

AVEIRO
Câmara Municipal

Balanço Social

2016

Índice:

1.	Introdução	3
2.	Recursos Humanos	4
2.1	Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	4
2.2	Efetivos segundo cargo/carreira.....	4
2.3	Efetivos segundo género e escalão etário	5
2.4	Efetivos por antiguidade.....	5
2.5	Trabalhadores portadores de deficiência	5
2.6	Estrutura habilitacional	5
2.7	Admissões.....	6
2.8	Saídas.....	6
2.9	Mudanças de situação	7
2.10	Modalidade de horário	7
2.11	Trabalho suplementar	7
2.12	Ausências	8
2.13	Horas não trabalhadas por atividade sindical e greve.....	8
3.	Encargos e Outras Despesas com Pessoal	8
3.1	Encargos com pessoal.....	8
3.2	Encargos com a ADSE	9
4.	Avaliação do Desempenho	10
5.	Acumulação de Funções	10
6.	Disciplina.....	10
7.	Segurança e saúde no trabalho	10
7.1	Visitas técnicas a locais de trabalho	11
7.2	Gestão de riscos profissionais	11
7.3	Consulta aos trabalhadores	11
7.4	Equipamentos de proteção individual (EPI'S).....	12
7.5	Sistemas automáticos de deteção de incêndio e Monóxido de Carbono	12
7.6	Equipamentos de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC)	12
7.7	Sinalização de segurança e meios de combate a incêndio	12
7.8	Manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios.....	13
7.9	Acidentes e Incidentes de trabalho	13
7.10	Índices de sinistralidade laboral	17
7.11	Formação/Seminários.....	18
7.12	Primeiros socorros.....	19
7.13	Saúde Ocupacional	19
8.	Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho	19
8.1	Estágios curriculares	19
8.2	programa de estágios profissionais na Administração Local – PEPAL.....	20
8.3	Medida contrato emprego-inserção (CEI – CEI +)	20
9.	Formação	21
9.1	Formação e Qualificação de Recursos Humanos.....	21
9.2	Formação Profissional	22
9.3	Processo RVCC.....	26
9.4	Sistema de Gestão da Qualidade.....	26
10.	Reinserção social	27
11.	Candidaturas espontâneas	28
12.	Considerações Finais	28
13.	Anexos	28_a 32

1. INTRODUÇÃO

A implementação do Balanço Social na Administração Pública surgiu com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 190/96, de 09 de outubro, o qual determinou a obrigatoriedade da elaboração daquele documento por parte dos serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

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

Município de Aveiro, 23 de março de 2017

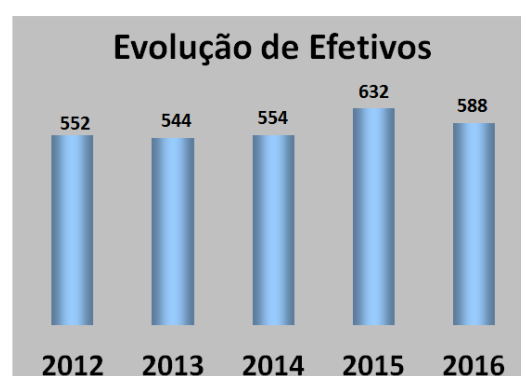
2. RECURSOS HUMANOS

2.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2016, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 588 trabalhadores em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições e atividades, nas modalidades de vínculo descritas na tabela infra.

A diminuição do efetivo deve-se, maioritariamente, à aposentação e ao término dos acordos de cedência de interesse público de trabalhadores dos quadros das empresas municipais – em liquidação.

Vínculo	2016
	Efetivos
Comissão de Serviço	12
Regime Substituição	1
Contrato de Trabalho em Funções Públicas Por Tempo Indeterminado	536
Mobilidade Interna entre Órgãos	14
Cedência de interesse Público	25
TOTAL	588



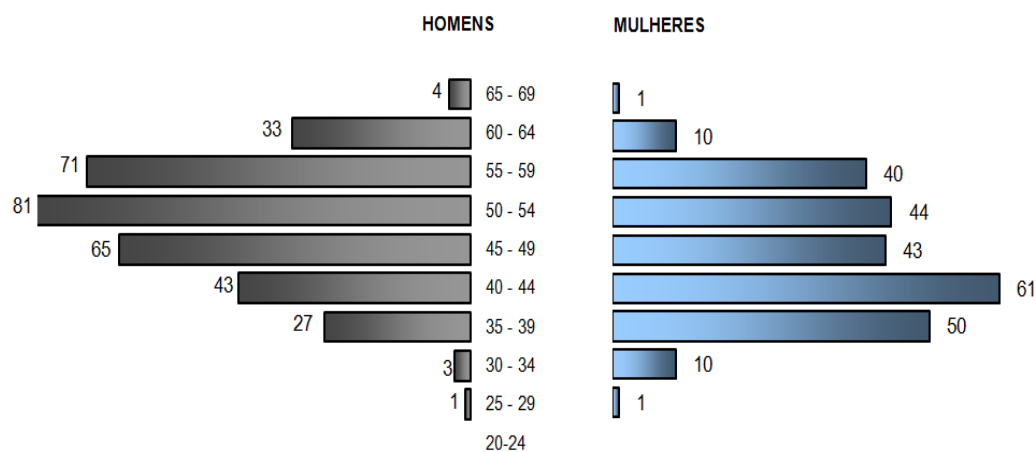
2.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO/CARREIRA

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

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	6	8	14	2,38
Técnico Superior	38	98	136	23,13
Assistente Técnico	53	103	156	26,53
Assistente Operacional	197	33	230	39,12
Informática	14	4	18	3,06
Polícia Municipal	5	9	14	2,38
Outros Grupos	15	5	20	3,40
TOTAL	328	260	588	100,00

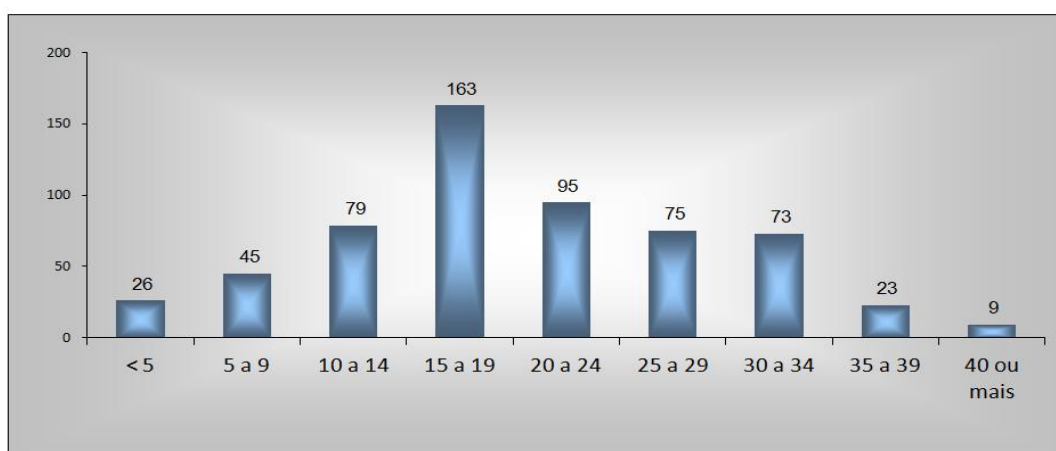
2.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

No efetivo da CMA, 56% dos trabalhadores são homens e 44% são mulheres, distribuídos pelos escalões exemplificados no gráfico seguinte:



2.4 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

No que diz respeito à antiguidade na função pública, cerca de 75% do efetivo global tem mais de 15 anos de antiguidade.



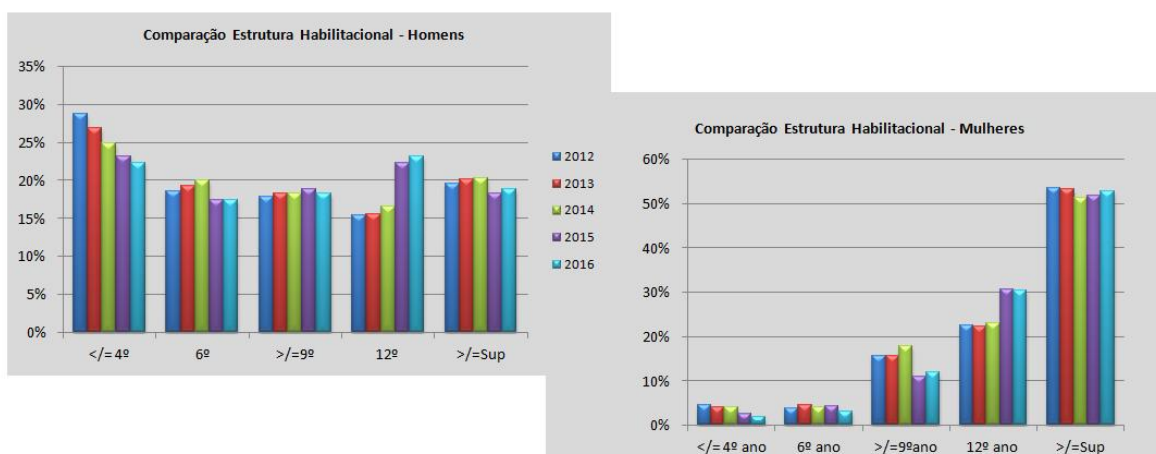
2.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 19, sendo 12 homens e 7 mulheres, representando 3,23% dos efetivos.

2.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Nos últimos anos tem-se registado uma subida das habilitações de nível superior. No final do ano 2016, 1/3 do efetivo da CMA era detentor de curso superior.

Da comparação da estrutura habilitacional entre os géneros masculino e feminino, verifica-se que a maioria do universo feminino é detentora de curso superior.



2.7 ADMISSÕES

Durante o ano de 2016 reintegraram o mapa de pessoal da CMA 4 trabalhadores, de acordo com os seguintes motivos:

Motivo	2016
Regresso de licença	3
Regresso de Mobilidade noutra Entidade	1
TOTAL	4

2.8 SAÍDAS

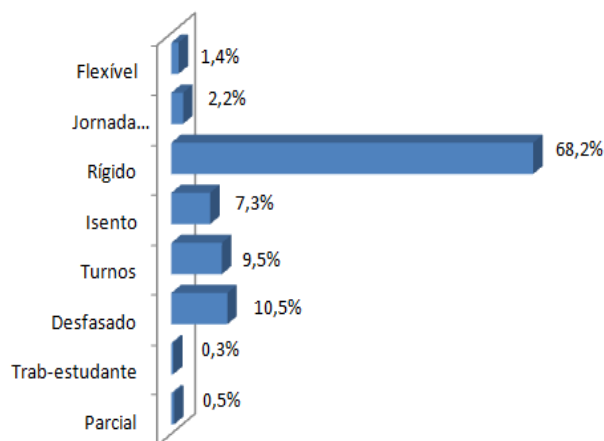
No ano 2016, 48 trabalhadores deixaram de exercer funções na CMA, pelos motivos que a seguir se explicitam:

Motivo	2016
Caducidade	3
Aposentação	13
Fim de cedência de interesse público	16
Mobilidade para outra entidade	6
Cedência p/ outra Entidade	5
Licença sem vencimento	2
Falecimento	3
TOTAL	48

2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Por imposição das restrições do Orçamento de Estado para 2016, aprovado pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, não houve lugar a subidas de posicionamento remuneratório.

2.10 MODALIDADE DE HORÁRIO



A 01 de fevereiro de 2016, foi implementado o novo Regulamento dos Horários de Trabalho da Câmara de Aveiro, o qual foi aprovado em reunião ordinária de Câmara realizada em 30 de dezembro de 2015.

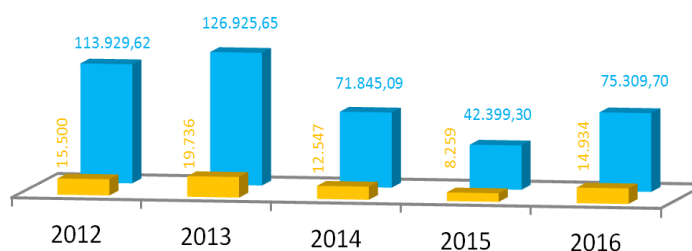
O horário rígido foi o mais praticado pelos trabalhadores da CMA.

2.11 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2016 foram processadas 14.934:00 horas de trabalho suplementar, verificando-se um acréscimo de 80,82% face ao ano anterior, no qual foram processadas 8.259:26 horas.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		1.072,39	579,61	3.365,50	99,00	56,50	100,00	5.273,00
	F		350,00	423,50	339,50		78,00		1.191,00
	T	0,00	1.422,39	1.003,11	3.705,00	99,00	134,50	100,00	6.464,00
Em dias de descanso e feriados	M		155,00	426,50	4.713,50	22,00	88,50	877,00	6.282,50
	F		840,00	660,50	568,50	12,00	106,50		2.187,50
	T	0,00	995,00	1.087,00	5.282,00	34,00	195,00	877,00	8.470,00
Total	M		1.006,11	1.006,11	8.079,00	121,00	145,00	977,00	11.555,50
	F		1.084,00	1.084,00	908,00	12,00	184,50		3.378,50
	T	0,00	2.417,39	2.090,11	8.987,00	133,00	329,50	977,00	14.934,00

O encargo com este tipo de trabalho foi de 75.309,70€, verificando-se um acréscimo de 77,62% relativamente ao ano anterior.



2.12 AUSÊNCIAS

Durante o ano de 2016 foram contabilizados 15.799,5 dias de ausência ao trabalho. As ausências com maior significado foram por motivo de doença seguidas das ausências no âmbito da Parentalidade.

2.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

Durante o ano de 2016, registaram-se 2.212 horas não trabalhadas por atividade sindical, não se tendo registado ausências por motivo de greve.

3. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

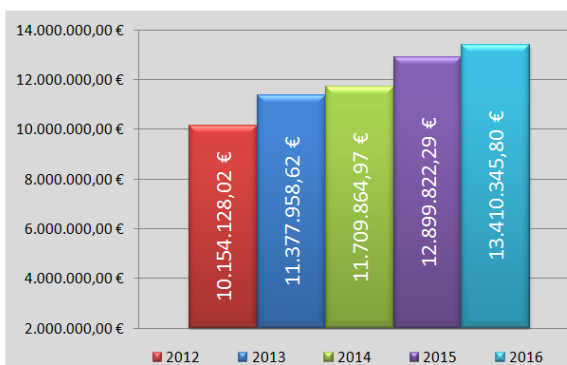
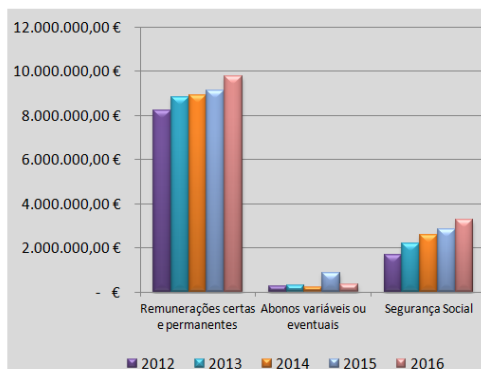
3.1 ENCARGOS COM PESSOAL

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2016 ascendeu a 13.410.345,80€, mais 10,16% do que no ano anterior - 12.899.822,29€. No quadro seguinte, podem verificar-se os valores por tipologia de encargo:

Encargos	Valor
Remunerações certas e permanentes	9.774.996,22 €
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	277.159,74 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	6.857.568,99 €
Pessoal com RCTFP a termo resolutivo	2.162,66 €
Pessoal a aguardar aposentação	5.953,83 €
Pessoal em qualquer outra situação	390.934,96 €
Representação	72.650,83 €
Subsidio de refeição	580.655,95 €
Subsidio de férias e Natal	1.323.961,90 €
Remuneração por doença	263.947,36 €
Abonos variáveis ou eventuais	338.414,16 €
Trabalho suplementar	75.309,70 €
Ajudas de custo	5.114,61 €
Abono para falhas	41.843,17 €
Outros suplementos e prémios	20.049,47 €
Subsidio de turno	148.118,44 €
Formação	270,00 €
Indemnizações	47.708,77 €
Segurança Social	3.296.935,42 €
Encargos com Saúde	838.361,30 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	31.117,21 €
Outras prestações familiares	30.599,79 €
Contribuições para a Segurança Social	2.244.339,35 €
Seguros	97.824,67 €
Acidente de trabalho	13.066,60 €
Pensões	5.021,59 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	36.604,91 €
Total Geral	13.410.345,80 €
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	530,00 €

Evolução das despesas de pessoal nos últimos 5 anos:

ENCARGOS	2012	2013	2014	2015	2016
Remunerações certas e permanentes	8.214.631,19 €	8.855.078,98 €	8.915.763,54 €	9.148.735,78 €	9.774.996,22 €
Abonos variáveis ou eventuais	272.357,33 €	298.511,11 €	213.218,28 €	884.332,56 €	338.414,16 €
Segurança Social	1.667.139,50 €	2.224.368,53 €	2.580.883,15 €	2.866.753,95 €	3.296.935,42 €
TOTAL	10.154.128,02 €	11.377.958,62 €	11.709.864,97 €	12.899.822,29 €	13.410.345,80 €



3.2 ENCARGOS COM A ADSE

A ADSE tem como principal objetivo, a proteção social, no domínio dos cuidados de saúde. Os beneficiários da ADSE podem beneficiar deste sistema público na realização de consultas, exames, ou de uma forma geral, em quase todos os atos médicos que lhe sejam prestados, bem como na aquisição de medicamentos.

De acordo com o artigo 5.º do DL n.º 118/83, de 25/02, republicado no DL n.º 234/2005, de 30/12, os encargos com as despesas de saúde dos trabalhadores e familiares beneficiários é da responsabilidade das Autarquias Locais, devendo os seus orçamentos contemplar as verbas necessárias à satisfação das suas necessidades. No quadro seguinte explicita-se por tipo de despesa os encargos suportados pela Câmara com os beneficiários da ADSE.

Designação	Valor
Estomatologia	16.733,89 €
Tratamentos Termiais	191,54 €
Análises	383,20 €
Imagiologia	1.006,80 €
Medicina Física e Reabilitação	6.574,40 €
Transportes	4.538,16 €
Intervenção Cirúrgica	1.206,00 €
Prótese Dentária	13.379,17 €
Meios de Correção	25.733,84 €
Medicina	12.491,74 €
Complementares em Ambulatório	1.906,28 €
Diversos	9.170,53 €
Receitas Orçamentais emitidas ADSE	222.557,04 €
Serviço Nacional de Saúde	219.889,96 €
TOTAL	535.762,55 €

4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

De acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, o SIADAP 3 tem um ciclo de avaliação bienal, sendo a avaliação do desempenho dos trabalhadores efetuada de dois em dois anos. O processo de avaliação dos trabalhadores relativamente ao seu desempenho no biénio 2015/2016 será realizado no ano 2017.

5. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2016 foram apresentados 9 novos pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, 6 foram requeridos por Técnicos Superiores, 1 por Assistente Técnico e 1 por Fiscal Municipal.

6. DISCIPLINA

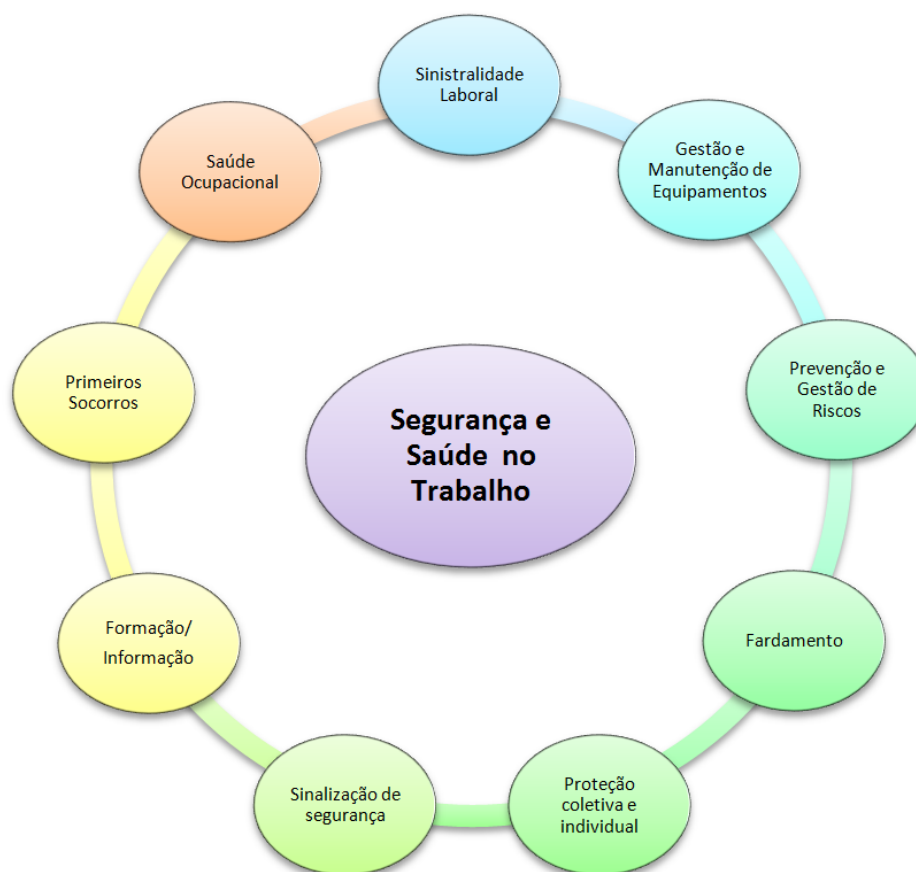
No que respeita à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, registaram-se os seguintes processos em 2016:

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
- Arquivados	1

7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de segurança e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento. Estas condições constituem o fundamento material de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais.

Ciente da importância que tal representa para a organização, a área da Segurança e Saúde no Trabalho levou a cabo, ao longo do transato ano de 2016, um conjunto de iniciativas nas suas diferentes áreas de atuação, visando a melhoria contínua e a procura de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.



7.1 VISITAS TÉCNICAS A LOCAIS DE TRABALHO

Durante o ano 2016, foram realizadas algumas visitas técnicas a locais de trabalho com o intuito de avaliar os riscos profissionais a que os trabalhadores estão sujeitos e sensibilizar os trabalhadores para a importância de adotarem comportamentos de trabalho seguros. Destaca-se neste âmbito as visitas técnicas realizadas à empresa MoveAveiro, E.E.M., ao Estádio Municipal de Aveiro, E.E.M., ambas em liquidação, e ao Museu Santa Joana.

7.2 GESTÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

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

7.3 CONSULTA AOS TRABALHADORES

Durante o ano 2016, foi levada a cabo uma consulta a todos os trabalhadores do Município sobre matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho. Pretendeu-se avaliar o grau de conhecimento dos trabalhadores quanto aos riscos a que estão sujeitos e quanto a matérias relativas à prestação de primeiros socorros e a combate a incêndios.

Mais se pretendeu tirar ilações sobre o grau de conhecimento das medidas de proteção em vigor e utilização de equipamentos de proteção individual.

7.4 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)

No transato ano de 2016, para além da apresentação de diversas propostas de aquisição de equipamentos de proteção individual, foram lançados os procedimentos para fornecimento contínuo de fardamento e vestuário de proteção e fornecimento contínuo de equipamentos de proteção individual para os anos 2016, 2017 e 2018.

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

7.5 SISTEMAS AUTOMÁTICOS DE DETEÇÃO DE INCÊNDIO E MONÓXIDO DE CARBONO

Em 2016, foram, na sequência de procedimento concursal, efetuadas reparações em diversos sistemas automáticos de deteção de incêndios e de deteção de Monóxido de Carbono instalados em edifícios sob gestão municipal, por forma a repor a sua operacionalidade.

Foi, ainda, lançado o procedimento concursal com vista à instalação de novos sistemas automáticos de deteção de incêndio nos edifícios Centro de Congressos de Aveiro e Biblioteca Municipal de Aveiro.

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

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

À semelhança do ocorrido no ano anterior, o Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho, no âmbito das suas atribuições, promoveu diversas ações de manutenção e reparação em equipamentos AVAC.

No que diz respeito à instalação de novos equipamentos, foi elaborado um estudo técnico para climatização de diversos locais de trabalho existentes no edifício Paços do Concelho e nessa sequência apresentada proposta de trabalho. Foram, ainda, instalados novos equipamentos na sala da reprografia e em dois gabinetes da Vereação e efetuadas várias intervenções/reparações em algumas unidades de ar condicionado e na unidade de tratamento de ar instalada no edifício Centro de Congressos.

No capítulo de manutenção preventiva foram levadas a cabo as diversas ações previstas no plano anual de manutenção de equipamentos AVAC apostos em diversos edifícios municipais.

7.7 SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA E MEIOS DE COMBATE A INCÊNDIO

O Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho procedeu à aquisição de sinalização de segurança com vista a sinalizar os meios de combate a incêndio existentes em diversos estabelecimentos escolares.

7.8 *MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIOS EM EDIFÍCIOS*

Ao abrigo do contrato de manutenção/revisão de meios de alarme, deteção e combate a incêndios estabelecido com a empresa “Carfogo, S.A” em julho de 2015, foram realizadas intervenções ao nível dos meios de deteção e combate a incêndios, entre outros, extintores, bocas-de-incêndio, sistemas automáticos de deteção de incêndio e sistemas de desenfumagem apostos em edifícios sob gestão autárquica incluindo estabelecimentos de ensino. 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.

Neste âmbito, foram, ainda, adquiridos novos meios de combate a incêndios, por forma a colmatar as carências detetadas no âmbito das atividades suprarreferidas, e abatidos e encaminhados para operador de resíduos licenciado diversos extintores não conformes e sem viabilidade de recuperação.

7.9 *ACIDENTES E INCIDENTES DE TRABALHO*

A análise estatística dos acidentes de trabalho é uma importante fonte de recolha de informação sobre as principais causas e consequências da sinistralidade laboral, contribuindo de forma objetiva para a análise dos riscos e, conseqüentemente, para a introdução de medidas preventivas e corretivas de controlo dos mesmos, diminuindo-se a probabilidade de ocorrência de novos acidentes de trabalho.

Desta forma, foram analisadas, entre outras, as seguintes variáveis:

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

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

Durante o ano de 2016, registaram-se 54 ocorrências, concretamente, 52 acidentes de trabalho e 2 incidentes de trabalho.

Das 52 situações de acidente de trabalho, 88,46 % ocorreram em contexto de trabalho e 11,54% no trajeto residência-trabalho ou vice-versa.

Quanto a incidentes de trabalho, das 2 ocorrências registadas apenas resultaram danos materiais e/ou danos físicos de menor importância para o trabalhador.

Seguidamente apresentam-se alguns dados relativos à sinistralidade laboral registada no ano 2016, assim como algumas conclusões retiradas da sua análise.

Acidentes no Itinerário

	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência		
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa
Masculino	1	0	0	1	0
Feminino	5	2	1	2	0
Total	6	2	1	3	0

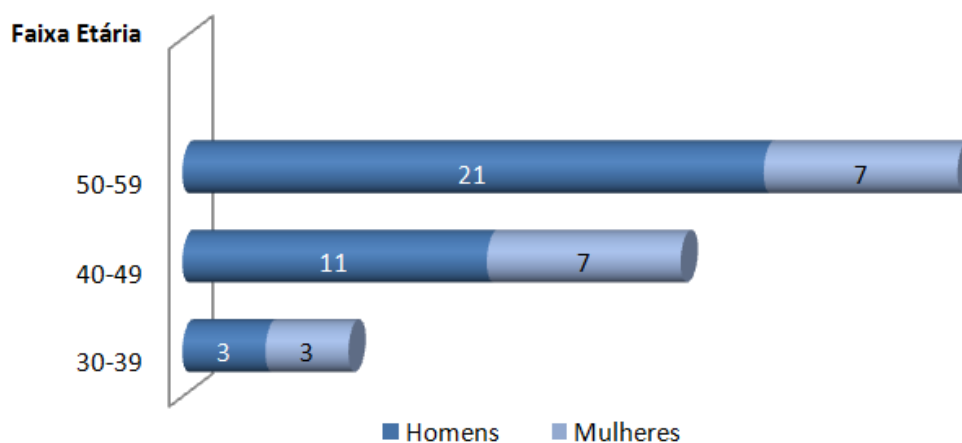
Acidentes no local de trabalho

	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência		
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa
Masculino	34	3	7	17	7
Feminino	12	4	1	6	1
Total	46	7	8	23	8

Em termos de acidentes no local de trabalho, à semelhança dos anos transatos, os trabalhadores do género masculino são os mais atingidos (34 sinistros; 73,91% do total de acidentes no local de trabalho), o que se compreende atendendo ao facto das tarefas operacionais de maior risco e onde se regista o maior índice de sinistralidade serem executadas por este tipo de trabalhadores.

Em termos etários, verifica-se uma maior incidência de acidentes em trabalhadores do género masculino da faixa etária 50-59 anos, seguida da faixa etária 40-49 anos. Tal não é alheio ao facto da maior parte dos trabalhadores do Município de Aveiro se enquadrarem nestas duas faixas etárias.

Nº 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 65,38% dos acidentes ocorreram com trabalhadores pertencentes à Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos.

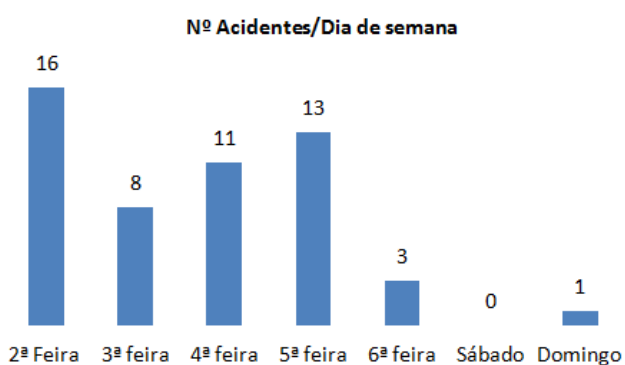
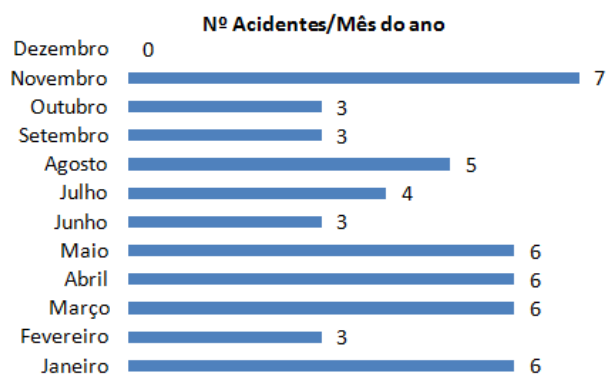
Unidade Orgânica	Subunidade	N.º Acid. (F)	N.º Acid. (M)	% sinistros/unid. orgânica
DSUGE	CUP	0	1	65,38%
	JEV	1	8	
	MES	5	1	
	OAD	0	7	
	VTS	0	1	
	VMO	0	10	
DAG	Rec. Humanos	0	1	1,92%
DAJ	-	2	0	3,85%
DCS	MF	0	1	1,92%
DCTC	Cult. ,Mus., Pat. Cult.	1	0	1,92%
	Museu Santa Joana	1	0	1,92%
DED	-	1	0	1,92%
DPMF	-	2	0	3,85%
DPP	Projeto	0	1	1,92%
GAPEL	-	1	1	3,85%
GPC	-	1	0	1,92%
MOVEAVEIRO	-	2	3	9,62%
Totais		17	35	100,00%
		52		

Tal deve-se ao facto da maioria das tarefas laborais de maior risco serem executadas por trabalhadores afetos a esta unidade orgânica.

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

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

Em relação à incidência mensal, verifica-se que novembro foi o mês em que ocorreu um maior número de acidentes de trabalho, 7 no total, seguindo-lhe os meses de janeiro, março, abril e maio com 6 sinistros cada um.

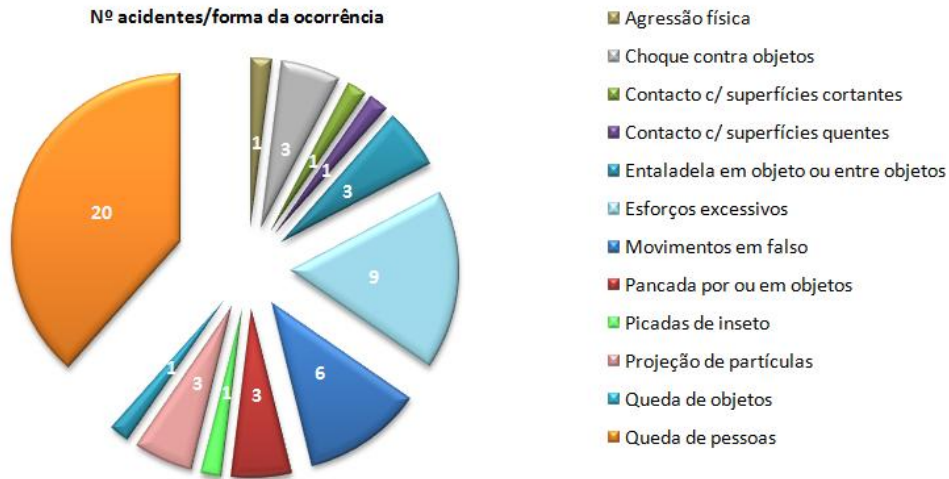


Quanto ao número de acidentes ocorridos por dia de semana, verifica-se que foi à 2ª feira que se deu o maior número de acidentes, 16 ao todo. As 5ª feira e 4ª feira encontram-se na segunda e terceira posições respetivamente como dias em que a sinistralidade apresenta maiores valores.

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

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

- ⦿ Queda de pessoas
- ⦿ Esforços excessivos
- ⦿ Movimentos em falso.



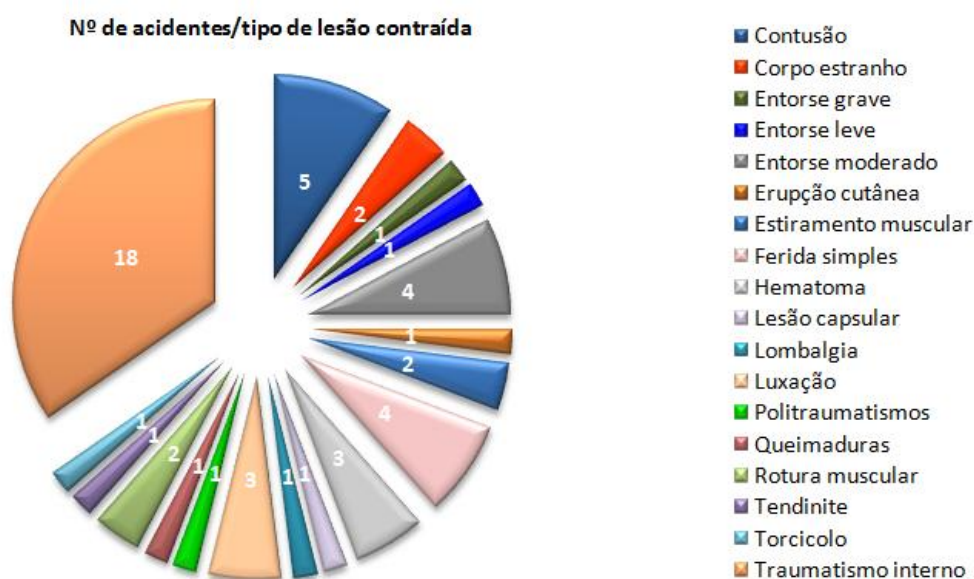
Em comparação com o pretérito ano de 2015, verifica-se que, se excluirmos os acidentes “in itinere”, as formas mais comuns de acidentes mantêm-se.

Quanto ao principal agente material envolvido, como se pode verificar pelo gráfico infra, não existe um tipo que se destaque dos restantes e que lhe possamos prestar uma atenção especial. Existe uma multiplicidade de agentes que estão presentes no quotidiano das equipas de trabalho e que podem, em determinadas circunstâncias, intervir nas situações geradoras de acidentes de trabalho.



Quanto ao tipo de lesão, o traumatismo interno é a consequência física mais frequente e que se destaca das restantes. Esta forma engloba uma diversidade de lesões cuja gravidade pode variar e acaba por ser atribuída como consequência de um número significativo de sinistros.

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



7.10 ÍNDICES DE SINISTRALIDADE LABORAL

Para que seja possível estabelecer comparações significativas das estatísticas, por exemplo, entre períodos, atividades económicas, regiões ou países, importa ter em conta as diferenças do volume de emprego, as alterações do número de trabalhadores incluídos no grupo de referência, assim como as horas efetuadas por esses trabalhadores. Podem ser calculados um conjunto de indicadores de referência tendo em conta estas diferenças, nomeadamente os a seguir indicados, que se encontram entre os mais úteis para comparar dados.

Relativamente ao ano 2016, foram calculados os índice de frequência, índice de incidência, índice de gravidade e índice de avaliação da gravidade.

Para além dos cálculos relativos ao ano 2016, importa comparar os valores obtidos neste ano com os homólogos dos anos anteriores, razão pela qual são estes, igualmente, apresentados no quadro seguinte.

ÍNDICES	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Índice de Frequência	42,71	28,37	45,08	19,49	20,91	25,04
Índice de Incidência	69,98	52,61	82,88	32,91	33,81	40,64
Índice de Gravidade	0,91	1,21	1,75	0,84	0,86	0,56
Índice de Avaliação da Gravidade	21,28	42,57	38,78	43,1	41,13	22,36

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 2016, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa apresenta um valor de 42,71. Este valor, que representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão, sofreu um aumento significativo em relação ao ano anterior e comparável com o ano transato de 2014. Tal não é alheio ao facto de se ter registado um maior número de acidentes comparativamente a 2015 e do número médio de trabalhadores ter aumentado em consequência dos processos de dissolução de empresas municipais e da mobilidade de trabalhadores da Administração Central para o Município (caso dos trabalhadores afetos ao Museu Santa Joana ocorrida no último trimestre de 2015).

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 69,98, significando que, caso o Município tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam cerca de 70 acidentes de trabalho com baixa. À semelhança do índice de frequência, também este parâmetro sofreu um aumento em relação ao ano anterior devido ao maior número de sinistros registados.

Quanto ao índice de gravidade (IG), este representa o número de dias úteis perdidos em consequência de acidentes de trabalho por mil horas-homem trabalhadas. O valor obtido para 2016 foi de 0,91, o que significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de 0,91 dias de trabalho, valor menor do que em 2015 e 2014. Apesar de termos um maior número de acidentes, a gravidade dos mesmos em termos gerais foi menor.

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 21,28, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2016, perdeu-se em média 21,28 dias de trabalho. Neste parâmetro, o valor obtido foi significativamente melhor quando comparado com os anos anteriores, significando que, apesar de se ter registado mais acidentes, estes foram menos incapacitantes.

7.11 *FORMAÇÃO/SEMINÁRIOS*

Durante o ano 2016, foram apresentadas diversas propostas de formação em matéria de segurança no trabalho. De entre as propostas de formação apresentadas, destacam-se as seguintes:

- Curso de acesso a estruturas e resgate;
- Curso de operador de estruturas elevatórias;
- Segurança em trabalhos em altura com recurso a andaimes, torres de andaimes, plataformas rebatíveis e escadas;
- Segurança em equipamentos de trabalho.

Neste ano de 2016, foram realizadas ações de formação nos seguintes domínios:

- Aplicação de produtos fitofarmacêuticos;
- Montagem de andaimes e segurança em trabalhos com andaimes;
- Seminário “Semana de Segurança e Saúde no Trabalho: Stress, Assédio, Burnout, Álcool e Dependências em Contexto Laboral”;
- Segurança em trabalhos em altura.

Participaram nestas ações um total de 27 trabalhadores.

7.12 *PRIMEIROS SOCORROS*

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

7.13 *SAÚDE OCUPACIONAL*

No que diz respeito às atividades de saúde ocupacional, durante o ano 2016 realizaram-se 380 avaliações médicas que incluem, entre outros atos, a realização de exames e consultas médicas.

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, 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 às eventuais limitações que possuía.

8. MEDIDAS DE PROMOÇÃO E INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

8.1 *ESTÁGIOS CURRICULARES*

Dos pedidos apresentados no âmbito dos planos de estudo de mestrados, licenciaturas e cursos tecnológicos, entre outros, e com o propósito de inserir os jovens na vida ativa, a CMA promoveu o acolhimento de 3 estágios de índole curricular na área de Segurança e Higiene no Trabalho, Conservação e Restauro em Madeira e Planeamento Regional e Urbano. Estes estágios não representaram custos diretos para a Município.

8.2 PROGRAMA DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS NA ADMINISTRAÇÃO LOCAL – PEPAL

No âmbito da candidatura ao PEPAL – 5ª Edição, a Câmara Municipal de Aveiro promoveu 8 estágios profissionais conforme tabela infra, dos quais 7 decorreram no período de um ano, até ao dia 31 de julho de 2016. Um dos estágios foi interrompido por acordo de revogação do contrato de estágio, tendo terminado no dia 15 de agosto de 2016.

Os estágios foram concluídos com sucesso, tendo cumprindo o seu objetivo principal de promoção da integração dos estagiários no mercado de trabalho, proporcionando-lhes uma experiência prática em contexto de trabalho.

A candidatura n.º POISE-02-3220-FSE-000376 ao cofinanciamento dos encargos suportados com os estagiários, sob a orientação da Subunidade Orgânica de Gestão de Fundos Comunitários, inserida na Divisão de Desenvolvimento Económico e Empreendedorismo foi aprovada, pelo que os estágios PEPAL - 5ª Edição serão cofinanciados pelo Fundo Social Europeu através do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.

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

8.3 MEDIDA CONTRATO EMPREGO-INSERÇÃO (CEI – CEI +)

No ano 2016, a CMA apresentou duas candidaturas à medida CEI e uma candidatura à medida CEI+ ao IEFP, IP nas áreas de apoio à ação educativa da responsabilidade da Divisão de Educação e Desporto e de apoio nas áreas do arranjo urbanístico, património cultural, natural, desportivo, escolar e apoio social da responsabilidade da Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos, para a execução de trabalho socialmente necessário, com o objetivo de reforçar o acompanhamento dos serviços de apoio às necessidades coletivas locais e de incrementar a qualidade de vida dos munícipes de Aveiro.

CONTRATO DE EMPREGO-INSERÇÃO				
N.º DE DESTINATÁRIOS	Áreas Temáticas	Período de Projeto	N.º do Projeto	Unidade Orgânica
2	Pedreiro	14/11/2016 A 13/11/2017	CEI+/29/2016	DSUGE
2	Calceteiro			
1	Serralheiro Civil			
1	Carpinteiro			
2	Calceteiro	01/12/2016 A 31/10/2017	CEI/103/2016	DSUGE
2	Pedreiro			
2	Motorista de Veículos Pesados de Mercadorias			
2	Auxiliar de Cuidados de Crianças	10/10/2016 A 09/10/2017	CEI/131/2016	DED

9. FORMAÇÃO

9.1 FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

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

Completa este ano 15 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2016 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 142.500 horas de formação respeitantes a mais de 7.500 ações de formação, com um investimento direto superior a 270.000,00€.

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 munícipes.

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

No ano em apreço não foi aprovado Plano de Formação. A não existência de candidatura habitualmente executada em parceria com a CI Região de Aveiro determinou a diminuição da atividade formativa. Por este mesmo motivo, as formações habitualmente contratualizadas com a CIRA através do POPH, não se realizaram.

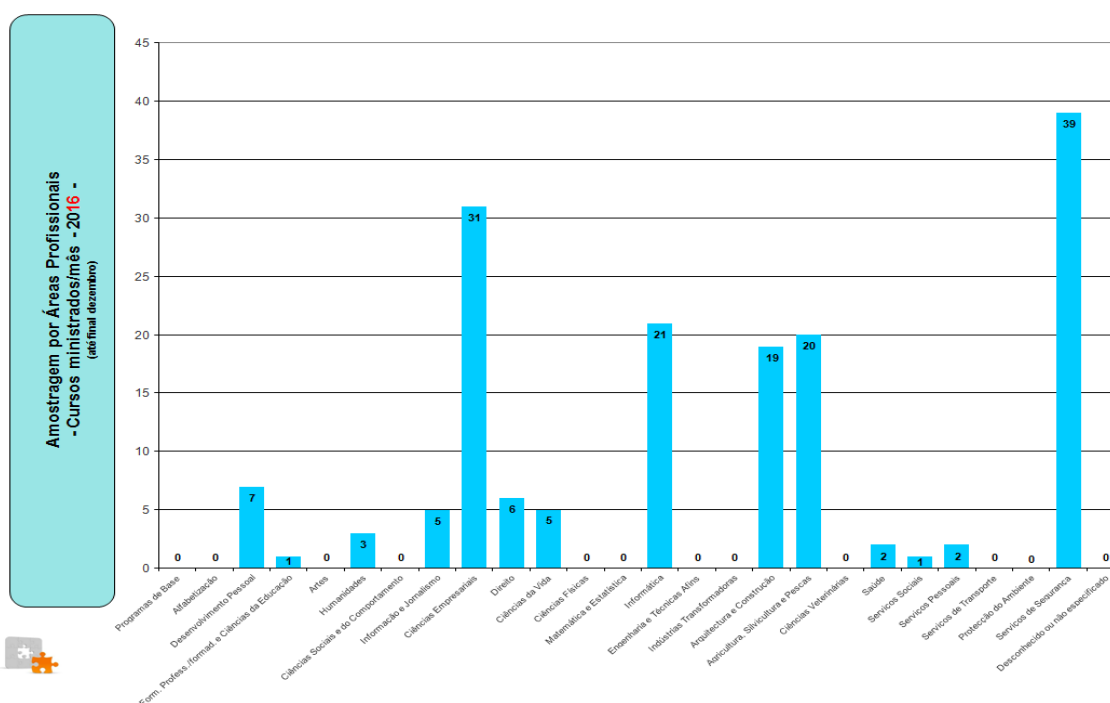
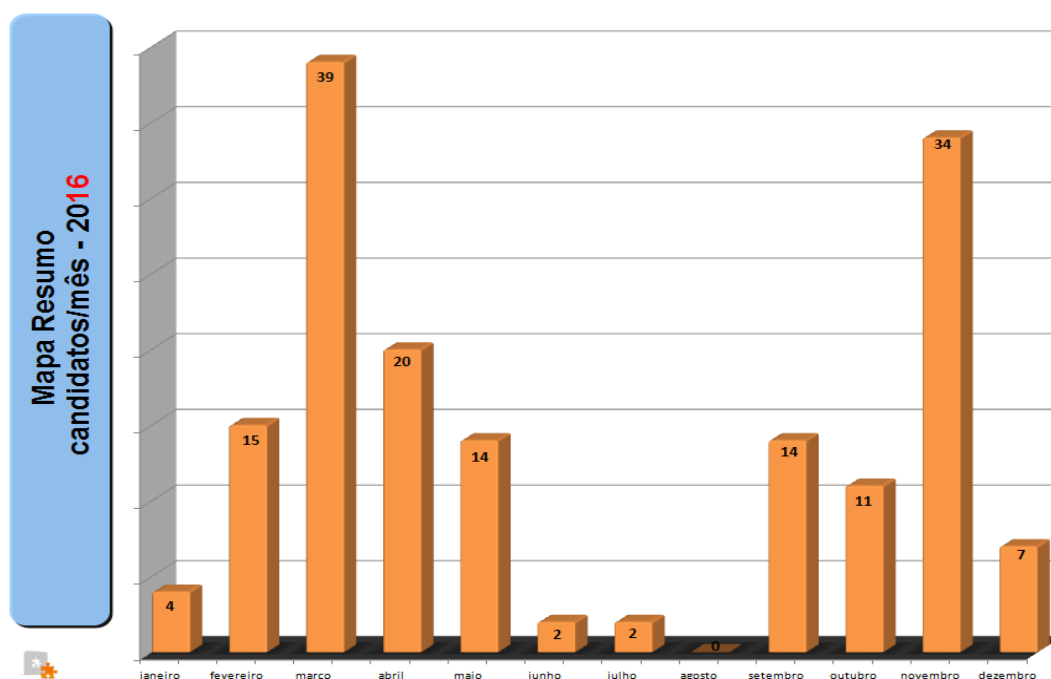
Paralelamente, procedeu-se à Gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a formações financiadas e/ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do Investimento e a observância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

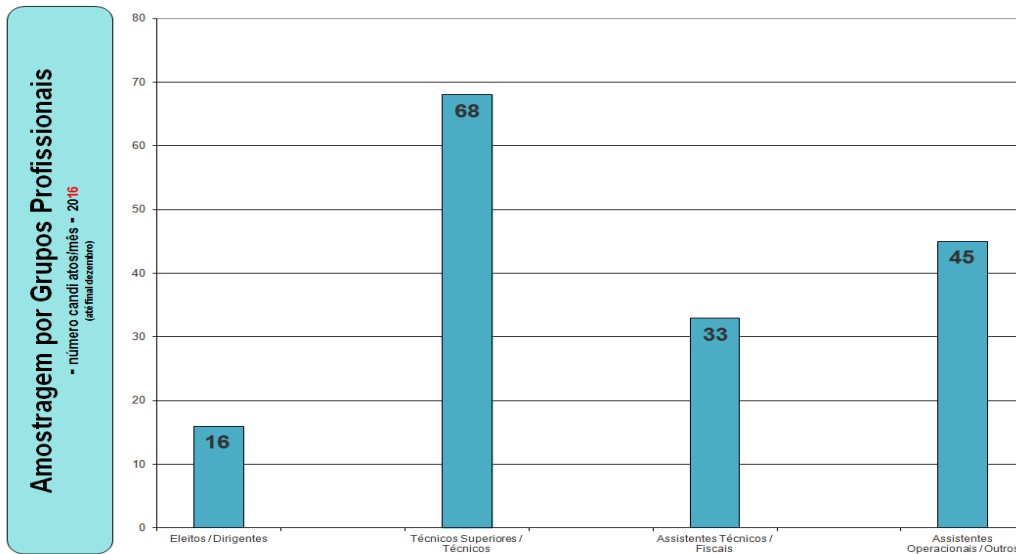
Para a concretização do 1º Objetivo Interno “Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários” e no seguimento dos anos anteriores, continuámos a trabalhar na divulgação geral orientada aos potenciais interessados de todas as Provas de Acesso ao Ensino Superior.

9.2 **FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Por não ter sido divulgado o Plano de Formação, só foi possível monitorizar a oferta dos pedidos individuais validados, que conduziu em 2016 a um investimento de 4.898,80€ (o que corresponde a 12,05% do orçamento inicial proposto para a formação) para um total em termos brutos (somatório por meses) de 162 participantes. Para isso contribuiu o esforço individual dos trabalhadores que se candidataram a ações na modalidade de autoformação, superior a 800,00€ (todos os custos são suportados pelos formandos) e o cumprimento da Lei 8/2012, de 21 de fevereiro.

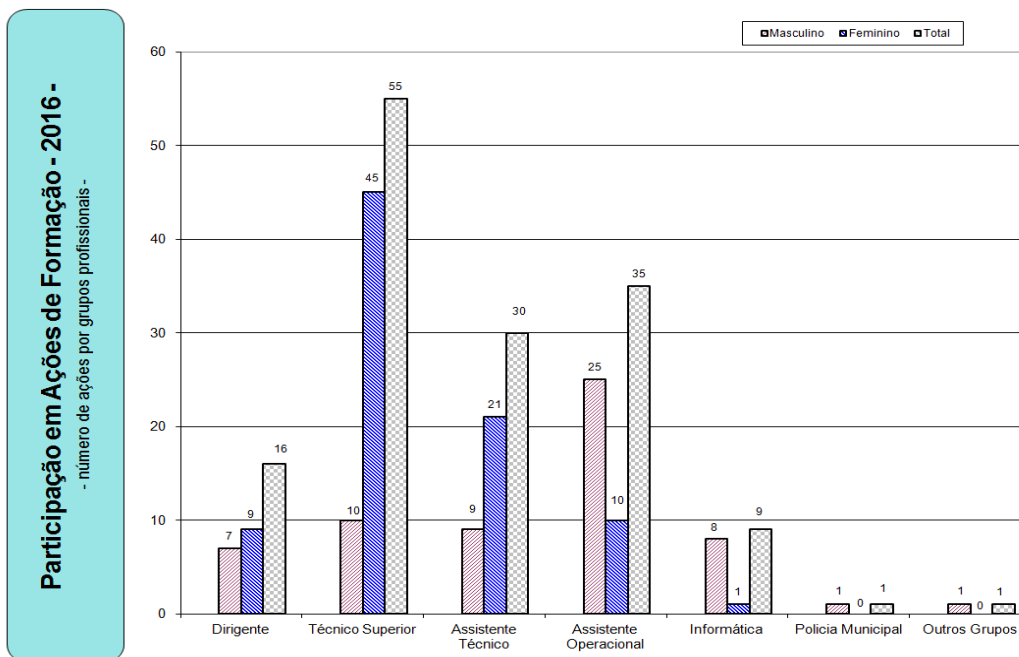


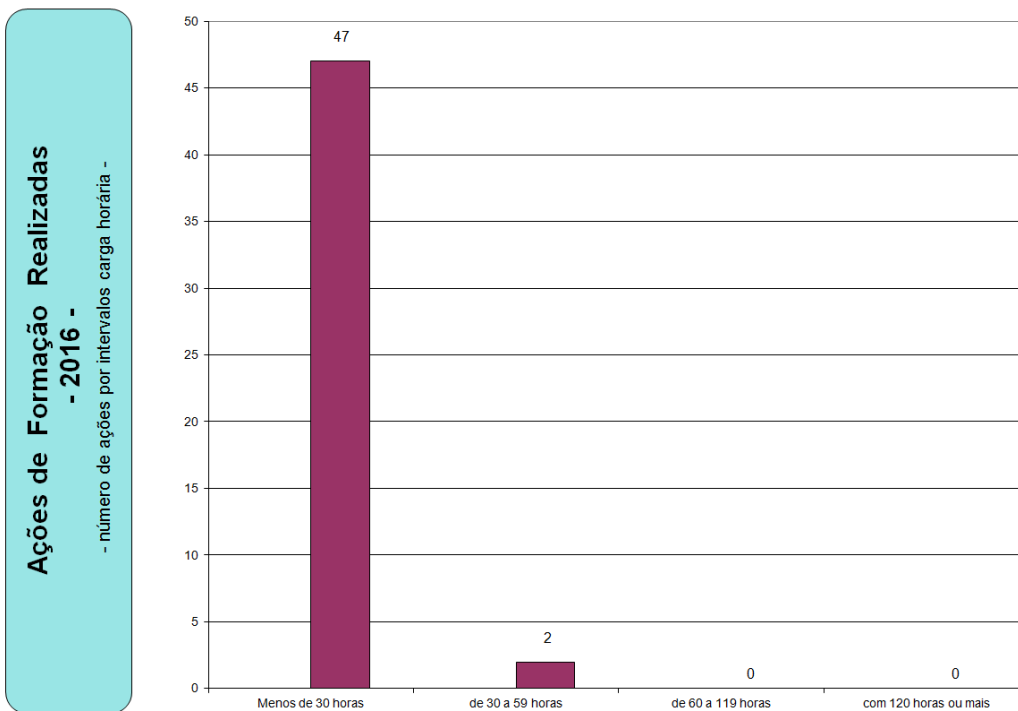
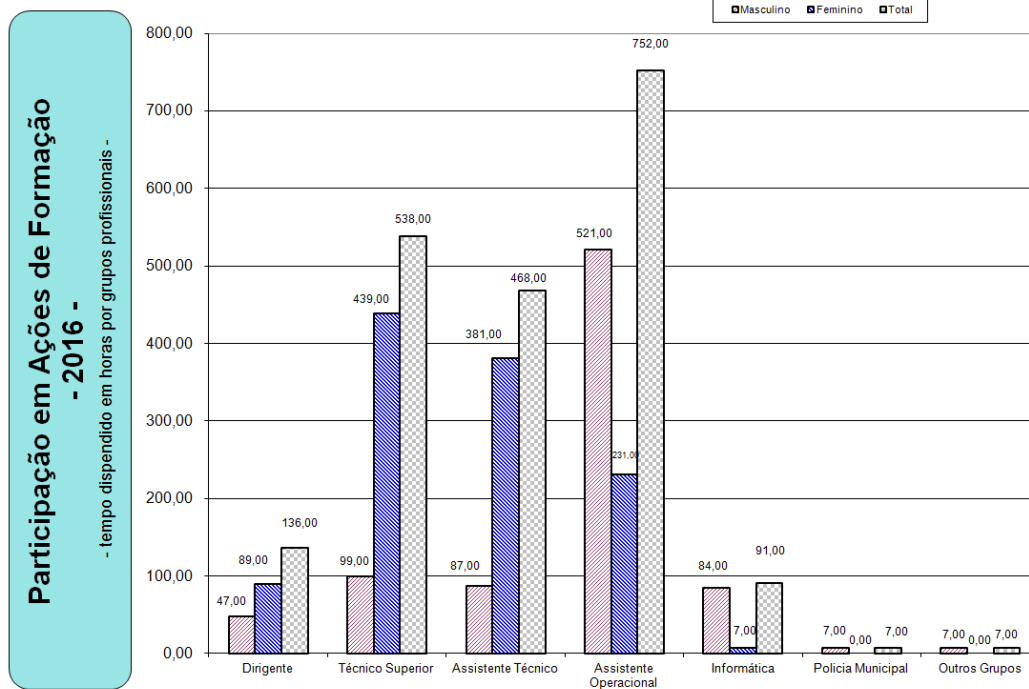
Constata-se assim que as Formações na Área dos Serviços de Segurança (39) estão claramente em vantagem sobre as das Ciências Empresariais (31) e Informática (21).



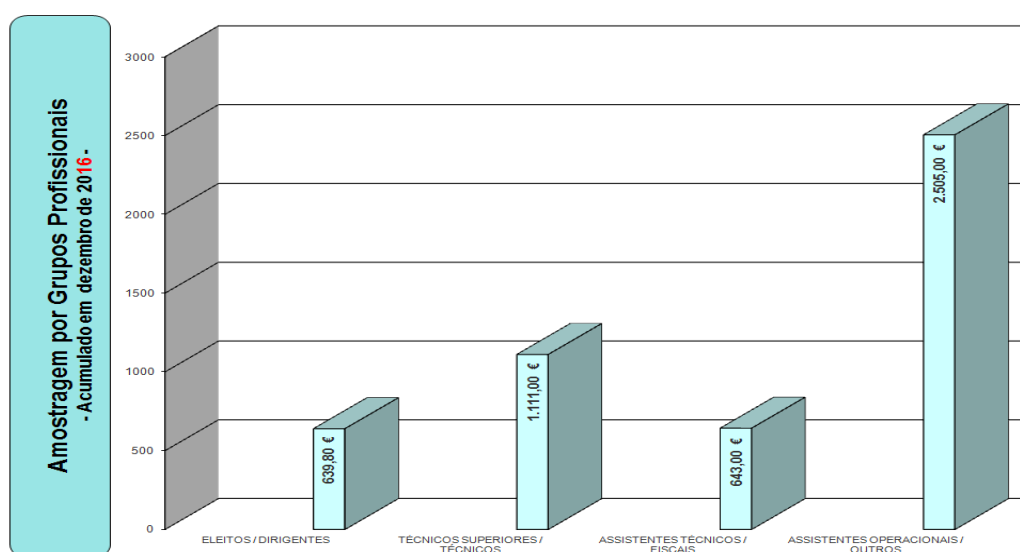
Relativamente aos grupos com mais participações em ações de formação destacam-se: o Grupo dos Técnicos Superiores/Técnicos com um total de 68, seguido dos Assistentes Operacionais com 45, dos Assistentes Técnicos/Fiscais com 33 participações e por último o grupo dos Eleitos/Dirigentes com 16 participações.

Porém, se reduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que em termos líquidos, foram concretizadas 147 participações num total de 1.999 horas para um universo de 49 ações. O maior número de ações implementadas (47) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30:00h. À semelhança de anos anteriores, continua a ser a população autárquica feminina a que mais frequenta a formação, (86).





Relativamente a custos, os Grupos Assistentes Operacionais/Outros absorveu a maioria da verba com a frequência de formações que têm cariz obrigatório nas suas atividades, nomeadamente na área da Segurança e Saúde no Trabalho. O aumento de participações relativamente ao ano de 2015 e forte aposta em formações financiadas e na autoformação dos trabalhadores, possibilitaram esta reduzida participação financeira do orçamento da Autarquia, pese embora a necessidade de se aumentar o esforço na formação dos ativos.



9.3 PROCESSO RVCC

Em 2016 não recebemos fichas de inscrição.

Considerando globalmente as fichas dos 6 anos, face aos dados chegados a este Serviço, quer através de diplomas entregues (IEFP não nos prestou informação sobre o retorno), quer por comparação com o SGP, os Resultados são os seguintes:

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

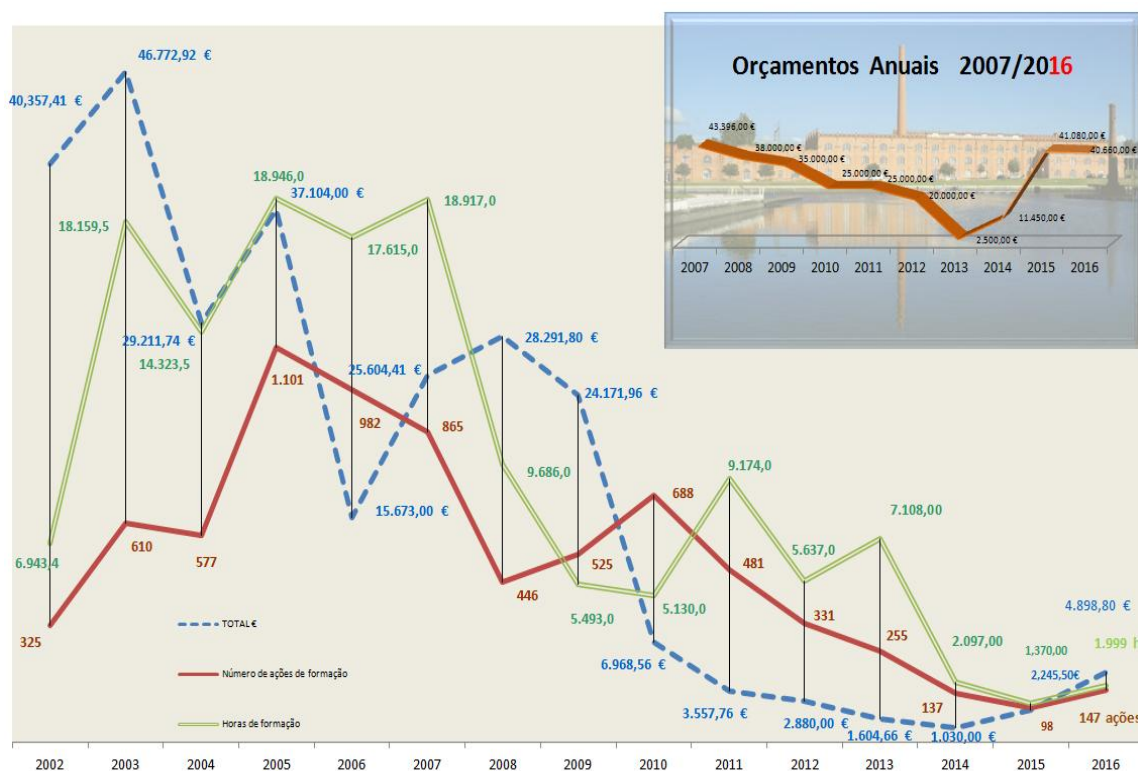
9.4 SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

O ano de 2016 marca também o 6º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade neste Serviço, embora suspenso, não invalidou a manutenção dos procedimentos anteriormente estabelecidos.

A aplicabilidade do “Regulamento Interno Para Acesso a Ações de Formação”, aprovado em Reunião de Câmara de 03 de março de 2011 é uma realidade, e os procedimentos foram paulatinamente incluídos no quotidiano dos formandos. A inexistência de reclamações, fruto da divulgação antecipada dos critérios de seleção, permitem comunicar uma maior transparência a todo o processo formativo. Esta mudança de paradigma criou um conjunto de rotinas que visam a informação constante e consistente entre o formando e este serviço, desde o início do pedido de formação até ao desfecho com a respetiva avaliação.

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

A Formação e os seus Instrumentos de Monitorização mantêm-se operacionais contribuindo para uma gestão eficiente e eficaz dos recursos disponíveis. Estes bons exemplos foram já seguidos por outras Divisões e Serviços através da difusão destas ferramentas elaboradas por este Serviço com conhecimento dos responsáveis pelo Gabinete de Auditoria e Qualidade.



10. REINSERÇÃO SOCIAL

Em 2016, a Câmara Municipal de Aveiro, acolheu dois arguidos para cumprimento de 100 e 70 horas de trabalho a favor da comunidade.

11. CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

Durante o ano de 2016, a CMA recebeu 118 candidaturas espontâneas, sendo: 08 pedidos de mobilidade, 10 pedidos de estágios profissionais, 82 pedidos de colocação e 13 pedidos de estágios curriculares, tendo sido dada resposta a todos os pedidos.

12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A leitura do Balanço Social de 2016 permitiu apreciar a evolução da organização nos últimos anos, analisando-se o desenvolvimento dos recursos humanos segundo determinados critérios, como é o caso da tipologia de relação jurídica de emprego público | cargos | carreiras | idade | antiguidade | habilitações literárias | movimentações | horários, entre outros.

Puderam ainda ser apreciadas 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, puderam avaliar a evolução da formação frequentada pelos trabalhadores da CMA, sob vários parâmetros e critérios.

Desde o ano 2011 que as remunerações dos recursos humanos da Administração Pública têm sido alvo de reduções e proibição de valorizações remuneratórias, sendo que o ano de 2016 ficou marcado pela retoma final das reduções remuneratórias.

13. ANEXOS

Anexo 1

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

Modalidade	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Comissão de serviço	M	5							5
	F	7							7
	T	12							12
Contrato por tempo indeterminado	M		34	48	196	14	5	8	305
	F		90	97	31	4	9		231
	T		124	145	227	18	14	8	536
Contrato a termo resolutivo incerto	M								0
	F								0
	T								0
Outras	M	1	4	5	1			7	18
	F	1	8	6	2			5	22
	T		12	11	3			12	40
Total	M	6	38	53	197	14	5	15	328
	F	8	98	103	33	4	9	5	260
	T	12	136	156	230	18	14	20	588

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		5	2	1			7	15
	F		5	2				4	11
	T		10	4	1			11	26
5 a 9	M	1	3	6	5				15
	F		20	6	4				30
	T	1	23	12	9				45
10 a 14	M		5	11	20	2	1		39
	F	2	16	6	7		9		40
	T	2	21	17	27	2	10		79
15 a 19	M	2	14	11	51	2		1	81
	F	3	27	43	8			1	82
	T	5	41	54	59	2		2	163
20 a 24	M	2	4	6	41	4	3	1	61
	F		10	12	12				34
	T	2	14	18	53	4	3	1	95
25 a 29	M	1	4	8	35	2		1	51
	F	3	9	10	1	1			24
	T	4	13	18	36	3		1	75
30 a 34	M		1	8	27	4		3	43
	F		9	18	1	2			30
	T		10	26	28	6		3	73
35 a 39	M		1		14		1	1	17
	F		2	3		1			6
	T		3	3	14	1	1	1	23
40 ou mais	M		1	1	3			1	6
	F			3					3
	T		1	4	3			1	9
Total	M	6	38	53	197	14	5	15	328
	F	8	98	103	33	4	9	5	260
	T	14	136	156	230	18	14	20	588

Anexo 3

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
20-24	M								0
	F								0
	T								0
25-29	M							1	1
	F			1					1
	T			1	0			1	2
30-34	M			3					3
	F		6	2	1			1	10
	T		6	5	1			1	13
35-39	M	1	5	6	10	1	1	3	27
	F	2	22	14	1		8	3	50
	T	3	27	20	11	1	9	6	77
40-44	M	1	10	10	18		2	2	43
	F	2	29	23	5		1	1	61
	T	3	39	33	23		3	3	104
45-49	M	2	9	10	39	5			65
	F	2	17	15	9				43
	T	4	26	25	48	5		0	108
50-54	M	1	6	11	58	2	1	2	81
	F	1	15	19	7	2			44
	T	2	21	30	65	4	1	2	125
55-59	M	1	5	6	50	4	1	4	71
	F	1	8	25	5	1			40
	T	2	13	31	55	5	1	4	111
60-64	M		2	7	20	2		2	33
	F		1	4	4	1			10
	T		3	11	24	3		2	43
65-69	M		1		2			1	4
	F				1				1
	T		1		3			1	5
Total	M	6	38	53	197	14	5	15	328
	F	8	98	103	33	4	9	5	260
	T	14	136	156	230	18	14	20	588

Anexo 4

Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
menos de 4 anos de escolaridade	M				2				2
	F								0
	T				2				2
4 anos de escolaridade	M				69			2	71
	F			1	4				5
	T			1	73			2	76
6 anos de escolaridade	M				57				57
	F			2	5			1	8
	T			2	62			1	65
9 anos de escolaridade	M			6	43	1	3	7	60
	F		1	13	16			1	31
	T		1	19	59	1	3	8	91
11 anos de escolaridade	M			7	1	2		1	11
	F		1	12		1			14
	T		1	19	1	3			25
12 anos de escolaridade	M		1	28	24	7	2	3	65
	F			49	7	2	6	1	65
	T		1	77	31	9	8	4	130
Bacharelato	M		1	1					2
	F		6			1			7
	T		7	1		1			9
Licenciatura	M	6	30	7		4		1	48
	F	6	71	24			3	2	106
	T	12	101	31		4	3	3	154
Mestrado	M		6	4	1			1	12
	F	1	18	2	1				22
	T	1	24	6	2			1	34
Doutoramento	M								0
	F	1	1						2
	T	1	1						2
Total	M	6	38	53	197	14	5	15	328
	F	8	98	103	33	4	9	5	260
	T	14	136	156	230	18	14	20	588

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
Regresso de licença	M				1				1
	F		2						2
	T		2		1				3
Regresso de Mobilidade de Outra Entidade	M		1						1
	F								
	T		1						1
Total	M		1		1				2
	F		2						2
	T		3		1				4

Anexo 6

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

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Aposentação	M		1		8				9
	F				4				4
	T		1		12	0			13
Caducidade	M								0
	F		3						3
	T		3		0	0	0		3
Cedência para outra Entidade	M				5				5
	F								0
	T	0	0	0	5	0	0	0	5
Mobilidade para outra entidade	M		1		1				2
	F		3	1					4
	T	0	4	1	1	0	0	0	6
Licença sem vencimento	M		1						1
	F	1							1
	T	1	1	0	0	0	0	0	2
Fim da situação de cedência de Interesse Público	M				3			4	7
	F		1	1	5			2	9
	T	0	1	1	8	0	0	6	16
Outros	M								0
	F								0
	T		0	0	0				0
Falecimento	M				1				1
	F			1	1				2
	T	0	0	1	2	0	0	0	3
Total	M	0	3	0	18	0	0	4	25
	F	4	4	10	10	0	0	2	23
	T	1	10	3	28	0	0	6	48

Anexo 7

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
30-34	M			1					1
	F		1						1
	T		1	1					2
35-39	M								0
	F								0
	T				0				0
40-44	M				2				2
	F		2						2
	T		2	0	2				4
45-49	M				1				1
	F		2		1				3
	T		2		2				4
50-54	M				2				2
	F								0
	T				2				2
55-59	M				2	1			3
	F								0
	T				2				3
60-64	M			1	1			1	3
	F		1						1
	T		1	1	1				4
Total	M			2	8				12
	F		6	0	1				7
	T	0	6	2	9	0	0	0	19

Anexo 8

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

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal - Dirigente	M								0
	F								0
	T	0							0
Total	M	0							0
	F	0							0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0

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		29	36	126	12	5	7	215
	F		69	79	26	4	8		186
	T		98	115	152	16	13	7	401
Flexível	M		1	1		1			3
	F		3	2					5
	T		4	3		1			8
Jornada contínua	M			1	9				10
	F			1	2				3
	T			2	11				13
Turnos	M		3	1	48			2	54
	F				2				2
	T		3	1	50			2	56
Trabalhador estudante	M				1				1
	F		1						1
	T		1		1				2
Isenção	M	6	5	2		1			14
	F	8	21						29
	T	14	26	2		1			43
Tempo parcial	M				1				1
	F		1				1		2
	T		1		1		1		3
Desfasado	M			12	12			6	30
	F		3	21	3			5	32
	T		3	33	15			11	62
Total	M	6	38	53	197	14	5	15	328
	F	8	98	103	33	4	9	5	260
	T	14	136	156	230	18	14	20	588

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		1.072,39	579,61	3.365,50	99,00	56,50	100,00	5.273,00
	F		350,00	423,50	339,50		78,00		1.191,00
	T	0,00	1.422,39	1.003,11	3.705,00	99,00	134,50	100,00	6.464,00
Em dias de descanso e feriados	M		155,00	426,50	4.713,50	22,00	88,50	877,00	6.282,50
	F		840,00	660,50	568,50	12,00	106,50		2.187,50
	T	0,00	995,00	1.087,00	5.282,00	34,00	195,00	877,00	8.470,00
Total	M		1.006,11	1.006,11	8.079,00	121,00	145,00	977,00	11.555,50
	F		1.084,00	1.084,00	908,00	12,00	184,50		3.378,50
	T	0,00	2.417,39	2.090,11	8.987,00	133,00	329,50	977,00	14.934,00

Anexo 11

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

Motivo da ausência	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Casamento	M			15,0	15,0				30,0
	F								0,0
	T	0,0		15,0	15,0				30,0
Parentalidade	M		5,0	8,0	66,0	12,0		47,0	138,0
	F	14,0	993,0	345,0	9,0		23,0	14,0	1.398,0
	T	14,0	998,0	353,0	75,0	12,0	23,0	61,0	1.536,0
Falecimento de familiar	M		13,0	21,0	94,0	2,0		4,0	134,0
	F	2,0	27,0	34,0	11,0		3,0		77,0
	T	2,0	40,0	55,0	105,0	2,0	3,0	4,0	211,0
Doença	M		345,0	750,0	3.567,0	74,0		413,0	5.149,0
	F	17,0	1.154,0	1.771,0	2.094,0	17,0	52,0	102,0	5.207,0
	T	17,0	1.499,0	2.521,0	5.661,0	91,0	52,0	515,0	10.356,0
Acidente em serviço	M			1,0	930,0				931,0
	F		6,0	102,0	265,0				373,0
	T		6,0	103,0	1.195,0				1.304,0
Assistência a familiares	M								0,0
	F		2,0						2,0
	T		2,0						2,0
Trabalhador-estudante	M				21,0				21,0
	F						4,0		4,0
	T				21,0		4,0		25,0
Por conta do período de férias	M	14,5	90,0	152,0	509,0	34,0	15,5	49,5	864,5
	F	6,0	187,5	238,5	62,5	13,5	2,5	24,0	534,5
	T	20,5	277,5	390,5	571,5	47,5	18,0	73,5	1.399,0
Cumprimento de pena disciplinar	M								0,0
	F			24,0					24,0
	T			24,0					24,0
Greve	M								0,0
	F								0,0
	T								0,0
Injustificadas	M			18,0	11,0			3,5	32,5
	F				1,0			2,5	3,5
	T			18,0	12,0			6,0	36,0
Outras	M	13,0	17,0	21,0	512,5	8,5	18,0	8,0	598,0
	F	9,0	127,5	92,0	34,5		15,0	0,5	278,5
	T	22,0	144,5	113,0	547,0	8,5	33,0	8,5	876,5
Total	M	27,5	470,0	986,0	5.725,5	130,5	33,5	525,0	7.898,0
	F	48,0	2.497,0	2.606,5	2.477,0	30,5	99,5	143,0	7.901,5
	T	75,5	2.967,0	3.592,5	8.202,5	161,0	133,0	668,0	15.799,5

Anexo 12

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

	Sexo	Acidentes ocorridos no local de trabalho				Acidentes ocorridos "in itinere"			
		1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total
Número de acidentes com baixa	M	7	17	7	31		1		1
	F	1	6	1	8	1	2		3
	T	8	23	8	39	1	3	0	4
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	19	156	501	676		5		5
	F	3	56	48	107	3	14		17
	T	22	212	549	783	3	19	0	22
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M		5	0	5				0
	F		17	88	105				0
	T	0	22	88	110	0	0	0	0

Os dias de ausências referem-se a dias úteis de calendário ao invés do número de dias do anexo 11, em que são contabilizados todos os dias.