria de recursos humanos, quer na área dos recursos financeiros que lhe estão afetos.

Pode verificar-se a evolução da organização nos últimos anos, analisando-se o desenvolvimento dos recursos humanos segundo determinados critérios, como é o caso da tipologia de relação jurídica de emprego, cargos|carreiras, idade, antiguidade, habilitações, movimentações e horários, entre outros. Também se pode verificar a evolução dos encargos com os recursos humanos nos últimos 5 anos, particularizando-se os decorrentes da realização de trabalho suplementar que, em 2015, reduziu cerca de 40% face ao ano anterior.

A área da Segurança e Saúde no Trabalho levou a cabo 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. Finalizou-se o diagnóstico dos sistemas de alarme e deteção de incêndio e de alarme e deteção de monóxido de carbono nos edifícios sob gestão da CMA, tendo-se apresentado propostas de aquisição e manutenção daqueles equipamentos, bem como dos equipamentos de aquecimento, ventilação e ar condicionado. Também na área de sinalização de segurança e meios de combate a incêndio foi efetuado um levantamento de necessidades e proposta a aquisição de sinalização e assegurada a manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios com os recursos disponíveis.

No âmbito da saúde ocupacional, realizaram-se consultas e exames que resultaram em 527 avaliações de aptidão física a trabalhadores da CMA.

No âmbito das medidas de promoção e integração no mercado de trabalho, destaca-se a celebração de 8 contratos com jovens estagiários no âmbito da 5.ª edição do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local.

Na área da formação e qualificação de recursos humanos, registaram-se 126 participações durante o ano.

Sendo um instrumento de gestão, este documento técnico possibilita a obtenção de informação relevante e necessária dos recursos humanos existentes para efetuar as opções estratégicas da organização, visando a prossecução de uma política que prime pela eficácia, economia e eficiência dos recursos.

13. ANEXOS

Anexo 1

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

Modalidade	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Comissão de serviço	M	5							5
	F	8							8
	T	13							13
Contrato por tempo indeterminado	M		36	48	209	14	5	8	320
	F		92	99	35	4	9		239
	T		128	147	244	18	14	8	559
Contrato a termo resolutivo incerto	M								0
	F		3						3
	T		3						3
Outras	M	1	4	5	4			11	25
	F		9	7	9			7	32
	T	1	13	12	13	0	0	18	57
Total	M	6	40	53	213	14	5	19	350
	F	8	104	106	44	4	9	7	282
	T	14	144	159	257	18	14	26	632

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		7	8	6			11	32
	F	1	29	8	7			6	51
	T	1	36	16	13			17	83
5 a 9	M	1	1	1	7				10
	F		3	3	6				12
	T	1	4	4	13				22
10 a 14	M	1	11	11	27	2	1		53
	F	3	31	19	7		9		69
	T	4	42	30	34	2	10		122
15 a 19	M	1	9	10	44	2		1	67
	F	2	13	33	7			1	56
	T	3	22	43	51	2		2	123
20 a 24	M	2	4	9	48	4	3	1	71
	F		11	9	14				34
	T	2	15	18	62	4	3	1	105
25 a 29	M	1	4	6	35	3		1	50
	F	2	8	12	1	2			25
	T	3	12	18	36	5		1	75
30 a 34	M		2	7	30	3		3	45
	F		7	17	2	2			28
	T		9	24	32	5		3	73
35 a 39	M		2		12		1	1	16
	F		2	2					4
	T		4	2	12		1	1	20
40 ou mais	M			1	4			1	6
	F			3					3
	T			4	4			1	9
Total	M	6	40	53	213	14	5	19	350
	F	8	104	106	44	4	9	7	282
	T	14	144	159	257	18	14	26	632

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		1						1
	T		1						1
25-29	M				1			1	2
	F			1					1
	T			1	1			1	3
30-34	M		1	3	1			2	7
	F		11	5	3		1	1	21
	T		12	8	4		1	3	28
35-39	M	1	4	7	12	1	1	3	29
	F	2	26	17	4		7	3	59
	T	3	30	24	16	1	8	6	88
40-44	M	1	14	11	25	2	2	2	57
	F	2	30	23	7		1	1	64
	T	3	44	34	32	2	3	3	121
45-49	M	2	5	12	43	4			66
	F	2	16	13	9			1	41
	T	4	21	25	52	4		1	107
50-54	M	1	9	10	60	3	1	4	88
	F	2	13	25	6	2			48
	T	3	22	35	66	5	1	4	136
55-59	M	1	4	4	54	3	1	4	71
	F		6	19	5	1		1	32
	T	1	10	23	59	4	1	5	103
60-64	M		2	6	17	1		3	29
	F		1	3	5	1			10
	T		3	9	22	2		3	39
65-69	M		1						1
	F				5				5
	T		1		5			0	6
Total	M	6	40	53	213	14	5	19	350
	F	8	104	106	44	4	9	7	282
	T	14	144	159	257	18	14	26	632

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				2				2
4 anos de escolaridade	M				76			3	79
	F			1	6				7
	T			1	82			3	86
6 anos de escolaridade	M				60			1	61
	F			2	9			1	12
	T			2	69			2	73
9 anos de escolaridade	M			6	47	1	3	9	66
	F		1	13	16			1	31
	T		1	19	63	1	3	10	97
11 anos de escolaridade	M			6	1	2		1	10
	F		1	13		1			15
	T		1	19	1	3	0	1	25
12 anos de escolaridade	M		1	29	26	7	2	3	68
	F			49	11	2	6	3	71
	T		1	78	37	9	8	6	139
Bacharelato	M		1	1					2
	F		6			1			7
	T		7	1		1			9
Licenciatura	M	6	33	7	1	4		2	53
	F	6	77	26	2		3	2	116
	T	12	110	33	3	4	3	4	169
Mestrado	M		5	4					9
	F	1	18	2					21
	T	1	23	6					30
Doutoramento	M								0
	F	1	1						2
	T	1	1						2
Total	M	6	40	53	213	14	5	19	350
	F	8	104	106	44	4	9	7	282
	T	14	144	159	257	18	14	26	632

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
Cedência de interesse público	M		4	2	4			13	23
	F		5	3	5			7	20
	T		9	5	9			20	43
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M	1		3					4
	F		4	4	4				12
	T	1	4	7	4				16
Regresso de cedência de interesse público	M			2	46	1			49
	F			4					4
	T			6	46	1			53
Comissão de Serviço	M								1
	F	1							1
	T	1							1
Regresso de licença	M		2	1			1		4
	F								
	T		2	1			1		4
Fim comissão de serviço	M								1
	F		1						1
	T		1						1
Outras situações	M								1
	F		1						1
	T		1						1
Total	M	1	6	8	50	1	1	13	80
	F		11	11	9			7	38
	T	2	17	19	59	1	1	20	118

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		10	1			12
	F				3				3
	T		1		13	1			15
Rescisão Mútuo Acordo	M		3		6	1	1		11
	F		1		3				4
	T		4		9	1	1		15
Fim da situação de cedência de Interesse Público	M								0
	F							2	2
	T							2	2
Outros	M			1	4				5
	F		2						2
	T		2	1	4				7
Falecimento	M		1						1
	F								0
	T		1						1
Total	M		5	1	20	2	1		29
	F		3		6			2	11
	T	0	6	0	22	2	1	2	40

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		1						1
	T		1	1					2
35-39	M				2				2
	F								0
	T				2				2
40-44	M				1				1
	F		2	1	1				4
	T		2	1	2				5
45-49	M								0
	F		2						2
	T		2		0				2
50-54	M				1				1
	F								0
	T				1				1
55-59	M				1				1
	F								0
	T				1				1
60-64	M			1					1
	F		1						1
	T		1	1	0				2
Total	M			2	5				7
	F		6	1	1				8
	T	0	6	3	6	0	0	0	15

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 - Dirigente	M	5							5
	F	8							8
	T	13							13
Total	M	5							5
	F	8							8
	T	13	0	0	0	0	0	0	13

Anexo 9

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

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Rígido	M			2	104			1	107
	F			15	16			2	33
	T			17	120			3	140
Flexível	M		31	40	28	13	5	5	122
	F		81	77	8	4	9		179
	T		112	117	36	17	14	5	301
Jornada contínua	M			2	7			1	10
	F			1	10				11
	T			3	17			1	21
Turnos	M		3	1	58			3	65
	F				1			0	1
	T		3	1	59			3	66
Trabalhador estudante	M				1				1
	F								0
	T				1				1
Isenção	M	6	5	3	1	1			16
	F	8	21						29
	T	14	26	3	1	1			45
Tempo parcial	M				1				1
	F		1						1
	T		1		1				2
Desfasado	M		1	5	13			9	28
	F		1	13	9			5	28
	T		2	18	22			14	56
Total	M	6	40	53	213	14	5	19	350
	F	8	104	106	44	4	9	7	282
	T	14	144	159	257	18	14	26	632

Anexo 10

Contagem do número de horas de trabalho suplementar 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		8,50	56,00	1.806,00	146,00	15,00	25,50	2.057,00
	F		34,00	31,00	333,00		3,00		401,00
	T	0,00	42,50	87,00	2.139,00	146,00	18,00	25,50	2.458,00
Em dias de descanso e feriados	M		126,00	251,50	3.464,50	9,00	68,50	286,00	4.205,50
	F		318,50	344,00	861,26		72,00		1.595,76
	T	0,00	444,50	595,50	4.325,76	9,00	140,50	286,00	5.801,26
Total	M		307,50	307,50	5.270,50	155,00	83,50	311,50	6.262,50
	F		375,00	375,00	1.194,26	0,00	75,00	0,00	1.996,76
	T	0,00	487,00	682,50	6.464,76	155,00	158,50	311,50	8.259,26

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
Parentalidade	M		49,0	64,0	41,0	50,0		5,0	209,0
	F	6,0	676,0	380,0	41,0		24,0	2,0	1.129,0
	T	6,0	725,0	444,0	82,0	50,0	2,0	7,0	1.338,0
Falecimento de familiar	M	4,0	8,0	9,0	83,0		5,0	2,0	111,0
	F	4,0	32,0	28,0	17,0		2,0	1,0	84,0
	T	8,0	40,0	37,0	100,0		7,0	3,0	195,0
Doença	M	1,0	472,0	821,0	2.670,0	74,0		161,0	4.199,0
	F	14,0	1.027,0	1.928,0	893,0	30,0	44,0	22,0	3.958,0
	T	15,0	1.499,0	2.749,0	3.563,0	104,0	44,0	183,0	8.157,0
Acidente em serviço	M		21,0		1.086,0			108,0	1.215,0
	F		63,0	36,0	526,0				625,0
	T		84,0	36,0	1.612,0			108,0	1.840,0
Assistência a familiares	M			1,0	17,0			4,0	22,0
	F		3,0		19,0				22,0
	T		3,0	1,0	36,0			4,0	44,0
Trabalhador-estudante	M				6,0	2,0		8,0	16,0
	F		26,0						26,0
	T		26,0		6,0	2,0		8,0	42,0
Por conta do período de férias	M	5,5	87,5	126,0	490,5	44,0	2,0	33,0	788,5
	F	1,5	199,5	222,5	71,5	13,5	9,0	9,5	527,0
	T	7,0	287,0	348,5	562,0	57,5	11,0	42,5	1.315,5
Cumprimento de pena disciplinar	M				20,0				20,0
	F			66,0					66,0
	T			66,0	20,0				86,0
Greve	M		10,0	8,0	46,0	3,0	1,0	5,0	73,0
	F		9,0	11,0	6,0				26,0
	T		19,0	19,0	52,0	3,0	1,0	5,0	99,0
Injustificadas	M				10,0			3,0	13,0
	F			1,0					1,0
	T			1,0	10,0				14,0
Outras	M	5,0	60,0	20,0	498,0	2,0	18,0	13,0	616,0
	F	15,0	110,0	81,0	49,0	2,0	6,0	2,0	265,0
	T	20,0	170,0	101,0	547,0	4,0	24,0	15,0	881,0
Total	M	15,5	707,5	1.049,0	4.967,5	175,0	26,0	342,0	7.282,5
	F	40,5	2.145,5	2.753,5	1.622,5	45,5	85,0	36,5	6.729,0
	T	56,0	2.853,0	3.802,5	6.590,0	220,5	89,0	378,5	14.011,5

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	2	10	7	19		1		1
	F		3	4	7		2	1	3
	T	2	13	11	26	0	3	1	4
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	5	98	346	449		18		18
	F		55	206	261	3	13	7	23
	T	5	153	552	710	3	31	7	41
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M			294	294	3		70	73
	F		11	148	159				0
	T	0	11	442	453	3	0	70	73