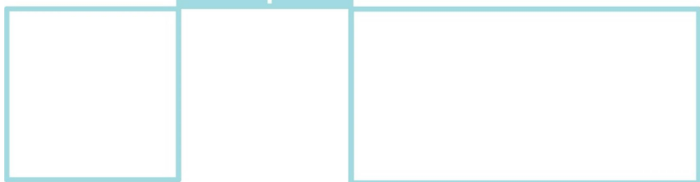
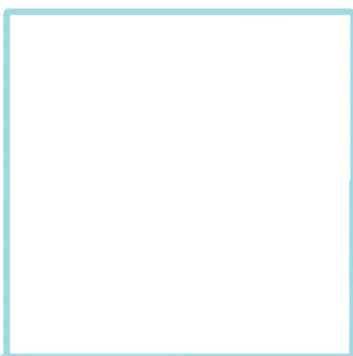


TERRA COM HORIZONTE

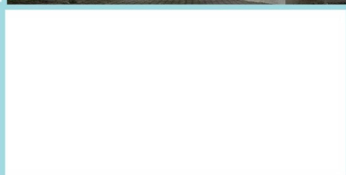
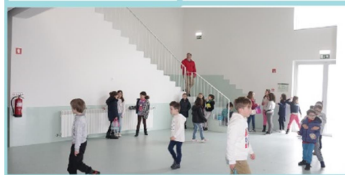
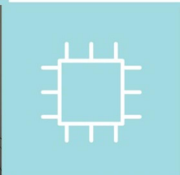


AVEIRO
CÂMARA MUNICIPAL

2020 Balanço Social



CIDADE DOS CANAIS



ÍNDICE:**Índice: 3**

Introdução.....	5
1. Recursos Humanos.....	6
1.1 Efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	6
1.2 Efetivos segundo cargo carreira.....	6
1.3 Efetivos segundo género e escalão etário.....	6
1.4 Efetivos por antiguidade.....	6
1.5 Trabalhadores portadores de deficiência.....	7
1.6 Estrutura habilitacional.....	7
1.7 Admissões.....	7
1.8 Saídas.....	7
1.9 Mudanças de situação.....	8
1.10 Modalidade de horário.....	8
1.11 Trabalho suplementar.....	8
1.12 Ausências.....	8
1.13 Horas não trabalhadas por atividade sindical e greve.....	9
2. Encargos e Outras Despesas com Pessoal.....	9
2.1 Encargos com pessoal.....	9
2.2 Encargos com a ADSE.....	10
3. Avaliação do Desempenho.....	11
4. Acumulação de Funções.....	11
5. Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho.....	11
5.1 Estágios curriculares.....	11
5.2 Candidaturas espontâneas.....	11
5.3 Estágios Profissionais no âmbito do PEPAL.....	11
5.4 Contratos Emprego Inserção.....	12
5.5 Trabalho a favor da comunidade.....	12
6. Segurança e saúde no trabalho.....	12
6.1 AVALIAÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS.....	13
6.2 Equipamentos de trabalho.....	13
6.3 Equipamentos de proteção individual (EPI'S).....	14
6.4 Sistemas automáticos de deteção de incêndio e Monóxido de Carbono.....	14
6.5 Sistemas de alarme e deteção contra intrusão e roubo.....	14
6.6 sistema de climatização e aquecimento de águas sanitárias.....	14
6.7 Manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios.....	15
6.8 Manutenção e reparação de elevadores.....	15
6.9 Acidentes e Incidentes de trabalho.....	15
6.10 Índices de sinistralidade laboral.....	20
6.11 Primeiros socorros.....	21
6.12 Saúde Ocupacional.....	21
7. Formação.....	22
7.1 Formação e Qualificação de Recursos Humanos.....	22
7.2 Formação Profissional.....	24
7.3 Processo RVCC.....	27
7.4 Sistema de Gestão da Qualidade.....	28
8. Considerações Finais.....	29
9. Anexos.....	30

INTRODUÇÃO

A implementação do Balanço Social na Administração Pública decorre do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o qual determinou a obrigatoriedade da elaboração daquele documento por parte dos serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

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

Esta abordagem facilita ainda um planeamento assente numa melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

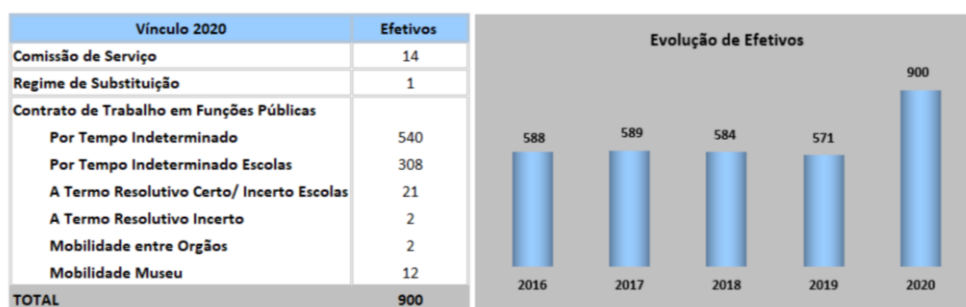
Com a transferência de competências na Área da Educação, para a Câmara Municipal de Aveiro, decorrente do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, nomeadamente em matéria de gestão de recursos humanos do Pessoal Não Docente, este instrumento assume nova relevância, enquanto documento de gestão.

Município de Aveiro, 29 de março de 2021

1. RECURSOS HUMANOS

1.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2020, a Câmara Municipal de Aveiro contava com **900** trabalhadores em exercício efetivo de funções, nas modalidades de vínculo e de situação funcional descritas na tabela *infra*.



1.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO | CARREIRA

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

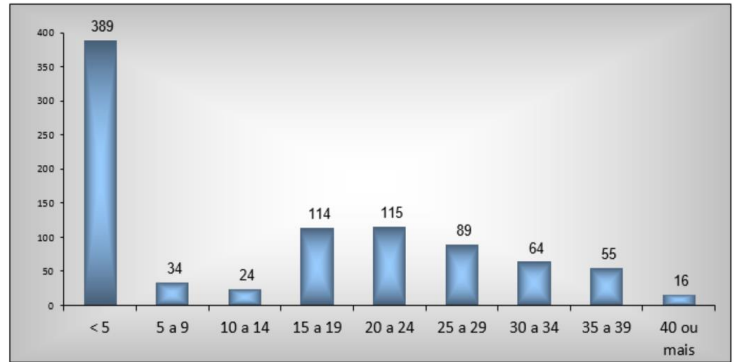
GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	5	10	15	1,67
Técnico Superior	40	119	159	17,67
Assistente Técnico	58	131	189	21,00
Assistente Operacional	184	309	493	54,78
Informática	12	5	17	1,89
Polícia Municipal	12	10	22	2,44
Outros Grupos	5	0	5	0,56
TOTAL	316	584	900	100,00

1.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

No efetivo da Câmara Municipal de Aveiro, **35,11%** dos trabalhadores são homens e **64,89%** são mulheres, distribuídos pelos escalões etários exemplificados no gráfico seguinte:



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

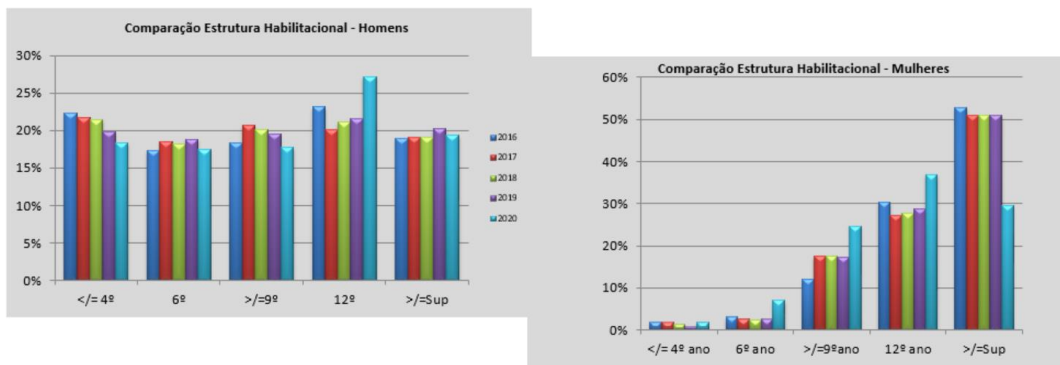


1.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

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

1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Da comparação da estrutura habilitacional entre géneros, verifica-se que 26% do efetivo da Câmara Municipal de Aveiro é detentor de curso superior.



1.7 ADMISSÕES

No decorrer do ano 2020 registaram-se as seguintes entradas de trabalhadores:

Motivo	2020
Procedimento concursal	31
Mobilidade entre órgãos	2
Regresso de licença sem remuneração	2
Transferência de competências Escolas	317
TOTAL	352

1.8 SAÍDAS

No decorrer do ano 2020 registaram-se as seguintes saídas de trabalhadores:

Motivo	2020
Aposentação	20
Fim Contrato	1
Demissão	1
Mobilidade p/outra Ent.	1
TOTAL	23

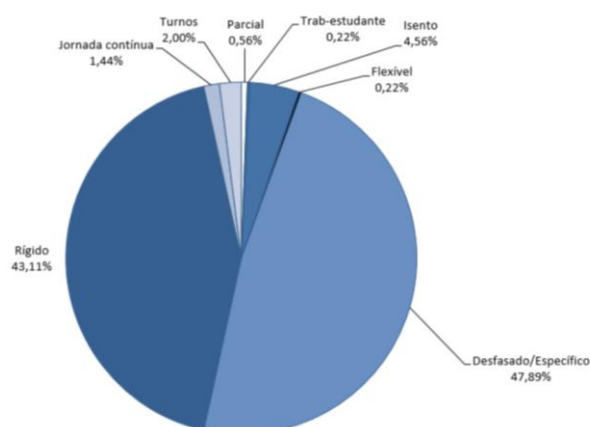
1.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

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

Motivo	2020
Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório	110
Mobilidades intercarreiras ou categorias	19
TOTAL	129

1.10 MODALIDADE DE HORÁRIO

Fruto da pandemia, o horário desfasado/específico teve maior representatividade (47,9%), logo seguido do horário rígido (43,1%).



1.11 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2020 foram processadas 18.425 horas de trabalho suplementar, verificando-se um decréscimo de **29,76%** face ao ano anterior, no qual foram processadas 26.233, fruto da pandemia.

O encargo com este tipo de trabalho foi de 183.020,76€, verificando-se um decréscimo de cerca de **28,51%** relativamente ao ano anterior que foi de 255.998,39€.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		605,00	757,50	1 512,50	123,50	420,50	7,50	3 426,50
	F		2 050,00	1 018,50	190,00	195,00	143,00		3 596,50
	T	0,00	2 655,00	1 776,00	1 702,50	318,50	563,50	7,50	7 023,00
Em dias de descanso e feriados	M		860,50	1 210,00	4 084,00	47,50	1 215,50	33,50	7 451,00
	F		2 000,00	974,50	288,50	19,50	668,50		3 951,00
	T	0,00	2 860,50	2 184,50	4 372,50	67,00	1 884,00	33,50	11 402,00
Total	M		1 967,50	1 967,50	5 596,50	171,00	1 636,00	41,00	10 877,50
	F		1 993,00	1 993,00	478,50	214,50	811,50		7 547,50
	T	0,00	5 515,50	3 960,50	6 075,00	385,50	2 447,50	41,00	18 425,00

1.12 AUSÊNCIAS

Durante o ano de 2020 foram contabilizados 17 227 dias de ausência ao trabalho. As ausências com maior significado foram por motivo de doença seguidas das ausências no âmbito da parentalidade.

1.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

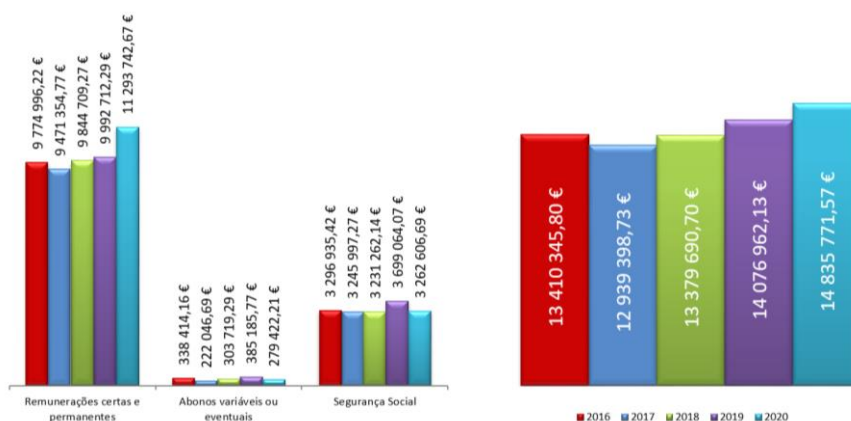
Durante o ano de 2020 registaram-se 2.244 horas não trabalhadas por atividade sindical e 399 horas por motivo de greve.

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

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2020 ascendeu a 14.835.771,57€, mais **5,39%** relativamente ao ano anterior, no montante de 14.076.962,13€, como se verifica no quadro seguinte, atendendo à respetiva tipologia:

Encargos	Valor
Remunerações certas e permanentes	11 293 742,67 €
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	355 713,07 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	8 103 253,29 €
Recrutamento para novos postos de trabalho	41 596,78 €
Pessoal contratado	60 900,51 €
Pessoal a aguardar aposentação	18 881,87 €
Pessoal em qualquer outra situação	44 923,35 €
Representação	80 631,73 €
Subsidio de refeição	689 708,61 €
Subsidio de férias e Natal	1 621 962,29 €
Remuneração por doença	276 171,17 €
Abonos variáveis ou eventuais	279 422,21 €
Trabalho suplementar	183 020,76 €
Ajudas de custo	7 372,43 €
Abono para falhas	19 449,95 €
Outros suplementos e prémios	28 692,71 €
Trabalho noturno	2 212,44 €
Subsidio de turno	38 673,92 €
Segurança Social	3 262 606,69 €
Encargos com Saúde	446 520,16 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	28 623,16 €
Outras prestações familiares	26 232,91 €
Contribuições para a Segurança Social	2 582 946,51 €
Seguros	117 174,85 €
Acidente de trabalho	8 750,45 €
Pensões	6 554,96 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adoção	45 803,69 €
Total Geral	14 835 771,57 €
Maior remuneração base ilíquida	3 635,28€
Menor remuneração base ilíquida	645,07 €

Sendo a evolução das despesas de pessoal nos últimos 5 anos a constante dos gráficos abaixo indicados:



2.2 ENCARGOS COM A ADSE

A ADSE tem como principal objetivo a proteção social, no domínio dos cuidados de saúde, sendo que os respetivos beneficiários podem dispor 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 disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 118/83, de 25 de fevereiro, na redação em vigor, os encargos/reembolsos com as despesas de saúde dos trabalhadores e familiares beneficiários são 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 Municipal com os beneficiários da ADSE:

Designação	Valor
Estomatologia	15 985,25 €
Análises	85,36 €
Imagiologia	1 968,80 €
Medicina Física e Reabilitação	6 044,10 €
Transportes	2 976,00 €
Intervenção Cirúrgica	185,20 €
Prótese Dentária	16 054,00 €
Enfermagem	36,80 €
Meios de Correção	24 354,71 €
Medicina	9 670,71 €
Diversos	2 728,60 €
Receitas Orçamentais emitidas ADSE	190 804,25 €
Serviço Nacional de Saúde	176 971,67 €
TOTAL	447 865,45 €

3. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

De acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na redação atual, o SIADAP 3 tem um ciclo de avaliação bienal, sendo a avaliação do desempenho dos trabalhadores efetuada de dois em dois anos.

O processo de avaliação dos trabalhadores relativamente ao desempenho no biénio 2017/2018 teve o seu início no ano 2020, tendo ficado concluído no decorrer desse ano.

4. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2020, foram apresentados 2 novos pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente.

Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, ambos foram requeridos por Assistentes Operacionais.

5. MEDIDAS DE PROMOÇÃO E INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

5.1 ESTÁGIOS CURRICULARES

Dos pedidos apresentados no âmbito dos planos de estudo de mestrados, licenciaturas e cursos tecnológicos e com o propósito de inserir os jovens na vida ativa, a CMA promoveu o acolhimento de 07 estágios de índole curricular nas áreas de: Turismo, Gestão e Planeamento em Turismo, no âmbito do IEFP, em formação prática em contexto de trabalho - Técnicas de Organização de Eventos - Planeamento, Nutricionismo, Finanças, Tecnologias da Informação Geográfica. Estes estágios não representaram custos diretos para a Município.

5.2 CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

Durante o ano de 2020 foram dadas respostas a 97 candidaturas espontâneas, sendo: 1 pedidos de informação relativos as contratação de Policias Municipais, 82 pedidos de colocação, e 14 pedidos de estágios curriculares e profissionais.

5.3 ESTÁGIOS PROFISSIONAIS NO ÂMBITO DO PEPAL

No âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local – PEPAL 6ª Edição, o Município de Aveiro celebrou, nos termos do Decreto-Lei n.º 166/2014, de 06/11, do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10/04 e da Portaria n.º 254/2014 de 09/12, num total de 12 contratos de estágios profissionais de nível 6, com a duração de um ano, nas seguintes áreas: Serviços Sociais; Animação Sociocultural de Crianças, Jovens e Idosos; Museologia, Conservação e Restauro; História da Arte e Gestão e Programação do Património Cultural; Direito; Segurança e Saúde no Trabalho; Atendimento na Administração Pública; na primeira fase, cujo início foi a 01/06/2020. Na segunda fase da 6.ª Edição, foram celebrados contratos

de estágio nas seguintes áreas: Administração e Planeamento de Transportes Coletivos; Gestão do Turismo; Gestão Florestal; Engenharia Civil e Direito e iniciaram 06/11/2020.

5.4 CONTRATOS EMPREGO INSERÇÃO

No âmbito das Medidas Contrato Emprego-Inserção (CEI), nos termos da Portaria n.º 128/2009, alterada pelas Portarias n.º 294/2010, de 31 de maio, n.º 164/2011, de 18 de abril, n.º 378-H/2013, de 31 de dezembro, n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro e regulamentada pelo Despacho n.º 3184/2019, de 22 de março, no decorrer do ano 2020, foi apresentada, com sucesso, uma candidatura ao IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional para a celebração de 20 Contratos de Emprego Inserção para o exercício de funções de Auxiliares de Ação Educativa nos vários Agrupamentos de Escolas de Aveiro, afetos à Divisão de Educação, Desporto e Cidadania, tendo início a 28/09/2020. Esta medida está destinada a pessoas inscritas no IEFP como beneficiárias do subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego.

5.5 TRABALHO A FAVOR DA COMUNIDADE

No decorrer do ano 2020, e após despacho favorável do Senhor Presidente, datado de 10 de setembro, foi autorizado o cumprimento de 55 horas de trabalho a favor da comunidade em parceria com a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, de uma arguida condenada à prestação de trabalho a favor da comunidade pelo Tribunal Judicial da Comarca de Viana do Castelo.

6. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

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

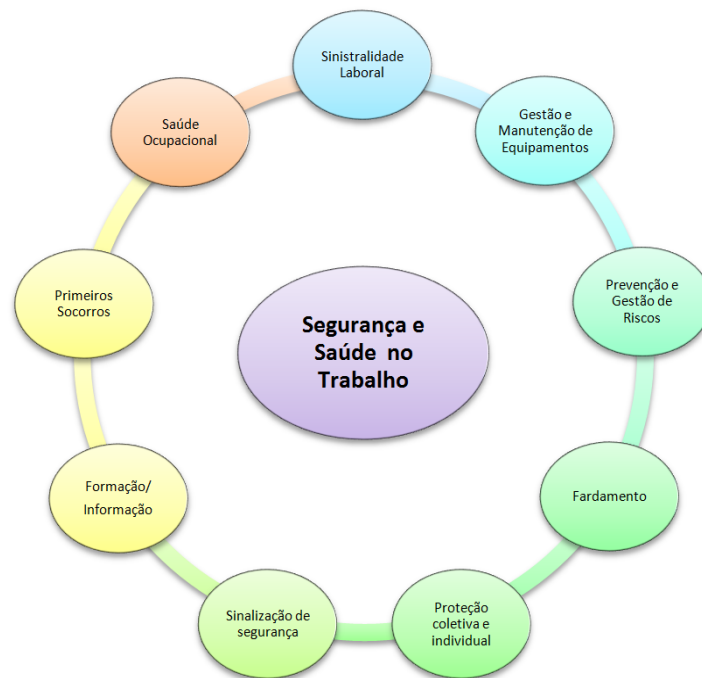
Sendo o objetivo primordial a prevenção de acidentes de trabalho.

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

Nos dias de hoje e principalmente após ao ano pandémico de 2020, o progresso tecnológico e as intensas pressões para dar resposta às necessidades conduzem a mudanças rápidas nas condições, nos processos e na organização do trabalho.

Neste sentido, as organizações devem ser capazes de enfrentar continuamente os desafios da segurança e saúde no trabalho e transformar respostas efetivas em partes permanentes de estratégias de gestão.

Ciente da importância que tal representa para a organização, a subunidade Saúde e Segurança no Trabalho levou a cabo, ao longo do transato ano de 2020, 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. Refira-se que 2020 foi um ano atípico em face da situação pandémica que vivemos e cujas repercussões em termos de trabalhos se fizeram sentir de diversas formas.



6.1 AVALIAÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

Em 2020 iniciou-se um novo ciclo de avaliação de riscos profissionais inerentes às atividades de cariz operacional promovidas pelo Município, em particular, pela sua Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos.

Para além da obrigação legal a cumprir, já se sentia a necessidade de rever todo o processo de gestão de riscos profissionais, reanalisando as medidas preventivas adotadas até então, promovendo a execução de novas medidas preventivas e corretivas e iniciando um processo avaliativo do impacto dessas medidas no dia a dia de trabalho das equipas operacionais na procura incessante da melhoria contínua dos processos de trabalho em matéria de segurança.

6.2 EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Em 2020 foram adquiridos distintos equipamentos de trabalho, entre outros, escadotes, com o objetivo de dotar as equipas de operacionais de meios capazes de garantir a realização de diversas profissionais em condições de segurança.

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

6.3 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)

No transato ano de 2020 foram consumadas diversas aquisições de fardamento e equipamentos de protecção individual, quer ao abrigo dos fornecimentos contínuos em vigor quer através de procedimentos de contratação simplificados.

Destaque-se a aquisição de diversos equipamentos de protecção como medida de protecção contra a infeção provocada pelo vírus SARS COV 2 e a sua distribuição interna por todos os trabalhadores municipais, assim como a sua disponibilização, em diversas ocasiões, pelas IPSS's e pelas corporações de bombeiros, apoiando, também desta forma, todas as ações de combate à pandemia COVID 19.

6.4 SISTEMAS AUTOMÁTICOS DE DETEÇÃO DE INCÊNDIO E MONÓXIDO DE CARBONO

Em 2020, foram verificadas as condições de operacionalidade dos seguintes meios instalados nos edifícios municipais ou sob gestão municipal:

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

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

6.5 SISTEMAS DE ALARME E DETEÇÃO CONTRA INTRUSÃO E ROUBO

Em 2020 verificaram-se ainda as condições de operacionalidade dos diversos sistemas de alarme contra intrusão e roubo instalados nos edifícios municipais ou sob gestão municipal, tendo-se, nesse seguimento, realizado várias intervenções com o objetivo de reabilitar sistemas inativos ou de repor a operacionalidade de sistemas.

6.6 SISTEMA DE CLIMATIZAÇÃO E AQUECIMENTO DE ÁGUAS SANITÁRIAS

A subunidade Saúde e Segurança no Trabalho, em face da reestruturação orgânica operada em 2018 e da descentralização de competências na área da Educação, viu incrementada, de forma significativa, a sua responsabilidade a este nível em virtude de ter transitado para a sua esfera a manutenção de

equipamentos instalados em diversos edifícios de gestão camarária como os estabelecimentos de ensino pré-escolar e do 1º ciclo, no estádio municipal, no CarSurf, entre outros.

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

6.7 MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIOS EM EDIFÍCIOS

Ao abrigo do contrato de manutenção/revisão de meios de alarme, deteção e combate a incêndios estabelecido com a empresa Metaveiro, S.A., foram realizadas as manutenções periódicas dos meios de combate a incêndios, nomeadamente extintores, carretéis, redes armadas de incêndios, grupos de bombagem, redes de extinção de incêndios apostos em edifícios municipais ou sob gestão autárquica.

Com estas ações visou-se dar cumprimento à legislação em vigor em matéria de segurança contra incêndios em edifícios e garantir a operacionalidade dos meios existentes.

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

6.8 MANUTENÇÃO E REPARAÇÃO DE ELEVADORES

À semelhança do ocorrido com os equipamentos de climatização, na sequência da reestruturação orgânica operada, a subunidade Saúde e Segurança no Trabalho assumiu responsabilidades nesta matéria em 2018, tendo este encargo vindo a incrementar em 2019 e 2020.

Em termos de manutenção periódica, foi dado continuidade ao contrato com a empresa de prestação de serviços de manutenção de elevadores Grupnor – Elevadores de Portugal, Lda., com vista a, por um lado, dar cumprimento à legislação em vigor e, por outro, a promover intervenções sobre os equipamentos que garantam a sua operacionalidade e a segurança dos seus utilizadores.

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

6.9 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 sexo e faixa etária;
- Os acidentes de trabalho por unidade orgânica | subunidade orgânica;
- Os acidentes de trabalho em função do mês e dia de semana.

Foi ainda realizada uma análise a cada um dos sinistros ocorridos e implementadas diversas ações corretivas visando a eliminação das causas que lhe estiveram na sua origem. Durante o ano de 2020, registaram-se 47 ocorrências, sendo que 43 são acidentes de trabalho e 4 são recaídas, sendo que das 43 situações de acidente de trabalho, 86,05% ocorreram em contexto de trabalho e 13,95% no trajeto residência-trabalho ou vice-versa.

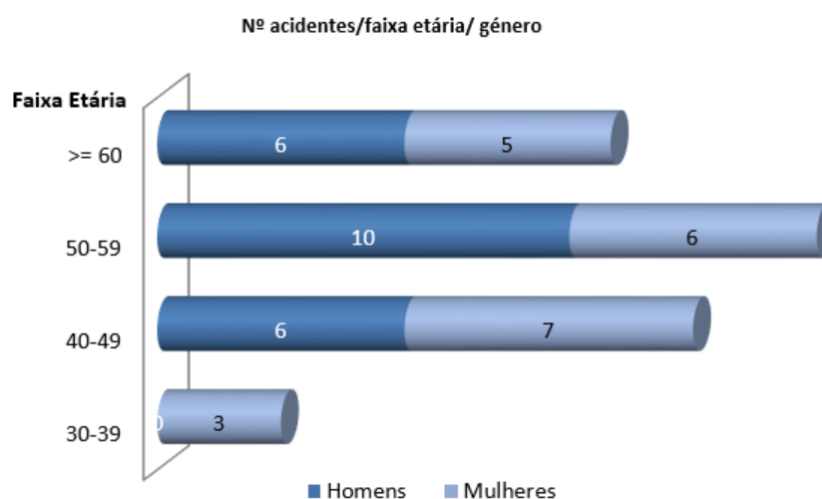
Vejam-se alguns dados relativos à sinistralidade laboral registada no ano 2020, neste âmbito:

Acidentes no Itinerário	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência			Nº dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa	
Masculino	3	0	0	1	2	129
Feminino	3	2	0	1	0	6
Total	6	2	0	2	2	135

Acidentes no local de trabalho	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência			Nº dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa	
Masculino	20	2	1	13	4	285
Feminino	17	7	0	6	4	325
Total	37	9	1	19	8	610

Os trabalhadores do sexo masculino são os mais atingidos representando 53,49% do total de acidentes contra os 46,51% dos trabalhadores do sexo feminino. Em contexto de trabalho, os trabalhadores do sexo masculino são os que mais sofreram acidentes com uma quota de 54,05%, situação à qual não é alheia o facto das tarefas operacionais de maior risco e onde se regista o maior índice de sinistralidade serem executadas por este tipo de trabalhadores. Já quanto a sinistros ocorridos no trajeto residência – local de trabalho ou vice-versa, o número de sinistros divide-se igualmente entre trabalhadores de ambos os sexos.

Em termos etários, verifica-se uma maior incidência de acidentes em trabalhadores da faixa etária 50-59 anos, seguida da faixa etária 40-49 anos à semelhança do ocorrido no ano transato de 2019. Tal não é alheio ao facto da maior parte dos trabalhadores do Município de Aveiro se enquadrarem nestas duas faixas etárias.



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

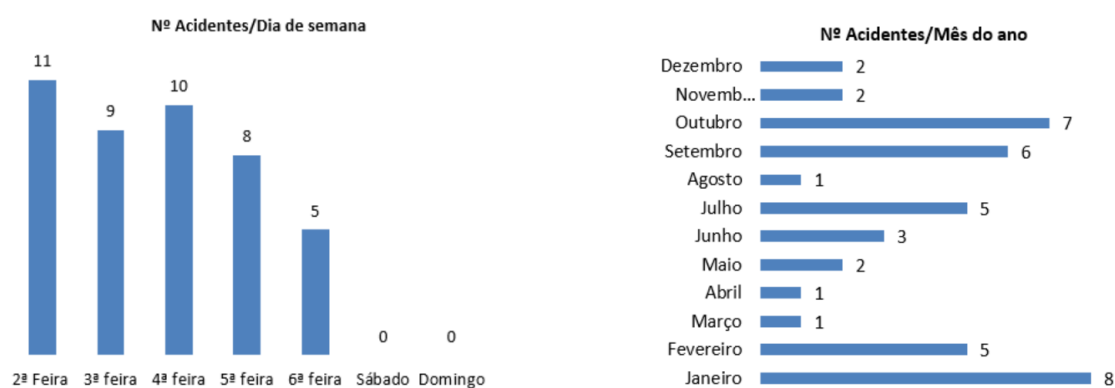
Unidade Orgânica	Subunidade	N.º Acidentes (F)	N.º Acidentes (M)	% sinistros
DSUGE	AGA	0	3	51,16%
	SST	0	0	
	JEV	0	8	
	MES	3	1	
	OAD	0	3	
	VTS	0	0	
	VMO	0	4	
DAG	Recursos Humanos	0	0	0,00%
	Arquivo	0	0	0,00%
DAJ	-	0	0	0,00%
DCT	Cultura, Museus, Património Cultural	2	1	6,97%
	Centro de Congressos	0	0	0,00%
	Turismo	0	0	0,00%
	Biblioteca Municipal	0	0	0,00%
DED	Educação	11	1	27,90%
	Desporto	0	0	0,00%
DPMF	-	0	1	2,33%
DMT	-	0	0	0,00%
DAPAE	-	1	0	2,33%
GPC	-	0	1	2,33%
GCRPMU	-	0	0	0,00%
GTI	-	0	0	0,00%
DDEE	Desenvolvimento económico	0	0	0,00%
DGU	-	2	0	4,65%
DASS	Ação Social	1	0	2,33%
TOTAIS		20	23	100,00%
		43		

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

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

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

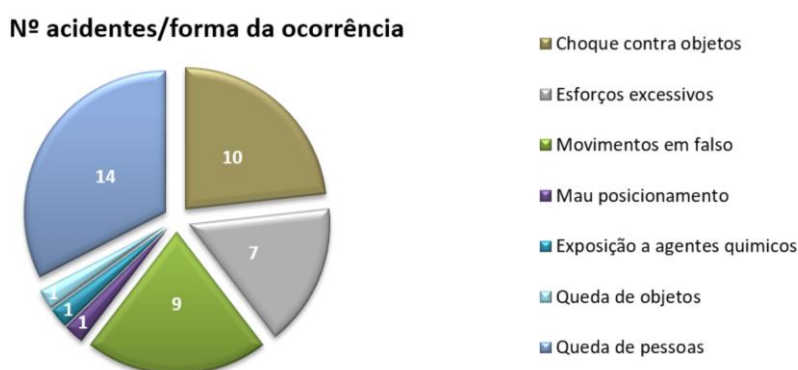
Vejamos.



Quanto ao número de acidentes ocorridos por dia de semana, verifica-se que 2ª feira foi o dia de maior incidência de acidentes seguido da 4ª feira e logo de seguida de 3ª e 5ª feiras. Parece existir uma distribuição quase uniforme entre os vários dias de semana.

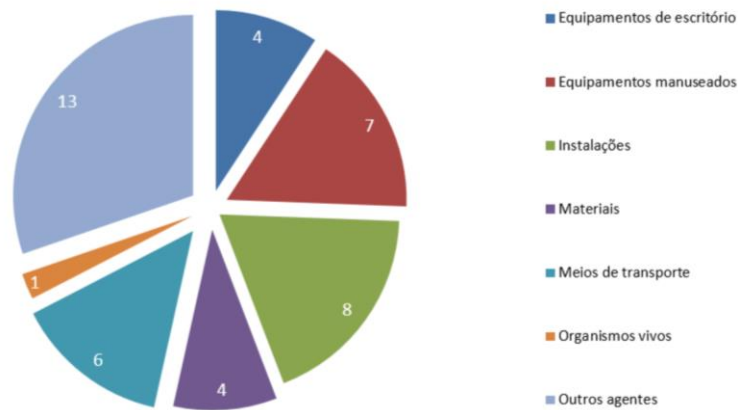
Relativamente à forma do acidente, existe alguma dispersão como podemos visualizar pelo gráfico seguinte.

No entanto, mantem-se a tendência dos anos anteriores com as “Queda de pessoas”, “Choque contra objetos”, “Movimentos em falso” e “Esforços excessivos” a serem as formas predominantes de acidente.



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

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

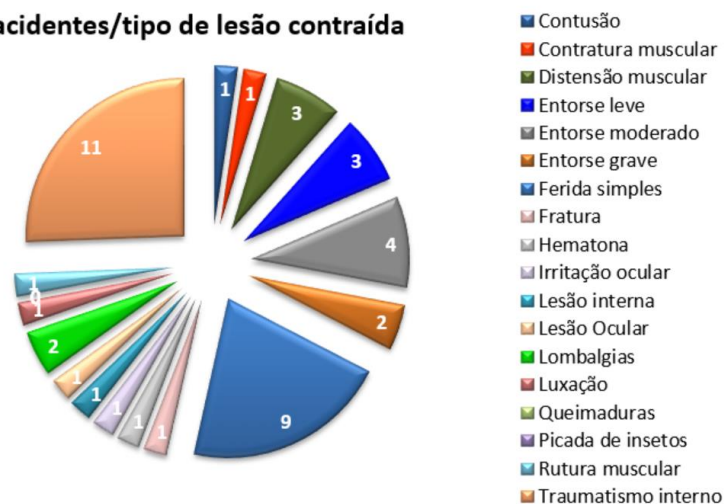


Quanto ao tipo de lesão, o traumatismo interno foi a consequência física mais frequente este ano seguida de feridas simples. No entanto, existe uma multiplicidade de lesões consequência de acidentes de trabalho.

Em muitas situações, os trabalhadores sinistrados sofrem mais do que um tipo de lesão, considerando-se, neste caso, aquela que é mais grave.

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

Nº de acidentes/tipo de lesão contraída



6.10 ÍNDICES DE SINISTRALIDADE LABORAL

Para que seja possível estabelecer comparações significativas das estatísticas, por exemplo, entre períodos, atividades económicas, regiões ou países, importa ter em conta as diferenças do volume de emprego, as alterações do número de trabalhadores incluídos no grupo de referência, assim como as horas efetuadas por esses trabalhadores. Podem ser calculados um conjunto de indicadores 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 2020, foram calculados os índices de frequência, índice de incidência, índice de gravidade e índice de avaliação da gravidade.

Para além dos cálculos relativos ao ano 2020, importa comparar os valores obtidos neste ano com os homólogos dos anos anteriores, razão pela qual são estes, igualmente, apresentados no quadro seguinte.

ÍNDICES	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Índice de Frequência	26,25	23,86	25,85	38,24	42,71	28,37	45,08	19,49	20,91
Índice de Incidência	47,18	45,13	42,48	61,76	69,98	52,61	82,88	32,91	33,81
Índice de Gravidade	1,22	0,13	0,76	1,15	0,91	1,21	1,75	0,84	0,86
Índice de Avaliação da Gravidade	46,34	5,44	29,40	30,03	21,28	42,57	38,78	43,1	41,13

O índice de frequência (IF) representa o número de acidentes de trabalho com baixa (com perda de dias de trabalho para além do dia do acidente) por milhão de horas-homem trabalhadas.

Em 2020, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa apresenta um valor de 26,25. Este valor, que representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão, sofreu uma diminuição. Tal não é alheio ao facto de termos aumentado o número de acidentes em relação a 2019, parte consequência do aumento substancial do número de trabalhadores do Município.

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 47,18, significando que, caso o Município tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam cerca de 47 acidentes de trabalho com baixa. À semelhança do índice de frequência, também este parâmetro sofreu um aumento em relação ao ano anterior.

Quanto ao índice de gravidade (IG), este representa o número de dias úteis perdidos em consequência de acidentes de trabalho por mil horas-homem trabalhadas. O valor obtido para 2020 foi de 1,22. Tal significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de apenas 1,22 dias de trabalho. Este valor sofreu um aumento significativo em relação a anos anteriores.

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 46,34, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2020, perdeu-se em média 46,34 dias de trabalho. Neste parâmetro, o valor obtido é superior ao do ano anterior, significando que para além do maior número de sinistros, também na sua sequência resultaram situações mais graves e incapacitantes levando a que os trabalhadores sinistrados estivessem, em média, ausentes por períodos de tempo maiores.

6.11 PRIMEIROS SOCORROS

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

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

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

6.12 SAÚDE OCUPACIONAL

No que diz respeito às atividades de saúde ocupacional, durante o ano 2020 realizaram-se 467 avaliações da aptidão para o trabalho, a saber:

- 359 exames de admissão;
- 107 exames periódicos;
- 1 exame ocasional.

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

Importa, ainda, referir que foi apresentada em novembro de 2020 uma proposta para abertura de procedimento concursal para aquisição de serviços de saúde ocupacional para o triénio 2021-2023.

É, ainda, de destacar a ativação do plano de contingência interno em face da situação pandémica COVID 19, o acompanhamento de todos os casos de infeção por SARS COV 2 contraída por trabalhadores municipais, assim como todas as ações de cariz preventivo levadas a cabo em todo o universo municipal em face da situação de pandemia que se tem vivido desde março de 2020.

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

7. FORMAÇÃO

7.1 *FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS*

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

Completa este ano 19 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2020 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 163.000 horas de formação respeitantes a mais de 8.900 ações de formação, com um investimento direto próximo dos 335.000,00€.

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 foi dada continuidade ao Plano aprovado a 18-9-2019 após ao levantamento das necessidades formativas para o lançamento de um plano de formação bianual. A inexistência de candidatura aprovada, 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. A crise pandémica do novo Corona Vírus também infligiu uma dramática diminuição da atividade formativa.

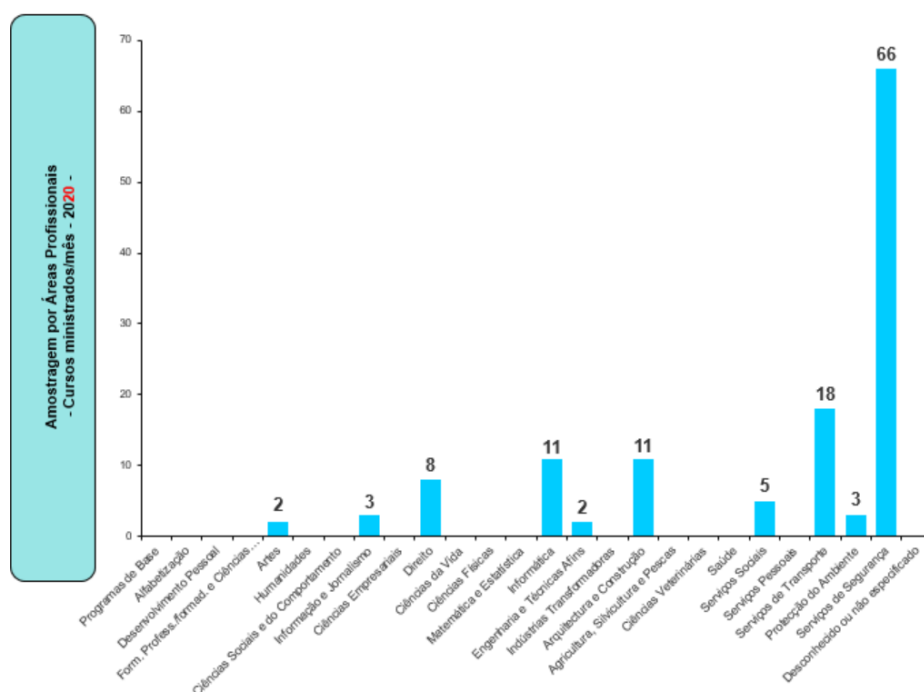
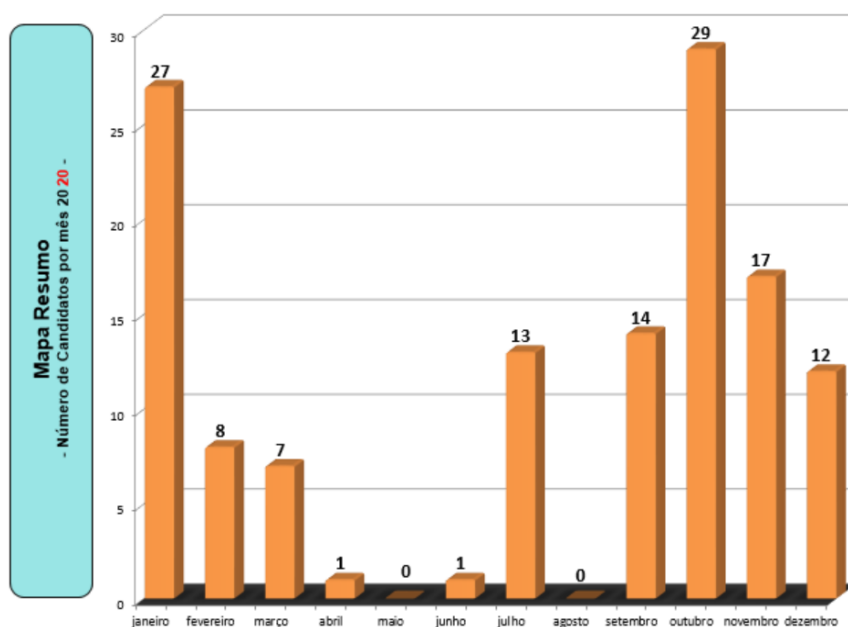
Não obstante, procedeu-se à gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a formações financiadas e/ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do Investimento e a observância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

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 conseqüentes 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 trabalhadores” 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, bem como a promoção de reuniões de informação relativamente ao RVCC Escolar com todos os possíveis candidatos à obtenção do 9º ou 12º anos de escolaridade

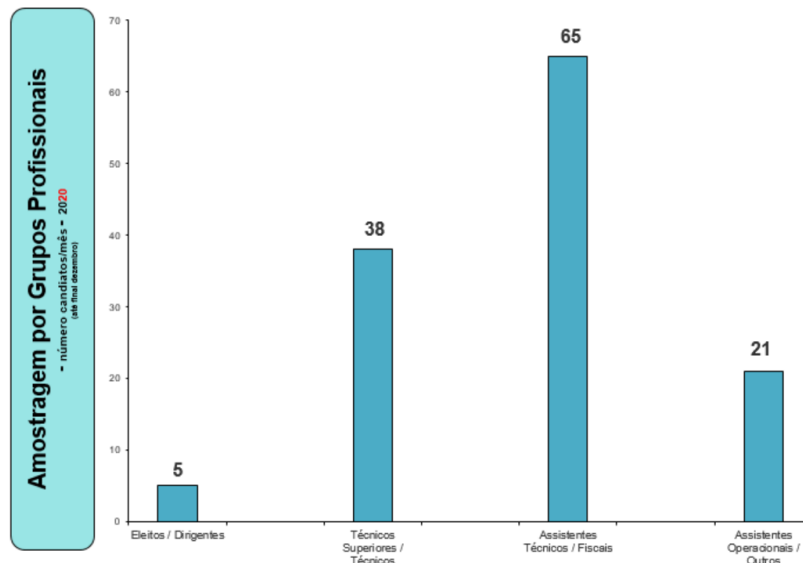
7.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Da execução do Plano de Formação e dos pedidos individuais validados pelas chefias foi possível apurar um investimento em 2020 de 34.135,00, para um total em termos brutos (somatório dos 12 meses), de 129 participações. Não foram requeridas ações na modalidade de autoformação.



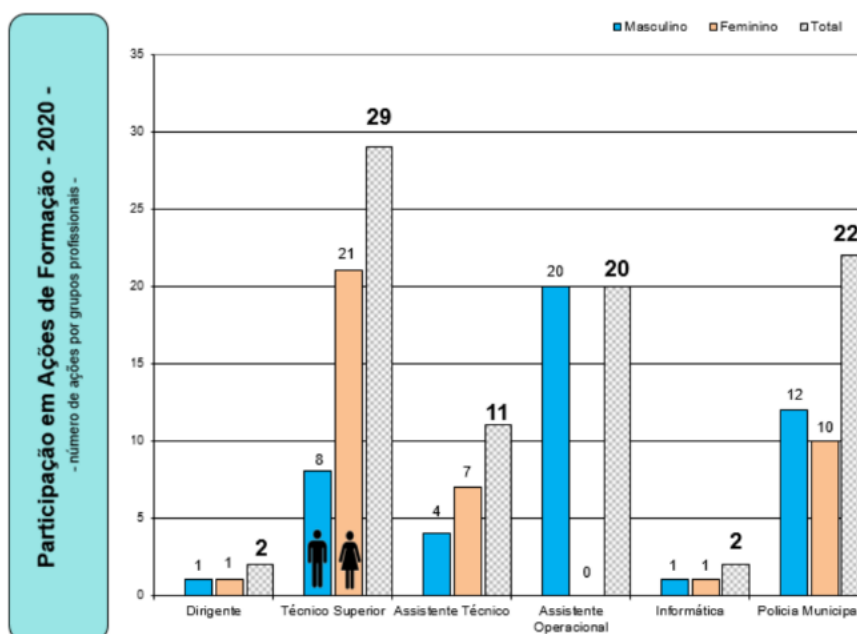
Constata-se assim que as Formações na Área dos Serviços de Segurança (66) superaram as dos Serviços de Transporte (18) e de Arquitetura e Construção e Informática (11). As formações que mais se destacaram em termos de número de formandos e custos envolvidos foram as relacionadas com a

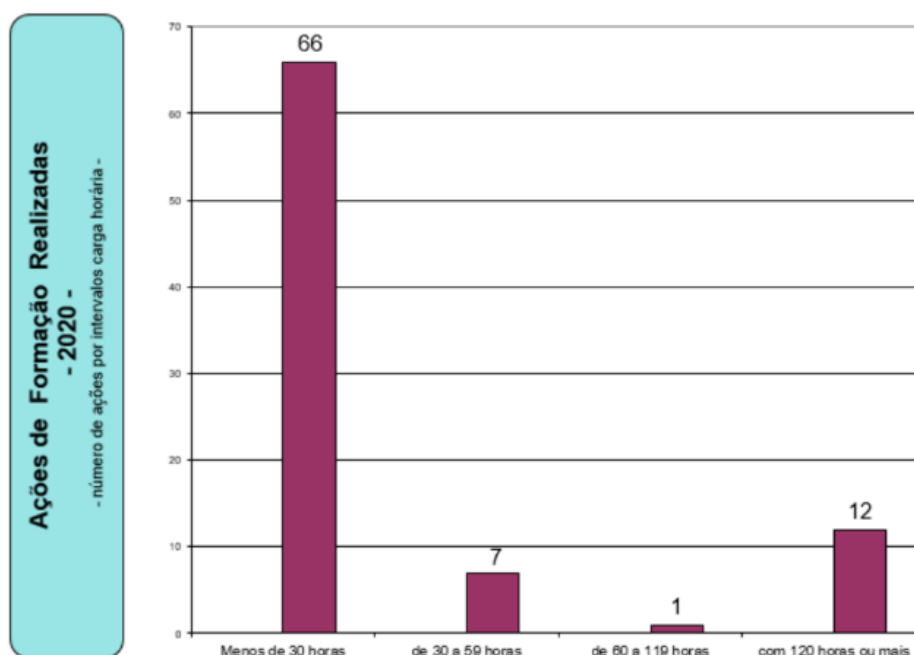
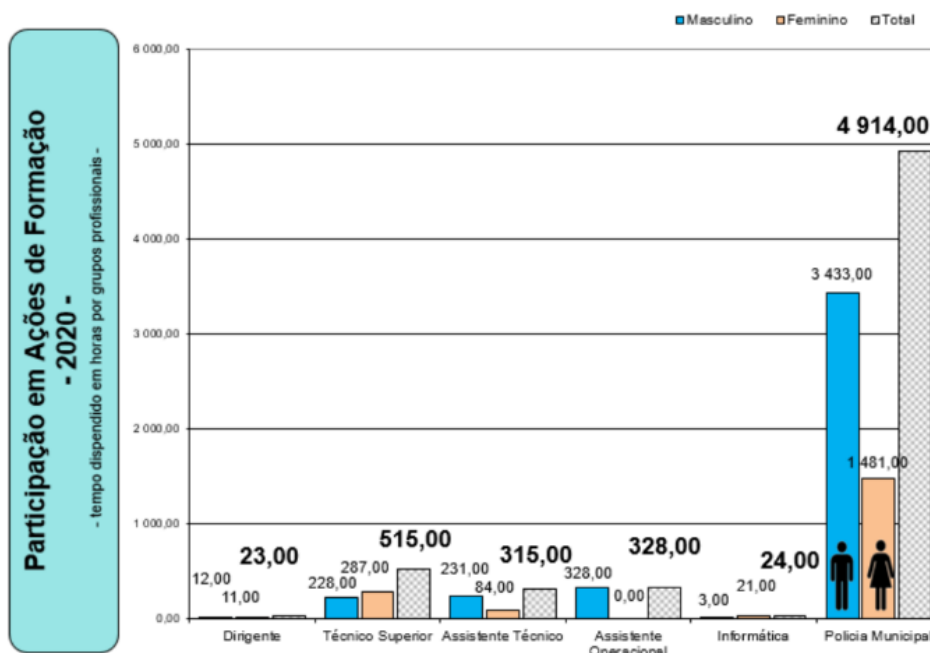
entrada de 10 Estagiários da Carreira de Polícia Municipal e as formações obrigatórias para condutores de transporte pesado de mercadorias e passageiros.



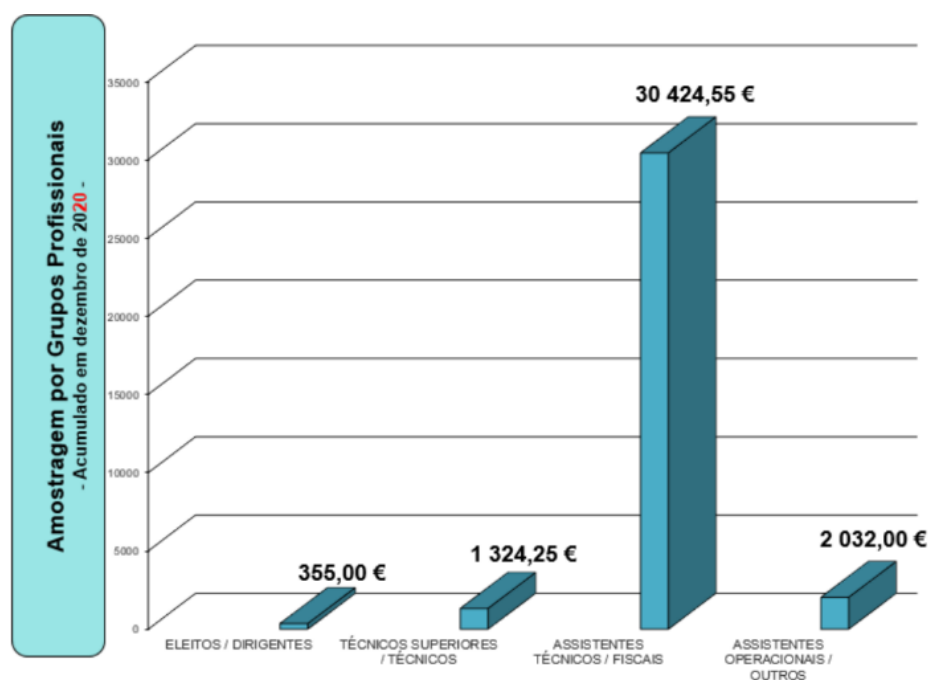
Relativamente aos grupos com mais participações em ações de formação destacam-se: o Grupo dos Assistentes Técnicos/Fiscais (65), seguido dos Técnicos Superiores/Técnicos (38), dos Assistentes Operacionais/Outros com (21) participações e por último o grupo dos Eleitos/Dirigentes com (05) participações.

Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, foram concretizadas 86 participações num total de 6.119 horas para um universo de 23 ações. O maior número de frequências (66) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30 horas. Invertendo a tendência de anos anteriores, foi a população autárquica masculina a que mais frequentou formações (46).





Relativamente a custos, o grupo dos Polícias Municipais absorveu a maioria da verba despendida com a frequência de ações iniciais. Continuou-se a apoiar a renovação de títulos habilitantes na área dos Transporte de veículos pesados de mercadorias, de passageiros e de transporte coletivo de crianças. Esta aposta continuará a verificar-se em 2021 fruto das recentes alterações legislativas, nomeadamente a entrada em vigor, com o O.E. 2020 da Lei 82/2019, de 02 de setembro, que estabelece a responsabilidade da entidade patronal pela formação obrigatória dos trabalhadores em funções públicas e pela renovação dos títulos habilitantes indispensáveis ao desempenho das suas funções.



7.3 PROCESSO RVCC

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

Após estudo relativo à caracterização da população constatou-se que existiam 226 trabalhadores com habilitações inferiores ao 12º ano. Foram estes os visados na divulgação que se implementou no início de 2020 com 3 sessões de apresentação. A primeira para informar e motivar as Chefias, a segunda na Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de equipamentos, onde se encontra metade do público alvo e a terceira realizada no CCA com os restantes candidatos.

As 3 reuniões foram muito participadas, pese embora a faixa etária da maioria dos candidatos ser superior aos 50 anos.

Aderiram no início do processo 66 candidatos. Neste momento estão em atividade 37 mais 5 que por terem iniciado o processo noutras entidades ou porque existem outras alternativas à conclusão do 12º ano, nomeadamente a equivalência por terem terminado o 11º ano anteriormente ao ano letivo 1979/1980, decidiram concluir o secundário autonomamente.

Dos restantes, 6 suspenderam por aposentação, 7 por razões pessoais onde se incluem questões de assistência a familiares por motivos imputáveis à pandemia de “Covid 19” e 11 desistiram.

Este processo de validação de competências, numa altura de Pandemia, permitiu aos mais ativos desenvolver a sua formação aproveitando os tempos em confinamento. Esta nova realidade foi seguida à distância quer pela equipa do IEFP, quer por este serviço, que manteve um apoio constante, com reuniões semanais com cada um dos formandos, incentivando à melhoria constante dos conteúdos e elogiando os progressos obtidos.

Fruto desta aposta de constante acompanhamento, o primeiro grupo de 7 elementos está a iniciar a 2ª fase deste processo graças há evolução mais rápida obtida com o seu empenho e dedicação.

Estes números de ativos (42) demonstram que esta oportunidade para melhoria das habilitações escolares foi amplamente acarinhada, comparativamente com a realidade dos 13 anos anteriores em que só 25 tinham concluído os seus processos.

Estes números encorajam a aposta na evolução desta forma de reconhecimento de competências e a evolução para o RVCC Profissional, numa primeira fase, para todos aqueles que optem por terminar o ensino secundário e que tenham desenvolvido a sua vertente profissional na área administrativa.

7.4 SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

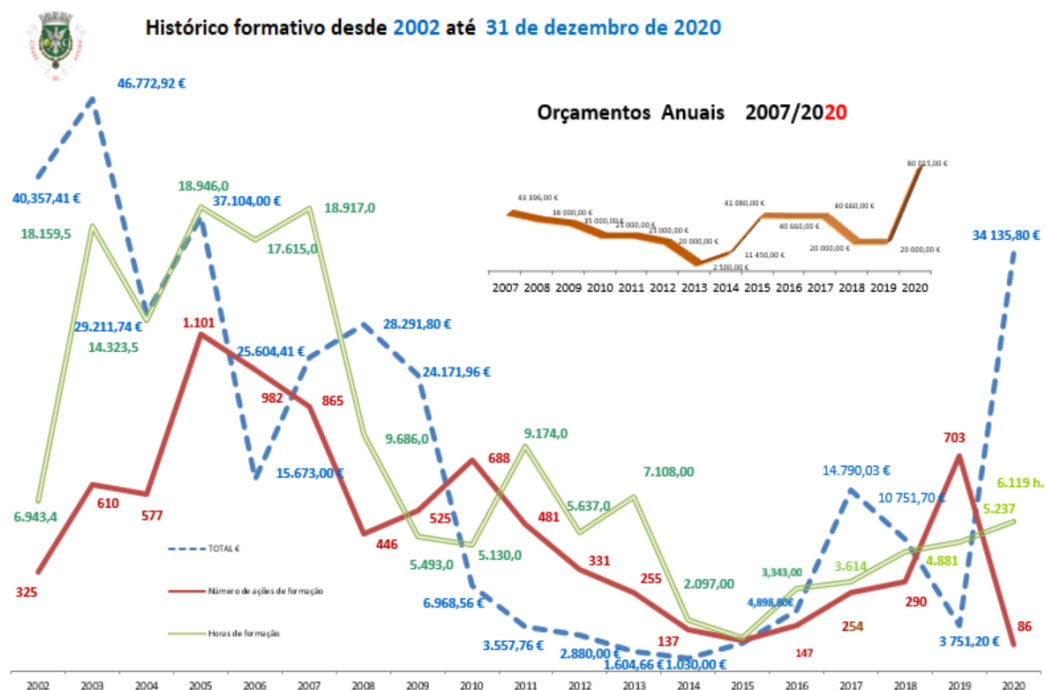
O ano de 2020 marca também o 10º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade neste Serviço, o qual, embora suspenso, não invalidou a manutenção dos procedimentos anteriormente estabelecidos.

A aplicabilidade do “Regulamento Interno Para Acesso a Ações de Formação”, aprovado em Reunião de Câmara de 03 de Março de 2011 é uma realidade, e os procedimentos foram paulatinamente incluídos no quotidiano dos formandos.

A inexistência de reclamações, fruto da divulgação antecipada dos critérios de seleção, permitem alcançar uma maior transparência em todo o processo formativo. Esta mudança de paradigma criou um conjunto de rotinas que visam a informação constante e consistente entre o formando e este serviço, desde o início do pedido de formação até ao desfecho com a respetiva avaliação.

Com a maior difusão deste processo esperamos induzir um espírito de mudança nas atitudes e comportamentos dos trabalhadores, contribuindo para que a formação seja reconhecida como um instrumento de gestão através do qual cada trabalhador adquire novas competências, cria nele a vontade de valorização profissional, despoletando, assim, novas atitudes e comportamentos relevantes na persecução dos objetivos da Autarquia.

A Formação e os seus instrumentos de monitorização mantêm-se operacionais, contribuindo para uma gestão eficiente e eficaz dos recursos disponíveis.



8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

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

9. 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	10							10
	T	15	0	0	0	0	0	0	15
Contrato por tempo indeterminado	M		40	58	183	12	12	5	310
	F		117	131	285	5	10		548
	T	0	157	189	468	17	22	5	858
Contrato por tempo resolutivo certo	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	0	0	20	0	0	0	20
	T	0	0	0	21	0	0	0	21
Contrato a termo resolutivo incerto	M								0
	F		2		4				6
	T	0	2	0	4	0	0	0	6
Outras	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	5	40	58	184	12	12	5	316
	F	10	119	131	309	5	10	0	584
	T	15	159	189	493	17	22	5	900

Anexo 2

Contagem de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
até 5 anos	M		3	11	22		7		43
	F		12	47	284		3		346
	T	0	15	58	306	0	10	0	389
5 a 9	M		3	6					9
	F	1	19	3	2				25
	T	1	22	9	2	0	0	0	34
10 a 14	M	1	2	2	6				11
	F	2	5	1	5				13
	T	3	7	3	11	0	0	0	24
15 a 19	M	1	13	10	21	2	1		48
	F	3	34	16	6		7		66
	T	4	47	26	27	2	8	0	114
20 a 24	M	1	9	12	37	2		1	62
	F	1	19	27	5	1			53
	T	2	28	39	42	3	0	1	115
25 a 29	M	2	5	9	39	3	3	1	62
	F		11	9	7				27
	T	2	16	18	46	3	3	1	89
30 a 34	M		4	5	26	2		1	38
	F	3	9	11	3	3			26
	T	3	13	16	26	5	0	1	64
35 a 39	M		1	3	22	3		2	31
	F		9	14		1			24
	T	0	10	17	22	4	0	2	55
40 ou mais	M				11		1		12
	F		1	3					4
	T	0	1	3	11	0	1	0	16
Total	M	5	40	58	184	12	12	5	316
	F	10	119	131	309	5	10	0	584
	T	15	159	189	493	17	22	5	900

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	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M						3		3
	F			1	1		1		3
	T	0	0	1	1	0	4	0	6
25-29	M						3		3
	F				1		1		2
	T	0	0	0	1	0	4	0	5
30-34	M						1		1
	F		3	2	10		1		16
	T	0	3	2	10	0	2	0	17
35-39	M		1	4	2				7
	F		12	5	22		1		40
	T	0	13	9	24	0	1	0	47
40-44	M	1	3	10	9	1	1		25
	F	3	30	19	32		6		90
	T	4	33	29	41	1	7	0	115
45-49	M	1	15	15	26	2	2	0	61
	F	4	29	30	55	1			119
	T	5	44	45	81	3	2	0	180
50-54	M	2	8	11	45	3			69
	F	1	21	18	38				78
	T	3	29	29	83	3	0	0	147
55-59	M	1	8	11	55	3	1	3	82
	F	2	16	26	78	2			124
	T	3	24	37	133	5	1	3	206
60-64	M		5	3	38	2	1	1	50
	F		8	27	64	2			101
	T	0	13	30	102	4	1	1	151
65-69	M			4	9	1		1	15
	F			3	8				11
	T	0	0	7	17	1	0	1	26
Total	M	5	40	58	184	12	9	5	316
	F	10	119	130	308	5	9	0	584
	T	15	159	189	493	17	22	5	900

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				1				1
	T	0	0	0	3	0	0	0	3
4 anos de escolaridade	M				55			1	56
	F			1	8				9
	T	0	0	1	63	0	0	1	65
6 anos de escolaridade	M				55				55
	F			1	40				41
	T	0	0	1	95	0	0	0	96
9 anos de escolaridade	M			2	40	1	3	3	49
	F		1	16	108				125
	T	0	1	18	148	1	3	3	174
11 anos de escolaridade	M			4	5	2		1	7
	F		1	11	5	2			19
	T	0	1	15	5	4		1	26
12 anos de escolaridade	M		1	41	31	5	8		86
	F			80	125	3	8		216
	T	0	1	121	156	8	16	0	302
Bacharelato	M			1					1
	F		4	2	3				9
	T	0	4	3	3	0	0	0	10
Licenciatura	M	5	31	8	1	4	1		50
	F	7	90	19	17		2		135
	T	12	121	27	18	4	3	0	185
Mestrado	M		8	2					10
	F	2	22	1	2				27
	T	2	30	3	2	0	0	0	37
Doutoramento	M								0
	F	1	1						2
	T	1	1	0	0	0	0	0	2
Total	M	5	40	58	184	12	12	5	316
	F	10	119	131	309	5	10	0	584
	T	15	159	189	493	17	22	5	900

Anexo 5

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

Modo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M				1		7		8
	F		3	1	16		3		23
	T		3	1	17		10		31
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M		1	4	24			2	31
	F		2	41	242			3	288
	T		3	45	266			5	319
Regresso de licença	M				1				1
	F					1			1
	T				1	1			2
Regresso comissão de serviço	M								
	F								
	T								
Total	M		1	4	26		7	2	40
	F		5	42	258	1	3	3	312
	T		6	46	284	1	10	5	352

Anexo 6

Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Caducidade	M								0
	F				1				1
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
Revogação (mútuo acordo)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Demissão	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
Aposentação	M		1	3	8			2	14
	F			2	3	1			6
	T	0	1	5	11	1	0	2	20
Caducidade	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Rescisão Mútuo Acordo	M								0
	F								0
	T		0		0	0	0		0
Cessação de Funções	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação	M		1						1
	F								0
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Cessação da comissão de serviço	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Licença sem vencimento	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de cadência de Interesse Público	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Exonerado	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	2	4	8	0	0	2	16
	F	0	0	2	4	1	0	0	7
	T	0	2	6	12	1	0	2	23

Anexo 7

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
35-39	M			1	1				2
	F		1						1
	T	0	1	1	1	0	0	0	3
40-44	M				2				2
	F			1	2				3
	T	0	0	1	4	0	0	0	5
45-49	M			1	1				2
	F		2		5				7
	T	0	2	1	6	0	0	0	9
50-54	M								0
	F		2						2
	T	0	2	0	0	0	0	0	2
55-59	M				4				4
	F			1	1				2
	T	0	0	1	5	0	0	0	6
60-64	M				3			1	4
	F			2	1				3
	T	0	0	2	4	0	0	1	7
65-69	M								0
	F			1					1
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
Total	M	0	0	2	11	0	0	1	14
	F	0	5	5	9	0	0	0	19
	T	0	5	7	20	0	0	1	33

Anexo 8

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

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Promoções (carreiras não revistas e subsistentes)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade Intercarreiras	M			7	2				9
	F		7	3					10
	T	0	7	10	2	0	0	0	19
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M		8	12	26	5		1	52
	F		26	24	6	2			58
	T	0	34	36	32	7	0	1	110
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	8	19	28	5	0	1	61
	F	0	33	27	6	2	0	0	68
	T	0	41	46	34	7	0	1	129

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		30	34	118	11	12	3	208
	F		94	56	15	5	10		180
	T	0	124	90	133	16	22	3	388
Flexível	M		1						1
	F		1						1
	T	0	2	0	0	0	0	0	2
Jornada contínua	M			1	10				11
	F			0	2				2
	T	0	0	1	12	0	0	0	13
Turnos	M		2		14			0	16
	F		1		1			0	2
	T	0	3	0	15	0	0	0	18
Trabalhador estudante	M								0
	F		1	1					2
	T	0	1	1	0	0	0	0	2
Isenção	M	5	7			1			13
	F	10	17	1					28
	T	15	24	1	0	1	0	0	41
Tempo parcial	M			3	1				4
	F				1				1
	T	0	0	3	2	0	0	0	5
Desfasado Específico	M			20	41			2	63
	F		5	73	290				368
	T	0	5	93	331	0	0	2	431
Total	M	5	40	58	184	12	12	5	316
	F	10	119	131	309	5	10	0	584
	T	15	159	189	493	17	22	5	900

Anexo 10

Contagem do número de horas de trabalho suplementar processadas por cargo/carreira, segundo tipo e género

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		605,00	757,50	1 512,50	123,50	420,50	7,50	3 426,50
	F		2 050,00	1 018,50	190,00	195,00	143,00		3 596,50
	T	0,00	2 655,00	1 776,00	1 702,50	318,50	563,50	7,50	7 023,00
Em dias de descanso e feriados	M		860,50	1 210,00	4 084,00	47,50	1 215,50	33,50	7 451,00
	F		2 000,00	974,50	288,50	19,50	668,50		3 951,00
	T	0,00	2 860,50	2 184,50	4 372,50	67,00	1 884,00	33,50	11 402,00
Total	M		1 967,50	1 967,50	5 596,50	171,00	1 636,00	41,00	10 877,50
	F		1 993,00	1 993,00	478,50	214,50	811,50		7 547,50
	T	0,00	5 515,50	3 960,50	6 075,00	385,50	2 447,50	41,00	18 425,00

Anexo 11

Contagem dos dias de ausência por cargo/carreira, segundo motivo e género

Motivo da ausência	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Casamento	M		15,0	15,0					30,0
	F			14,0					14,0
	T	0,0	15,0	29,0	0,0	0,0	0,0	0,0	44,0
Parentalidade	M		24,0	106,0	32,0	1,0	55,0		218,0
	F	5,0	598,0	101,0	856,0		82,0	12,0	1 654,0
	T	5,0	622,0	207,0	888,0	1,0	137,0	12,0	1 872,0
Falecimento de familiar	M		2,0	9,0	68,0	5,0			84,0
	F	5,0	29,0	20,0	50,0	5,0			109,0
	T	5,0	31,0	29,0	118,0	10,0	0,0	0,0	193,0
Doença	M		48,0	480,0	4 491,0	63,0	27,0	60,0	5 169,0
	F	69,0	1 812,0	2 092,0	2 360,0	15,0	10,0		6 358,0
	T	69,0	1 860,0	2 572,0	6 851,0	78,0	37,0	60,0	11 527,0
Acidente de trabalho	M			19,0	583,0		3,0		605,0
	F			278,0	707,0				985,0
	T	0,0	0,0	297,0	1 290,0	0,0	3,0	0,0	1 590,0
Assistência a familiares	M		8,0	38,0	100,0	12,0			158,0
	F		9,0	25,0	11,0	14,0			59,0
	T	0,0	17,0	63,0	111,0	26,0	0,0	0,0	217,0
Trabalhador-estudante	M			19,0					19,0
	F		11,0						11,0
	T	0,0	11,0	19,0	0,0	0,0	0,0	0,0	30,0
Por conta do período de férias	M		43,5	76,0	274,5	14,5	4,5	16,5	429,5
	F	2,0	119,0	137,5	53,0	7,0	4,0		322,5
	T	2,0	162,5	213,5	327,5	21,5	8,5	16,5	752,0
Cumprimento pena disciplinar	M								0,0
	F								0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Greve	M		7,0	5,0	14,0	2,0		2,0	30,0
	F		10,0	10,0	7,0				27,0
	T	0,0	17,0	15,0	21,0	2,0	0,0	2,0	57,0
Injustificadas	M		4,0	213,0					217,0
	F								0,0
	T	0,0	4,0	213,0	0,0	0,0	0,0	0,0	217,0
Outras	M	8,0	17,0	49,5	400,0	3,0	49,0		526,5
	F		98,0	44,0	30,0		30,0		202,0
	T	8,0	115,0	93,5	430,0	3,0	79,0	0,0	728,5
Total	M	8,0	168,5	1 029,5	5 962,5	100,5	138,5	78,5	7 486,0
	F	81,0	2 686,0	2 721,5	4 074,0	41,0	126,0	12,0	9 741,5
	T	89,0	2 854,5	3 751,0	10 036,5	141,5	264,5	90,5	17 227,5

Anexo 12

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

	Sexo	Acidentes ocorridos no local de trabalho				Acidentes ocorridos "in itinere"			
		1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total
Número de acidentes com baixa	M	1	12	4	17		1		1
	F	0	7	4	11		1	2	3
	T	1	19	8	28	0	2	2	4
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	10	67	208	285		35	94	0
	F	9	65	251	325		6		6
	T	19	132	459	610	0	41	94	135
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M	0	22		22	0	0		0
	F	0	26	156	182	0	4	0	4
	T	0	48	156	204	0	4	0	4

Aveiro – Março 2021

Divisão de Administração Geral - Subunidade de Recursos Humanos

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

