



Balanço Social 2009

Índice:

1.	Introdução	3
2.	Recursos Humanos	4
2.1	Efectivos segundo a relação jurídica de emprego	4
2.2	Efectivos segundo cargo/carreira	4
2.3	Efectivos segundo género e escalão etário	5
2.4	Efectivos por antiguidade	5
2.5	Trabalhadores de deficiência.....	6
2.6	Estrutura habilitacional.....	6
2.7	Admissões	6
2.8	Saídas	6
2.9	Mudanças de situação	7
2.10	Modalidade de Horário.....	7
2.11	Trabalho extraordinário.....	7
2.12	Ausências	8
2.13	Horas não trabalhadas por actividade sindical e greve	10
3.	Avaliação de desempenho	10
4.	Encargos e outras despesas com pessoal.....	11
4.1	Encargos com pessoal.....	11
4.2	Encargos com a ADSE/ACASA	12
5.	Disciplina.....	12
6.	Higiene e segurança	13
7.	Estágios, programas de contrato emprego e candidaturas espontâneas.....	13
7.1	Estágios Curriculares.....	13
7.2	Programas de contrato emprego.....	13
7.3	Candidaturas espontâneas	13
8.	Acumulação de funções	14
9.	Prestação de serviços em regime de tarefa e avença	14
10.	Programa de Formação e Qualificação de Recursos Humanos	14
10.1	Formação Profissional.....	16
10.2	Processo RVCC	20
11.	Considerações Finais	20
12.	Anexos.....	21

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de gestão que disponibiliza informação diversa sobre os recursos humanos de uma organização, demonstrando como a gestão eficiente das pessoas contribui decisivamente para alcançar os objectivos da entidade.

O Balanço Social é, ainda, um instrumento de apoio ao planeamento e gestão, e procura reunir toda a informação relativa à área de recursos humanos da organização, suas movimentações e evoluções.

No âmbito da inovação, modernização e promoção da qualidade dos serviços da CMA, o Balanço Social contribuirá também para demonstrar objectivamente, por um lado, as necessidades, e por outro lado, os riscos, associados à gestão dos recursos humanos.

Com o decurso dos anos, tem sido possível observar que o Balanço Social tem fornecido um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da Autarquia, colocando em evidência pontos fortes e pontos fracos da gestão social das pessoas, o grau de eficiência dos investimentos sociais, em particular na área da formação profissional, e os programas de acção que visam a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a entidade e a melhoria da sua própria vida.

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

Importa ter presente que o ano de 2009 representa um marco muito significativo no que concerne à gestão de recursos humanos na Administração Pública, por força da entrada em vigor do novo regime de contrato de trabalho em funções públicas, pela aplicação generalizada da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e ainda pelas novas regras relativas aos procedimentos concursais, circunstâncias que vieram alterar o paradigma da gestão pública dos seus recursos humanos.

Câmara Municipal de Aveiro, 31 de Março de 2010

2. RECURSOS HUMANOS

2.1 EFECTIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

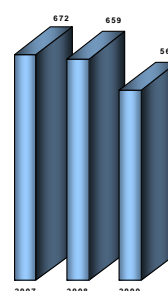
Em 31 de Dezembro de 2009, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 567 colaboradores em exercício efectivo de funções para a prossecução das suas atribuições.

Com a transição operada pela nova legislação de vínculos, carreiras e remunerações, Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e com a entrada em vigor do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11/09, os colaboradores que se encontravam em regime de nomeação transitaram para o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e os que se encontravam em regime de contrato a termo resolutivo transitaram para o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado ou determinável, consoante o caso.

Assim, no final do ano de 2009, a CMA contava com 39 dirigentes em regime de comissão de serviço, 489 trabalhadores em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, 33 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado e determinável, 2 trabalhadores em regime de mobilidade interna e 4 colaboradores em regime de prestação de serviço.

Comparando com os anos 2007 e 2008, em 2009 houve um decréscimo significativo do número de colaboradores. Durante o ano de 2009 registaram-se 3 entradas e 95 saídas, sendo que 73 das saídas resultaram do termo de contratos de prestação de serviços.

Vínculo	2009
Contrato de trabalho em funções públicas	
Por tempo indeterminado	528
A termo resolutivo	33
Mobilidade interna entre órgãos	2
Prestações de serviço	4
TOTAL	567



2.2 EFECTIVOS SEGUNDO CARGO/CARREIRA

No quadro que se segue, os trabalhadores estão distribuídos por cargo/carreira, podendo verificar-se que a carreira de Assistente Operacional representa o maior número de efectivos da CMA.

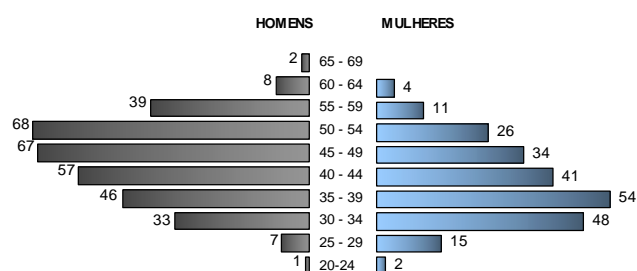
CARGO/CARREIRA	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	21	18	39	6,93
Técnico Superior	32	74	106	18,83
Assistente Técnico	43	90	133	23,62
Assistente Operacional	205	39	244	43,34
Informática	13	5	18	3,20
Polícia Municipal	6	9	15	2,66
Outros Grupos	8	0	8	1,42
TOTAL	328	235	563	100,00

2.3 EFECTIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIOO

Da distribuição dos trabalhadores por género, verifica-se a existência de equilíbrio entre o número de Homens e Mulheres em funções na CMA - 58% dos trabalhadores pertencem ao masculino e 42% ao feminino.

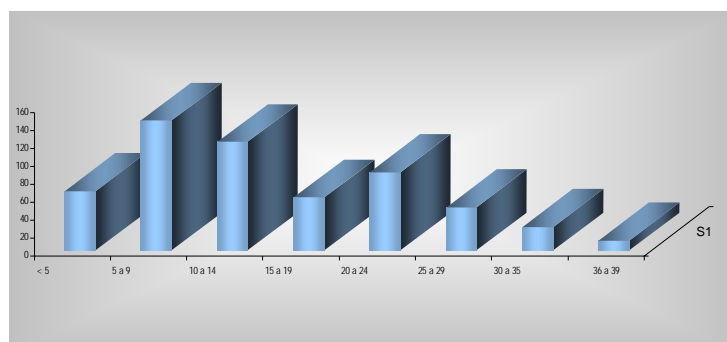
Da análise global do efectivo, verifica-se que a maioria dos colaboradores (54%) têm idade inferior a 45 anos.

É na faixa dos 50-54 que se regista o maior número de Homens e na faixa dos 35-39 o maior número de Mulheres.



2.4 EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

No que diz respeito à antiguidade na função pública, 332 trabalhadores, que representam 59% do efectivo, têm menos de 15 anos. Cerca de 6% do efectivo total detém mais de 30 anos de antiguidade.



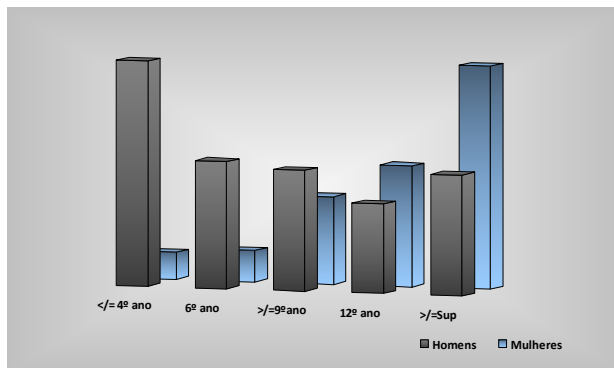
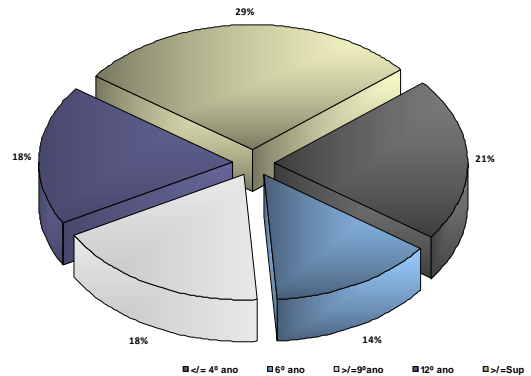
2.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 14, sendo 9 Homens e 5 Mulheres e representam 2% do universo de efectivos.

2.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Em consequência da maioria do efectivo da CMA ser constituído por pessoal operacional, as habilitações predominantes são de nível básico – 53%.

Por outro lado, o pessoal com habilitação superior (bacharelato, licenciatura ou mestrado) já representa 29% do total, o que significa um esforço de melhoria do grau de tecnicidade dos trabalhadores da CMA.



Verifica-se ainda que a maioria das Mulheres tem habilitações acima do ensino básico (52%), constatando-se o contrário nos Homens, pois a sua maioria (66%) detêm habilitações ao nível do ensino básico.

2.7 ADMISSÕES

Durante o ano de 2009, foram admitidos 2 novos trabalhadores em regime de mobilidade interna entre órgãos ou serviços e passou a exercer funções na CMA 1 trabalhador que se encontravam em regime de cedência de interesse público na AveiroExpo.

2.8 SAÍDAS

Durante o ano 2009, para além dos 73 colaboradores cujos contratos de prestação de serviços terminaram, deixaram de exercer funções na CMA 22 trabalhadores, pelos motivos que a seguir se explicitam:

Motivo	N.º
Mobilidade interna noutra entidade	5
Comissão de serviço noutra entidade	2
Caducidade de contrato	2
Denúncia	1
Cedência de interesse público	2
Demissão	1
Aposentação	9
TOTAL	22

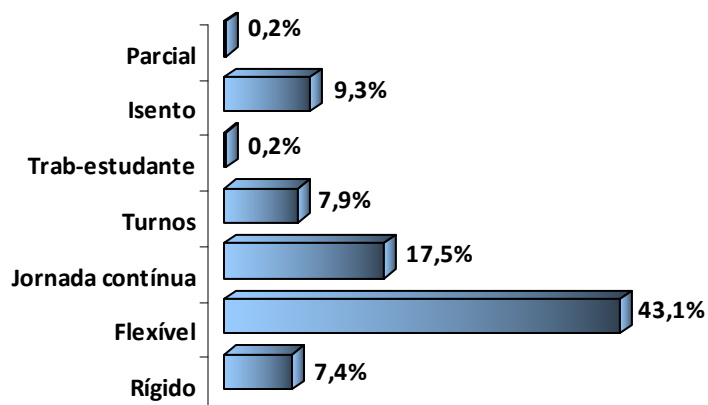
2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

A reestruturação de carreiras operada pela Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, não contemplou todas as carreiras/categorias existentes na Administração Local. As carreiras de Informática e de Polícia Municipal mantiveram-se inalteradas face à nova legislação. Neste pressuposto, foi ainda possível a promoção de trabalhadores integrados nestas carreiras.

Assim, durante o ano de 2009, foram promovidos 4 trabalhadores integrados na carreira de Técnico de Informática em resultado da realização dos adequados concursos internos de acesso.

2.10 MODALIDADE DE HORÁRIO

O horário mais praticado pelos trabalhadores da CMA no ano de 2009, foi o horário flexível, com plataformas fixas das 10,00h às 12,00h e das 14,30h às 16,30h, seguido horário de jornada contínua que, por razões de gestão de recursos, tanto humanos como materiais, foi praticado pelos trabalhadores pertencentes a equipas que prestam serviço no exterior, assim como nos casos de assistência na parentalidade e, ainda, por usufruidores do estatuto de trabalhador-estudante.



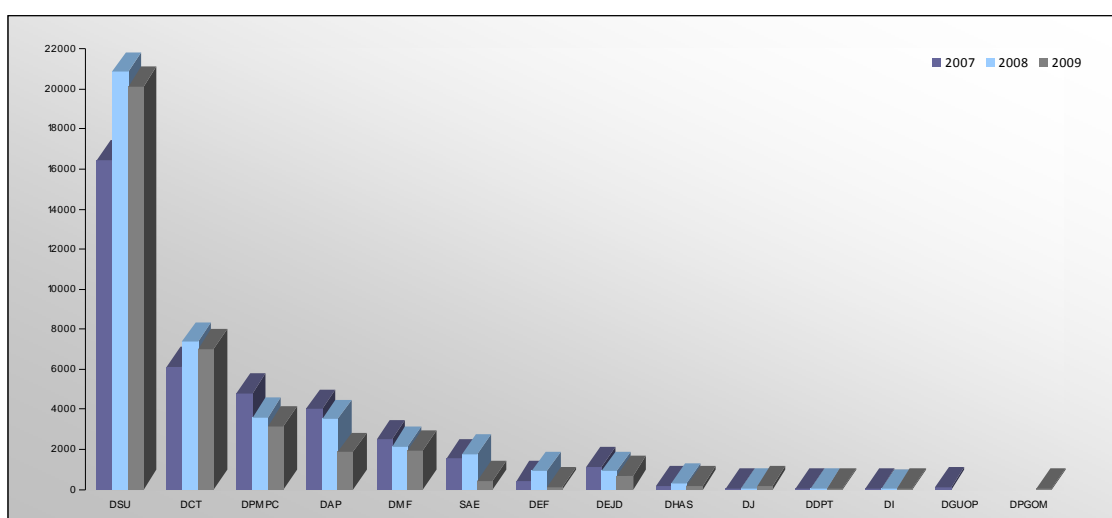
2.11 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Durante o ano de 2009, foram processadas horas de trabalho extraordinário, em dias de descanso e em feriados num total de 35.403,81 horas.

O encargo com este tipo de trabalho no ano de 2009 foi de € 342.112,19 €, verificando-se uma diminuição relativamente ao ano anterior (€ 350.223,59).

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M	0,00	117,50	113,00	9.177,68	148,50	166,50		9.723,18
	F	0,00	524,00	412,00	1.083,59	27,00	114,00		2.160,59
	T		641,50	525,00	10.261,27	175,50	280,50	0,00	11.883,77
Em dias de descanso e feriados	M	112,00	527,50	685,00	16.126,53	66,00	417,00		17.934,03
	F	35,00	1.483,19	1.022,16	2.513,66	115,50	416,50		5.586,01
	T	147,00	2.010,69	1.707,16	18.640,19	181,50	833,50	0,00	23.520,04
Total	M	112,00	645,00	798,00	25.304,21	214,50	583,50	0,00	27.657,21
	F	35,00	2.007,19	1.434,16	3.597,25	142,50	530,50	0,00	7.746,60
	T	147,00	2.652,19	2.232,16	28.901,46	357,00	1.114,00	0,00	35.403,81

No gráfico a seguir apresentado, demonstra-se a evolução do número de horas efectuadas por unidade orgânica nos anos de 2007 a 2009.



2.12 AUSÊNCIAS

No ano de 2009 foram contabilizados 12.470,5 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 Nº Trabalhadores

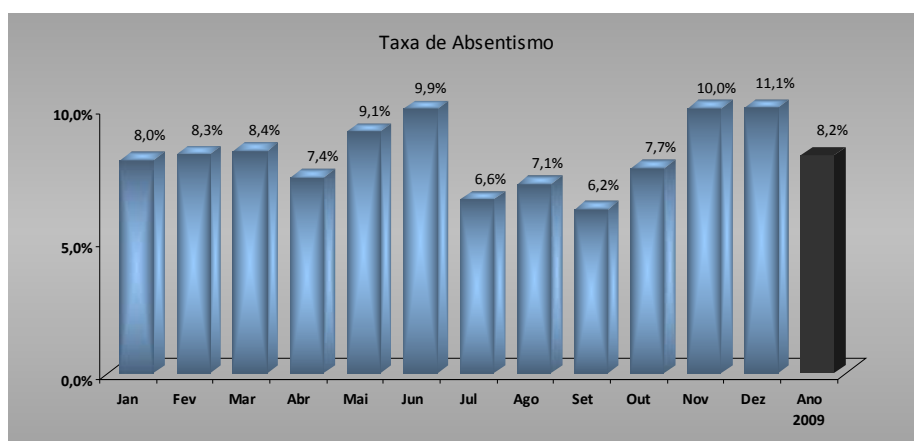
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
Nº Trabalh	582,00	581,00	581,00	579,00	570,00	568,00	571,00	569,00	569,00	566,00	568,00	563,00	572,25
Méd H/Sem	33,13	33,19	33,19	33,30	33,83	33,94	33,77	33,88	33,88	34,06	33,94	34,25	33,70
Méd H/D	6,63	6,64	6,64	6,66	6,77	6,79	6,76	6,78	6,78	6,82	6,79	6,85	6,74
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 =	84.865,00	77.150,00	71.363,75	81.007,50	73.292,50	73.292,50	88.722,50	77.150,00	84.865,00	88.722,50	77.150,00	69.435,00	947.131,94

TOTAL DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABALHADAS

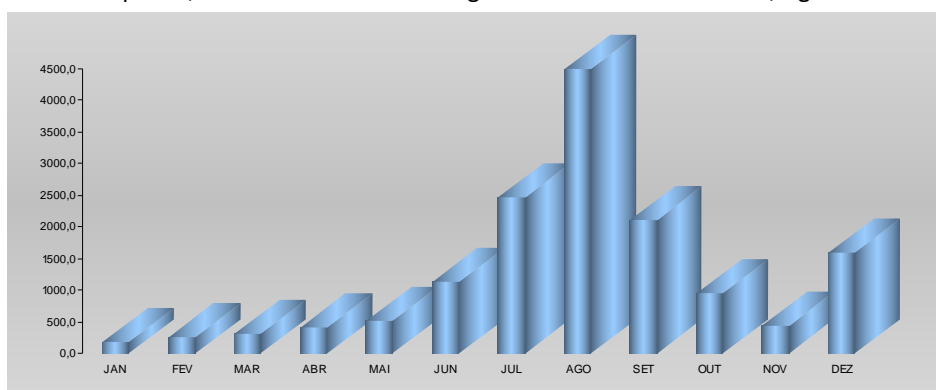
THET = (PMA + Total H Suplem) - (Total H Aus. + Total H Incap Temp)

	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
PMA	84.865,00	77.150,00	71.363,75	81.007,50	73.292,50	73.292,50	88.722,50	77.150,00	84.865,00	88.722,50	77.150,00	69.435,00	947.131,94
THTS	1.799,00	1.694,00	2.562,00	3.590,00	3.825,00	3.048,00	4.336,00	2.419,00	3.846,00	4.046,00	1.528,00	3.047,00	35.740,00
THA	6.362,89	5.962,19	5.663,42	5.752,94	6.354,72	6.838,91	5.678,16	5.267,62	5.104,92	6.583,65	7.046,05	7.163,44	73.778,91
THIT	1.004,14	703,78	733,66	839,46	889,93	767,43	847,84	501,68	1.088,10	974,60	1.059,45	911,27	6.877,89
THET =	79.296,97	72.178,03	67.528,67	78.005,11	69.872,84	68.734,16	86.532,50	73.799,70	82.517,98	85.210,25	70.572,50	64.407,29	902.215,14

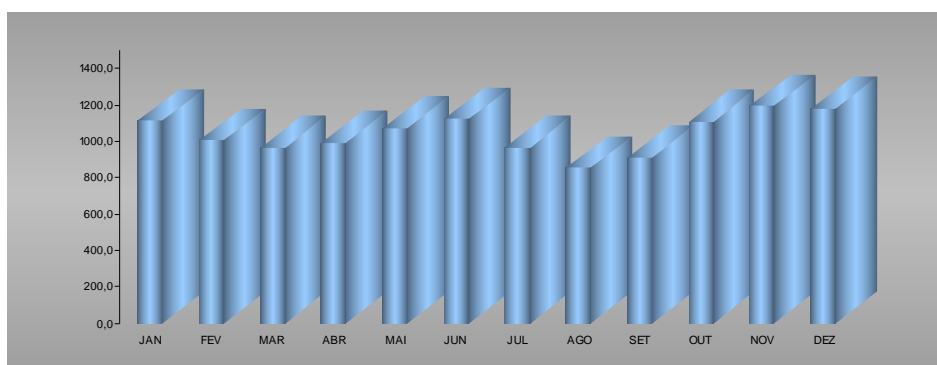
No gráfico seguinte, verifica-se que a taxa de absentismo em 2009 é de 8,2%, superior em 0,3% relativamente à taxa do ano anterior (7,9%).



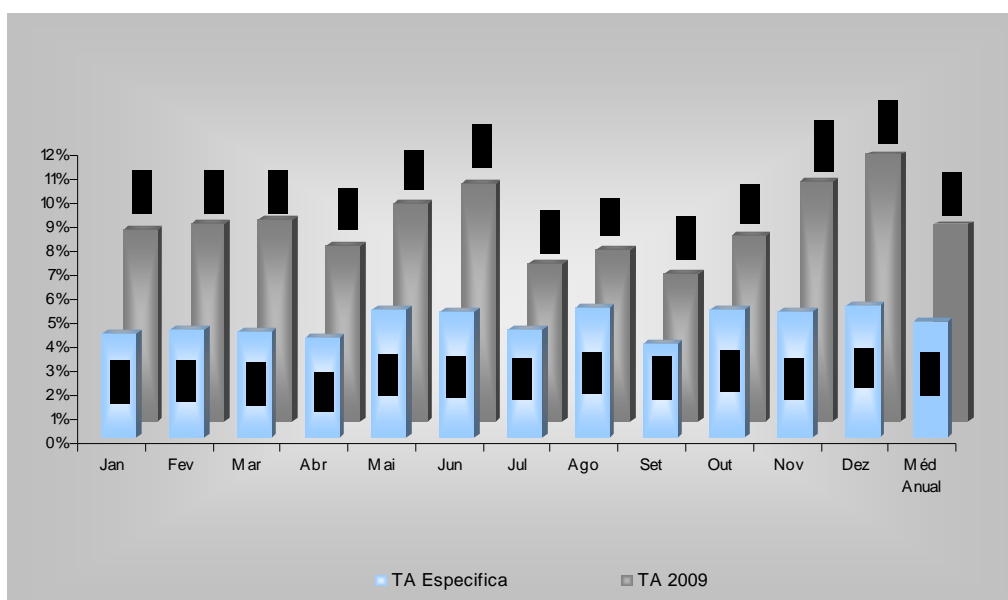
No gráfico a seguir apresentado, verifica-se que Agosto é o mês do ano em que se regista o maior gozo de dias de férias e que 61,4% do total de férias são gozadas nos meses de Julho, Agosto e Setembro.



O gráfico seguinte apresenta a distribuição dos dias de ausência por meses. O mês de Novembro foi o que apresentou a maior percentagem de faltas – 9,6%.



As faltas com maior significado no total de ausências são as por doença e acidentes em serviço. Com o gráfico seguinte pretende-se comparar a taxa de absentismo específica deste tipo de faltas com a taxa de absentismo da totalidade de ausências.



2.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ACTIVIDADE SINDICAL E GREVE

Durante o ano de 2009, registam-se 154 horas não trabalhadas por actividade sindical e 371 horas por motivo de greve.

3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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, fundada na responsabilização

de dirigentes e outros trabalhadores relativamente à prossecução dos objectivos fixados, mediante a avaliação dos resultados.

Da aplicação do SIADAP na CMA relativamente ao ano de 2008, cujo processo de avaliação foi desencadeado em 2009, obtiveram-se os seguintes resultados:

Grupo	Total de trabalhadores	Avaliados	Excelente	Muito Bom	Bom	Necessita Desenv.	Insuficiente	Não Avaliados com justificação	Não avaliados sem justificação
Dirigente	41	33	7	26		0	0	1	7
Técnico e Técnico Superior	95	84	4	18	61	1	0	9	2
Técnico Profissional e Administrativo	183	159	5	30	122	2	0	22	2
Pessoal Operário	119	111	5	22	84		0	8	
Pessoal Auxiliar	144	129	4	24	101		0	15	

4. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

4.1 ENCARGOS COM PESSOAL

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2009 ascendeu a € 12.186.528,50, menos 12,5% do que no ano de 2008 (€ 13.919.655,41).

Encargos	Valor
Remunerações certas e permanentes	
Membros de Órgãos Autárquicos	280.675,81 €
Pessoal do Quadro	6.927.865,08 €
Pessoal Contratado a Termo	436.382,86 €
Pessoal em regime de tarefa e avença	286.077,55 €
Pessoal aguarda aposentação	18.838,76 €
Pessoal em qualquer outra situação	9.920,36 €
Representação	142.599,85 €
Subsidio de férias e Natal	1.283.322,99 €
Subsidio de refeição	534.172,66 €
Trabalho extraordinário	342.112,19 €
Trabalho normal nocturno	47,65 €
Trabalho por turnos	97.324,95 €
Abono por falhas	5.025,38 €
Ajudas de custo	34.287,50 €
Outros suplementos e prémios	93.777,95 €
Encargos com Saúde	85.492,96 €
Subsidio familiar a Crianças e Jovens	84.912,12 €
Outras prestações familiares	19.865,16 €
Contribuições para a Segurança Social	1.424.373,87 €
Seguros	79.452,85 €
Total Geral	12.186.528,50 €
Maior remuneração base ilíquida	3.816,00 €
Menor remuneração base ilíquida	450,00 €

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 CMA à ACASA relativo aos trabalhadores associados daquela entidade.

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

Meses	Valor
JAN	32.141,87 €
FEV	32.014,96 €
MAR	32.145,53 €
ABR	31.946,41 €
MAI	31.717,09 €
JUN	31.701,39 €
JUL	31.649,74 €
AGO	31.715,23 €
SET	31.462,23 €
OUT	31.427,09 €
NOV	31.310,97 €
DEZ	31.214,04 €
TOTAL	380.446,55 €

Designação	Valor
ADSE - Consultas	9.353,61 €
ADSE - Estomatologia	4.396,63 €
ADSE - Tratamentos Termiais	383,08 €
ADSE - Encargos com Saúde	1.390,33 €
ADSE - Meios de Diagnóstico	169,66 €
ADSE - Óculos	14.363,71 €
ADSE - Transportes	47,60 €
ADSE - Intervenção Cirúrgica	12.078,96 €
ADSE - Prótese Dentária	1.015,24 €
ADSE - Meios de Correção	274,94 €
ADSE - Medicina	7.294,56 €
ADSE - Enfermagem	180,23 €
ADSE-Aparelhos Ortopedicos	12,00 €
RO's	281.117,59 €
TOTAL	332.078,14 €

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 quais os encargos que a Autarquia suportou no âmbito da ADSE no ano 2009.

5. DISCIPLINA

No que respeita à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, registaram-se os seguintes processos em 2009:

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	2
Processos instaurados durante o ano	4
Processos transitados para o ano seguinte	2
Processos decididos	
- Arquivados	1
- Multa	2
Despedimento por facto imputável ao funcionário	1
Total	12

6. HIGIENE E SEGURANÇA

No âmbito da Higiene, Segurança e Medicina no trabalho, deu-se continuidade ao Projecto HACCP na Cantina Municipal, adequando o funcionamento daquela estrutura às actuais exigências no âmbito da segurança alimentar.

Durante o ano de 2009 registaram-se 27 acidentes em serviço com trabalhadores da CMA, menos 10 acidentes que no ano anterior. O número total de dias perdidos com baixa por acidente em serviço foi de 498, menos 455 dias do que em 2008.

7. ESTÁGIOS, PROGRAMAS DE CONTRATO EMPREGO E CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

7.1 ESTÁGIOS CURRICULARES

Durante o ano de 2009, registou-se a entrada de 54 pedidos de estágio curricular ou profissional.

Com o objectivo de inserir jovens na vida activa, no âmbito dos respectivos planos de estudo, a CMA promoveu o acolhimento de 17 estágios curriculares nas áreas de Animação Cultural; Desporto; Ciências da Comunicação – Ramos Relações Públicas; Serviço Social; Turismo, Lazer e Património; Administração Pública; Engenharia Civil; Engenharia do Ambiente; Engenharia Geográfica; Administração e Gestão Pública; Ciências da Comunicação, nas áreas Mestrado, Licenciaturas, Bacharelatos e cursos de nível III. Estes estágios não representaram quaisquer custos directos para a Autarquia.

7.2 PROGRAMAS DE CONTRATO EMPREGO

Durante o ano de 2009, a CMA efectuou duas candidaturas aos Programas de Contrato Emprego – Inserção e Contrato Emprego – Inserção + do Instituto de Emprego e Formação Profissional. As candidaturas destinaram-se a beneficiários do subsídio de desemprego e do subsídio de reinserção social e visaram a satisfação de necessidades locais durante um período de 12 meses.

Assim, no âmbito dos Programas de Inserção e Inserção +, a CMA acolheu 10 trabalhadores que exerceram a sua actividade no Departamentos de Serviços Urbanos e no Departamento Administrativo e Pessoal.

7.3 CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

Durante o ano de 2009, a CMA recebeu 361 candidaturas espontâneas, tendo sido dada resposta a 338 até ao final do ano.

8. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Com a divulgação da Ordem de Serviço n.º 07/2009, de 04 de Fevereiro, foi determinado que os pedidos de acumulação de funções públicas ou privadas, passassem a ser instruídos mediante apresentação de requerimento elaborado nos termos do artigo 29º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, indicando o local de exercício de actividade a acumular, o horário de trabalho a praticar, a remuneração a auferir, caso existisse, a indicação do carácter autónomo ou subordinado do trabalho prestado e a descrição sucinta do seu conteúdo e ainda a fundamentação da inexistência de conflito entre as funções a desempenhar e o compromisso de cessação imediata da actividade em acumulação no caso de ocorrência superveniente de conflito.

Durante o ano de 2009 foram apresentados quarenta e seis 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 Direcção Intermédia de 1º e de 2º Grau, 13 por Técnicos Superiores, 11 por Assistentes Técnicos, 10 Assistentes Operacionais, 3 Técnicos de Informática, 1 Encarregado, 1 Fiscal de Obras e 1 Coordenador Técnico.

9. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM REGIME DE TAREFA E AVENÇA

Durante o ano 2009, os encargos com os colaboradores em regime de prestação de serviços foram os seguintes:

Sector de Actividade	Valor
Serviços de Apoio ao Executivo	60.043,10 €
Dep. Administrativo e de Pessoal	5.200,00 €
Dep. Desenvolvimento e Planeamento Territorial	2.056,50 €
Dep. Projectos e Gestão Obras Municipais	3.450,00 €
Dep. Educação, Juventude e Desporto	176.428,11 €
Dep. Serviços Urbanos	9.000,00 €
Dep. Cultura e Turismo	8.736,00 €
Dep. Polícia Municipal e Protecção Civil	8.340,00 €
IVA	12.823,84 €
Total	286.077,55 €

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 consequente 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.

Por determinação Superior não foi elaborado Plano de Formação com Inquérito directo aos Serviços, porquanto estava em implementação o Projecto “ Operação + Maria – Modernização Administrativa dos Municípios da Ria” em que a Autarquia assumiu o compromisso enquanto participante no consórcio com a CIRA. Este Projecto engloba, para além da Comissão de Gestão e da componente de Gestão Financeira, quatro Eixos fundamentais, a citar:

- Eixo A – Serviços de Atendimento Integrado;
- Eixo B – Contratação Pública e Electrónica;
- Eixo C – Gestão e Tramitação Documental;
- Eixo D – Sistema de Informação Geográfica.

Assim, no âmbito deste Projecto “ Operação + Maria” estava também incluída, ao abrigo do POPH, Formação – Acção nos Municípios aderentes, cujo início do respectivo Plano de Formação estava previsto para Abril de 2009 mas, por força da tardia Aprovação no âmbito do POPH, só arrancou em Setembro de 2009, prolongando-se previsivelmente até Abril de 2010.

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

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.

Também, no seguimento da dinamização do Curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores em anos anteriores, foi iniciado um processo de Formação Interna que, à partida terá continuidade este ano e se prolongará nos anos seguintes.

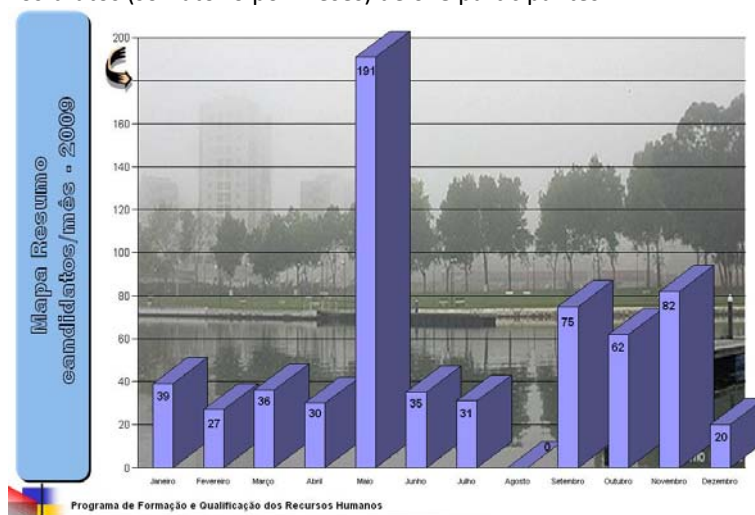
Para a concretização do 1º Objectivo Interno “ Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários” e no seguimento dos anos anteriores, continuámos a trabalhar a dois níveis:

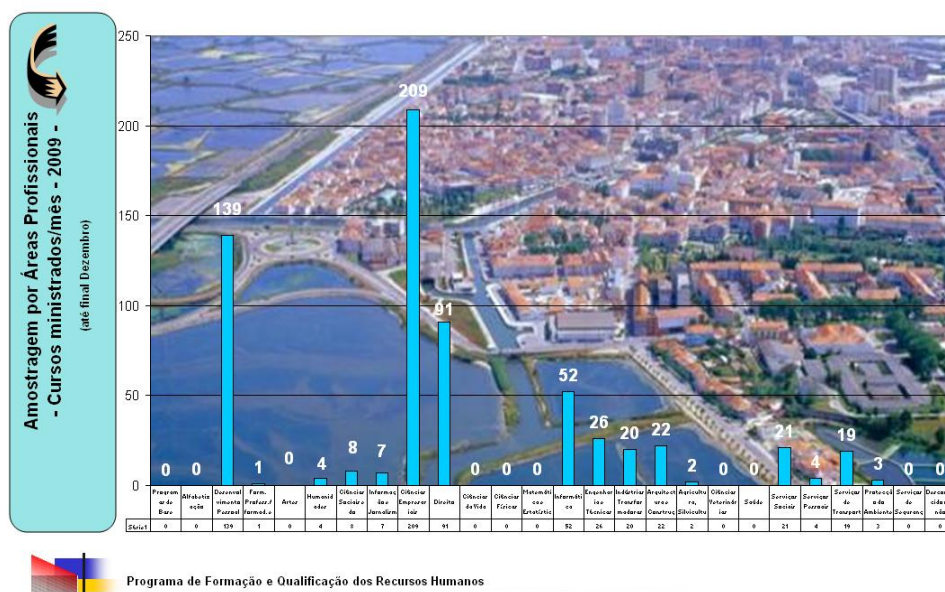
A -Dinamização do Processo RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) em colaboração com o Centro de Oportunidades/RVCC do IEFP, que dificilmente nos fornece os Resultados finais deste Processo. Os CRVCC são um processo diferente de validação de percursos de vida e certificação em 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 ao 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)

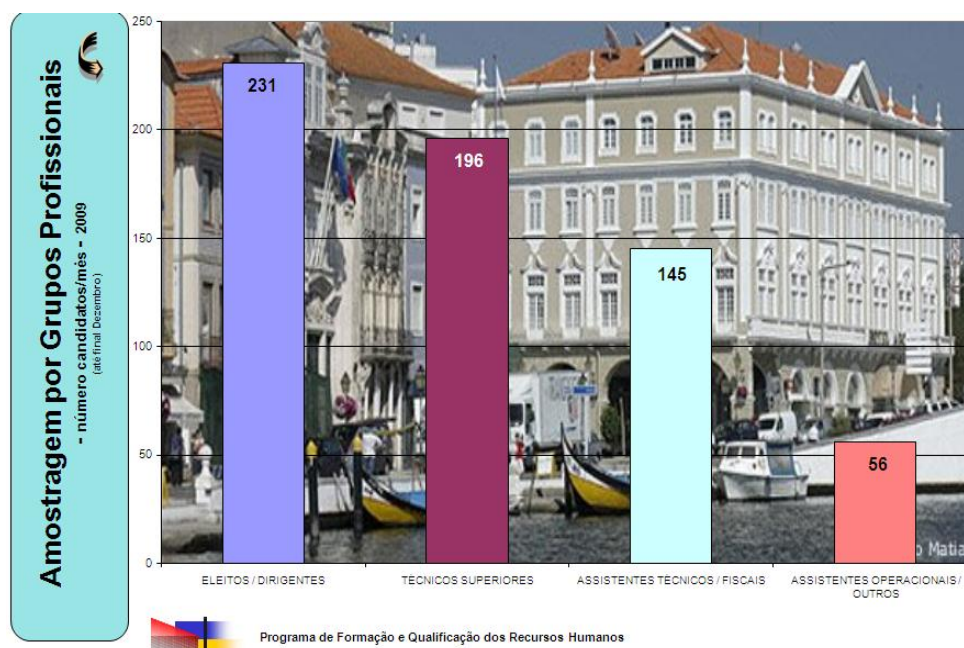
10.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A gestão rigorosa do Plano de Formação – Acção do Projecto “Operação + MARIA”, bem como da oferta em gestão corrente e pedidos individuais validados, acarretou em 2009 um custo de 25.046,96 € para um total em termos brutos (somatório por meses) de 628 participantes.



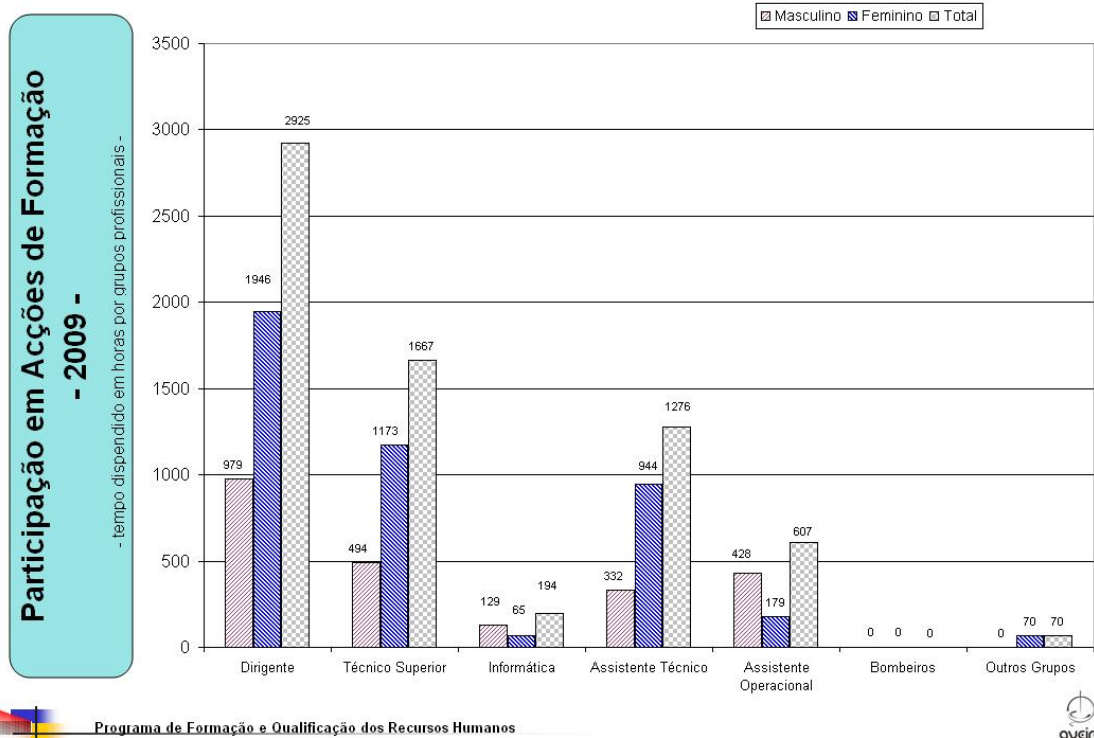
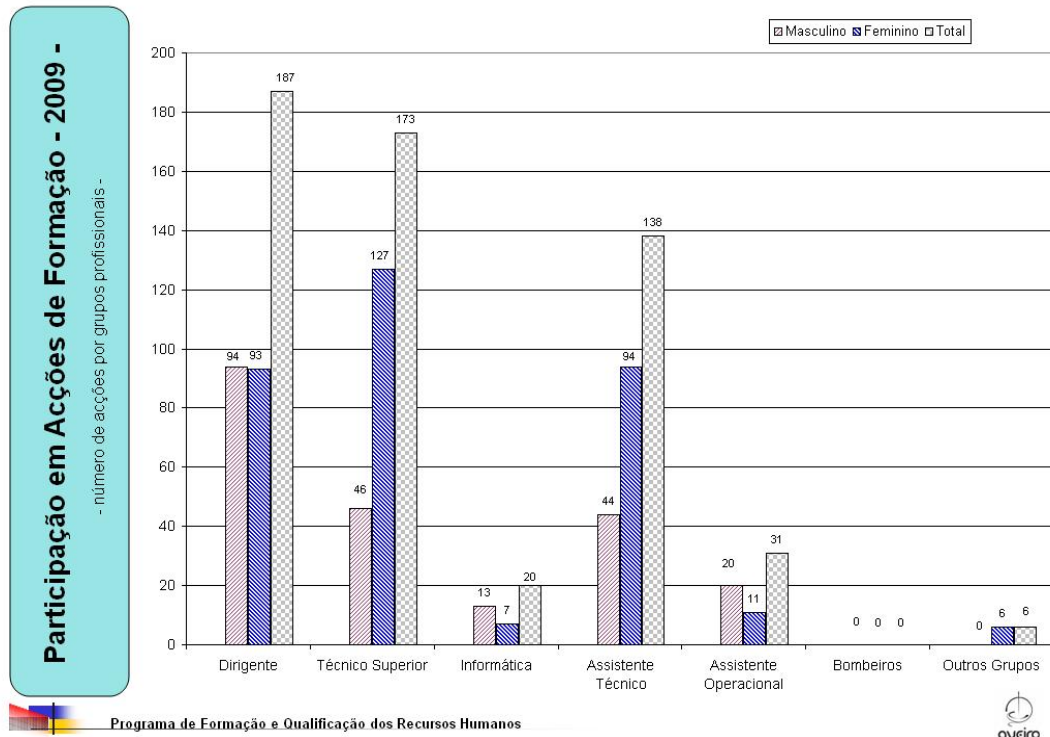


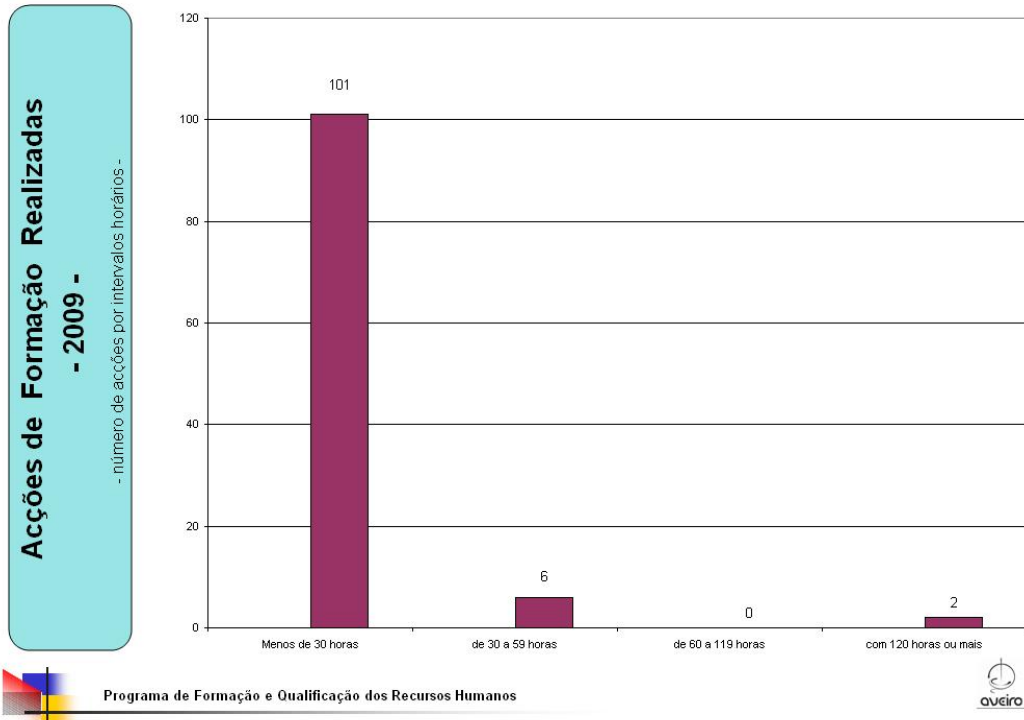
Constata-se assim que são as Formações na Área de Ciências Empresariais, as que têm maior nº de inscrições -209 – seguidas das Desenvolvimento Pessoal – 139 - e de Direito – 91.



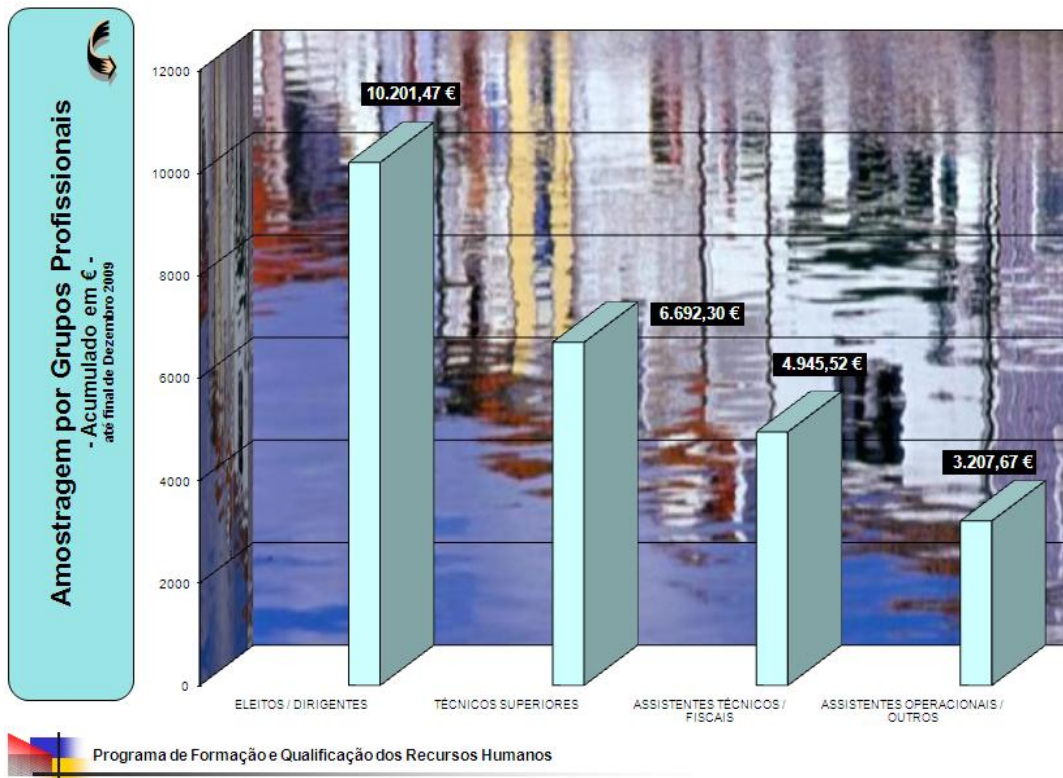
Quanto ao Grupo Profissional com mais participações em Formação é o Grupo de Dirigentes/Eleitos com um total de 231, seguido do Técnicos Superiores, com 196 e dos Assistentes Técnicos/ Fiscais com 145. Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, de facto foram concretizadas 555 participações num total de 6739 h para um universo de 109 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, também são Grupos Profissionais dos Dirigentes /Eleitos e dos Técnicos Superiores os que frequentam Formações que, pela sua especificidade são mais onerosas.



10.2 PROCESSO RVCC

Conforme atrás foi referido este Processo com o IEPF 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 2009 recebemos apenas três fichas de inscrição para o 9º Ano.

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

Terminaram o 9º Ano – 15 elementos

Terminaram o Secundário – 10 elementos

Estão em Processo de Finalização do Secundário – 7 elementos.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O regime jurídico do emprego público foi radicalmente alterado no ano de 2009, constituindo um marco iniludível para todos os trabalhadores da Administração Pública.

De facto, a entrada em vigor 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, da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro que regulamenta a tramitação dos Procedimentos Concurrais, trouxeram modificações substantivas ao regime laboral 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 relação jurídica de emprego público nas suas diversas modalidades, o contrato por tempo indeterminado, a comissão de serviço e o contrato a termo resolutivo certo ou incerto, e ainda as regras orientadoras para a contratação de pessoal.

O Balanço Social do ano de 2009 já reflecte as profundas modificações do novo regime jurídico de emprego público, em particular no que diz respeito às designações das carreiras e ao regime remuneratório. Importa realçar neste contexto a forma serena como foram introduzidas estas modificações fruto de uma segura preparação prévia de todos os mecanismos necessários à correcta implementação da nova arquitectura jurídica.

Durante o ano de 2009 foi dada continuidade ao novo sistema de avaliação do desempenho (SIADAP) sendo de realçar o contributo muito positivo que todos os colaboradores prestaram para o sucesso deste processo sem prejuízo de algumas situações muito específicas em que não foi possível alcançar o consenso. É importante destacar que este novo modelo de avaliação global trouxe uma nova cultura de gestão pública, consubstanciada na gestão por objectivos e baseada na responsabilização de todos e em especial dos dirigentes. Com o objectivo de facilitar e automatizar o processo de avaliação, continuou a ser disponibilizada uma aplicação informática (SAD – Sistema de Avaliação do Desempenho), a qual permitiu a sincronização da 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 2009 ficará marcado como um ano atípico, durante o qual se concretizou a transição do efectivo da CMA para o novo quadro legal no âmbito da gestão de recursos humanos da Administração Pública

12. 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	21	0	0	0	0	0	0	21
	F	18	0	0	0	0	0	0	18
	T	39	0	0	0	0	0	0	39
Contrato por tempo indeterminado	M	0	25	39	201	13	6	8	292
	F	0	59	87	37	5	9	0	197
	T	0	84	126	238	18	15	8	489
Contrato por tempo resolutivo certo	M	0	7	4	3	0	0	0	14
	F	0	13	3	2	0	0	0	18
	T	0	20	7	5	0	0	0	32
Contrato por tempo resolutivo incerto	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Outras	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	1	0	0	0	2
Total	M	21	32	43	205	13	6	8	328
	F	18	74	90	39	5	9	0	235
	T	39	106	133	244	18	15	8	563

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	2	9	5	18	1	0	0	35
	F	2	18	5	6	0	0	0	31
	T	4	27	10	24	1	0	0	66
5 a 9	M	7	10	15	34	0	2	0	68
	F	5	33	23	7	0	9	0	77
	T	12	43	38	41	0	11	0	145
10 a 14	M	1	4	8	44	3	2	1	63
	F	2	9	31	16	0	0	0	58
	T	3	13	39	60	3	2	1	121
15 a 19	M	3	3	5	30	1	1	1	44
	F	2	3	5	5	0	0	0	15
	T	5	6	10	35	1	1	1	59
20 a 24	M	3	5	4	35	8	0	1	56
	F	5	6	15	3	2	0	0	31
	T	8	11	19	38	10	0	1	87
25 a 29	M	1	0	3	27	0	1	3	35
	F	1	2	6	1	3	0	0	13
	T	2	2	9	28	3	1	3	48
30 a 35	M	3	1	0	14	0	0	2	20
	F	1	2	3	0	0	0	0	6
	T	4	3	3	14	0	0	2	26
36 a 39	M	1	0	3	3	0	0	0	7
	F	0	1	2	1	0	0	0	4
	T	1	1	5	4	0	0	0	11
40 ou mais	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
Total	M	21	32	43	205	13	6	8	328
	F	18	74	90	39	5	9	0	235
	T	39	106	133	244	18	15	8	563

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	1	0	0	0	1
	F	0	0	1	1	0	0	0	2
	T	0	0	1	2	0	0	0	3
25-29	M	0	1	2	3	0	1	0	7
	F	0	8	3	0	0	4	0	15
	T	0	9	5	3	0	5	0	22
30-34	M	2	7	9	14	1	0	0	33
	F	2	18	20	4	0	4	0	48
	T	4	25	29	18	1	4	0	81
35-39	M	7	8	10	16	2	3	0	46
	F	4	26	16	7	0	1	0	54
	T	11	34	26	23	2	4	0	100
40-44	M	1	6	9	38	2	1	0	57
	F	6	8	20	6	1	0	0	41
	T	7	14	29	44	3	1	0	98
45-49	M	1	4	6	50	4	0	2	67
	F	3	10	16	3	2	0	0	34
	T	4	14	22	53	6	0	2	101
50-54	M	6	3	3	50	3	1	2	68
	F	2	3	12	8	1	0	0	26
	T	8	6	15	58	4	1	2	94
55-59	M	3	2	4	26	0	0	4	39
	F	1	1	2	6	1	0	0	11
	T	4	3	6	32	1	0	4	50
60-64	M	1	1	0	5	1	0	0	8
	F	0	0	0	4	0	0	0	4
	T	1	1	0	9	1	0	0	12
65-69	M	0	0	0	2	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	2	0	0	0	2
Total	M	21	32	43	205	13	6	8	328
	F	18	74	90	39	5	9	0	237
	T	39	106	133	244	18	15	8	563

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	0	0	0	3	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	3	0	0	0	3
4 anos de escolaridade	M	0	0	0	103	0	0	2	105
	F	0	0	1	12	0	0	0	13
	T	0	0	1	115	0	0	2	118
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	61	0	0	0	61
	F	0	0	4	11	0	0	0	15
	T	0	0	4	72	0	0	0	76
9 anos de escolaridade	M	0	0	5	29	0	2	5	41
	F	1	0	13	14	0	0	0	28
	T	1	0	18	43	0	2	5	69
11 anos de escolaridade	M	0	0	10	2	3	1	1	17
	F	0	0	12	0	2	0	0	14
	T	0	0	22	2	5	1	1	31
12 anos de escolaridade	M	0	0	24	7	9	3	0	43
	F	0	0	48	2	2	6	0	58
	T	0	0	72	9	11	9	0	101
Bacharelato	M	0	3	1	0	0	0	0	4
	F	0	7	2	0	1	0	0	10
	T	0	10	3	0	1	0	0	14
Licenciatura	M	20	27	3	0	1	0	0	51
	F	15	66	10	0	0	3	0	94
	T	35	93	13	0	1	3	0	145
Mestrado	M	1	2	0	0	0	0	0	3
	F	2	1	0	0	0	0	0	3
	T	3	3	0	0	0	0	0	6
Total	M	21	32	43	205	13	6	8	328
	F	18	74	90	39	5	9	0	237
	T	39	106	133	244	18	15	8	563

Anexo 5

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

Modo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M	0	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
Cedência de interesse público	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
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	1	0	0	0	2
Regresso de licença	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
Comissão de serviço	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
Outras situações	M	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
Total	M	0	0	1	1	0	0	0	2
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	1	1	0	0	0	3

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	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	1	1	0	0	0	2
Revogação (mútuo acordo)	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
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	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
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
Sanção disciplinar	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
Outros	M	0	1	0	9	0	2	0	12
	F	0	3	2	1	0	0	0	6
	T	0	4	2	10	0	2	0	18
Total	M	0	1	0	11	0	2	0	14
	F	0	3	3	1	1	0	0	8
	T	0	4	3	12	1	2	0	22

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
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
25-29	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
30-34	M	0	0	0	2	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	2	0	0	0	2
35-39	M	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	1	2	0	0	0	0	0	3
	T	1	3	0	0	0	0	0	4
40-44	M	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
45-49	M	0	1	0	1	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	1	0	0	0	2
50-54	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	1	1	0	0	0	0	2
	T	0	1	1	0	0	0	0	2
55-59	M	0	1	1	1	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	1	1	0	0	0	3
60-64	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
65-69	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
Total	M	0	4	1	4	0	0	0	9
	F	1	3	1	0	0	0	0	5
	T	1	7	2	4	0	0	0	14

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	0	0	0	3	0	0	3
	F	0	0	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	0	0	4	0	0	4
Procedimento concursal	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
Consolidação da mobilidade na categoria	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
Alteração obrigatório do posicionamento remuneratório	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
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (regra)	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
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (excepção)	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
Total	M	0	0	0	0	3	0	0	3
	F	0	0	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	0	0	4	0	0	4

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			8	23			2	33
	F		1	7	8				16
	T	0	1	15	31	0	0	2	49
Flexível	M		31	29	52	12		5	129
	F		70	64	16	5			155
	T	0	101	93	68	17	0	5	284
Jornada contínua	M				98			1	99
	F		2	3	10		1		16
	T	0	2	3	108	0	1	1	115
Turnos	M			1	32		6		39
	F				5		8		13
	T	0	0	1	37	0	14	0	52
Trabalhador estudante	M								0
	F		1						1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Isenção	M	21	1	5					27
	F	18		16					34
	T	39	1	21	0	0	0	0	61
Tempo parcial	M					1			1
	F								0
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
Total	M	21	32	43	205	13	6	8	328
	F	18	74	90	39	5	9	0	235
	T	39	106	133	244	18	15	8	563

Anexo 10

Contagem do número de horas de trabalho extraordinário processado 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	0,00	117,50	113,00	9.177,68	148,50	166,50		9.723,18
	F	0,00	524,00	412,00	1.083,59	27,00	114,00		2.160,59
	T		641,50	525,00	10.261,27	175,50	280,50	0,00	11.883,77
Em dias de descanso e feriados	M	112,00	527,50	685,00	16.126,53	66,00	417,00		17.934,03
	F	35,00	1.483,19	1.022,16	2.513,66	115,50	416,50		5.586,01
	T	147,00	2.010,69	1.707,16	18.640,19	181,50	833,50	0,00	23.520,04
Total	M	112,00	645,00	798,00	25.304,21	214,50	583,50	0,00	27.657,21
	F	35,00	2.007,19	1.434,16	3.597,25	142,50	530,50	0,00	7.746,60
	T	147,00	2.652,19	2.232,16	28.901,46	357,00	1.114,00	0,00	35.403,81

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	11,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0
	F	0,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,0
	T	11,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	26,0
Parentalidade	M	47,5	30,0	22,0	37,0	12,0	10,0	0,0	158,5
	F	507,0	715,5	461,0	44,5	0,0	431,5	0,0	2.159,5
	T	554,5	745,5	483,0	81,5	12,0	441,5	0,0	2.318,0
Falecimento de familiar	M	0,0	4,0	8,0	63,0	13,0	2,0	2,0	92,0
	F	0,0	9,0	10,0	6,0	0,0	7,0	0,0	32,0
	T	0,0	13,0	18,0	69,0	13,0	9,0	2,0	124,0
Doença	M	26,0	216,0	178,0	2.419,0	170,0	14,0	309,0	3.332,0
	F	87,0	990,0	774,0	1.022,0	6,0	13,0	0,0	2.892,0
	T	113,0	1.206,0	952,0	3.441,0	176,0	27,0	309,0	6.224,0
Assistência a familiares	M	0,0	0,0	16,5	25,0	14,0	0,0	1,0	56,5
	F	14,0	6,5	24,0	5,0	0,0	1,0	0,0	50,5
	T	14,0	6,5	40,5	30,0	14,0	1,0	1,0	107,0
Trabalhador-estudante	M	0,0	13,0	163,5	0,0	48,0	0,0	0,0	224,5
	F	0,0	11,0	145,0	0,5	0,0	0,0	0,0	156,5
	T	0,0	24,0	308,5	0,5	48,0	0,0	0,0	381,0
Por conta do período de férias	M	31,5	52,5	126,5	349,5	29,5	6,0	7,0	602,5
	F	34,5	143,0	241,5	62,5	12,5	3,0	0,0	497,0
	T	66,0	195,5	368,0	412,0	42,0	9,0	7,0	1.099,5
Com perda de vencimento	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Greve	M	0,0	2,0	0,0	33,0	0,0	6,0	2,0	43,0
	F	0,0	2,0	1,0	2,0	0,0	5,0	0,0	10,0
	T	0,0	4,0	1,0	35,0	0,0	11,0	2,0	53,0
Injustificadas	M	0,0	0,0	2,0	8,0	0,0	0,0	0,0	10,0
	F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	2,0	8,0	0,0	0,0	0,0	10,0
Outras	M	12,0	37,0	60,0	1.088,5	5,0	16,0	40,0	1.258,5
	F	5,0	113,5	94,5	166,5	3,0	9,0	0,0	391,5
	T	17,0	150,5	154,5	1.255,0	8,0	25,0	40,0	1.650,0
Acidente em serviço	M	0,0	0,0	0,0	348,0	0,0	0,0	0,0	348,0
	F	0,0	15,0	16,0	99,0	0,0	0,0	0,0	130,0
	T	0,0	15,0	16,0	447,0	0,0	0,0	0,0	478,0
Total	M	128,0	354,5	576,5	4.371,0	291,5	54,0	361,0	6.136,5
	F	647,5	2.005,5	1.782,0	1.408,0	21,5	469,5	0,0	6.334,0
	T	775,5	2.360,0	2.358,5	5.779,0	313,0	523,5	361,0	12.470,5

Anexo 12

Total de acidentes em serviço registados durante o ano e número de dias perdidos com baixa, em 2009

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				4				0	4
	F				3				0	3
	T				7	0	0	0	0	7
Total de acidentes com baixa	M	12	1	0	13				0	13
	F	7	0	0	7				0	7
	T	19	1	0	20	0	0	0	0	20
Número de dias perdidos com baixa	M	208	146		354				0	354
	F	124	0		124				0	124
	T	332	146		478	0	0	0	0	478