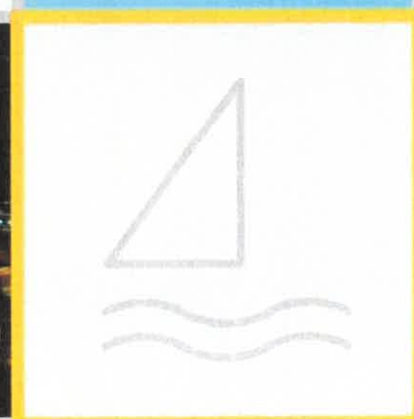
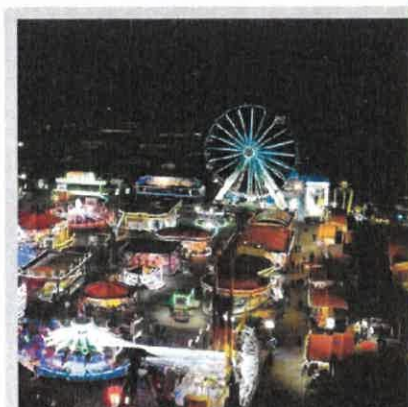
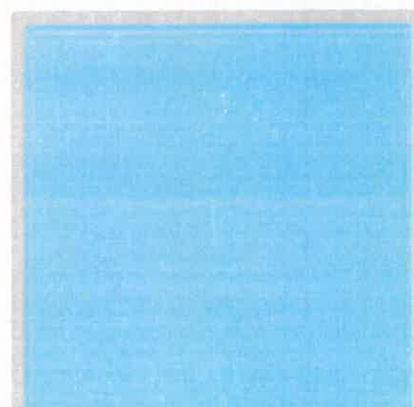
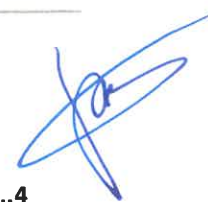


# 2022 Balanço Social





**ÍNDICE:****Índice:**

<b>Introdução</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Recursos Humanos</b> .....	<b>5</b>
1.1 Efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	5
1.2 Efetivos segundo cargo   carreira .....	5
1.3 Efetivos segundo género e escalão etário.....	5
1.4 Efetivos por antiguidade .....	6
1.5 Trabalhadores portadores de deficiência.....	6
1.6 Estrutura habilitacional .....	6
1.7 Admissões .....	6
1.8 Saídas .....	6
1.9 Mudanças de situação.....	7
1.10 Modalidade de horário.....	7
1.11 Trabalho suplementar .....	7
1.12 Ausências.....	7
1.13 Horas não trabalhadas por atividade sindical e greve.....	8
<b>2. Encargos e Outras Despesas com Pessoal</b> .....	<b>8</b>
2.1 Encargos com pessoal .....	8
2.2 Encargos com a ADSE .....	9
<b>3. Avaliação do Desempenho</b> .....	<b>10</b>
<b>4. Acumulação de Funções</b> .....	<b>10</b>
<b>5. Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho</b> .....	<b>10</b>
5.1 Estágios curriculares.....	10
5.2 Candidaturas espontâneas .....	10
5.3 Estágios Profissionais no âmbito do PEPAL .....	10
5.4 Contratos EmpregO - Inserção (cei) .....	11
<b>6. Segurança e saúde no trabalho</b> .....	<b>11</b>
6.1 AVALIAÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS.....	12
6.2 Equipamentos de trabalho .....	12
6.3 Equipamentos de proteção individual (EPI'S).....	12
6.4 Sistemas automáticos de deteção de incêndio e Monóxido de Carbono .....	12
6.5 Sistemas de alarme e deteção contra intrusão e roubo.....	12
6.6 sistema de climatização e aquecimento de águas sanitárias .....	13
6.7 Manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios .....	13
6.8 Manutenção e reparação de elevadores.....	13
6.9 Inspeção a Redes de Gás .....	13
6.10 Acidentes e Incidentes de trabalho .....	13
6.11 Índices de sinistralidade laboral .....	18
6.12 Primeiros socorros .....	19
6.13 Saúde Ocupacional.....	19
<b>7. Formação</b> .....	<b>19</b>
7.1 Formação e Qualificação de Recursos Humanos.....	19
7.2 Formação Profissional .....	21
7.3 Processo RVCC.....	24
7.4 Sistema de Gestão da Qualidade.....	25
<b>8. Considerações Finais</b> .....	<b>26</b>
<b>9. Anexos</b> .....	<b>27</b>

## 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 deste 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.

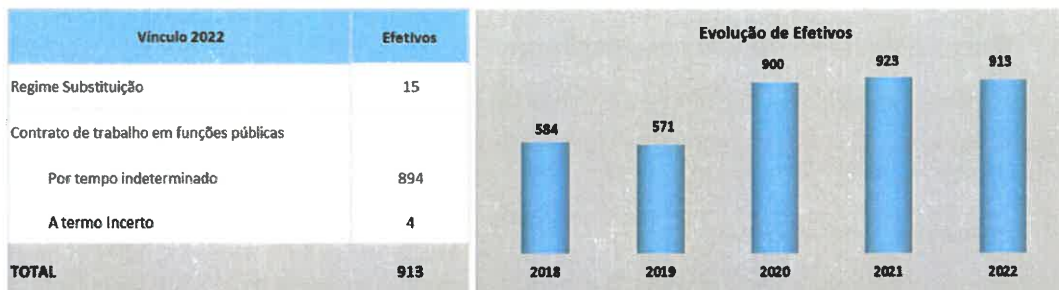
Com a transferência de competências na Área da Educação, para a Câmara Municipal de Aveiro, decorrente do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, nomeadamente em matéria de gestão de recursos humanos do Pessoal Não Docente, este instrumento assume nova relevância, enquanto documento de gestão.

Município de Aveiro, 21 de março de 2023

## 1. RECURSOS HUMANOS

### 1.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2022, a Câmara Municipal de Aveiro contava com **913** trabalhadores em exercício efetivo de funções, nas modalidades de vínculo e de situação funcional descritas na tabela *infra*.



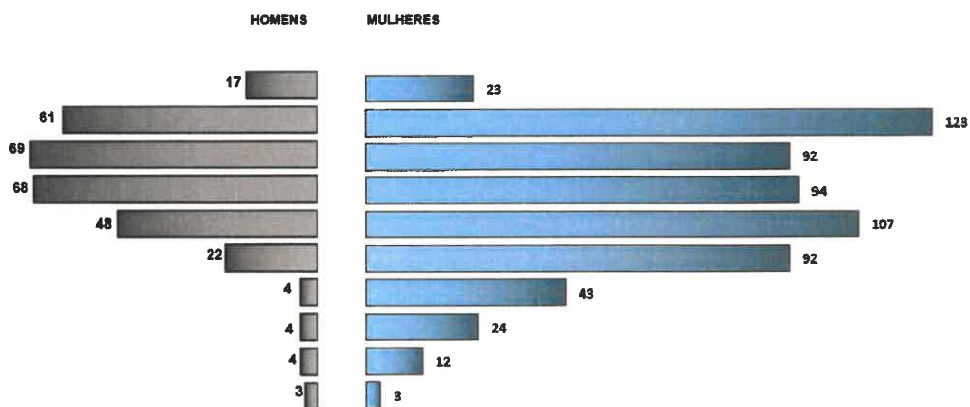
### 1.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO | CARREIRA

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

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	5	10	15	1,64
Técnico Superior	43	128	171	18,73
Assistente Técnico	55	144	199	21,80
Assistente Operacional	169	319	488	53,45
Informática	11	5	16	1,75
Polícia Municipal	13	7	20	2,19
Outros Grupos	4		4	0,44
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>613</b>	<b>913</b>	<b>100,00</b>

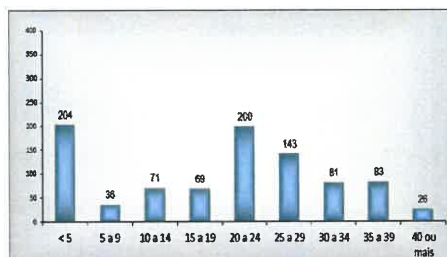
### 1.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

No efetivo da Câmara Municipal de Aveiro, **32,85%** dos trabalhadores são homens e **67,14%** são mulheres, distribuídos pelos escalões etários exemplificados no gráfico seguinte:



#### 1.4 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

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

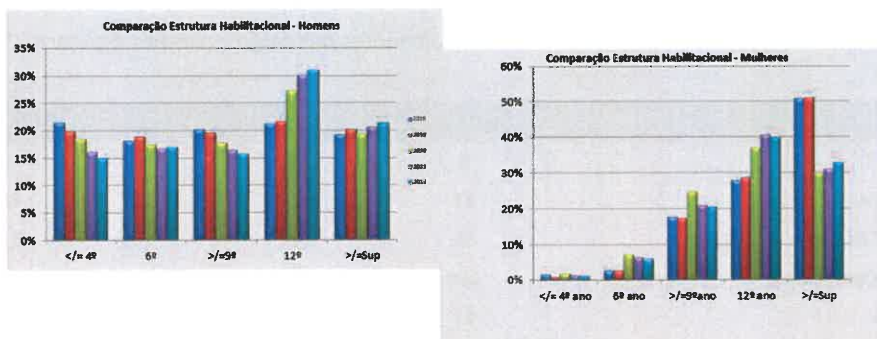


#### 1.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na Câmara Municipal de Aveiro são 38, sendo 12 homens e 26 mulheres, representando cerca de 4,16% do efetivo.

#### 1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Da comparação da estrutura habilitacional entre géneros, verifica-se que cerca de 21% dos trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro são detentores de curso superior e que, cerca de 32% das trabalhadoras se encontram neste nível habilitacional.



#### 1.7 ADMISSÕES

No decorrer do ano 2022 registaram-se as seguintes entradas de trabalhadores:

Motivo	2022
Procedimento concursal	27
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>

#### 1.8 SAÍDAS

No decorrer do ano 2022 registaram-se as seguintes saídas de trabalhadores:

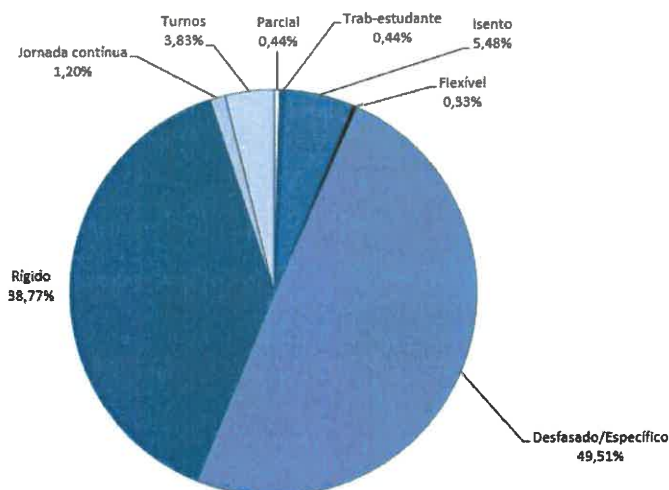
Motivo	2022
Aposentação	14
Lic. S/Vencimento	1
Periodo Experimental noutra Entidade	7
Falecido	2
Mobilidade noutra Entidade	2
Cessaçã de Funções	11
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

### 1.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

No decorrer do ano de 2022 não se registaram mudanças à situação dos trabalhadores relativamente a alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, nem por mobilidade intercarreiras ou categorias.

### 1.10 MODALIDADE DE HORÁRIO

O horário específico/desfasado continuou a deter a maior representatividade (49,51%), logo seguido do horário rígido (38,77%), da isenção de horário de trabalho (5,48%) e do regime por turnos (3,83%).



### 1.11 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2022 foram processadas 28.584,05 horas de trabalho suplementar, verificando-se um aumento face ao ano anterior, no qual se registaram 25.286,50 horas de trabalho suplementar.

O encargo com este tipo de trabalho foi de 288.874,25€ verificando-se um aumento relativamente ao ano anterior que foi de 257.066,00€ derivado do acréscimo de atividade em certos setores de atividade.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		1 077,50	608,00	2 525,50	138,50	552,00		4 901,50
	F		1 986,50	1 088,50	279,50	150,50	122,25		3 627,25
	T	0,00	3 064,00	1 696,50	2 805,00	289,00	674,25	0,00	8 528,75
Em dias de descanso e feriados	M		1 351,50	1 803,00	7 547,00	86,50	1 733,50		12 521,50
	F		3 975,80	1 304,00	1 404,00	67,00	783,00		7 533,80
	T	0,00	5 327,30	3 107,00	8 951,00	153,50	2 516,50	0,00	20 055,30
Total	M		2 411,00	2 411,00	10 072,50	225,00	2 285,50	0,00	17 423,00
	F		2 392,50	2 392,50	1 683,50	217,50	905,25		11 161,05
	T	0,00	8 591,30	4 803,50	11 756,00	442,50	3 190,75	0,00	28 584,05

### 1.12 AUSÊNCIAS

Durante o ano de 2022 foram contabilizados 33.847 dias de ausência ao trabalho. As ausências com maior significado foram por motivo de doença, seguidas das ausências no âmbito da parentalidade e outras tipologias de falta.

**1.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE**

Durante o ano de 2022 registaram-se 2.975 horas não trabalhadas por atividade sindical e 367 horas por motivo de greve.

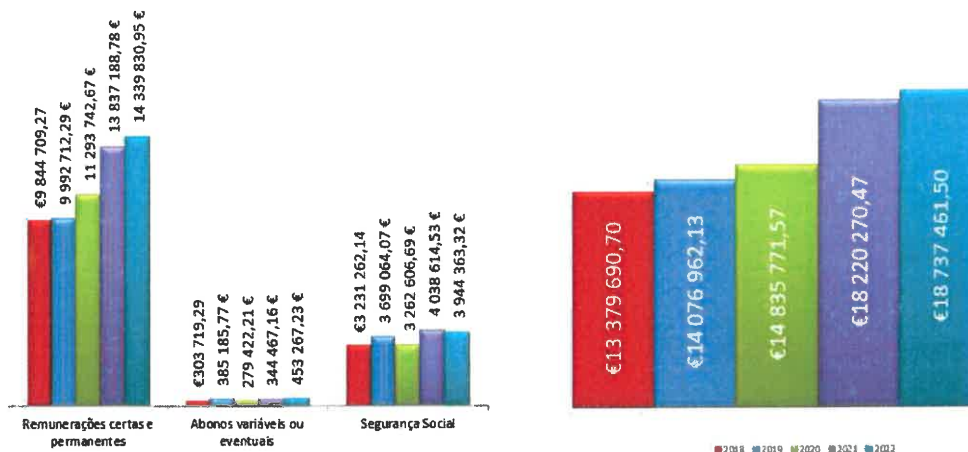
**2. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL****2.1 ENCARGOS COM PESSOAL**

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2022 ascendeu a 18.737.461,50€ enquanto que no ano anterior ascendeu ao montante de 18.220.270,47€ como se verifica no quadro seguinte, atendendo à respetiva tipologia:

Encargos	Valor
<b>Remunerações certas e permanentes</b>	<b>14 339 830,95 €</b>
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	354 903,28 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	9 995 867,38 €
Recrutamento para novos postos de trabalho	122 039,69 €
Pessoal contratado	47 869,26 €
Pessoal a aguardar aposentação	17 599,49 €
Pessoal em qualquer outra situação	10 793,08 €
Representação	80 476,82 €
Subsidio de refeição	931 154,90 €
Subsidio de férias e Natal	1 908 362,20 €
Pessoal em regime de tarefa ou avença	402 237,75 €
Remuneração por doença	468 527,10 €
<b>Abonos variáveis ou eventuais</b>	<b>453 267,23 €</b>
Trabalho suplementar	288 874,25 €
Ajudas de custo	10 633,60 €
Abono para falhas	23 642,69 €
Formação	- €
Outros suplementos e prémios	73 290,99 €
Indemnização por cessação de contrato	- €
Trabalho noturno	1 280,39 €
Subsidio de turno	55 545,31 €
<b>Segurança Social</b>	<b>3 944 363,32 €</b>
Encargos com Saúde	488 426,56 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	21 645,68 €
Outras prestações familiares	27 681,97 €
Contribuições para a Segurança Social	3 205 447,78 €
Seguros	160 145,25 €
Acidente de trabalho	10 678,23 €
Pensões	8 005,48 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	22 332,37 €
<b>Total Geral</b>	<b>18 737 461,50 €</b>
Maior remuneração base ilíquida	3 668,90 €
Menor remuneração base ilíquida	705,00 €



A evolução das despesas de pessoal nos últimos 5 anos consta 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
Análises	200,76 €
Tratamento Termais	95,77 €
Diversos	3 027,88 €
Imagiologia	3 292,71 €
Medicina Física e Reabilitação	10 108,62 €
Consultas	286,37 €
Estomatologia	17 666,83 €
Transportes	1 070,97 €
Enfermagem	564,32 €
Intervenção Cirúrgica	461,40 €
Prótese Dentária	16 947,69 €
Meios de Correção	24 036,34 €
Medicina	11 872,38 €
Compl.em Internamento	648,00 €
Receitas Orçamentais emitidas ADSE	178 482,83 €
Serviço Nacional de Saúde	219 338,82 €
<b>TOTAL</b>	<b>488 101,69 €</b>

### 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 da CMA e dos Agrupamentos de Escolas (Pessoal Não Docente) relativamente ao biénio 2019/2020 foi desenvolvido no ano 2022, prevendo-se a sua conclusão no primeiro semestre do ano 2023.

### 4. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2022, foram apresentados 10 novos pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos novos pedidos de acumulação de funções apresentados, 8 pedidos foram efetuados por Assistentes Operacionais, 2 por Técnicos Superiores. No universo do Município de Aveiro, foram autorizados 93 pedidos de acumulação de funções públicas ou privadas, distribuídos da seguinte forma: 4 Agentes da Polícia Municipal, 35 Assistentes Operacionais, 18 Assistentes Técnicos, 2 Chefes de Divisão, 3 Coordenadores Técnicos, 1 Técnico de Informática, 1 Fiscal Municipal e 29 Técnicos Superiores.

### 5. MEDIDAS DE PROMOÇÃO E INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

#### 5.1 ESTÁGIOS CURRICULARES

Dos pedidos para a realização de estágios no âmbito dos planos de estudo de mestrados, licenciaturas e cursos tecnológicos ou cursos profissionais e com o propósito de inserir os jovens na vida ativa, a CMA promoveu o acolhimento de 12 estágios de índole curricular nas áreas de: Licenciatura em Gestão Aplicada ao Desenvolvimento de Produtos Turísticos, Marketing, Animação Sociocultural, Secretariado de Administração, Gestão Pública e Cursos Profissionais: de Técnico de Fotografia, Técnico de Turismo, Técnico de Serviços Jurídicos, Técnico de Apoio Psicossocial. Estes estágios não representaram custos diretos para a Município.

#### 5.2 CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

No decorrer do ano 2022 foram enviados 159 pedidos de colocação, informação, estágios e mobilidades aos quais tiveram respostas, sendo: 5 pedido de mobilidade, 49 pedidos de informação relativos a procedimentos concursais, 35 pedidos de colocação e 72 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 6.ª Edição, foram celebrados dois contratos de estágios de nível 6, nas áreas de Recursos Humanos e Museologia, Conservação e Restauro, cujo início ocorreu a 16/05/2022, pelo período de 1 ano.

#### 5.4 CONTRATOS EMPREGO - INSERÇÃO (CEI)

No âmbito das Medidas Contrato Emprego-Inserção (CEI), não foram celebrados quaisquer contratos.

### 6.SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

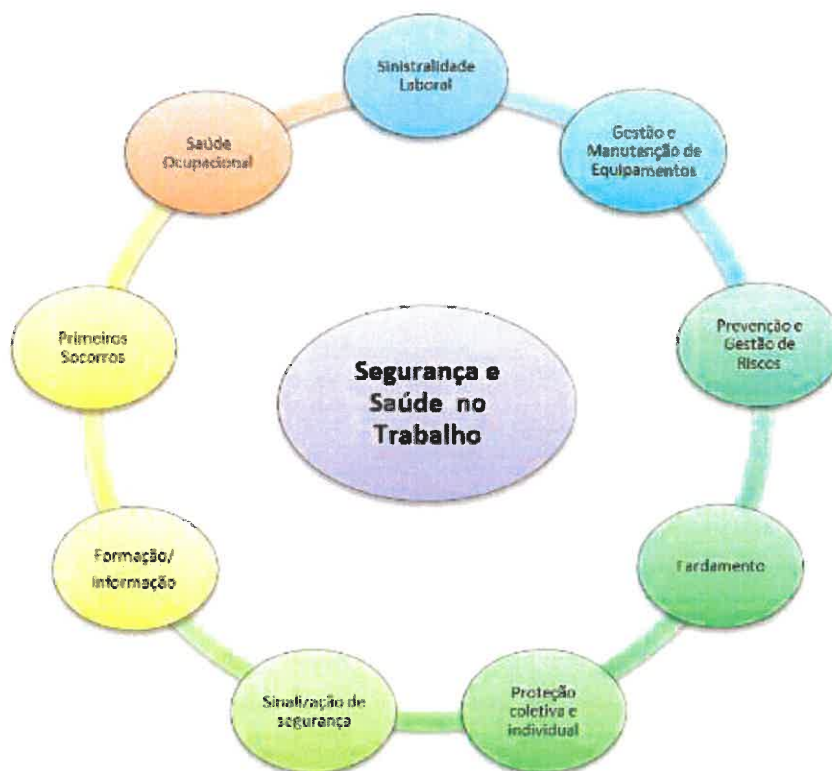
A segurança no trabalho pode ser, na prática, entendida como o conjunto de métodos que visam controlar os riscos associados ao local de trabalho e ao processo produtivo, quer ao nível dos equipamentos e matérias-primas, quer ao nível dos equipamentos e matérias-primas, quer ao nível do ambiente de trabalho, etc. o objetivo primordial é 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, 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 2022, um conjunto de iniciativas nas suas diferentes áreas de atuação, visando a melhoria contínua e a procura de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.





### **6.1 AVALIAÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS**

Em 2022 deu-se continuidade ao trabalho desenvolvido em 2021 nomeadamente no 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 necessidade de rever todo o processo de gestão de riscos profissionais, revendo 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 2022 foram adquiridos distintos equipamentos de trabalho, entre outros, adquiridas cadeiras operativas, destinadas a trabalhadores da área administrativa e 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 2022 foram consumadas diversas aquisições de fardamento e equipamentos de proteção individual, quer ao abrigo dos fornecimentos contínuos em vigor quer através de procedimentos de contratação simplificados.

Mantiveram-se os mesmos cuidados em termos de proteção individual e coletiva dos trabalhadores.

### **6.4 SISTEMAS AUTOMÁTICOS DE DETEÇÃO DE INCÊNDIO E MONÓXIDO DE CARBONO**

Em 2022, manteve-se a contratação inerente aos serviços de:

- 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.

### **6.5 SISTEMAS DE ALARME E DETEÇÃO CONTRA INTRUSÃO E ROUBO**

Em 2022 foram verificadas 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 repor a operacionalidade de sistemas.

A este nível foram levadas a cabo um conjunto de ações de manutenção de cariz preventivo. Para além disso, foram, ainda, consumadas várias ações de reparação visando eliminar anomalias nos mais distintos equipamentos instalados nos edifícios sob gestão municipal.



#### **6.6 SISTEMA DE CLIMATIZAÇÃO E AQUECIMENTO DE ÁGUAS SANITÁRIAS**

A este nível foram levadas a cabo um conjunto de ações de manutenção de cariz preventivo. Para além disso, foram ainda realizadas várias ações de reparação visando eliminar anomalias nos mais distintos equipamentos instalados nos edifícios sob gestão municipal.

#### **6.7 MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIOS EM EDIFÍCIOS**

Ao abrigo dos contratos de manutenção/revisão de meios de combate a incêndios, foram realizadas as manutenções periódicas destes equipamentos de extinção de fogos, nomeadamente: extintores, carreteis, redes armadas de incêndios, grupos de bombagem, redes de extinção de incêndios apostos em edifícios municipais ou sob gestão autárquica. Pretendeu-se com estas ações dar cumprimento à legislação em vigor em matéria de segurança contra incêndios em edifícios e garantir a operacionalidade dos meios existentes.

Quanto a 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, substituir equipamentos não conformes ou em fim de vida útil.

#### **6.8 MANUTENÇÃO E REPARAÇÃO DE ELEVADORES**

Em termos de manutenção periódica de ascensores, foi dado continuidade ao contrato com a empresa de prestação de serviços de manutenção de elevadores com vista a, por um lado, dar cumprimento à legislação em vigor e por outro lado, 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 INSPEÇÃO A REDES DE GÁS**

Foram levadas a cabo diversas atividades de inspeção a redes de gás existentes em diversos estabelecimentos de ensino.

#### **6.10 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 consequentemente, para a introdução de medidas preventivas e corretivas de controlo dos mesmos, diminuindo-se a probabilidade de ocorrência de novos acidentes de trabalho. Desta forma, foram analisadas, entre outras, as seguintes variáveis:

- O número total de acidentes e incidentes de trabalho;
- Os dias de ausência ao serviço;

- O número de acidentes de trabalho por género e faixa etária;
- Os acidentes de trabalho por unidade orgânica / subunidade orgânica;
- Os acidentes de trabalho em função do mês e dia de semana.

Foi ainda realizada uma análise a cada um dos sinistros ocorridos e implementadas diversas ações corretivas visando a eliminação das causas que lhe estiveram na sua origem.

Durante o ano de 2022 registaram-se 63 ocorrências, sendo que 61 são acidentes de trabalho e 2 incidentes.

Das 61 situações de acidente de trabalho, 91,80 % ocorreram em contexto de trabalho e 8,20 % no trajeto residência-trabalho ou vice-versa.

Seguidamente apresentam-se alguns dados relativos à sinistralidade laboral registada no ano 2022, assim como algumas conclusões retiradas da sua análise.

Acidentes no itinerário	TOTAL	Acidentes s/ ausências	Acidentes c/ ausência			N.º dias de trabalho perdidos por acidente ocorrido no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	superior a 30 dias	
Masculino	0	0	0	0	0	0
Feminino	5	4	0	1	0	12
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>12</b>

Acidentes no Local de Trabalho	TOTAL	Acidentes s/ ausências	Acidentes c/ ausência			n.º dias de trabalho perdidos por acidente ocorrido no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	superior a 30 dias	
Masculino	18	5	1	8	4	267
Feminino	38	8	4	19	7	530
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>797</b>

Em 2022, os trabalhadores do género feminino foram os mais atingidos, representando 70,49% do total de acidentes contra os 29,51 % dos trabalhadores do género masculino.

Em contexto de trabalho, os trabalhadores do género feminino são os que mais sofreram acidentes com quota de 67,85%, situação à qual não é alheia o facto do mapa de pessoal, desde 2020 ter sofrido um incremento substancial devido à entrada de trabalhadores dos estabelecimentos escolares fruto, por um lado da descentralização de competências e por outro lado, da admissão de trabalhadores para a área da educação.

Quanto a sinistros ocorridos no trajeto residência – local de trabalho ou vice-versa, os trabalhadores do género feminino são, igualmente, os mais atingidos com 100 % das ocorrências.

Em termos etários, verifica-se uma maior incidência de acidentes em trabalhadores da faixa etária 50-59 anos, seguida da faixa etária 61-70. Tal não é alheio ao facto da maior parte dos trabalhadores do Município de Aveiro se enquadrarem nestas duas faixas etárias.

N.º Acidentes | Faixa Etária | Género



Analisando-se, agora, o número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica da CMA, verifica-se, conforme se pode constatar pelos dados constantes na tabela seguinte, que cerca de 75% dos sinistros ocorreram com trabalhadores de 2 unidades orgânicas, nomeadamente a Divisão de Educação e Desporto e a Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos.

No primeiro caso e como referido anteriormente, houve um acréscimo significativo de trabalhadores nestas áreas pelo que existe uma maior probabilidade de sinistros.

Relativamente ao segundo caso deve-se ao facto da maioria das tarefas laborais de maior risco serem executadas por trabalhadores afetos à Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos.

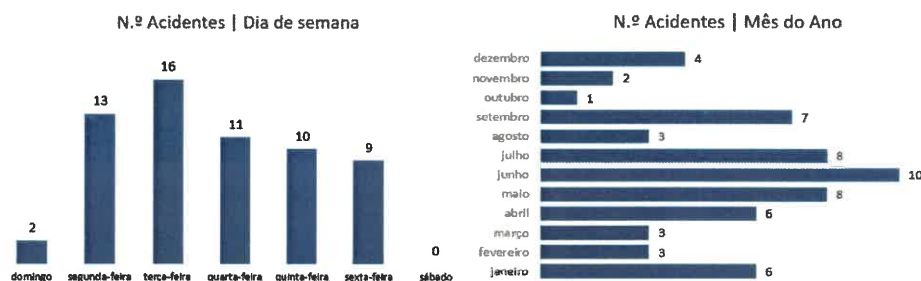
Unidade Orgânica	Subunidade	n.º acidentes (F)	n.º acidentes (M)	% sinistros
DAG	Contabilidade	1		1,64%
DAEO	Obras	1		1,64%
DAJ	-	2		3,28%
DCT	Museu	1		8,20%
	TA	1	1	
	Biblioteca	1		
	Centro Congressos		1	
DDEI	-	1		1,64%
DED	Educação	31		54,10%
	Desporto	1	1	
DGU	-	1		1,64%
DPMF	-	2	1	4,92%
GTI	-		1	1,64%
DSUGE	VTS		2	21,31%
	MES		2	
	JEV		4	
	VMO		5	
<b>totais</b>		<b>43</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>
		<b>61</b>		

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 e por dia semanal.

Em relação à incidência mensal, verifica-se que existe um quase equilíbrio entre os meses do ano em que se verifica a maior percentagem dos acidentes.



Quanto ao número de acidentes ocorridos por dia de semana, verifica-se que 3.ª feira foi o dia de maior incidência de acidentes. Parece existir uma distribuição quase uniforme entre os vários dias uteis da semana.

Relativamente à forma do acidente, existe alguma dispersão como podemos visualizar pelo gráfico seguinte. No entanto, as “Quedas de pessoas” continuam a ser a forma mais frequente de sinistro no meio laboral.

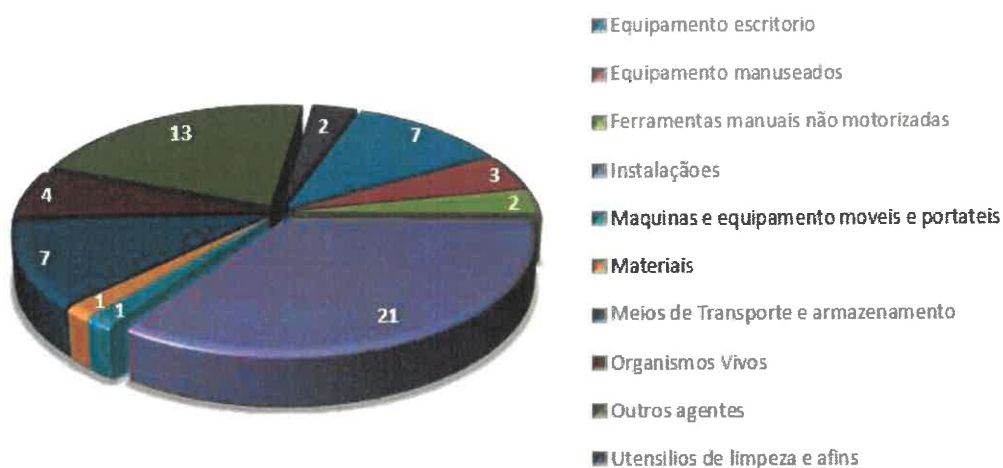
n.º acidentes | forma da ocorrência



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. No entanto, as instalações continuam a ser o maior agente associado aos sinistros sendo também notória a imprudência e a distração dos trabalhadores em grande parte dos sinistros.



## nº agentes materiais

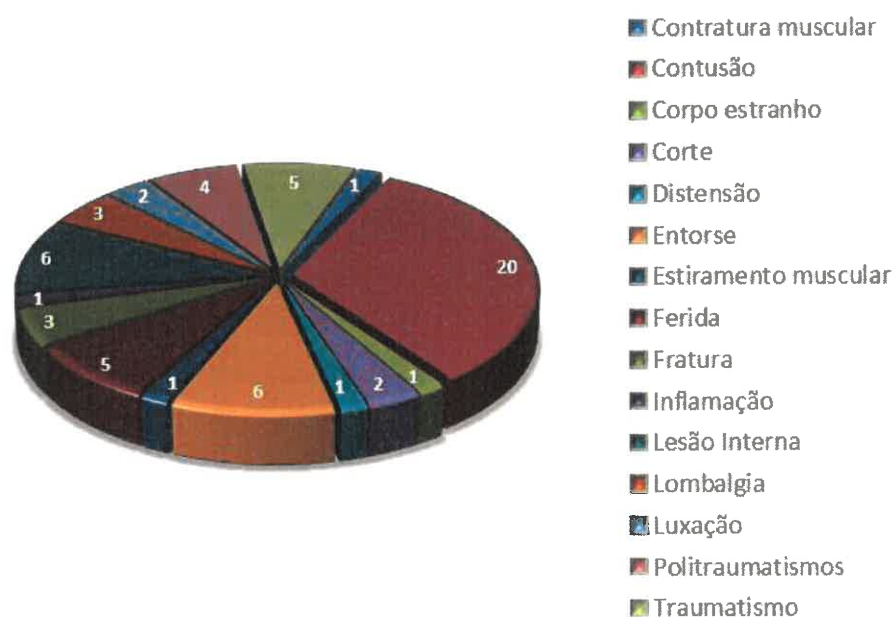


Quanto ao tipo de dano, existe uma multiplicidade de lesões como consequência física dos acidentes. No entanto, as contusões continuam a ser o tipo de lesão mais frequente.

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 destrinça e definição da lesão ou lesões que cada trabalhador sinistrado sofreu.

## nº lesões



### 6.11 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 2022, 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 2022, importa comparar os valores obtidos neste ano com os homólogos dos anos anteriores, razão pela qual são estes, igualmente, apresentados no quadro seguinte.

INDICES	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Índice de Frequência	41,61	46,75	26,25	23,86	25,85	38,24	42,71	28,37	45,08	19,49
Índice de Incidência	48,34	63,18	47,18	45,13	42,48	61,76	69,98	52,61	82,88	32,91
Índice de Gravidade	00,76	00,73	01,22	00,13	00,76	01,15	00,91	01,21	01,75	00,84
Índice de Avaliação de Gravidade	18,39	15,58	46,34	05,44	29,40	30,03	21,28	42,57	38,78	43,10

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 2022, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa apresenta um valor de 41,61. Este valor, que representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão, sofreu uma ligeira descida.

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 48,34, significando que, caso o Município tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam cerca de 48 acidentes de trabalho com baixa. À semelhança do índice de frequência, também este parâmetro sofreu um aumento em relação ao ano anterior, fruto do maior número de acidentes ocorridos que provocaram a ausência do trabalhador.

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 2022 foi de 0,76. Tal significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de apenas 0,76 dias de trabalho. Este valor ficou muito próximo do obtido em relação ao ano de 2021.

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 18,39, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2022, perdeu-se em média 18,39 dias de trabalho.



### 6.12 PRIMEIROS SOCORROS

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

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

Foram, ainda, disponibilizadas caixas de 1.º 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.

### 6.13 SAÚDE OCUPACIONAL

No que diz respeito às atividades de saúde ocupacional, durante o ano 2022 realizaram-se 508 avaliações da aptidão para o trabalho, a saber:

- 147 exames de admissão
- 342 exames periódicos
- 19 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.

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 1.º trimestre de 2002, encontrando-se atualmente integrado na Divisão de Recursos Humanos, subunidade Gestão e Desenvolvimento 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 21 anos de atividade ao serviço da Formação Profissional, tendo até ao final de 2022 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 173.000 horas de formação respeitantes a mais de 9.100 ações de formação, com um investimento direto superior a 350.000,00€.

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 consequente 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 municípios.

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 existência de candidatura aprovada, executada em parceria com a CI Região de Aveiro, determinou o aumento das formações sem custos.

Também se procedeu à gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram 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.

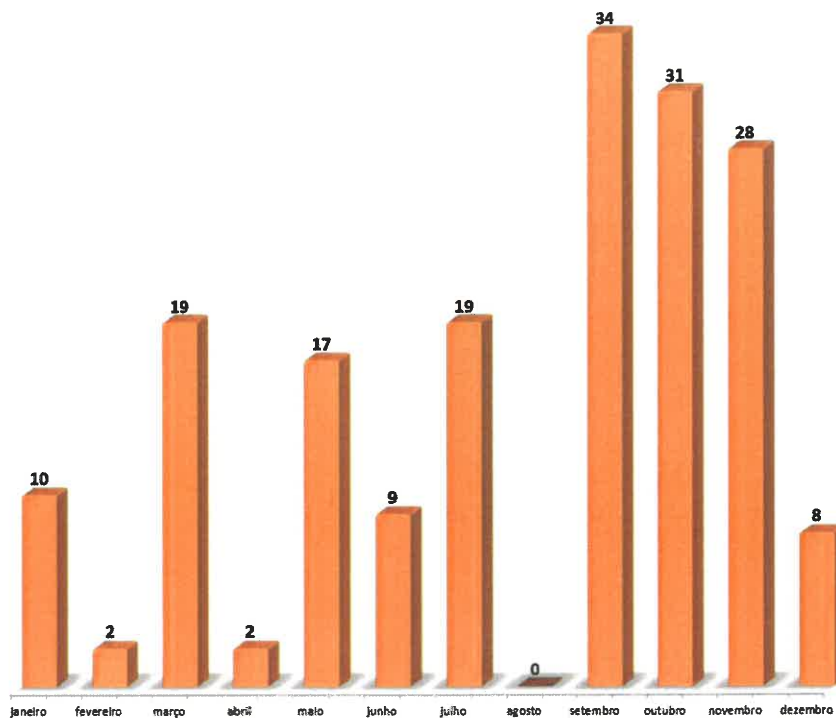
Por outro lado, foram propostas formações nas instalações Municipais, cujos temas e programas eram transversais a diversos serviços, com consultas a entidades promotoras credenciadas, evitando-se assim a deslocação de inúmeros trabalhadores à sede das mesmas e as consequentes despesas de ajudas de custo e abono de transporte que, embora não estejam integradas no Orçamento da Formação, tem um resultado significativo se atendermos ao Investimento global Municipal.

Para a concretização do 1.º Objetivo Interno "Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos 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 9.º ou 12.º anos de escolaridade.

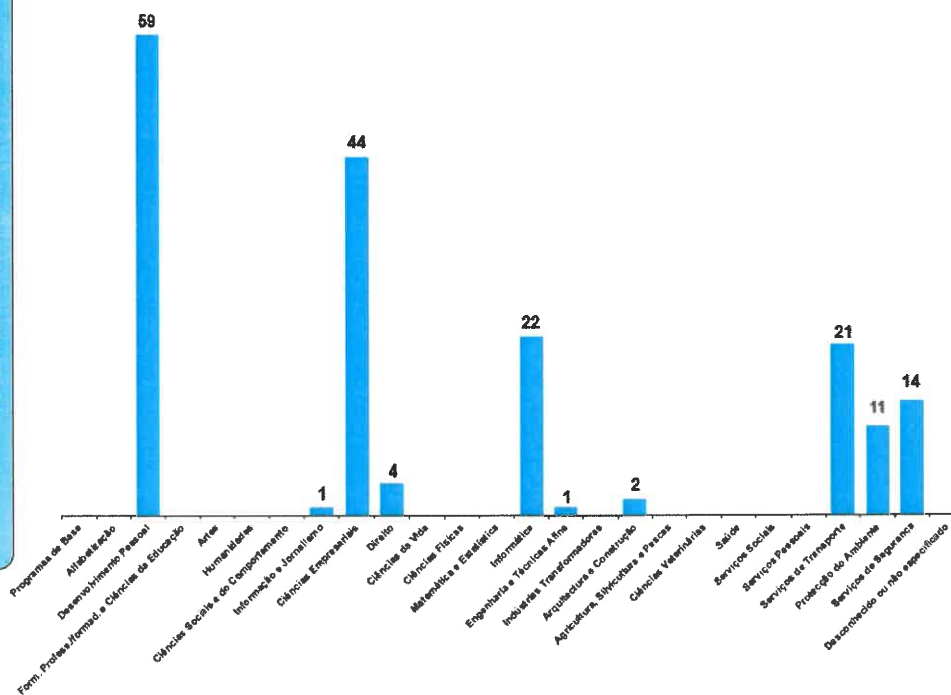
## 7.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Da execução do Plano de Formação e dos pedidos individuais validados pelas chefias foi possível apurar um investimento em 2022 de 2.667,30€ para um total em termos brutos (somatório dos 12 meses), de 179 participações. Não foram requeridas ações na modalidade de autoformação.

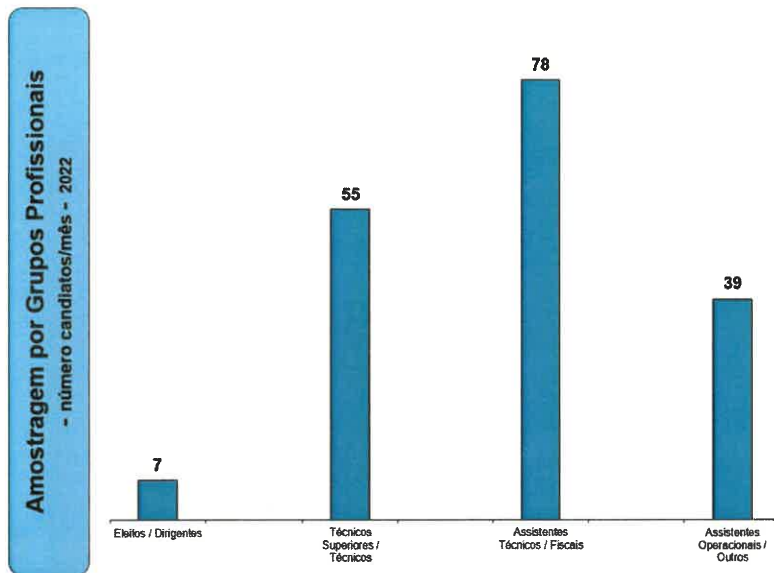
Mapa Resumo | candidatos/mês - 2022



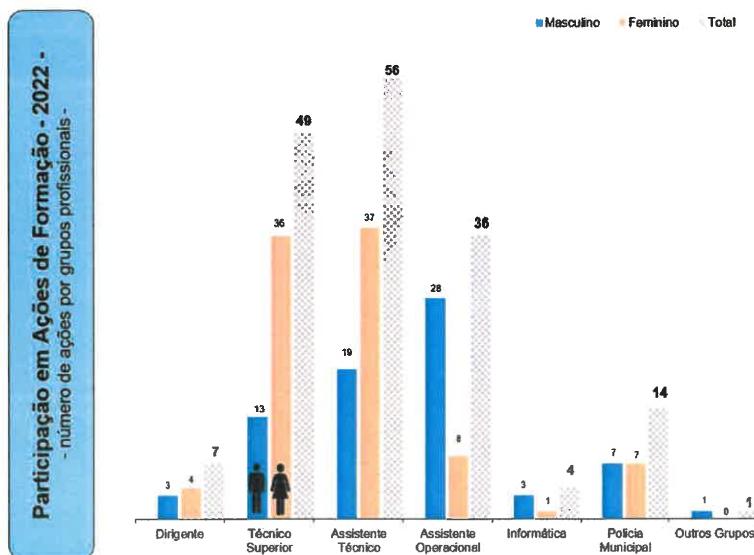
Amostragem por Áreas Profissionais - Cursos ministrados/mês - 2022 -



Constata-se também que, com base na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, as Formações na Área do Desenvolvimento Pessoal (59) superaram as das Ciências Empresariais (44) e as de Informática (22). As formações que mais se destacaram em termos de número de formandos e custos envolvidos foram as relacionadas com as formações obrigatórias para condutores de transporte pesado de mercadorias e passageiros, bem como ações de formação na área do atendimento.

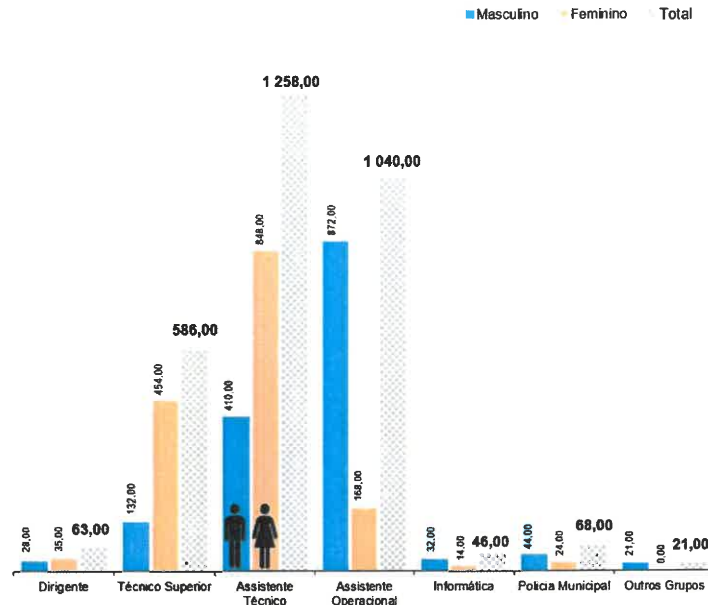


Relativamente aos grupos com mais participações em ações de formação destacam-se: o Grupo dos Assistentes Técnicos/Fiscais (78), seguido dos Técnicos Superiores/Técnicos (55), dos Assistentes Operacionais/Outros com (39) participações e por último o grupo dos Eleitos/Dirigentes com (07) participações. Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, foram concretizadas 167 participações num total de 3.082 horas para um universo de 49 ações. O maior número de frequências (149) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30 horas. Podemos considerar que foi atingido um equilíbrio entre trabalhadores masculinos e femininos relativamente ao número total de trabalhadores por género, respetivamente 74 masculinos e 93 femininos.



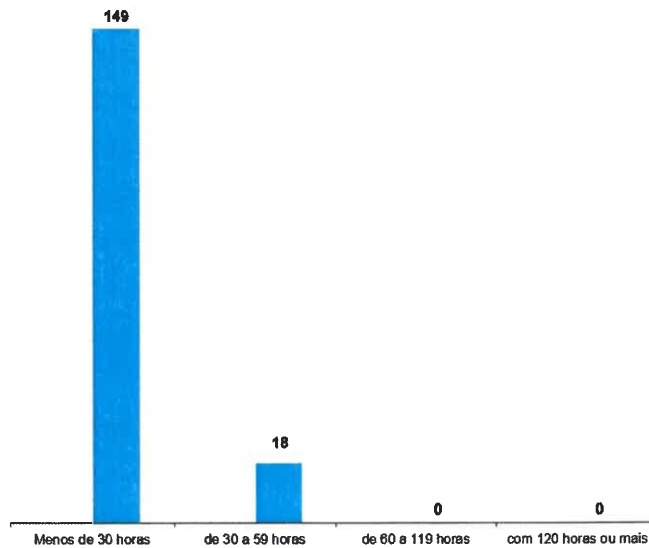
### Participação em Ações de Formação

- tempo dispendido em horas por grupos profissionais -



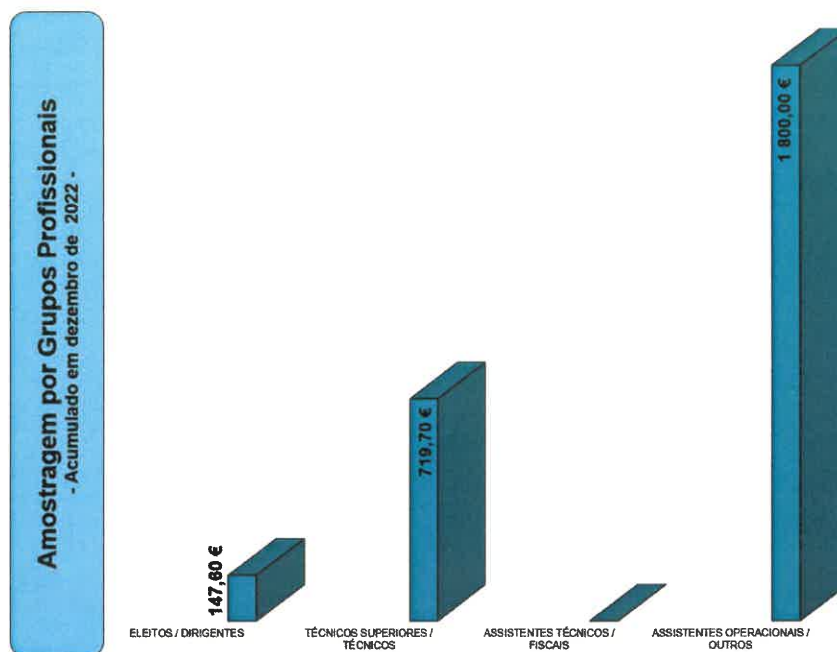
### Ações de Formação Realizadas

- número de ações por intervalos carga horária -



A maioria das formações não tiveram custos de inscrição por se tratarem de ações participadas referentes ao Plano da CIRA.

Continuámos a apoiar a renovação de títulos habilitantes na área dos Transportes de Veículos Pesados de Mercadorias, de Passageiros e de Transporte Coletivo de Crianças que estão referidos no gráfico infra do grupo dos Assistentes Operacionais. Esta aposta continuará a verificar-se em 2023 fruto das alterações legislativas, nomeadamente da Lei n.º 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. Os restantes 867,30€ referem-se a inscrições de técnicos superiores e Chefias em ações de carácter técnico e técnico/legislativo.



### 7.3 PROCESSO RVCC

A 26 de dezembro de 2019 foi aprovada a proposta de protocolo de colaboração entre o IEFP - 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 12.º 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 05, mais 05 que por terem iniciado o processo noutras entidades ou porque existirem outras alternativas à conclusão do 12.º ano, nomeadamente a equivalência por terem terminado o 11.º ano anteriormente ao ano letivo 1979/1980, decidiram concluir o secundário autonomamente.

Dos restantes, 22 suspenderam por aposentação ou por razões pessoais onde se incluem questões de assistência a familiares e 17 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 17+5 trabalhadores já terminaram com sucesso a sua escolaridade. Está a decorrer a segunda e última fase da formação para os restantes 05. Estes números de ativos (66) 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 formativos.

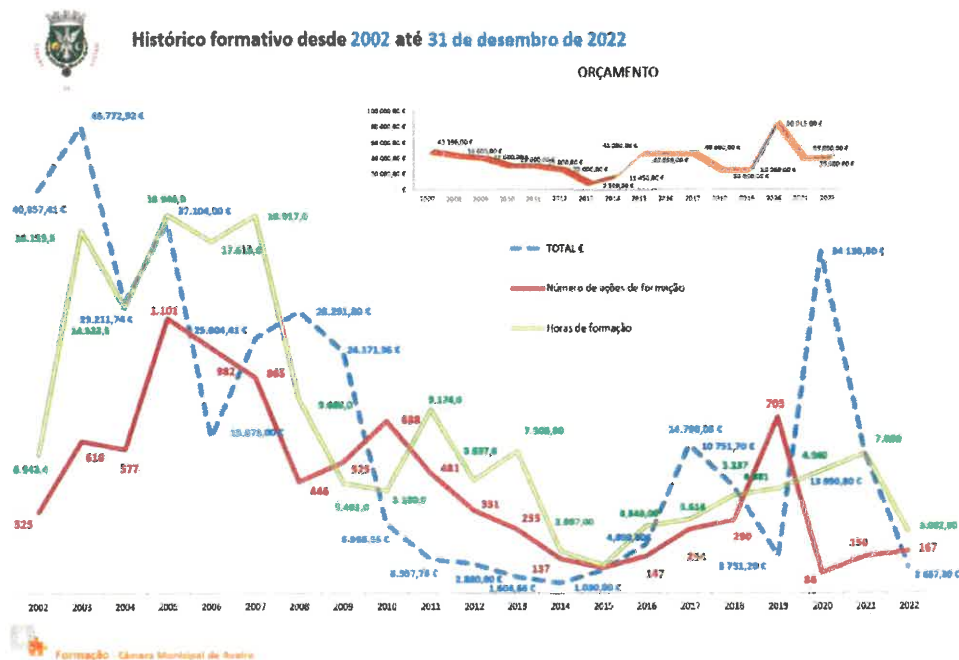
Estes números encorajam a aposta na evolução desta forma de reconhecimento de competências e a evolução para o RVCC Profissional, numa primeira fase, para todos aqueles que optem por terminar o ensino secundário e que tenham desenvolvido a sua vertente profissional na área administrativa.

#### 7.4 SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

O ano de 2022 marca também o 12.º 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 continuar a 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								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato por tempo indeterminado	M		43	55	169	11	13	4	295
	F		126	144	317	5	7		599
	T	0	169	199	486	16	20	4	894
Contrato por tempo resolutivo certo	M	0	0	0		0	0	0	0
	F	0	0	0		0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato a termo resolutivo incerto	M								0
	F		2		2				4
	T	0	2	0	2	0	0	0	4
Outras	M	5							5
	F	10							10
	T	15	0	0	0	0	0	0	15
Total	M	5	43	55	169	11	13	4	300
	F	10	128	144	319	5	7	0	613
	T	15	171	199	488	16	20	4	913

## Anexo 2

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

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
até 5 anos	M		7	7	15		8		37
	F		21	36	107		3		167
	T	0	28	43	122	0	11	0	204
5 a 9	M								0
	F		1	2	33				36
	T	0	1	2	39	0	0	0	36
10 a 14	M	1	4	6	2				13
	F	2	24	5	27				58
	T	3	28	11	29	0	0	0	71
15 a 19	M		7	6	17	1			31
	F	1	11	6	18		2		38
	T	1	18	12	35	1	2	0	69
20 a 24	M	2	13	18	38	2	1		74
	F	4	38	34	47	1	2		126
	T	6	51	52	85	3	3	0	200
25 a 29	M	2	7	6	31	3	3	1	53
	F		12	21	57				90
	T	2	19	27	88	3	3	1	143
30 a 34	M			6	28	1		1	36
	F	3	9	13	20				45
	T	3	9	19	48	1	0	1	81
35 a 39	M		5	2	29	4			40
	F		10	21	8	4			43
	T	0	15	23	37	8	0	0	83
40 ou mais	M			4	9		1	2	16
	F		2	6	2				10
	T	0	2	10	11	0	1	2	26
Total	M	5	43	55	169	11	13	4	300
	F	10	128	144	319	5	7	0	613
	T	15	171	199	488	16	20	4	913

## Anexo 3

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Função Municipal	Outras Grupos	Total
20-24	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M				1		2		3
	F			2			1		3
	T	0	0	2	1	0	3	0	6
25-29	M		1				3		4
	F		2	7	3				12
	T	0	3	7	3	0	3	0	16
30-34	M				1		3		4
	F		3	5	15		1		24
	T	0	3	5	16	0	4	0	28
35-39	M			3	1				4
	F		9	8	25		1		43
	T	0	9	11	26	0	1	0	47
40-44	M		4	10	6	1	1		22
	F	1	31	21	36		3		92
	T	1	35	31	42	1	4	0	114
45-49	M	2	12	13	19		2	0	48
	F	5	33	23	44	1	1		107
	T	7	45	36	63	1	3	0	155
50-54	M	2	14	8	41	3			68
	F	2	21	21	50				94
	T	4	35	29	91	3	0	0	162
55-59	M	1	5	12	48	2	1		69
	F	1	12	23	54	2			92
	T	2	17	35	102	4	1	0	161
60-64	M		5	7	41	4		4	61
	F	1	13	30	77	2			123
	T	1	18	37	118	6	0	4	184
65-69	M		2	2	11	1	1		17
	F		4	4	15				23
	T	0	6	6	26	1	1	0	40
Total	M	5	43	55	168	11	11	4	300
	F	10	128	142	319	5	6	0	613
	T	15	171	193	488	16	20	4	913

## 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	Função Municipal	Outras Grupos	Total
menos de 4 anos de escolaridade	M				2				2
	F					43			43
	T	0	0	0	0	2	0	0	2
4 anos de escolaridade	M					6			6
	F			1					1
	T	0	0	1		49	0	0	50
6 anos de escolaridade	M					51			51
	F					36			36
	T	0	0	0	0	87	0	0	87
8 anos de escolaridade	M			1		35	1	2	41
	F		1	14		95			110
	T	0	1	15		130	1	2	151
11 anos de escolaridade	M			3		2		1	6
	F		1	8		4	2		15
	T	0	1	11		4	4	1	21
12 anos de escolaridade	M		1	40		37	4	10	93
	F			83		152	3	6	244
	T	0	1	123		185	7	16	337
Bacharelato	M								0
	F		4	4		2			10
	T	0	4	4		2	0	0	10
Licenciatura	M	5	31	10		1	4	1	52
	F	7	32	27		23		1	150
	T	12	123	37		24	4	2	202
Mestrado	M		11	1					12
	F	2	27	7		1			37
	T	2	38	8		1	0	0	49
Doutoramento	M								0
	F	1	3						4
	T	1	3	0		0	0	0	4
Total	M	5	43	55	163	11	13	4	300
	F	10	128	144	319	5	7	0	613
	T	15	171	193	488	16	20	4	913

## 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		3	1	5				3
	F		10	5	3				18
	T		13	6	8				27
Cedência de interesse público	M								
	F								
	T								
Mobilidade interna a orgãos ou serviços	M								
	F								
	T								
Regresso de cedência de interesse público	M								
	F								
	T								
Mobilidade intercarreiras	M								
	F								
	T								
Regresso de licença	M								
	F								
	T								
Regresso comissão de serviço	M								
	F								
	T								
Regresso de Mobilidade de Outra Entidade	M								
	F								
	T								
Total	M		3	1	5				9
	F		10	5	3				18
	T		13	6	8				27

## 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
Fim de Contrato	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessação de Funções	M		1	2					3
	F		1	2	5				8
	T	0	2	4	5	0	0	0	11
Licença s/ vencimento	M								0
	F		1						1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Suspensão Preventiva	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Aposentação	M			1	8				9
	F			3	2				5
	T	0	0	4	10	0	0	0	14
Outras situações	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade noutra Entidade	M								0
	F			2					2
	T	0	0	2	0	0	0	0	2
Período Exp. noutra Entidade	M								0
	F			1	3		3		7
	T	0	0	1	3	0	3	0	7
Falecimento	M				2				2
	F				0				0
	T	0	0	0	2	0	0	0	2
Total	M	0	1	3	10	0	0	0	14
	F	0	2	6	10	0	3	0	23
	T	0	3	11	20	0	3	0	37

## 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
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M			1					0
	F								1
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
30-34	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
40-44	M								0
	F		1	1	1				3
	T	0	1	1	1	0	0	0	3
45-49	M			1	3				4
	F		1	1	3				5
	T	0	1	2	6	0	0	0	9
50-54	M				1				1
	F		3		4				7
	T	0	3	0	5	0	0	0	8
55-59	M		1		2				3
	F		1	1	1				3
	T	0	2	1	3	0	0	0	6
60-64	M				2			1	3
	F			5	2				7
	T	0	0	5	4	0	0	1	10
65-69	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>38</b>

## 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		3	1	6				10
	F		3	5	3				11
	T	0	12	6	3	0	0	0	21
Mobilidade Inter-carreiras	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (excepção)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>

## 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		32	32	105	10	1	4	184
	F		96	52	17	5			170
	T	0	128	84	122	15	1	4	354
Flexível	M		1						1
	F		1				1		2
	T	0	2	0	0	0	1	0	3
Jornada contínua	M		0	1	10				11
	F		0	0	0				0
	T	0	0	1	10	0	0	0	11
Turnos	M		1	2	11		12	0	26
	F		0	2	1		6	0	9
	T	0	1	4	12	0	18	0	35
Trabalhador estudante	M		1	1					2
	F			2					2
	T	0	1	3	0	0	0	0	4
Isenção	M	5	8	2		1			16
	F	10	23	1					34
	T	15	31	3	0	1	0	0	50
Tempo parcial	M			2	1				3
	F		1		0				1
	T	0	1	2	1	0	0	0	4
Desfasado   Específico	M			15	42				57
	F		7	87	301				395
	T	0	7	102	343	0	0	0	452
<b>Total</b>	M	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>55</b>	<b>169</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>300</b>
	F	<b>10</b>	<b>128</b>	<b>144</b>	<b>319</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>613</b>
	T	<b>15</b>	<b>171</b>	<b>199</b>	<b>488</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>913</b>

## 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		1 077,50	608,00	2 525,50	138,50	552,00		4 901,50
	F		1 986,50	1 088,50	2 79,50	150,50	122,25		3 627,25
	T	0,00	3 064,00	1 696,50	2 805,00	289,00	674,25	0,00	8 528,75
Em dias de descanso e feriados	M		1 351,50	1 803,00	7 547,00	86,50	1 733,50		12 521,50
	F		3 975,80	1 304,00	1 404,00	67,00	783,00		7 533,80
	T	0,00	5 327,30	3 107,00	8 951,00	153,50	2 516,50	0,00	20 055,30
<b>Total</b>	M		2 411,00	2 411,00	10 072,50	225,00	2 285,50	0,00	17 423,00
	F		2 392,50	2 392,50	1 683,50	217,50	905,25		11 161,05
	T	0,00	8 391,30	4 803,50	11 756,00	442,50	3 190,75	0,00	28 584,05

## 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			14,0			15,0		29,0
	F		10,0	73,0					83,0
	T	0,0	10,0	87,0	0,0	0,0	15,0	0,0	112,0
Parentalidade	M		7,0	412,0	34,0			17,0	470,0
	F	4,0	993,0	533,0	1 553,0		15,0		3 098,0
	T	4,0	1 000,0	945,0	1 587,0	0,0	15,0	17,0	3 568,0
Falecimento de familiar	M	5,0	18,0	16,0	98,0		5,0	1,0	143,0
	F	2,0	33,0	71,0	81,0		1,0	2,0	190,0
	T	7,0	51,0	87,0	179,0		6,0	3,0	333,0
Doença	M	1,0	111,0	179,0	6 428,0	107,0	42,0	240,0	7 108,0
	F		2 900,0	3 521,0	8 318,0		66,0	25,0	14 830,0
	T	1,0	3 011,0	3 700,0	14 746,0	173,0	67,0	240,0	21 938,0
Acidente de trabalho	M			44,0	342,0				386,0
	F		32,0	249,0	767,0				1 048,0
	T	0,0	32,0	293,0	1 109,0	0,0	0,0	0,0	1 434,0
Assistência a familiares	M		13,0	14,0	100,0			7,0	134,0
	F	9,0	57,0	53,0	62,0		9,0		190,0
	T	9,0	70,0	67,0	162,0		9,0	7,0	324,0
Trabalhador-estudante	M		6,0	35,0					41,0
	F			55,5	28,0				83,5
	T	0,0	6,0	90,5	28,0	0,0	0,0	0,0	124,5
Por conta do período de férias	M	1,0	73,5	79,5	324,0	15,5	2,5	4,5	500,5
	F	2,5	176,5	210,0	116,0	14,0	2,0	1,0	522,0
	T	3,5	250,0	289,5	440,0	29,5	4,5	5,5	1 022,5
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		6,0	16,0	44,0		8,0	3,0	77,0
	F		31,0	41,0	233,0	1,0	4,0		290,0
	T	0,0	17,0	57,0	277,0	1,0	12,0	3,0	367,0
Injustificadas	M			22,0					22,0
	F		3,5						3,5
	T	0,0	3,5	22,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,5
Outras	M	16,0	166,0	251,0	1 116,0	45,0	164,0	18,0	1 776,0
	F	7,0	548,0	456,5	1 657,0	17,0	137,0		2 822,5
	T	23,0	714,0	707,5	2 773,0	62,0	301,0	18,0	4 598,5
Total	M	23,0	400,5	1 082,5	8 486,0	172,5	232,5	289,5	10 686,5
	F	24,5	4 764,0	5 263,0	12 815,0	108,0	185,0	1,0	23 160,5
	T	47,5	5 164,5	6 345,5	21 301,0	280,5	417,5	290,5	53 847,0

## Anexo 12

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

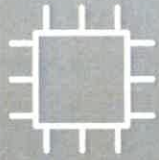
	Sexo	Acidentes ocorridos no local de trabalho				Acidentes ocorridos "in itinere"			
		1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total
Número de acidentes com baixa	M	1	8	4	13	0	0	0	0
	F	4	19	7	30	0	1	0	1
	T	5	27	11	43	0	1	0	1
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	1	91	175	267	0	0	0	0
	F	7	168	355	530	0	12	0	12
	T	8	259	530	797	0	12	0	12
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M	0	7	0	7	0	0		0
	F	0	42	0	42	0	0	0	0
	T	0	49	0	49	0	0	0	0

Aveiro – março 2023

Divisão de Recursos Humanos







AVEIRO

CÂMARA  
MUNICIPAL

