



Balanço Social
2008



Índice:

1.	Introdução.....	3
2.	Recursos Humanos	4
2.1	Efectivos segundo a relação jurídica de emprego.....	4
2.2	Efectivos segundo o grupo de pessoal.....	4
2.3	Efectivos segundo sexo e escalão etário	5
2.4	Efectivos por antiguidade.....	5
2.5	Colaboradores portadores de deficiência	6
2.6	Estrutura habilitacional.....	6
2.7	Admissões.....	7
2.8	Saídas	7
2.9	Mudanças de situação	7
2.10	Modalidade de Horário.....	8
2.11	Trabalho extraordinário.....	8
2.12	Ausências.....	9
2.13	Horas não trabalhadas por actividade sindical e greve.....	11
3.	Avaliação de desempenho	11
4.	Encargos e outras despesas com pessoal.....	13
4.1	Encargos com pessoal.....	13
4.2	Encargos com a ADSE/ACASA	13
5.	Disciplina	14
6.	Higiene e segurança.....	15
7.	Estágios e programas ocupacionais.....	15
7.1	Estágios Profissionais no âmbito do PEPAL - Programa de Estágios Profissionais na Administração Local.....	15
7.2	Estágios Curriculares.....	16
7.3	Programas Ocupacionais.....	16
8.	Acumulação de funções	17
9.	Prestação de serviços em regime de tarefa e avença	17
10.	Programa de Formação e Qualificação de Recursos Humanos.....	18
10.1	Formação Profissional	20
10.2	Processo RVCC.....	23
11.	Considerações Finais.....	24
12.	Anexos.....	26

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, uma vez que permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do seu capital humano.

O Balanço Social é também uma peça incontornável de apoio à gestão de recursos humanos, contribuindo para a caracterização social das organizações, para a identificação dos seus pontos fortes e fracos, para a correcção das estratégias adoptadas, tendo presente a sua missão e visão.

Este documento, pretende sintetizar de uma forma clara a evolução verificada na área dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Aveiro, ao longo do ano de 2008, apresentando um conjunto de indicadores que consubstanciam o modelo de gestão adoptado e os seus factores críticos de sucesso.

Da análise e avaliação dos dados facultados, é possível partir para uma reflexão sobre a estratégia a adoptar relativamente à gestão dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Aveiro, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efectivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, factores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia dos Serviços prestados pelo Município face às crescentes competências atribuídas.

Câmara Municipal de Aveiro, 31 de Março de 2009

2. RECURSOS HUMANOS

2.1 Efectivos segundo a relação jurídica de emprego

Em 31 de Dezembro de 2008, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 659 colaboradores em exercício efectivo de funções para a prossecução das suas atribuições.

A relação jurídica de emprego predominante na CMA é a nomeação, que atinge uma taxa de 82% dos colaboradores em exercício de funções.

Comparando com os anos 2006 e 2007, em 2008 houve um decréscimo do número de colaboradores.

Vínculo	2008	
	Efectivos	Em funções
Pessoal do quadro		543
A exercer funções na CMA	543	
Outras situações (licenças, req p/ outros Serv...)	102	
Pessoal de outros quadros		3
Em comissão de serviço/reg. substituição	3	
Outros		113
Contratados a termo	36	
Prestadores de Serviço	77	
TOTAL		659



2.2 Efectivos segundo o grupo de pessoal

No quadro que se segue, os colaboradores estão distribuídos por grupos profissionais, podendo verificar-se que o grupo de pessoal Auxiliar representa 1/3 do efectivo da CMA.

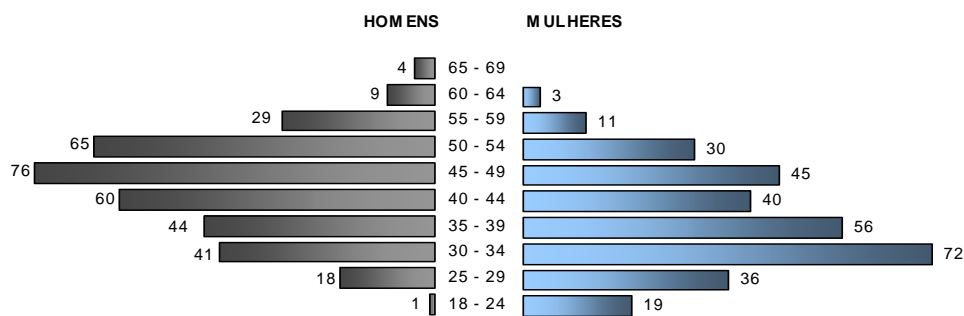
GRUPO DE PESSOAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Pessoal Dirigente	22	19	41	6,22
Técnico Superior	28	59	87	13,20
Informática	13	5	18	2,73
Técnico	4	17	21	3,19
Técnico Profissional	40	46	86	13,05
Administrativo	13	42	55	8,35
Operário	110	9	119	18,06
Auxiliar	109	87	196	29,74
Outros	8	28	36	5,46
TOTAL	347	312	659	100,00

2.3 Efectivos segundo sexo e escalão etário

Da distribuição dos colaboradores por sexo, verifica-se que existe equilíbrio entre o número de Homens e Mulheres em funções na CMA - 52,50% dos colaboradores pertencem ao masculino e 47,50% ao feminino.

Da análise global verifica-se que a maioria dos colaboradores (58,73%) têm idade inferior a 45 anos e que o efectivo feminino é mais jovem do que o efectivo masculino.

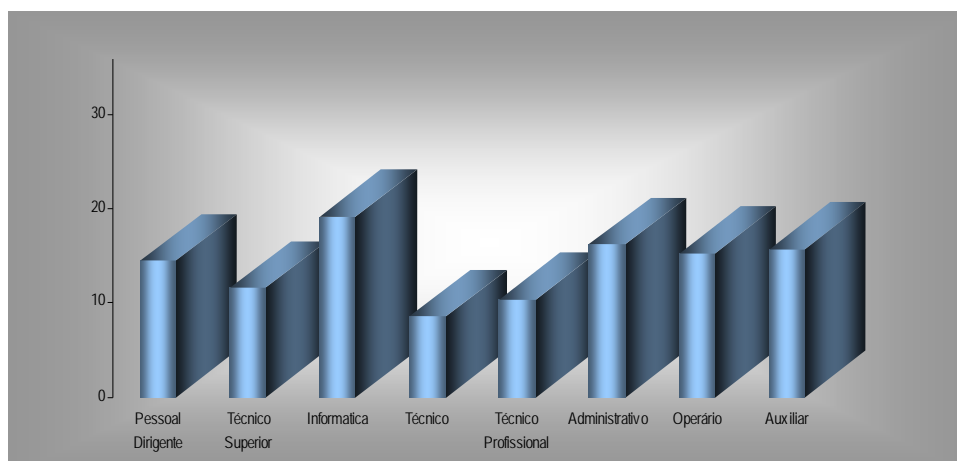
É na faixa dos 45-49 que se regista o maior número de Homens e na faixa dos 30-34 o maior número de Mulheres.

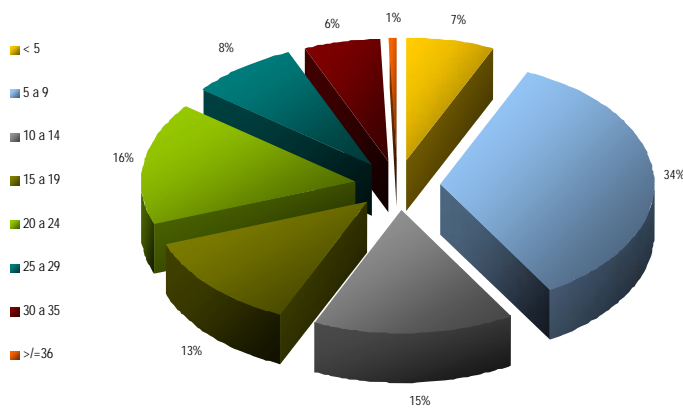


2.4 Efectivos por antiguidade

Este indicador refere-se apenas aos 543 funcionários do quadro de pessoal que se encontram em exercício de funções. A maioria dos colaboradores (69,43%) tem menos de 20 anos de antiguidade na função pública.

O grupo de pessoal de Informática é o que detém maior antiguidade na função pública (média de 19 anos) e o grupo Técnico é o que detém menor antiguidade (média de 7 anos). É no grupo de pessoal Técnico-Profissional que estão integrados os 3 funcionários que detêm maior antiguidade na CMA.





Da leitura deste gráfico, pode constatar-se que cerca de 34% dos funcionários da CMA têm entre 4 a 5 anos de antiguidade e apenas 1% tem 36 ou mais anos.

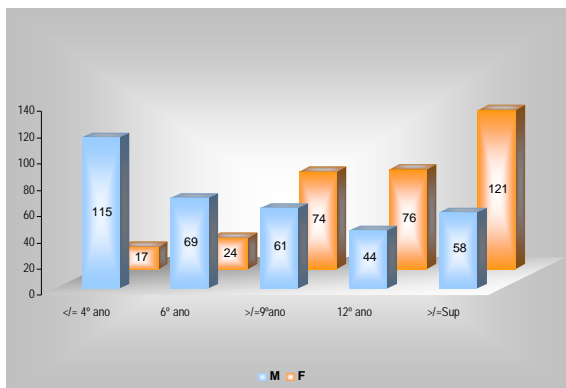
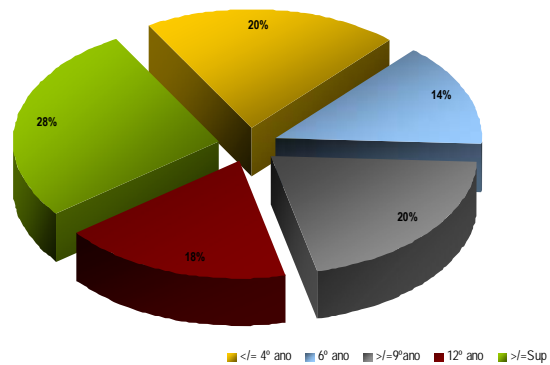
2.5 Colaboradores portadores de deficiência

São 12 os colaboradores portadores de deficiência – 8 homens e 4 mulheres. A taxa de colaboradores portadores de deficiência na CMA é de 1,82%.

2.6 Estrutura habilitacional

A percentagem de colaboradores com habilitação superior: bacharelato, licenciatura e mestrado, é de 28%.

A maioria dos trabalhadores (54%) tem habilitações de nível básico. O baixo nível de habilitações deve-se ao facto da CMA ter um elevado efectivo de pessoal Auxiliar e Operário.



Da análise do gráfico verifica-se que a maioria do efectivo do sexo masculino tem habilitações de ensino básico.

Por outro lado, a maioria do efectivo feminino tem habilitações acima do ensino básico.

2.7 Admissões

Durante o ano de 2008, foram nomeados 2 novos dirigentes. Essas nomeações verificaram-se para os cargos de Director do Departamento Administrativo e de Pessoal e para o cargo de Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

Foram celebrados 6 contratos a termo certo, ingressaram no quadro 4 funcionários, sendo que 2 encontravam-se em regime de contrato a termo e 2 por transferência. Passaram a exercer funções na CMA 3 funcionários que se encontravam em regime de requisição na MoveAveiro.

2.8 Saídas

Durante o ano 2008, saíram 28 colaboradores, dos quais 21 eram funcionários do quadro, 2 exerciam funções dirigentes mas pertenciam ao quadro de outras entidades, 1 estava a exercer funções na CMA em regime de requisição e 4 encontravam-se em regime de contrato de trabalho a termo, sendo que 2 por caducidade do contrato e 2 por rescisão do contrato.

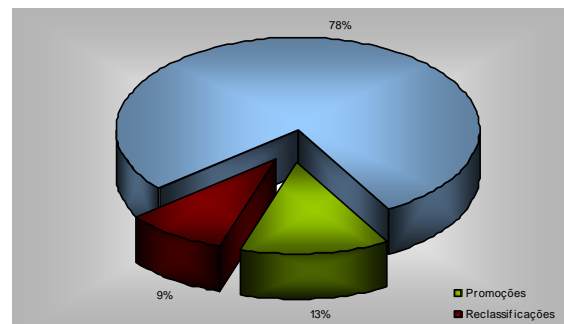
2.9 Mudanças de situação

Durante o ano 2008 foram promovidos 72 funcionários através de concursos internos de acesso.

Devido ao elevado número de funcionários em situação de desajustamento funcional existente na CMA, foram efectuadas 49 reclassificações de funcionários.

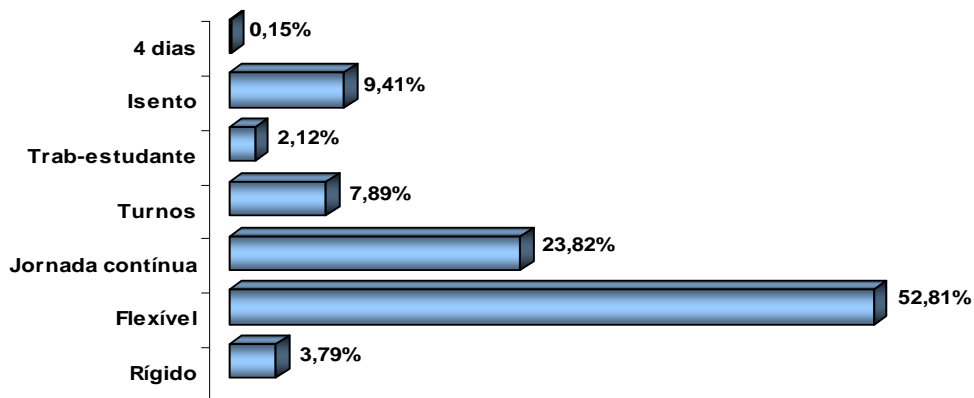
Mudanças	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	TOTAL
Promoções	22	9	1	21	6	13	0	72
Reclassificações	7	4	9	0	4	6	19	49
TOTAL	29	13	10	21	10	19	19	121

As promoções efectuadas representam 13% do total dos funcionários em exercício de funções e as reclassificações representam 9%, conforme se demonstra no gráfico.



2.10 Modalidade de Horário

A maioria dos colaboradores da CMA (52,81%) pratica horário de trabalho flexível, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14.30h às 16.30h. Segue-se o regime de jornada contínua (23,82%) que, por razões de gestão de recursos, é utilizado nas equipas que trabalham no exterior e também nos casos de assistência a filhos menores e no âmbito do estatuto de trabalhador-estudante.



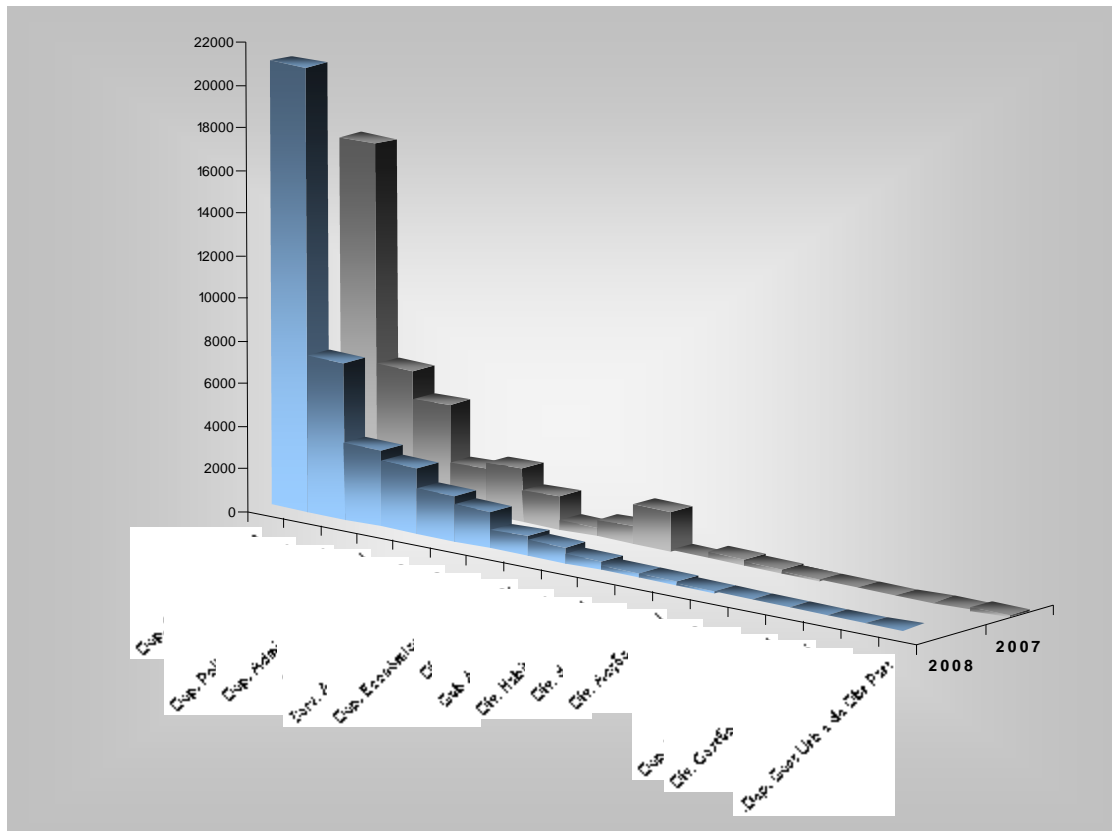
2.11 Trabalho extraordinário

Durante o ano de 2008, foi realizado trabalho extraordinário (diurno e nocturno), em dias de descanso semanal e complementar e em feriados num total de 41.660,3 horas. Relativamente ao ano de 2007 (37.138,2 horas) houve um acréscimo de 4.522,1 horas.

O encargo com este tipo de trabalho no ano de 2008 foi de € 350.223,59, tendo se verificado um acréscimo de € 42.111,09 relativamente ao ano anterior (€ 308.112,50).

Trabalho	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Infomática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Total Geral
Extraordinário nocturno	M		110,0	100,0	2,0	364,50	37,0	409,0	2060,50	3083,0
	F		61,50		43,0	253,0	89,0	30,0	287,0	763,50
	T		171,50	100,0	45,0	617,50	126,0	439,0	2347,50	3846,50
Extraordinário diurno	M		15,0	7,50		22,0	27,50	2513,0	4946,0	7531,0
	F		55,0		47,50	48,50	37,50	265,50	461,50	915,50
	T		70,0	7,50	47,50	70,50	65,0	2778,50	5407,50	8446,50
Normal em dias descanso	M	175,0	1051,50	42,50	29,0	783,0	612,50	4121,30	15972,0	22786,80
	F	49,0	768,0	51,0	497,50	1164,50	433,50	518,50	3098,50	6680,50
	T	224,0	1819,50	93,50	526,50	1947,50	1046,0	4639,80	19070,50	29367,30
Total de horas	M	175,0	1.176,5	150,0	31,0	1.169,5	677,0	7.043,3	22.978,5	33.400,8
	F	49,0	884,5	51,0	588,0	1.466,0	560,0	814,0	3.847,0	8.259,5
	T	224,0	2.061,0	201,0	619,0	2.635,5	1.237,0	7.857,3	26.825,5	41.660,3

No gráfico a seguir apresentado, demonstra-se a evolução do número de horas efectuadas por unidade orgânica nos anos de 2007 e 2008.



2.12 Ausências

No ano de 2008 foram contabilizados 11.128,5 dias de ausência ao trabalho.

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

Para o cálculo da taxa de absentismo foi utilizada a seguinte fórmula:

$$TA = \frac{THA}{THET} \times 100$$

POTENCIAL MÁXIMO DE TRABALHO

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

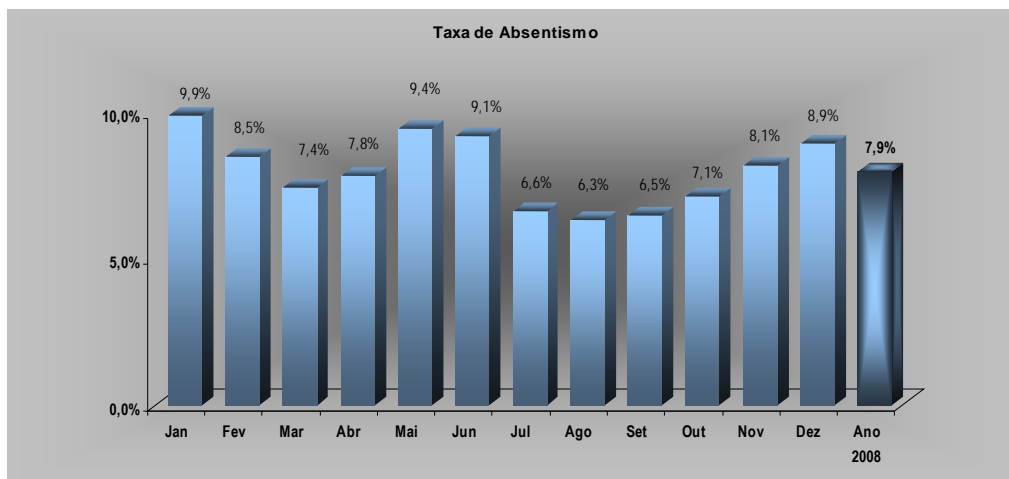
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
N° Trabalh	593,00	589,00	585,00	587,00	586,00	588,00	586,00	588,00	584,00	583,00	582,00	582,00	585,00
Méd H/Sem	33,63	33,86	34,09	33,98	34,04	33,92	34,04	33,92	34,15	34,21	34,27	34,27	34,09
Med HD	6,73	6,78	6,82	6,80	6,81	6,79	6,81	6,79	6,83	6,84	6,86	6,86	6,82
Dias Úteis	22,00	20,00	18,50	21,00	19,00	19,00	23,00	20,00	22,00	23,00	20,00	18,00	245,50
PMA =	87.791,00	79.810,00	73.824,25	83.800,50	75.819,50	75.819,50	91.781,50	79.810,00	87.791,00	91.781,50	79.810,00	71.829,00	979.471,35

TOTAL DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABALHADAS

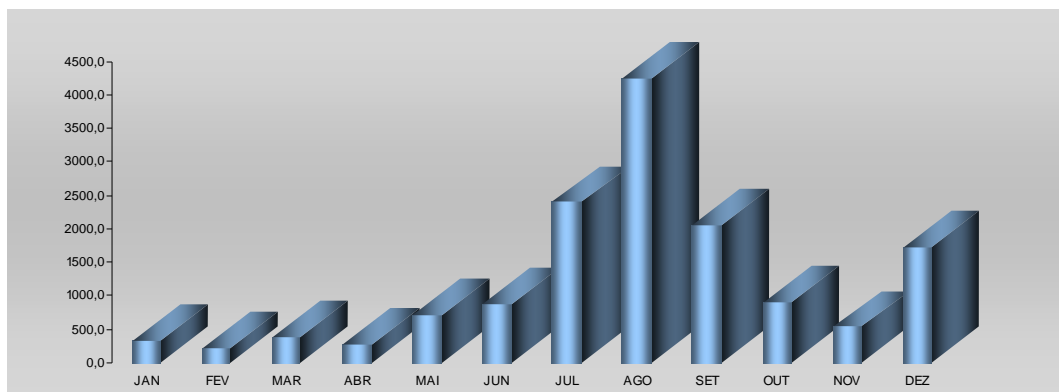
THET = (PMA + Total H Suplem) - (Total H Aus. + Total H Incap Temp)

	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
PMA	87.791,00	79.810,00	73.824,25	83.800,50	75.819,50	75.819,50	91.781,50	79.810,00	87.791,00	91.781,50	79.810,00	71.829,00	979.471,35
THTS	2.016,50	2.814,10	2.983,60	3.685,00	4.186,90	4.096,00	3.527,80	3.765,30	2.966,10	3.936,60	3.687,90	3.601,60	41.267,80
THA	7.533,50	6.033,18	4.870,46	5.938,16	6.421,57	6.236,85	5.512,47	4.614,86	5.172,62	5.869,39	5.814,34	5.625,78	69.782,24
THIT	6.059,21	5.470,28	6.240,98	5.488,92	5.511,91	5.486,37	6.094,14	5.968,22	5.517,12	7.217,24	6.317,72	6.718,83	72.193,11
THET =	76.214,79	71.120,64	65.696,41	76.058,42	68.072,92	68.192,28	83.702,69	72.992,22	80.067,37	82.631,47	71.365,84	63.085,99	878.763,80

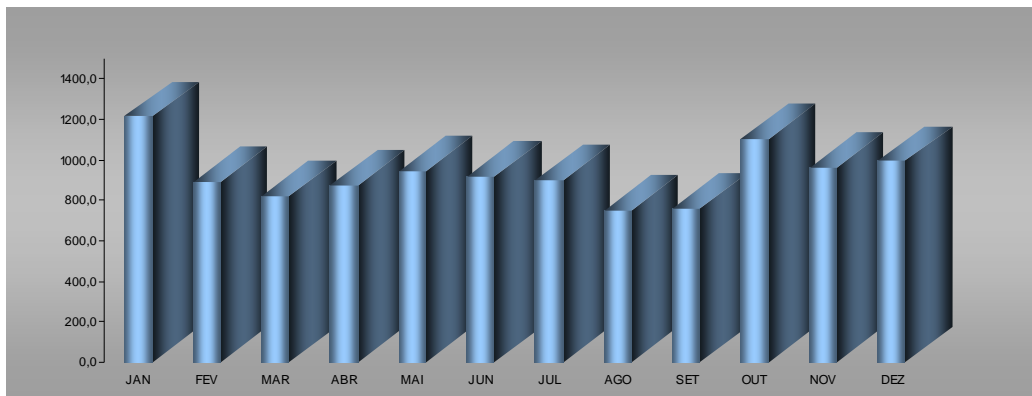
No gráfico seguinte, constata-se que a taxa de absentismo em 2008 é de 7,9%, inferior à do ano anterior – 8,5%.



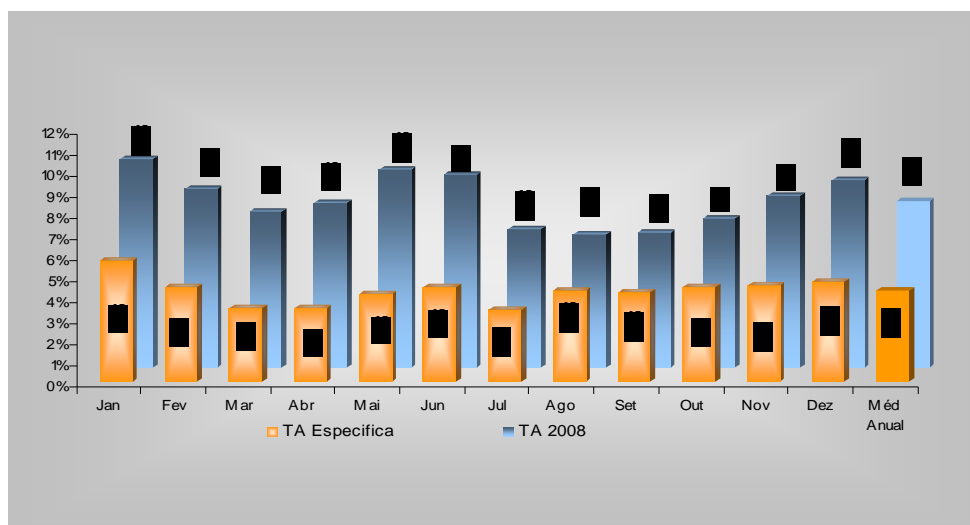
No gráfico a seguir apresentado, pode verificar-se que Agosto é, por excelência, o mês do ano em que os colaboradores gozam férias. A maioria dos colaboradores (59,12%) goza as férias nos meses de Julho, Agosto e Setembro.



O gráfico seguinte apresenta a distribuição dos dias de ausência (faltas) por meses. O mês de Janeiro foi o que apresentou a maior percentagem de faltas – 10,9%.



As faltas com maior significado no total de ausências dos colaboradores da CMA são por doença e acidentes em serviço. Com o gráfico seguinte pretende-se comparar a taxa de absentismo específica das referidas faltas com a taxa de absentismo da totalidade de ausências.



2.13 Horas não trabalhadas por actividade sindical e greve

Durante o ano de 2008, registam-se 273 horas não trabalhadas por actividade sindical e por motivo de greve 805 horas.

3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O ano de 2008 ficou marcado como o primeiro ano da avaliação do desempenho de todos os colaboradores da CMA.

O Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP) é um modelo de avaliação global que permite implementar uma cultura de gestão pública, baseada na responsabilização de dirigentes e outros trabalhadores relativamente à prossecução dos objectivos fixados, mediante a avaliação dos resultados.

O SIADAP foi criado pela Lei 10/2004, de 22/03, regulamentado pelo Decreto-Regulamentar 19-A/2004, de 14/05, e aplicado à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar 6/2006, de 20/6.

O SIADAP rege-se pelos seguintes princípios:

- Orientação para resultados, promovendo a excelência e a qualidade;
- Universalidade, sendo de aplicação obrigatória a todos os serviços, organismos e grupos de pessoal;
- Reconhecimento e motivação, garantindo a diferenciação de desempenhos;
- Coerência e integração, suportando uma gestão integrada de recursos humanos;
- Transparência, assentando em critérios objectivos e regras claras amplamente divulgadas;
- Flexibilidade, permitindo a aprovação de outros sistemas de avaliação ou a sua adaptação, de natureza instrumental.

O SIADAP também se integra no ciclo anual da gestão, através de:

- Elaboração do plano de actividades para o ano seguinte, tendo em conta os objectivos estratégicos, as orientações e as atribuições orgânicas;
- Estabelecimento dos objectivos de cada unidade orgânica, a prosseguir no ano seguinte;
- Estabelecimento dos objectivos a atingir por cada trabalhador no ano seguinte;
- Elaboração do relatório de actividades;
- Avaliação dos desempenhos.

Da aplicação do SIADAP na CMA relativamente ao ano de 2007, mas cujo processo de avaliação foi desencadeado em 2008, obtiveram-se os seguintes resultados:

	Total de trabalhadores	Avaliados	Excelente	Muito Bom	Bom	Necessita Deserv.	Insuficiente	Não Avaliados com justificação	Existem trabalhadores não avaliados sem justificação? Se sim, indique o nº? (*)
Pessoal não dirigente	555	482	7	98	369	8	0	52	21
Técnico e Técnico Superior	92	77	0	18	59	0	0	5	10
Técnico Profissional e Administrativo	169	145	3	29	107	6	0	17	7
Pessoal Operário	126	124	2	25	97	0	0	2	0
Pessoal Auxiliar	168	136	2	26	106	2	0	28	4
Pessoal dirigente	40	26	15	10	1	0	0	0	14

(*) Incluir neste grupo o nº de trabalhadores não avaliados em resultado da não aplicação do SIADAP

4. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

4.1 Encargos com pessoal

Do total dos encargos com pessoal durante o ano de 2008, a maioria refere-se a remunerações certas e permanentes - 57,4%.

Encargos com pessoal	Valor
Remunerações certas e permanentes	
Membros de Órgãos Autárquicos	260.687,24 €
Pessoal do Quadro	6.643.824,86 €
Pessoal Contratado a Termo	395.447,02 €
Pessoal em regime de tarefa e avença	493.892,54 €
Pessoal aguarda aposentação	16.742,08 €
Pessoal em qualquer outra situação	42.571,29 €
Representação	139.186,69 €
Subsidio de Férias e Natal	1.245.996,24 €
Subsidio de refeição	553.890,41 €
Trabalho extraordinário	350.223,59 €
Trabalho normal noturno	159,15 €
Trabalho por turnos	96.305,57 €
Abono por falhas	3.588,37 €
Ajudas de custos	29.092,81 €
Formação	2.811,60 €
Outros suplementos e prémios	39.491,80 €
Encargos com Saúde	2.082.202,04 €
Subsidio familiar a Crianças e Jovens	78.764,74 €
Outras prestações familiares	23.393,36 €
Contribuições para a Segurança Social	1.354.044,92 €
Seguros	67.339,09 €
Total Geral	13.919.655,41 €
Maior remuneração base líquida	3.708,00 €
Menor remuneração base líquida	427,08 €

4.2 Encargos com a ADSE/ACASA

A ADSE e a ACASA têm como principal objectivo, a protecção social, no domínio dos cuidados de saúde. Os beneficiários da ADSE e os associados da ACASA, podem beneficiar destes dois sistemas, um público e o outro privado, na realização de consultas, exames ou, de uma forma geral, em quase todos os actos médicos que lhe sejam prestados, bem como na aquisição de medicamentos. As normas destas duas instituições encontram-se regulamentadas: no caso da ADSE, no DL 118/83, de 25/02 e respectivas alterações, e no da ACASA, em regulamentos próprios dessa Associação. A ACASA é um sistema facultativo e complementar de saúde.

ACASA

No presente quadro demonstra-se qual o encargo mensal relativo à comparticipação da ACASA concernente aos colaboradores associados daquela entidade.

Os valores aqui indicados referem-se a 6% do vencimento base dos colaboradores associados.

Meses	Valor
JAN	30.560,95 €
FEV	30.920,92 €
MAR	30.822,69 €
ABR	31.247,67 €
MAI	31.149,52 €
JUN	30.977,90 €
JUL	30.846,20 €
AGO	30.757,17 €
SET	30.499,95 €
OUT	30.548,79 €
NOV	30.496,23 €
DEZ	30.514,38 €
TOTAL	369.342,37 €

Designação	Valor
ADSE - Consultas	8.388,68 €
ADSE - Estomatologia	5.647,90 €
ADSE - Tratamentos Termais	383,08 €
ADSE - Encargos com Saúde	493,03 €
ADSE - Meios de Diagnóstico	165,80 €
ADSE - Óculos	14.108,74 €
ADSE - Transportes	38,40 €
ADSE - Intervenção Cirúrgica	6.546,78 €
ADSE - Prótese Dentária	1.502,89 €
ADSE - Meios de Correção	1.090,91 €
ADSE - Medicina	7.531,36 €
ADSE - Enfermagem	26,00 €
ADSE - Aparelhos Ortopédicos	54,86 €
RO's	965.634,29 €
TOTAL	1.011.612,72 €

ADSE

De acordo com o artigo 5º da DL 118/83, de 25/02, republicado no DL 234/2005, de 30/12, os encargos com as despesas de saúde dos funcionários e familiares beneficiários daquele sistema é da responsabilidade das Autarquias Locais, devendo os seus orçamentos contemplar as verbas necessárias à satisfação das suas necessidades. Neste contexto importa demonstrar-se quais os encargos com as despesas, no âmbito da ADSE no ano 2008.

5. DISCIPLINA

No que concerne à disciplina, registaram-se os seguintes processos:

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	4
Processos instaurados durante o ano	3
Processos transitados para o ano seguinte	2
Processos decididos	
- Multa	2
Total	11

6. HIGIENE E SEGURANÇA

No âmbito da Higiene, Segurança e Medicina no trabalho, foram tomadas algumas medidas que a muito curto prazo irão trazer impactos positivos no bem-estar dos colaboradores.

Assim, implementou-se na Cantina Municipal um Projecto HACCP, com o objectivo de adequar o funcionamento daquela estrutura às actuais exigências no contexto da segurança alimentar, com o apoio técnico de uma entidade externa, propôs-se e foi aprovado a criação de um Projecto específico nas Grandes Opções do Plano da CMA para 2009, para a higiene e segurança no trabalho, de modo a tornar possível com apoio de uma empresa especializada a elaboração de um programa de análise e avaliação de riscos, e ainda acordou-se com a ACASA a celebração de um contrato com vista à organização e funcionamento de serviços de medicina no trabalho, estando a assinatura definitiva deste contrato apenas dependente de autorização da Autoridade das Condições de Trabalho.

No ano de 2008 foram registados 37 acidentes em serviço, mais 7 acidentes que no ano anterior.

O número total de dias perdidos com baixa por acidente em serviço foi de 933 dias. No ano de 2007 tinham-se registado 597 dias, menos 336 que em 2008.

Relação Jurídica	Sexo	Acidentes ocorridos no local de trabalho				Acidentes "in itinere"				Total Geral
		Menos de 60 dias de baixa	60 ou mais dias de baixa	Mortais	Total Parcial	Menos de 60 dias de baixa	60 ou mais dias de baixa	Mortais	Total Parcial	
Total de acidentes sem baixa	M			0	0				0	0
	F			0	0				0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de acidentes com baixa	M	14	3		17				0	17
	F	18	2		20				0	20
	T	32	5	0	37	0	0	0	0	37
Número de dias perdidos com baixa	M	256	337		593				0	593
	F	49	291		340				0	340
	T	305	628	0	933	0	0	0	0	933

7. ESTÁGIOS E PROGRAMAS OCUPACIONAIS

7.1 Estágios Profissionais no âmbito do PEPAL - Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

O Programa do Governo preconiza o reforço e a qualificação do poder local aos seus mais diversos níveis. O Decreto - Lei n.º 326/99, de 18 de Agosto, instituiu o Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública como forma de contribuir para a inserção dos jovens na vida activa, complementando uma qualificação preexistente através de uma formação prática a decorrer no âmbito dos serviços públicos. Em 2006 o Governo aprovou o Decreto - Lei n.º 94/2006, de 29 de Maio, que instituiu o Programa de Estágios Profissionais na Administração Local. O PEPAL é mais uma oportunidade de contribuir para o cumprimento da política de emprego e formação consagrada pelo Governo. Os estágios profissionais na administração

local, enquanto integração temporária de recursos qualificados e dotados de formação profissional adequada, concorre para o pleno aproveitamento do investimento nacional no ensino e formação profissional e constitui-se como instrumento privilegiado, através do desenvolvimento de projectos estruturantes nas autarquias locais, para a modernização da administração local no seu conjunto.

No ano de 2008 foram concluídos os oitos estágios atribuídos no ano transacto, nas áreas elencadas na tabela seguinte:

Área de Estágio	N.º de Estagiários	Período
Gestão Pública e Autárquica	1	02/05/2007 a 01/05/2008
Gestão e Planeamento em Turismo	1	02/05/2007 a 01/05/2008
Arquitectura Paisagista	1	02/05/2007 a 01/05/2008
Design	1	28/05/2007 a 27/05/2008
Psicologia	1	01/06/2007 a 31/05/2008
Arquitectura	1	02/05/2007 a 01/05/2008
Higiene e Segurança no Trabalho	1	02/05/2007 a 01/05/2008
Administração Pública	1	02/05/2007 a 01/05/2008

7.2 Estágios Curriculares

Com o objectivo de inserir jovens na vida activa e no âmbito dos respectivos planos de estudo, a CMA promoveu o acolhimento de 28 estagiários nas áreas de Jardins; Ciências e Tecnologia da Documentação e Informação; Animação Artística, Cultural, Sócio Cultural, Educativa/Sócio cultural, Informação e Animação Turística; Engenharia Geográfica; Administração Publica; Gestão e Marketing; Fotografia; Construção Civil e Edificações, Turismo Ambiental e Rural; Desporto; Gestão de Lazer e Animação Turística; Serviço Social, Ciências Políticas; Arquitectura; Topografia; Design de Equipamento; Curso de Especialização Tecnológica em Desenvolvimento de Produtos Multimédia nas áreas Licenciaturas, Bacharelatos e cursos de nível III. Estes estágios não representaram quaisquer encargos directos para a Autarquia.

7.3 Programas Ocupacionais

No âmbito da reinserção de desempregados no mercado de trabalho, durante o ano 2008, concluíram-se os 3 programas ocupacionais iniciados no ano 2007, cujos recursos humanos

estavam afectos às seguintes unidades orgânicas: Cantina Municipal, Divisão do Centro Cultural e de Congressos de Aveiro e Comissão de Protecção a Crianças e Jovens.

8. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Com a divulgação da Ordem de Serviço n.º 05/2008 de 11 de Fevereiro, e à semelhança de anos anteriores, os pedidos de acumulação de funções estavam sujeitos aos requisitos legais estabelecidos no Decreto-Lei n.º 413/93, de 23 de Dezembro.

Posteriormente, com a entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, passaram a obedecer ao estabelecido na citada Lei.

Considerando que as autorizações dos pedidos de acumulação de funções reportam-se até 31 de Dezembro de cada ano civil, deu-se conhecimento no início do ano de 2008, que as mesmas foram revogadas devendo os interessados apresentar novo pedido. Neste sentido, durante o ano 2008 foram apresentados e autorizados 47 pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, 6 foram requeridos por funcionários que exercem cargos de chefia de Direcção Intermédia de 1º e de 2º Grau, 18 são técnicos superiores, 1 técnico, 9 técnicos profissionais, 4 administrativos, 3 auxiliares, 4 operários, 1 técnico de informática e 1 encarregado.

9. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM REGIME DE TAREFA E AVENÇA

Durante o ano 2008, os encargos com os colaboradores prestadores de serviço foram os seguintes:

Sector de Actividade	Valor
Gabinete Apoio ao Executivo	97.302,30 €
Gab. Atendimento Integrado	10.400,00 €
Dep. Jurídico	12.939,30 €
Dep. Património Imobiliário	13.982,50 €
Dep. P.G.Obras Municipais	12.290,22 €
Dep. Educação e Desporto	280.677,26 €
Dep. Serviços Urbanos	9.600,00 €
Dep. Cultura	16.395,80 €
Dep. Polícia Municipal e Protecção Civil	13.800,00 €
IVA	26.505,16 €
Total	493.892,54 €

10. PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

O Programa de Formação e Qualificação dos Recursos Humanos foi implementado no 1º trimestre de 2002, encontrando-se actualmente integrado no Gabinete Técnico de Formação Profissional, continuando com o mesmo objectivo geral virado para o exterior já referido nos Anos transactos que é 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 respectivas).

Para a concretização deste objectivo geral, há que continuar a intervir nos objectivos internos:

- Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários.
- Aumentar as possibilidades de progressão profissional dos funcionários,
- Contribuir para o bem-estar dos funcionários a nível individual e no trabalho de equipa,
- Contribuir para uma progressiva consciencialização dos funcionários, 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 funcionários de competências técnicas que lhes permitam conseguir com eficácia executar as funções próprias das categorias que detêm ou de outras para as quais, justificadamente, desejem a reclassificação ou reconversão,
- Dotar os funcionários de conhecimentos que lhes permitam utilizar sem dificuldades as novas tecnologias da informação e da comunicação, contribuindo assim para uma modernização e desburocratização dos serviços, bem como uma melhor resposta às solicitações dos munícipes.

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

Para ser garantida uma adequada intervenção foi continuada a metodologia para a elaboração anual do Plano de Formação, que foi construído no 1º trimestre em 4 etapas:

- 1ª Identificação da Oferta de Formação Certificada adequada às Áreas de Formação pré - definidas. Para uma maior racionalização de recursos financeiros, foi considerada apenas a Oferta de Formação da ex - AMRia, actual CIRA, que entretanto incluiu Formações em parceria com o CEFA, dado o prazo limitado que mediou a aprovação dos condicionantes impostos para a Formação elegível em candidaturas ao POPH e a apresentação das mesmas (cerca de um mês) e que, por este facto, o Plano não contemplou áreas importantes como

Segurança e Higiene no Trabalho e Informática, por não haver, segundo aquela Entidade, tempo para cumprir os prazos de adjudicação;

- 2ª Inquérito a toda a população autárquica sobre as Necessidades de Formação e inscrição prévia validada pelos Dirigentes;
- 3ª Adequação das Necessidades de Formação às prioridades e necessidades dos Serviços;
- 4ª Consolidação e calendarização Anual.

Paralelamente e também em parceria com a ex – AMRia, actual CIRA, foi implementada e divulgada a Formação Pedagógica Inicial de Formadores em formato b – learnig em horário pós – laboral, com candidatura ao Programa POPH, que dará origem ao CAP, tendo em vista a implementação e dinamização da Formação interna acreditada.

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.

Por outro lado, foi continuada a implementação nas Instalações Municipais, de Formações, cujos Temas e Programas eram transversais a diversos Serviços Camarários, com consultas a Entidades Promotoras credenciadas, evitando-se assim a deslocação de inúmeros funcionários 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 positivo se atendermos ao Investimento global Municipal.

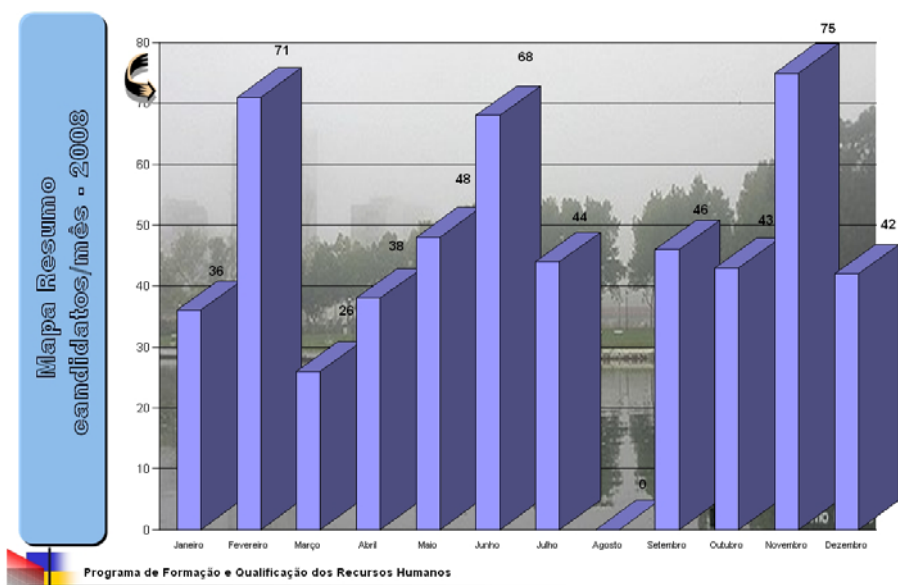
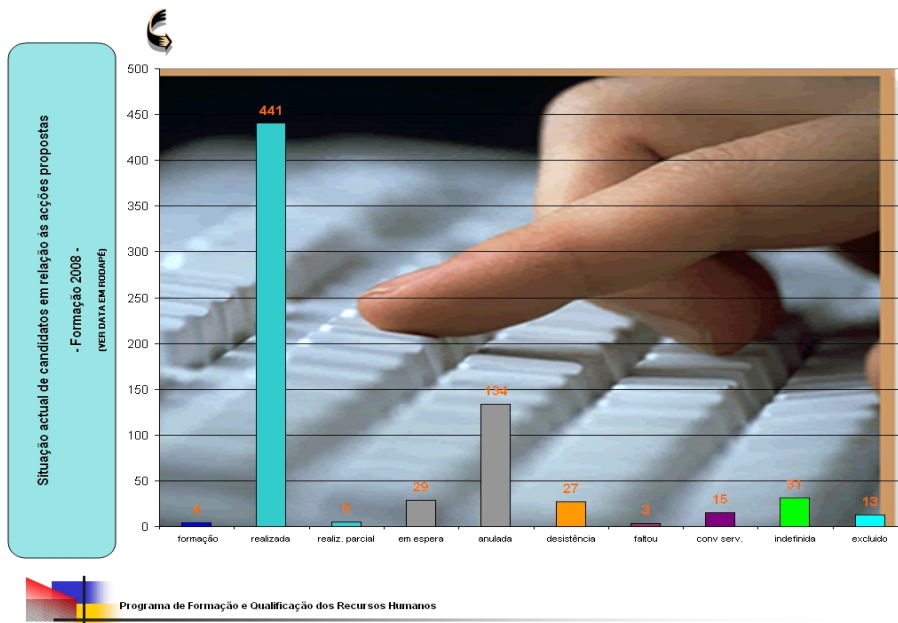
Para a concretização do 1º Objectivo Interno “ Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários” e no seguimento dos anos anteriores, continuámos a trabalhar a dois níveis:

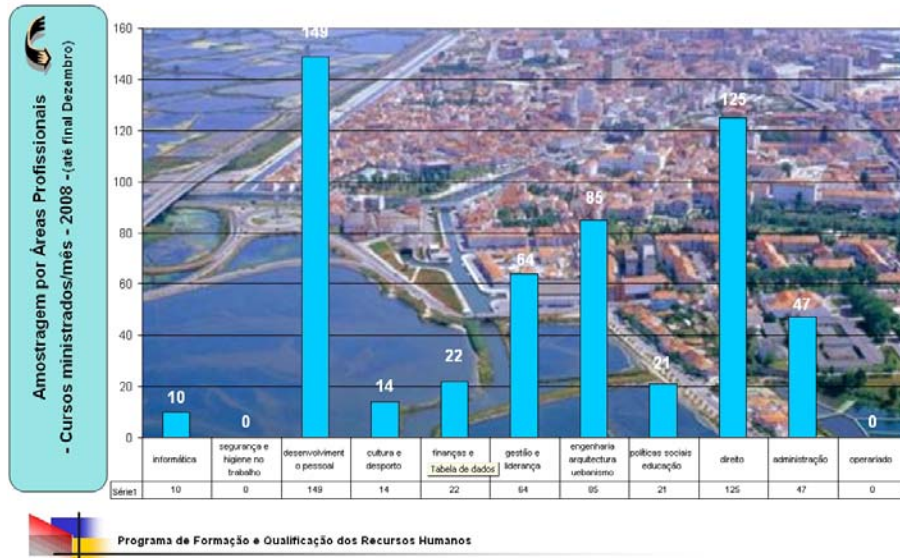
A -Dinamização do Processo RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) em colaboração com o Centro de Oportunidades/RVCC do IIEFP, que dificilmente nos fornece os Resultados finais deste Processo. Os CRVCC são um processo diferente de validação de percursos de vida e certificação em Áreas de Competências Chave (“Cidadania e Empregabilidade”; “Tecnologias de Informação e Comunicação”, “Linguagem e Comunicação” e “Matemática para a Vida”), estão habilitados pelo Ministério de Educação a certificar a equivalência aos 1º, 2º, 3º Ciclos de escolaridade e Secundário. Porém o Referencial do Secundário só arrancou em meados de 2008.

B - Divulgação geral orientada aos potenciais interessados de todas as Provas de Acesso ao Ensino Superior para Maiores de 23 anos, embora não seja possível obter o resultado deste procedimento (só pela comparação dos pedidos de estatuto de Trabalhador estudante, cujas cópias vinham a conhecimento do Gabinete, procedimento entretanto não existente)

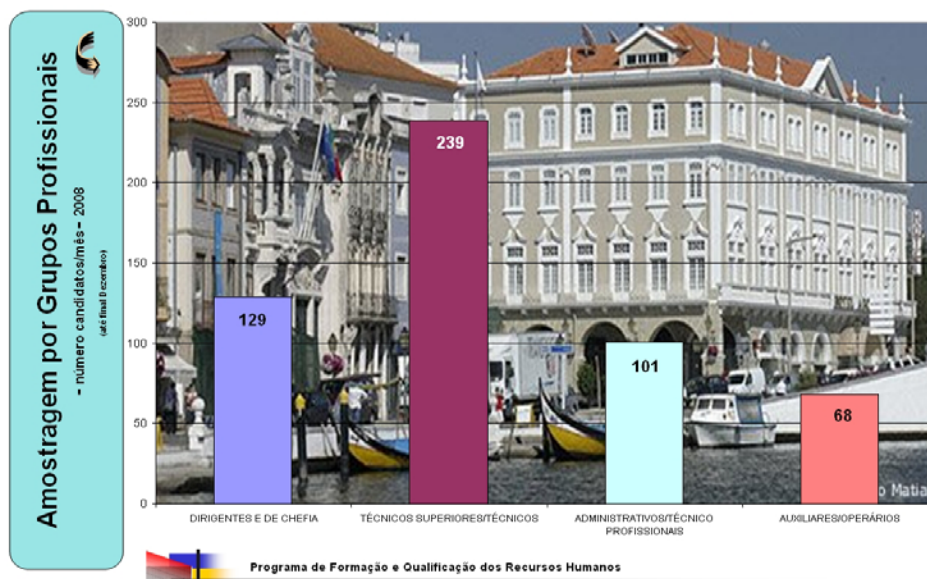
10.1 Formação Profissional

A gestão rigorosa do Plano de Formação em continuação do de 2006, das Formações aprovadas pelo Programa Foral – bem como da oferta em gestão corrente e pedidos individuais validados, acarretou em 2007 um custo de 27.590,58 € para um total em termos brutos (somatório por meses) de 537 participantes, embora no registo diário onde ficam contempladas todas as situações se constate que transitaram pelo sistema 702.



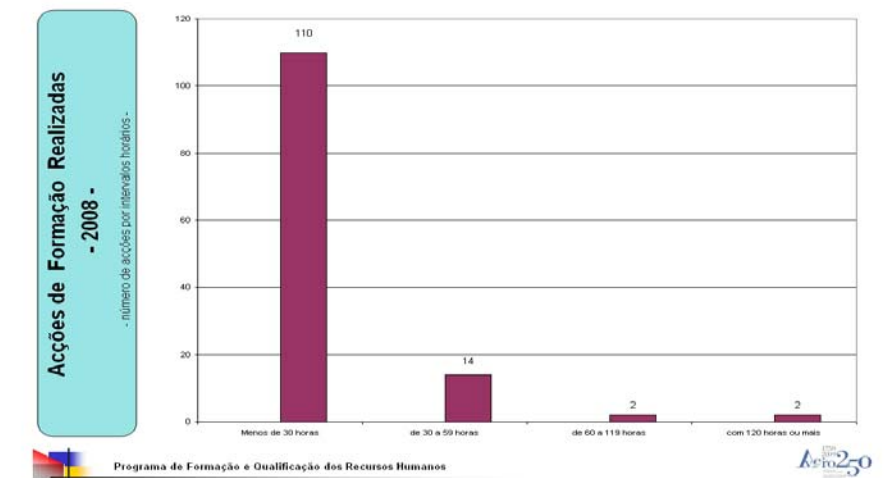
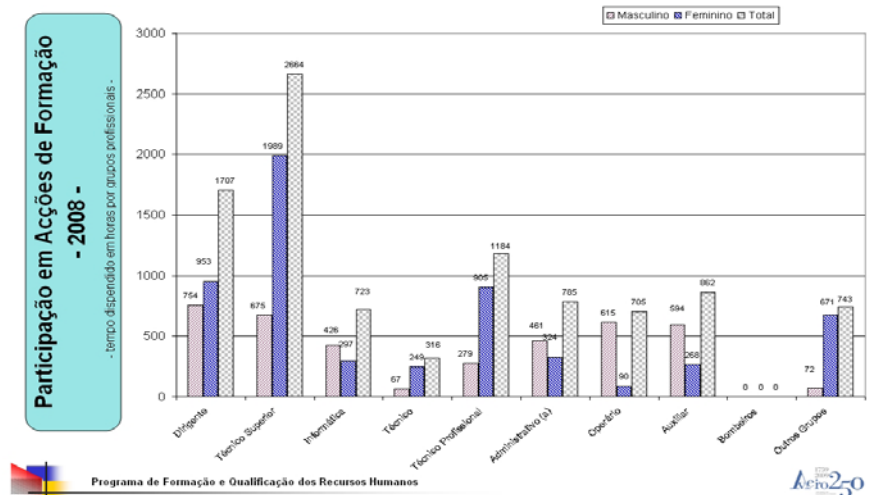
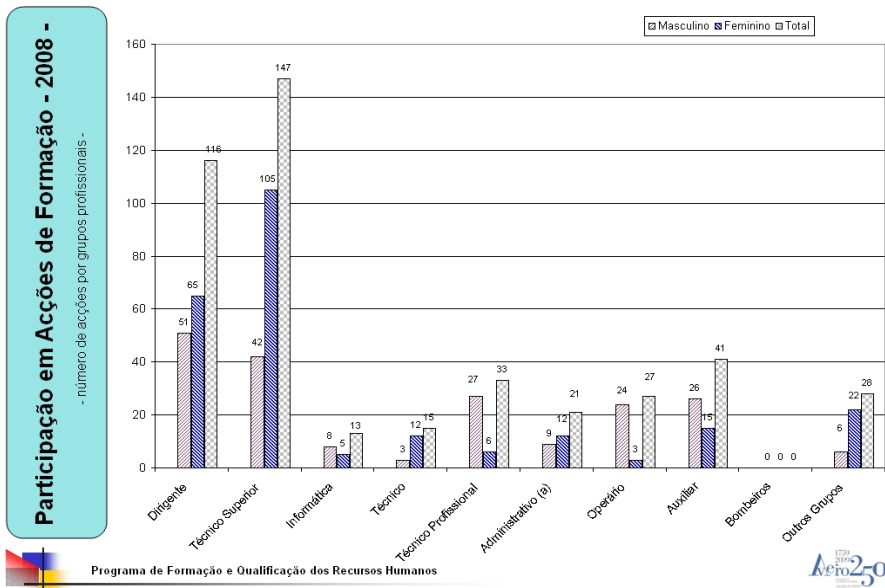


Constata-se assim que são as Formações na Área de Desenvolvimento Pessoal, as que têm maior nº de inscrições -149 – seguidas das de Direito – 125.

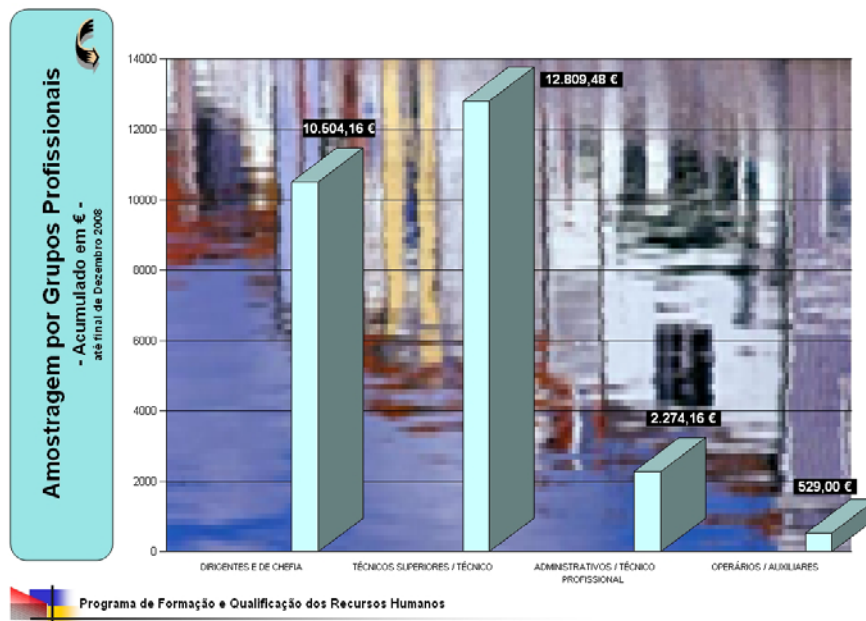


Quanto ao Grupo Profissional com mais participações em Formação continua a ser o Grupo Técnico Superior / Técnico com um total de 239, seguido do de Dirigentes com 129 e do Administrativo/Técnico Profissional com 101.

Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, de facto foram concretizadas 441 participações num total de 9689h para um universo de 128 acções. O maior número de acções implementadas (110) são as com carga horária inferior a 30h. À semelhança do ano anterior, continua a ser a população autárquica feminina a que mais frequenta a formação.



Relativamente a custos, continuam a ser os Grupos Profissionais Técnico Superior/ Técnico e o dos Dirigentes os que frequentam Formações que, pela sua especificidade são mais onerosas.



10.2 Processo RVCC

Conforme atrás foi referido este Processo com o IEFP foi dinamizado considerando as fichas recebidas em 2007, dado que o Referencial do 9º Ano arrancou em Setembro de 2007, o Secundário em Junho de 2008 e o de Quadros Administrativos não arrancou.

Em 2008 recebemos apenas cinco fichas de inscrição, sendo quatro para o Secundário e uma para o 9º Ano.

Considerando globalmente as fichas dos dois anos, face aos dados chegados ao Gabinete, quer através de diplomas entregues e informação do IEFP, quer por comparação com o SGP, os Resultados são os seguintes:

Terminaram o 9º Ano – 14 elementos

Terminaram o Secundário – 4 elementos

Estão em Processo de Finalização do Secundário – 21 elementos.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2008 conheceu uma profunda transformação do regime jurídico da Função Pública, se bem que as alterações mais significativas apenas tenham produzido os seus efeitos a partir de 01 de Janeiro de 2009.

De facto, a publicação da Lei nº 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, que regula os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem funções públicas, e a Lei nº 59/2008 de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, trouxe modificações substantivas ao regime jurídico-funcional aplicável a cada modalidade de constituição de relação de emprego público, designadamente os pressupostos de constituição, modificação ou extinção e o feixe de direitos e deveres que integram a nomeação nas suas diversas modalidades, o contrato por tempo indeterminado, a comissão de serviço e o contrato a termo resolutivo certo ou incerto.

O Balanço Social do ano de 2008, ainda não reflecte as profundas modificações do novo regime jurídico de emprego público, de qualquer modo foi no decurso desse ano que tiveram de ser preparados todos os mecanismos necessários à correcta implementação da nova arquitectura jurídica. De todas as medidas tomadas, será de destacar, especialmente, a inventariação da situação jurídico-funcional de cada colaborador de modo a integrá-lo correctamente no novo regime.

O ano de 2008 foi um marco na implementação do SIADAP na CMA. Pela primeira vez os colaboradores da CMA foram avaliados segundo o novo sistema de avaliação de desempenho. Este novo modelo de avaliação global implementou uma nova cultura de gestão pública, consubstanciada na gestão por objectivos e baseada na responsabilização de todos, e em especial dos dirigentes. A implementação deste Sistema exigiu a participação proactiva de todos os colaboradores. Com o objectivo de facilitar e automatizar o processo de avaliação, foi disponibilizada uma aplicação informática (SAD – Sistema de Avaliação do Desempenho), a qual permitiu a transferência de informação com o Sistema de Gestão de Pessoal utilizado pelo DAP/DRH, facilitando tanto o momento de avaliação por parte dos avaliadores, como a gestão do SIADAP pela DRH.

O ano de 2008, reflecte a nível de Balanço Social, uma preocupação relativa à melhoria da situação profissional dos colaboradores. Assim, foram regularizados através da abertura dos respectivos procedimentos concursais a situação de 15 dirigentes e, foram desencadeados e concretizados até ao final do ano, as medidas conducentes, respectivamente, à promoção de 72 e à reclassificação de 49 colaboradores, que representam 22% do universo de efectivos ao serviço da CMA.

No ano em apreciação foi elaborado, pela primeira vez, o mapa de pessoal da CMA, de acordo com o artigo 5º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o qual constitui um instrumento de planeamento e gestão dos recursos humanos das organizações públicas. Os mapas de pessoal vêm, na prática, substituir os antigos quadros de pessoal e têm por objectivo afectar anualmente aos organismos públicos os postos de trabalho necessários à prossecução das

suas actividades. O documento relativamente ao ano 2009 foi aprovado quer pela Câmara quer pela Assembleia Municipal e integra as Grandes Opções do Plano e o Orçamento.

O número de efectivos continua em decréscimo, menos 13 elementos que no ano anterior, mas também um pouco mais envelhecido, sendo no entanto incomparavelmente mais jovem que a média da função pública.

O número de horas extraordinárias prestadas registou um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior, devido ao acréscimo de trabalho, resultante do crescente alargamento das competências do Município.

No que diz respeito à taxa de absentismo, constata-se uma ligeira quebra relativamente ao ano anterior, de 8,5% em 2007, para 7,9% em 2008.

12. ANEXOS

Contagem de Efectivos segundo o grupo profissional, sexo e relação jurídica de emprego

Efectivos	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Outros Grupos	Total Geral
Nomeação	M	21	21	13	4	36	13	106	109		323
	F	17	46	5	15	45	39	7	46		220
	T	38	67	18	19	81	52	113	155	0	543
Contrato de trabalho a termo certo	M		7			4		4			15
	F		12		2	1	3	2			20
	T	0	19	0	2	5	3	6	0	0	35
Prestação de Serviço	M									8	8
	F								41	28	69
	T	0	0	0	0	0	0	0	41	36	77
Outras Situações	M	1									1
	F	2									2
	T	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Contrato de trabalho a termo incerto	M										0
	F		1								1
	T	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Total de efectivos	M	22	28	13	4	40	13	110	109	8	347
	F	19	59	5	17	46	42	9	87	28	312
	T	41	87	18	21	86	55	119	196	36	659

Efectivos por nível de antiguidade segundo o sexo, em 31-12-2008

Antiguidade	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Total Geral
até 5 anos	M	1	3	1		2		9	5	21
	F	2	5		2	3		3		15
	T	3	8	1	2	5	0	12	5	36
5 a 9	M	9	7		3	14	6	28	25	92
	F	6	22		9	29	11	4	16	97
	T	15	29	0	12	43	17	32	41	189
10 a 14	M		3	3		5	2	12	18	43
	F	1	7		3	7	6		16	40
	T	1	10	3	3	12	8	12	34	83
15 a 19	M	3	3	1	1	5	2	13	17	45
	F	4	5			2	5		8	24
	T	7	8	1	1	7	7	13	25	69
20 a 24	M	4	4	8		4	1	23	18	62
	F	2	3	4	1	3	8		4	25
	T	6	7	12	1	7	9	23	22	87
25 a 29	M	2				3	2	13	14	34
	F	1	2	1			6		1	11
	T	3	2	1	0	3	8	13	15	45
30 a 35	M	2	1			1		8	12	24
	F	1	2				3		1	7
	T	3	3	0	0	1	3	8	13	31
36 ou mais	M					2				2
	F					1				1
	T	0	0	0	0	3	0	0	0	3
Total de efectivos	M	21	21	13	4	36	13	106	109	323
	F	17	46	5	15	45	39	7	46	220
	T	38	67	18	19	81	52	113	155	543

Efectivos por escalão etário segundo o sexo, em 31-12-2008

Faixa etária	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Outros Grupos	Total Geral
18-24	M							1			1
	F				1		1		5	11	19
	T	0	0	0	1	0	1	2	5	11	20
25-29	M		3	1		7		3	2		18
	F		7		4	8	2		5	10	36
	T	0	10	1	4	15	2	3	7	12	54
30-34	M	5	6		2	10	1	4	10	3	41
	F	4	18		4	15	5	1	19	6	72
	T	9	24	0	6	25	6	5	29	9	113
35-39	M	4	5	2	2	6	2	15	8		44
	F	4	17		5	11	6	3	9	1	56
	T	8	22	2	7	17	8	18	17	1	100
40-44	M	2	4	2		6	4	23	18	1	60
	F	5	6	2		6	10		11		40
	T	7	10	4	0	12	14	23	29	1	100
45-49	M	3	5	4		3	5	26	30		76
	F	3	7	1	3	3	14	3	11		45
	T	6	12	5	3	6	19	29	41	0	121
50-54	M	6	2	3		4		25	24	1	65
	F	2	3	1		3	4	1	16		30
	T	8	5	4	0	7	4	26	40	1	95
55-59	M	1	2			4	1	10	11		29
	F	1	1	1					8		11
	T	2	3	1	0	4	1	10	19	0	40
60-64	M	1	1	1				2	4		9
	F								3		3
	T	1	1	1	0	0	0	2	7	0	12
65-69	M							1	2	1	4
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	1	2	1	4
Total de Efectivos	M	22	28	13	4	40	13	110	109	8	347
	F	19	59	5	17	46	42	9	87	28	312
	T	41	87	18	21	86	55	119	196	36	659

Estrutura habilitacional segundo o sexo, em 31-12-2008

Nível de escolaridade	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Outros Grupos	Total Geral
menos de 4 anos de escolaridade	M								3		3
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
4 anos de escolaridade (4ª Classe)	M							58	53	1	112
	F							2	15		17
	T	0	0	0	0	0	0	60	68	1	129
6 anos de escolaridade (ciclo prepar.)	M							41	28		69
	F					1	1	4	17	1	24
	T	0	0	0	0	1	1	45	45	1	93
9 anos de escolaridade (obrigatório)	M					7	3	10	22		42
	F	1				1	10	3	38	6	59
	T	1	0	0	0	8	13	13	60	6	101
11 anos de escolaridade	M			4		10	3	1	1		19
	F			2		3	7		3		15
	T	0	0	6	0	13	10	1	4	0	34
12 anos de escolaridade	M			9		18	5		2	5	39
	F			2		30	19		14	5	70
	T	0	0	11	0	48	24	0	16	10	109
Curso médio	M					4	1				5
	F					4	2				6
	T	0	0	0	0	8	3	0	0	0	11
Bacharelato	M				4						4
	F			1	7	2					10
	T	0	0	1	11	2	0	0	0	0	14
Licenciatura	M	21	27			1	1			2	52
	F	16	58		10	5	3			16	108
	T	37	85	0	10	6	4	0	0	18	160
Mestrado	M	1	1								2
	F	2	1								3
	T	3	2	0	0	0	0	0	0	0	5
Total de efectivos	M	22	28	13	4	40	13	110	109	8	347
	F	19	59	5	17	46	42	9	87	28	312
	T	41	87	18	21	86	55	119	196	36	659

Efectivos admitidos e regressados durante o ano 2008

Modalidade admissão	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Outros Grupos	Total Geral
Nomeação	M	1	1	1				1		4
	F		1			1	1	1		4
	T	1	2	1	0	1	1	2	0	8
Contrato de trabalho a termo certo	M		2			1				3
	F		2		1					3
	T	0	4	0	1	1	0	0		6
Prestação de serviços	M								6	6
	F							41	38	79
	T	0	0	0	0	0	0	41	44	85
Outras situações	M									0
	F	1								1
	T	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Total de efectivos	M	1	3	1	0	1	0	1	6	13
	F	1	3	0	1	1	1	42	38	87
	T	2	6	1	1	2	1	43	44	100

Efectivos saídos durante o ano 2008

Proveniência da saída	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Técnico Profissional	Operário	Auxiliar	Outros Grupos	Total Geral
Do quadro	M			1	5	9		15
	F					6		6
	T	0	0	1	5	15	0	21
De fora do quadro	M	1	1		1		9	12
	F	1	1			43	35	80
	T	2	2	0	1	43	44	92
Total de efectivos	M	1	1	1	6	9	9	27
	F	1	1	0	0	49	35	86
	T	2	2	1	6	58	44	113

Funcionários saídos definitivamente durante o ano 2008

Motivo da saída	Sexo	Técnico Profissional	Operário	Auxiliar	Total Geral
Falecimento	M			1	1
	F				0
	T	0	0	1	1
Exoneração	M		1	1	2
	F				0
	T	0	1	1	2
Aposentação	M	1	3	6	10
	F			4	4
	T	1	3	10	14
Por outros motivos	M		1		1
	F			2	2
	T	0	1	2	3
Total efectivos do quadro	M	1	4	8	14
	F	0	0	4	6
	T	1	5	14	20

Trabalhadores deficientes, em 31-12-2008

Relação Jurídica	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Total Geral
Total de deficientes	M		4	1		3	8
	F	1	2	1			4
Total Geral	T	1	6	2	0	3	12

Alterações de situação dos efectivos durante o ano 2008

Motivação de alteração	Sexo	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Total Geral
Promoção	M	5	7	1	5	1	10		29
	F	17	2		16	5	3		43
	T	22	9	1	21	6	13	0	72
Progressões	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Reclassificações	M	3	4	1		1	6	17	32
	F	4		8		3		2	17
	T	7	4	9	0	4	6	19	49
Total de efectivos	M	8	11	2	5	2	16	17	61
	F	21	2	8	16	8	3	2	60
	T	29	13	10	21	10	19	19	121

Horas não trabalhadas durante o ano 2008

Motivo da ausência	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Total Geral
Por actividade sindical	M	7				63		91	112	273
	F									0
	T	7	0	0	0	63	0	91	112	273
Por greve	M	14	28	35		105	7	175	98	462
	F	28	70		21	91	63		70	343
	T	42	98	35	21	196	70	175	168	805
Total horas de ausência	M	21	28	35	0	168	7	266	210	735
	F	28	70	0	21	91	63	0	70	343
	T	49	98	35	21	259	70	266	280	1.078

Efectivos segundo o tipo de horário praticado, em 31-12-2008

Tipo de horário	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Outros Grupos	Total Geral
Rígido	M				1	2	1	4	16		24
	F						1				1
	T	0	0	0	1	2	2	4	16	0	25
Flexível	M		26	9	2	26	5	11	28	8	115
	F		53	5	15	32	22	2	76	28	233
	T	0	79	14	17	58	27	13	104	36	348
Jornada contínua	M		1		1	2		85	46		135
	F		4		1	2	2	7	6		22
	T	0	5	0	2	4	2	92	52	0	157
Turnos	M					8	1	10	19		38
	F		1			8			5		14
	T	0	1	0	0	16	1	10	24	0	52
Trabalhador estudante	M		1	3		2	1				7
	F		1		1	4	1				7
	T	0	2	3	1	6	2	0	0	0	14
Isenção	M	22					5				27
	F	19					16				35
	T	41	0	0	0	0	21	0	0	0	62
Semana de quatro dias	M			1							1
	F										0
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total de efectivos	M	22	28	13	4	40	13	110	109	8	347
	F	19	59	5	17	46	42	9	87	28	312
	T	41	87	18	21	86	55	119	196	36	659

Horas de trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso/feriados, em 2008

Trabalho	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Total Geral
Extraordinário nocturno	M		110,0	100,0	2,0	364,50	37,0	409,0	2060,50	3083,0
	F		61,50		43,0	253,0	89,0	30,0	287,0	763,50
	T		171,50	100,0	45,0	617,50	126,0	439,0	2347,50	3846,50
Extraordinário diurno	M		15,0	7,50		22,0	27,50	2513,0	4946,0	7531,0
	F		55,0		47,50	48,50	37,50	265,50	461,50	915,50
	T	0	70,0	7,50	47,50	70,50	65,0	2778,50	5407,50	8446,50
Normal em dias descanso	M	175,0	1051,50	42,50	29,0	783,0	612,50	4121,30	15972,0	22786,80
	F	49,0	768,0	51,0	497,50	1164,50	433,50	518,50	3098,50	6580,50
	T	224,0	1819,50	93,50	526,50	1947,50	1046,0	4639,80	19070,50	29367,30
Total de horas	M	175,0	1.176,5	150,0	31,0	1.169,5	677,0	7.043,3	22.978,5	33.400,8
	F	49,0	884,5	51,0	588,0	1.466,0	560,0	814,0	3.847,0	8.259,5
	T	224,0	2.061,0	201,0	619,0	2.635,5	1.237,0	7.857,3	26.825,5	41.660,3

Dias de ausência do trabalho durante o ano 2008

Motivos de Ausência	Total
Falta por Conta das Férias	903,0
Falta por Greve	115,0
Falta por Actividade Sindical	38,0
Falta por Dirigente Sindical	1,0
Falta por Casamento	77,0
Falta por Maternidade	827,0
Falta por Paternidade - 5 dias	58,0
Falta por Consultas Pré-natais	2,0
Falta por Falecimento Familiar	204,0
Falta p/ Maternidade - Gravidez Risco	291,0
Falta por Doença	2.818,0
Falta Assistência Familiares	174,5
Falta Assist.Familiares < 10 Anos	389,0
Falta por Doença (Internamento)	236,0
Falta p/ Junta Medica	1.674,0
Falta Internamento Filhos < 10 Anos	65,0
Falta por Acidente Serviço	1.084,0
Falta Trata. Ambulatório Cons.Exames	156,5
Falta por Motivo nao imputável ao Func.	2,0
Folgas	781,5
Falta Trabalhador Estudante c/ Estatuto	491,0
Falta Doação Sangue	7,0
Falta Cumprimento Obrigações Legais	4,0
Suspensão Preventiva	90,0
Falta Prova de Concursos	8,0
Falta com Perda de Vencimento	114,0
Falta Injustificada	5,0
Baixa Doença (Segurança Social)	143,0
Maternidade (Segurança Social)	370,0
Total	11.128,5

Participação em acções de formação (tempo dispendido em horas), em 2008

Tipo de acção	Sexo	Dirigente	Tecnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Outros Grupos	Total Geral
Acções externas	M	754	675	426	67	279	461	615	594	72	3.943
	F	953	1.989	297	249	905	324	90	268	671	5.746
	T	1.707	2.664	723	316	1.184	785	705	862	743	9.689
Total de horas	M	754	675	426	67	279	461	615	594	72	3.943
	F	953	1.989	297	249	905	324	90	268	671	5.746
	T	1.707	2.664	723	316	1.184	785	705	862	743	9.689

N.º de acções de formação profissional realizadas durante o ano 2008

Tipo de acção	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	com 120 horas ou mais	Total Geral
Internas					0
Externas	110	14	2	2	128
Total	110	14	2	2	128

Valor global gasto em formação

Descrição	Valor (euros)
Acções Internas	
Acções Externas	27.590,58 €
Total	27.590,58 €

Total de acidentes em serviço registados durante o ano e número de dias perdidos com baixa, em 2008

Relação Jurídica	Sexo	Acidentes ocorridos no local de trabalho				Acidentes "in itinere"				Total Geral
		Menos de 60 dias de baixa	60 ou mais dias de baixa	Mortais	Total Parcial	Menos de 60 dias de baixa	60 ou mais dias de baixa	Mortais	Total Parcial	
Total de acidentes sem baixa	M			0	0				0	0
	F			0	0				0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de acidentes com baixa	M	14	3		17				0	17
	F	18	2		20				0	20
	T	32	5	0	37	0	0	0	0	37
Número de dias perdidos com baixa	M	256	337		593				0	593
	F	49	291		340				0	340
	T	305	628	0	933	0	0	0	0	933