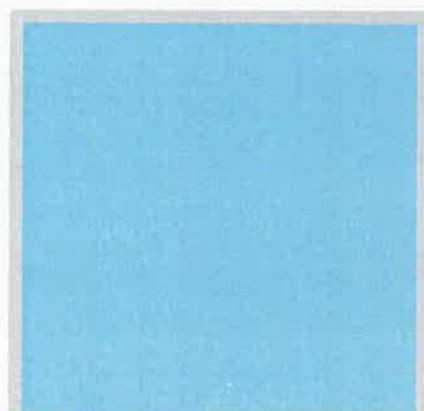
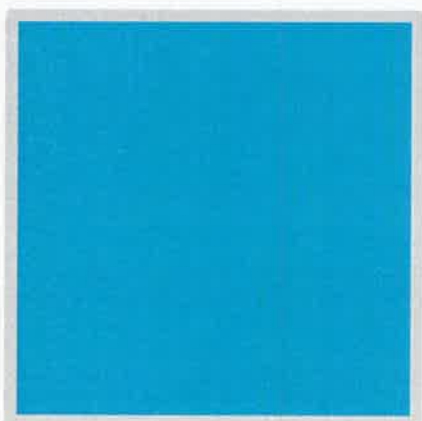




## 2021 Balanço Social







## 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 .....	13
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 .....	14
6.10 Acidentes e Incidentes de trabalho .....	14
6.11 Índices de sinistralidade laboral .....	18
6.12 Primeiros socorros .....	19
6.13 Saúde Ocupacional .....	19
<b>7. Formação</b> .....	<b>20</b>
7.1 Formação e Qualificação de Recursos Humanos .....	20
7.2 Formação Profissional .....	21
7.3 Processo RVCC .....	25
7.4 Sistema de Gestão da Qualidade .....	25
<b>8. Considerações Finais</b> .....	<b>27</b>
<b>9. Anexos</b> .....	<b>29</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 daquele documento por parte dos serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

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

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

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

Município de Aveiro, 28 de março de 2022.



## 1. RECURSOS HUMANOS

### 1.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2021, a Câmara Municipal de Aveiro contava com **923** trabalhadores em exercício efetivo de funções, nas modalidades de vínculo e de situação funcional descritas na tabela *infra*.



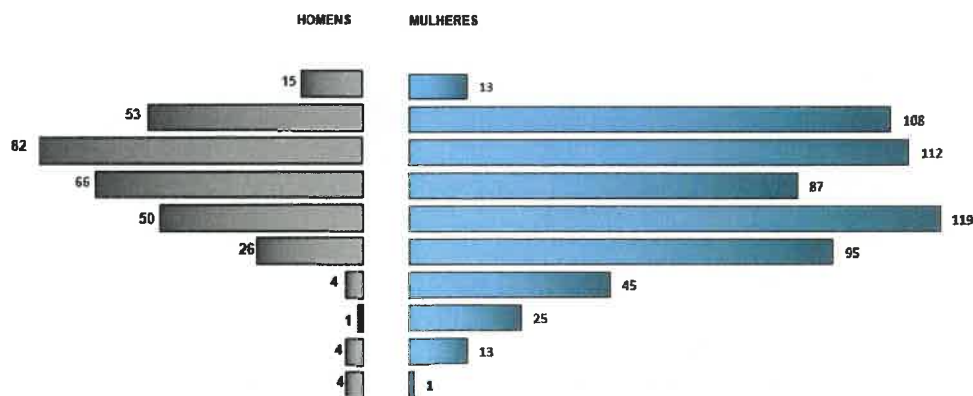
### 1.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO | CARREIRA

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

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	5	10	15	1,63
Técnico Superior	41	120	161	17,44
Assistente Técnico	57	147	204	22,10
Assistente Operacional	174	326	500	54,17
Informática	11	5	16	1,73
Polícia Municipal	13	10	23	2,49
Outros Grupos	4		4	0,43
<b>TOTAL</b>	<b>305</b>	<b>618</b>	<b>923</b>	<b>100,00</b>

### 1.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

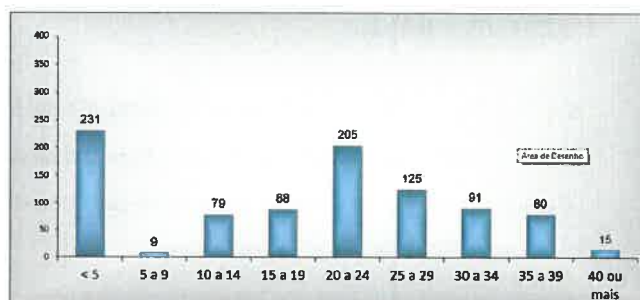
No efetivo da Câmara Municipal de Aveiro, **33,044%** dos trabalhadores são homens e **66,95%** são mulheres, distribuídos pelos escalões etários exemplificados no gráfico seguinte:





#### 1.4 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

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

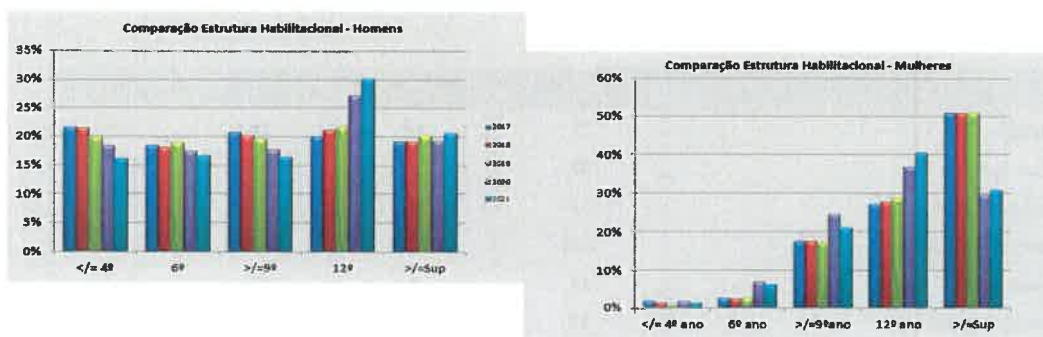


#### 1.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na Câmara Municipal de Aveiro são 35, sendo 23 homens e 12 mulheres, representando cerca de 3,791% do efetivo.

#### 1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

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



#### 1.7 ADMISSÕES

No decorrer do ano 2021 registaram-se as seguintes entradas de trabalhadores:

Motivo	2021
Procedimento concursal	77
Mobilidade entre órgãos	6
Regresso de Comissão de Serviço	2
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>

#### 1.8 SAÍDAS

No decorrer do ano 2021 registaram-se as seguintes saídas de trabalhadores:

Motivo	2021
Aposentação	25
Lic. S/Vencimento	2
Período Experimental noutra Entidade	6
Falecido	3
Fim Contrato	8
Suspensão Preventiva	1
Cessaçao de Funções	15
Mobilidade e Comissão p/outra Ent.	2
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>



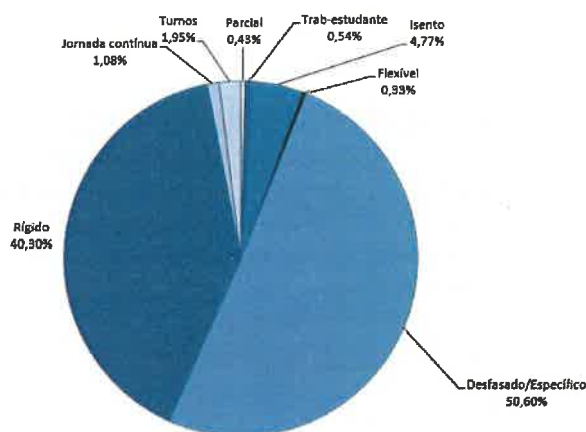
### 1.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

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

Motivo	2021
Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório	0
Mobilidades intercarreiras ou categorias	14
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

### 1.10 MODALIDADE DE HORÁRIO

Fruto da pandemia, o horário desfasado/específico teve maior representatividade (50,6%), logo seguido do horário rígido (40,3 %).



### 1.11 TRABALHO SUPLEMENTAR

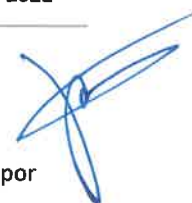
Em 2021 foram processadas 25.286,50 horas de trabalho suplementar, verificando-se um aumento de **37,24%** face ao ano anterior no qual se registaram 18.425 horas de trabalho suplementar.

O encargo com este tipo de trabalho foi de 257.066,00€, verificando-se um aumento de cerca de **28,80%** relativamente ao ano anterior que foi de 183.020,76€.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Policia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		718,00	773,00	2 668,50	124,50	331,00	2,50	4 617,50
	F		2 355,00	831,00	215,00	148,50	157,50		3 707,00
Em dias de descanso e feriados	T	0,00	3 073,00	1 604,00	2 883,50	273,00	488,50	2,50	8 324,50
	M		1 360,00	1 515,00	4 726,00	65,00	2 112,00	27,00	9 805,00
Total	F		3 903,50	927,00	1 025,50	123,00	1 178,00		7 157,00
	T	0,00	5 263,50	2 442,00	5 751,50	188,00	3 290,00	27,00	16 962,00
Total	M		2 288,00	2 288,00	7 394,50	189,50	2 443,00	29,50	14 422,50
	F		1 758,00	1 758,00	1 240,50	271,50	1 335,50		10 864,00
	T	0,00	8 336,50	4 046,00	8 635,00	461,00	3 778,50	29,50	25 286,50

### 1.12 AUSÊNCIAS

Durante o ano de 2021 foram contabilizados 27 729 dias de ausência ao trabalho. As ausências com maior significado foram por motivo de doença (incluindo ausências devido à Covid-19), seguidas das ausências no âmbito da parentalidade.



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

Durante o ano de 2021 registaram-se 3.434 horas não trabalhadas por atividade sindical e 281 horas por motivo de greve.

## 2. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

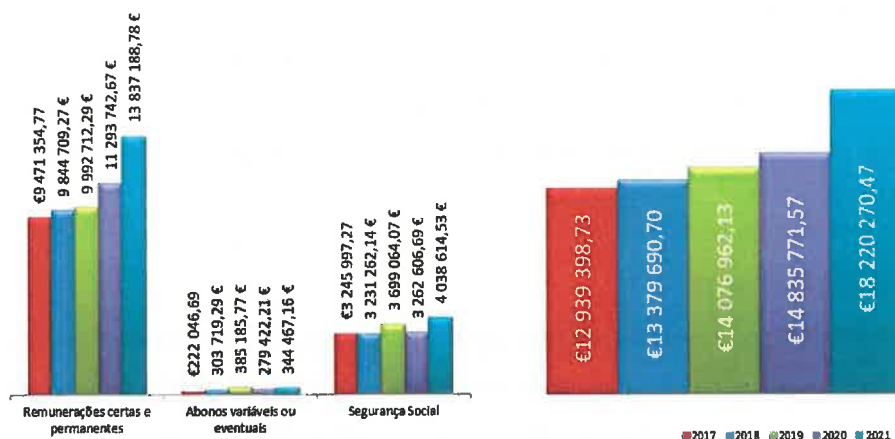
### 2.1 ENCARGOS COM PESSOAL

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2021 ascendeu a 18.220.270,47€, representando mais **22,81%** relativamente ao ano anterior, no montante de 14.835.771,57€, como se verifica no quadro seguinte, atendendo à respetiva tipologia:

Encargos	Valor
<b>Remunerações certas e permanentes</b>	<b>13 837 188,78 €</b>
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	361 982,36 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	9 679 402,13 €
Recrutamento para novos postos de trabalho	266 748,38 €
Pessoal contratado	162 574,33 €
Pessoal a aguardar aposentação	16 977,97 €
Pessoal em qualquer outra situação	74 746,99 €
Representação	82 887,24 €
Subsidio de refeição	947 641,59 €
Subsidio de férias e Natal	1 859 100,09 €
Remuneração por doença	385 127,70 €
<b>Abonos variáveis ou eventuais</b>	<b>344 467,16 €</b>
Trabalho suplementar	257 066,00 €
Ajudas de custo	8 458,57 €
Abono para falhas	22 339,82 €
Formação	279,00 €
Outros suplementos e prémios	8 701,72 €
Indemnização por cessação de contrato	5 922,94 €
Trabalho noturno	855,66 €
Subsidio de turno	40 843,45 €
<b>Segurança Social</b>	<b>4 038 614,53 €</b>
Encargos com Saúde	543 460,88 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	28 873,34 €
Outras prestações familiares	32 586,24 €
Contribuições para a Segurança Social	3 154 399,58 €
Seguros	254 985,63 €
Acidente de trabalho	2 006,20 €
Pensões	8 061,41 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	14 241,25 €
<b>Total Geral</b>	<b>18 220 270,47 €</b>
Maior remuneração base ilíquida	3 635,28€
Menor remuneração base ilíquida	665,00 €



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



## 2.2 ENCARGOS COM A ADSE

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

De acordo com o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 118/83, de 25 de fevereiro, na redação em vigor, os encargos/reembolsos com as despesas de saúde dos trabalhadores e familiares beneficiários são da responsabilidade das Autarquias Locais, devendo os seus orçamentos contemplar as verbas necessárias à satisfação das suas necessidades.

No quadro seguinte explicita-se por tipo de despesa os encargos suportados pela Câmara Municipal com os beneficiários da ADSE:

Designação	Valor
Estomatologia	17 106,42 €
Análises	122,84 €
Imagiologia	1 947,20 €
Medicina Física e Reabilitação	8 906,23 €
Transportes	8,56 €
Intervenção Cirúrgica	664,70 €
Prótese Dentária	20 132,26 €
Enfermagem	1 208,94 €
Meios de Correção	29 325,90 €
Medicina	13 726,38 €
Diversos	3 493,05 €
Consultas	21,60 €
Tratamento Termiais	95,77 €
Compl. Ambulatório	539,20 €
Situações específicas	4 840,00 €
Receitas Orçamentais emitidas ADSE	148 870,03 €
Serviço Nacional de Saúde	292 451,80 €
<b>TOTAL</b>	<b>543 460,88 €</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 relativamente ao desempenho no biénio 2019/2020 teve o seu início no ano 2021.

### **4. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES**

Durante o ano de 2021, foram apresentados 17 novos pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos novos pedidos de acumulação de funções apresentados, 6 pedidos foram efetuados por Assistentes Técnicos, 8 por Assistentes Operacionais, 2 por Técnicos Superiores e um por um Coordenador Técnico. No universo do Município de Aveiro, foram autorizados 102 pedidos de acumulação de funções públicas ou privadas, distribuídos da seguinte forma, 6 Agentes da Polícia Municipal, 34 Assistentes Operacionais, 23 Assistentes Técnicos, 2 Chefes de Divisão, 3 Coordenadores Técnicos, 2 Técnicos de Informática e 31 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 07 estágios de índole curricular nas áreas de: Licenciatura em Serviço Social, Gestão Turística e Cultural, Gestão Pública e Autárquica, Gestão Turística, Cultural e Patrimonial, Curso Técnico Superior Profissional de Proteção Civil e Socorro, e Cursos Profissional de Técnico de Animação Turístico. Estes estágios não representaram custos diretos para a Município.

#### **5.2 CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS**

No decorrer do ano 2021 foram enviados 119 pedidos de colocação, informação, estágio e mobilidades aos quais tiveram respostas, sendo: 1 pedido de mobilidade, 8 pedidos de informação relativos a procedimentos concursais, 89 pedidos de colocação e 21 pedidos de estágios curriculares e profissionais.

#### **5.3 ESTÁGIOS PROFISSIONAIS NO ÂMBITO DO PEPAL**

No âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local – PEPAL 6ª Edição foram executados os 12 contratos de estágios profissionais de nível 6 celebrados no ano 2021, pelo período de 1 ano, nas áreas de Serviço Sociais, Animação Sociocultural de Crianças, Jovens e Idosos, Museologia, Conservação e Restauro, Direito; Segurança e Saúde no Trabalho, Atendimento na Administração Pública, História da Arte e Gestão e Programação do Património Cultural, Planeamento de Transportes Coletivos,



Gestão do Turismo, Gestão Florestal e Engenharia Civil e Direito, cuja conclusão ocorreu a 31 de maio e a 08 de novembro do ano 2021.

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

No âmbito das Medidas Contrato Emprego-Inserção (CEI), nos termos da Portaria n.º 128/2009, alterada pelas Portarias n.º 294/2010, de 31 de maio, n.º 164/2011, de 18 de abril, n.º 378-H/2013, de 31 de dezembro, n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro e regulamentada pelo Despacho n.º 3184/2019, de 22 de março, no decorrer do ano 2021, foram executados 20 Contratos de Emprego- Inserção para o exercício de funções de Auxiliares de Ação Educativa nos vários Agrupamentos de Escolas de Aveiro (AE) e Escola Não Agrupada (INA), afetos à Divisão de Educação, Desporto e Cidadania. Esta medida está destinada a pessoas inscritas no IEPF como beneficiárias do subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego

### 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 2021, um conjunto de iniciativas nas suas diferentes áreas de atuação, visando a melhoria contínua e a procura de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Refira-se que 2021 manteve-se alguma atipicidade derivada da situação pandémica que continuámos a vivenciar e cujas repercussões em termos de trabalhos se fizeram sentir de diversas formas.





### 6.1 AVALIAÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

Em 2021 deu-se continuidade ao trabalho iniciado em 2020 com um novo ciclo de avaliação de riscos profissionais inerentes às atividades de cariz operacional promovidas pelo Município, em particular, pela sua Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos. Para o efeito, foi adjudicada uma prestação de serviços com um técnico superior de segurança no trabalho que veio, naturalmente, reforçar a equipa da subunidade Saúde e Segurança no Trabalho e aumentar a sua capacidade de intervenção.

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 2021 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 2021 foram consumadas diversas aquisições de fardamento e equipamentos de protecção individual, quer ao abrigo dos fornecimentos contínuos em vigor quer através de procedimentos de contratação simplificados. Destaque-se a aquisição de diversos equipamentos de protecção como medida de protecção contra a infeção provocada pelo vírus SARS COV 2 e a sua distribuição interna por todos os trabalhadores municipais, assim como a sua disponibilização, em diversas ocasiões, pelas IPSS's e pelas corporações de bombeiros, apoiando, também desta forma, todas as ações de combate à pandemia COVID 19.

Sistemas automáticos de deteção de incêndio e de Monóxido de Carbono.

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

Em 2021, foi lançado um novo procedimento com vista à aquisição de serviços de manutenção e assistência técnica aos seguintes sistemas instalados nos edifícios municipais ou sob gestão municipal:

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



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

Em 2021, 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 reabilitar sistemas inativos ou de repor a operacionalidade de sistemas.

Foi, ainda, apresentada proposta de abertura de procedimento concursal com vista à aquisição de serviços de assistência técnica a sistemas de alarme contra intrusão e roubo e sistemas de videovigilância.

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

A subunidade Saúde e Segurança no Trabalho, em face da descentralização de competências na área da educação, viu incrementada, de forma significativa, a sua responsabilidade a este nível em virtude de ter transitado para a sua esfera a manutenção de equipamentos instalados em diversos edifícios de gestão camarária como os estabelecimentos de ensino pré-escolar e do 1º ciclo, no estádio municipal, no CarSurf, entre outros.

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

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

Ao abrigo do contrato de manutenção/revisão de meios de alarme, deteção e combate a incêndios estabelecido com a empresa Metaveiro, S.A, foram realizadas as manutenções periódicas dos meios de combate a incêndios, nomeadamente extintores, 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, de substituir equipamentos não conformes ou em fim de vida útil.

Foram, ainda, realizadas 2 operações de abate de equipamentos não conformes através da aquisição de serviços por ajuste direto.

### **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 Grupnor – Elevadores de Portugal, Lda.com vista a, por um lado, dar cumprimento à legislação em vigor e, por outro lado, a promover intervenções sobre os equipamentos que garantam a sua operacionalidade e a segurança dos seus utilizadores.



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

Foi, ainda, lançado um procedimento concursal visando a aquisição de serviços de manutenção periódica e de assistência técnica a ascensores existentes em edifício municipais ou sob gestão municipal.

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

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

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

Durante o ano de 2021, registaram-se 64 ocorrências, sendo que 61 são acidentes de trabalho e 3 incidentes de trabalho.

Das 61 situações de acidente de trabalho, 93,44 % ocorreram em contexto de trabalho e 6,56 % no trajeto residência-trabalho ou vice-versa.

Seguidamente apresentam-se alguns dados relativos à sinistralidade laboral registada no ano 2021, assim como algumas conclusões retiradas da sua análise.

Acidentes no Itinerário	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência			Nº dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa	
Masculino	1	0	1	0	0	3
Feminino	3	1	0	2	0	27
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>30</b>



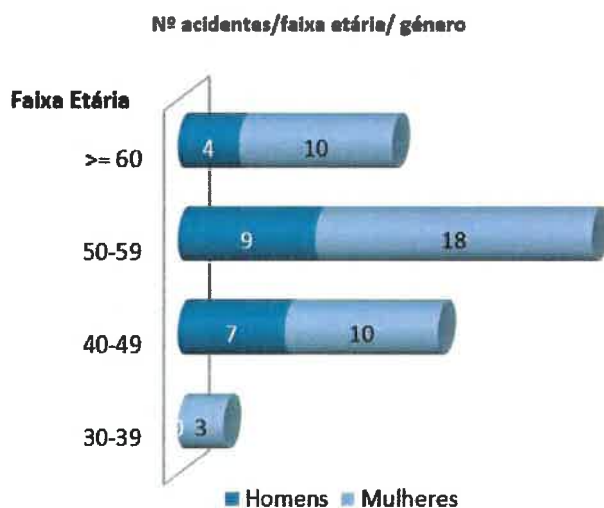
Acidentes no local de trabalho	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência			Nº dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa	
Masculino	19	4	2	10	3	212
Feminino	38	5	3	22	8	646
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>858</b>

Em 2021, ao contrario do verificado no ano anterior, são os trabalhadores do sexo feminino os mais atingidos representando 67,21% do total de acidentes contra os 32,79 % dos trabalhadores do sexo masculino.

Em contexto de trabalho, os trabalhadores do sexo feminino são os que mais sofreram acidentes com uma quota de 66,67%, situação à qual não é alheia o facto do mapa de pessoal em 2020 e 2021 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 sexo feminino são, igualmente, os mais atingidos com 75% das ocorrências.

Em termos etários, verifica-se uma maior incidência de acidentes em trabalhadores da faixa etária 50-59 anos, seguida da faixa etária 40-49 anos à semelhança do ocorrido no ano de 2020. Tal não é alheio ao facto da maior parte dos trabalhadores do Município de Aveiro se enquadrarem nestas duas faixas etárias.



Analisando-se, agora, o número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica da CMA, verifica-se, conforme se pode constatar pelos dados constantes na tabela seguinte, que cerca de 80% dos sinistros ocorreram com trabalhadores de 2 unidades orgânicas, Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos e a Divisão de Educação e Cidadania.

No primeiro caso, tal deve-se ao facto da maioria das tarefas laborais de maior risco serem executadas por trabalhadores afetos a Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos. Quando ao setor de

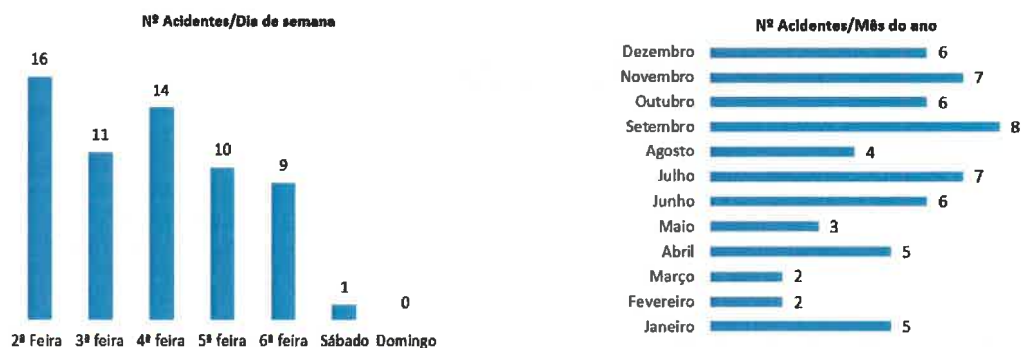
educação, tal como referido anteriormente, houve um acréscimo significativo de trabalhadores nesta área e, portanto, existe uma maior probabilidade de sinistros ao nível da Divisão de Educação e Cidadania.

Unidade Orgânica	Subunidade	N.º Acid. (F)	N.º Acid. (M)	% sinistros
DSUGE	AGA	0	1	31.15%
	VET	1	0	
	JEV	1	3	
	MES	1	5	
	OAD	0	2	
	VMO	0	5	
DAG	Gestão Financeira	1	0	1.64%
DAJ	-	1	0	1.64%
DAEO	Ambiente	1	0	1.64%
DCT	Cult., Mus., Pat. Cult.	4	0	6.56%
	Centro de Congressos	1	0	1.64%
	Teatro Aveirense	1	0	1.64%
	Biblioteca Municipal	0	1	1.64%
DED	Educação	28	2	49.18%
	Desporto	0	1	1.64%
DAPAEI	-	1	0	1.64%
<b>Totais</b>		<b>41</b>	<b>20</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 do ano e por dia de semana.

Em relação à incidência mensal, verifica-se que existe uma quase equilíbrio entre os vários meses do ano não se destacando, em particular, um mês.



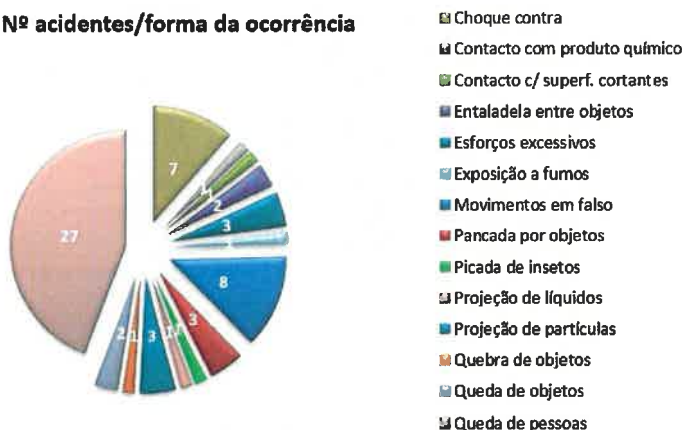
Quanto ao número de acidentes ocorridos por dia de semana, verifica-se que 2ª feira foi o dia de maior incidência de acidentes seguido da 4ª feira e logo de seguida de 3ª e 5ª feiras. Parece existir uma distribuição quase uniforme entre os vários dias de semana.



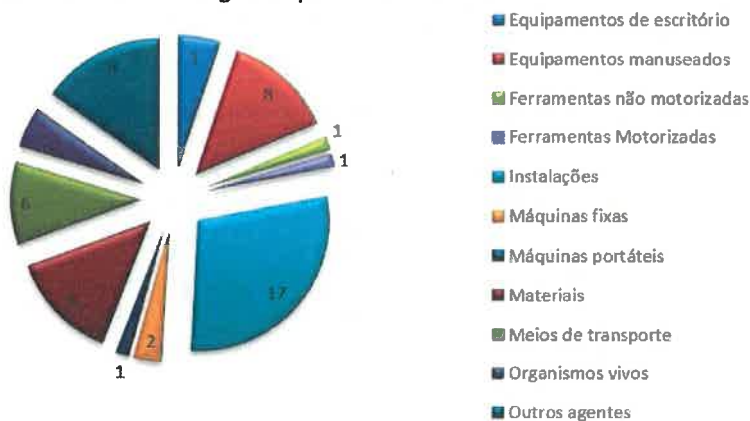


Relativamente à forma do acidente, existe alguma dispersão como podemos visualizar pelo gráfico seguinte. No entanto, as “Queda de pessoas” continuam a ser a forma mais frequente de sinistro no seio laboral.

**Nº 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.



Quanto ao tipo de dano, existe uma multiplicidade de lesões como consequência física dos acidentes. No entanto, os traumatismos internos 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 destrição e definição da lesão ou lesões que cada trabalhador sinistrado sofreu.

Nº de acidentes/tipo de lesão contraída



### 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 2021, 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 2021, importa comparar os valores obtidos neste ano com os homólogos dos anos anteriores, razão pela qual são estes, igualmente, apresentados no quadro seguinte.

ÍNDICES	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
<b>Índice de Frequência</b>	<b>46,75</b>	26,25	23,86	25,85	38,24	42,71	28,37	45,08	19,49	20,91
<b>Índice de Incidência</b>	<b>63,18</b>	47,18	45,13	42,48	61,76	69,98	52,61	82,88	32,91	33,81
<b>Índice de Gravidade</b>	<b>0,73</b>	1,22	0,13	0,76	1,15	0,91	1,21	1,75	0,84	0,86
<b>Índice de Avaliação da Gravidade</b>	<b>15,58</b>	46,34	5,44	29,40	30,03	21,28	42,57	38,78	43,1	41,13

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

Em 2021, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa apresenta um valor de 46,75. Este valor, que representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão, sofreu um substancial incremento. Tal não é alheio ao facto de termos aumentado o número de acidentes em relação a 2021 com baixa.

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 63,18, significando que, caso o Município tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam cerca de 63 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 2021 foi de 0,73. Tal significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de apenas 0,73 dias de trabalho. Este valor sofreu um decréscimo significativo em relação ao ano de 2020.

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 15,58, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2021, perdeu-se em média 15,58 dias de trabalho. Neste parâmetro, o valor obtido é inferior ao do ano anterior, significando que apesar do maior número de sinistros, os trabalhadores sinistrados estiveram ausentes ao trabalho por períodos mais curtos.

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

Foram, ainda, disponibilizadas caixas de 1º 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 2021 realizaram-se 467 avaliações da aptidão para o trabalho, a saber:

- 90 exames de admissão
- 264 exames periódicos
- 3 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.

É, ainda, de destacar a manutenção do nível 1 do plano de contingência interno em face da situação pandémica COVID 19, o acompanhamento de todos os casos de infeção por SARS COV 2 contraída por trabalhadores municipais, assim como todas as ações de cariz preventivo levadas a cabo em todo o universo municipal em face da situação de pandemia que se tem vivido desde março de 2021.

O Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho acompanhou a evolução dos diversos casos de doença que foram alvo de apreciação em sede de Junta Médica da ADSE e analisou, conjuntamente com o Médico do

Trabalho, cada uma das diversas situações com o intuito de apurar da necessidade de se ajustar as funções do trabalhador face à sua condição física e/ou psicológica.



## 7. FORMAÇÃO

### 7.1 FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

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

Completa este ano 20 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2021 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 170.000 horas de formação respeitantes a mais de 9.051 ações de formação, com um investimento direto superior a 348.000,00€.

Para a concretização deste objetivo geral, há que continuar a intervir nos objetivos internos:

- Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos trabalhadores;
- Aumentar as suas possibilidades de progressão profissional;
- Contribuir para o bem-estar dos trabalhadores a nível individual e no trabalho de equipa;
- Contribuir para uma progressiva consciencialização de todos os trabalhadores, do seu papel dentro da organização e conseqüente motivação dos mesmos para o trabalho;
- Contribuir para um melhor relacionamento entre hierarquias e entre serviços;
- Dotar os trabalhadores de competências técnicas que lhes permitam conseguir com eficácia e eficiência executar as funções próprias das categorias que detêm ou de outras para as quais justificadamente desejem progredir;
- Dotar os trabalhadores de conhecimentos que lhes permitam utilizar sem dificuldades as novas tecnologias da informação e da comunicação, contribuindo assim para uma modernização e desburocratização dos serviços, bem como uma melhor resposta às solicitações dos munícipes.

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

No ano em apreço foi dada continuidade ao Plano aprovado a 18-9-2019 após ao levantamento das necessidades formativas para o lançamento de um plano de formação bianual. A inexistência de

candidatura aprovada, habitualmente executada em parceria com a CI Região de Aveiro, determinou a diminuição da atividade formativa. Por este mesmo motivo, as formações habitualmente contratualizadas com a CIRA através do POPH, não se realizaram. A crise pandémica do novo Corona Vírus também infligiu uma dramática diminuição da atividade formativa.

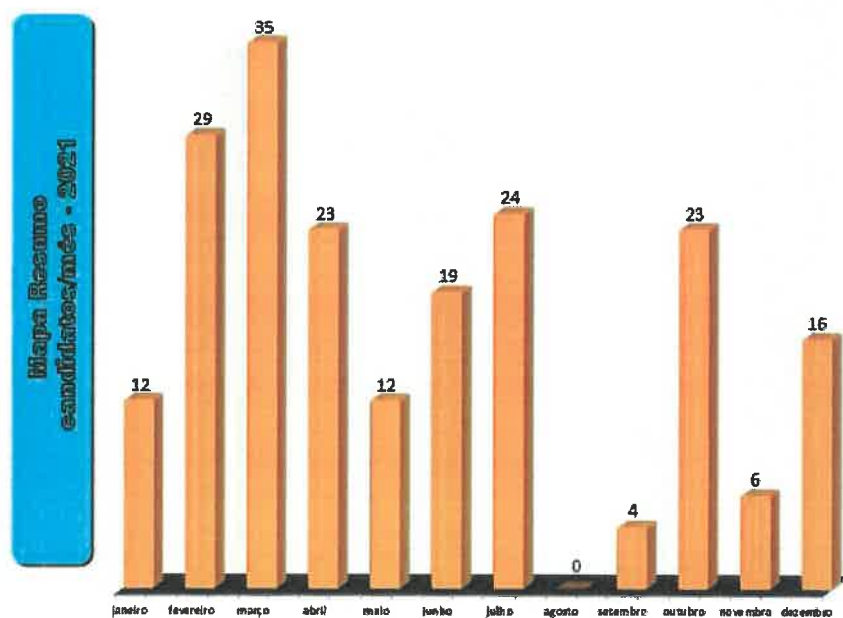
Não obstante, procedeu-se à gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a formações financiadas e/ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do Investimento e a observância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

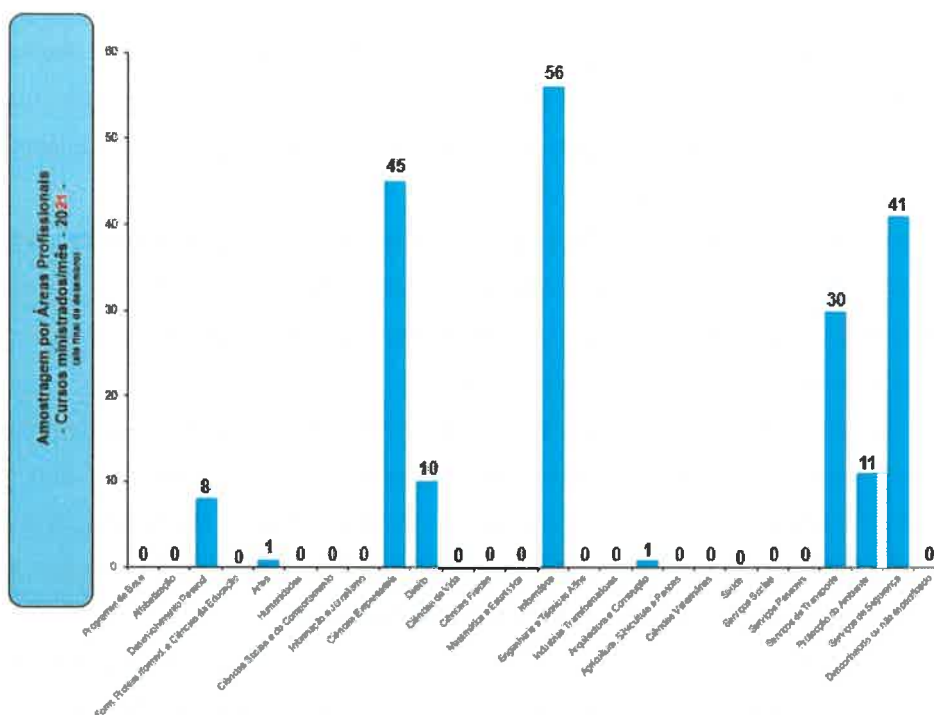
Por outro lado, foram propostas formações nas instalações Municipais, cujos temas e programas eram transversais a diversos serviços, com consultas a entidades promotoras credenciadas, evitando-se assim a deslocação de inúmeros trabalhadores à sede das mesmas e as consequentes despesas de ajudas de custo 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 trabalhadores” e no seguimento dos anos anteriores, continuámos a trabalhar na divulgação geral orientada aos potenciais interessados de todas as Provas de Acesso ao Ensino Superior, bem como a promoção de reuniões de informação relativamente ao RVCC Escolar com todos os possíveis candidatos à obtenção do 9º ou 12º anos de escolaridade.

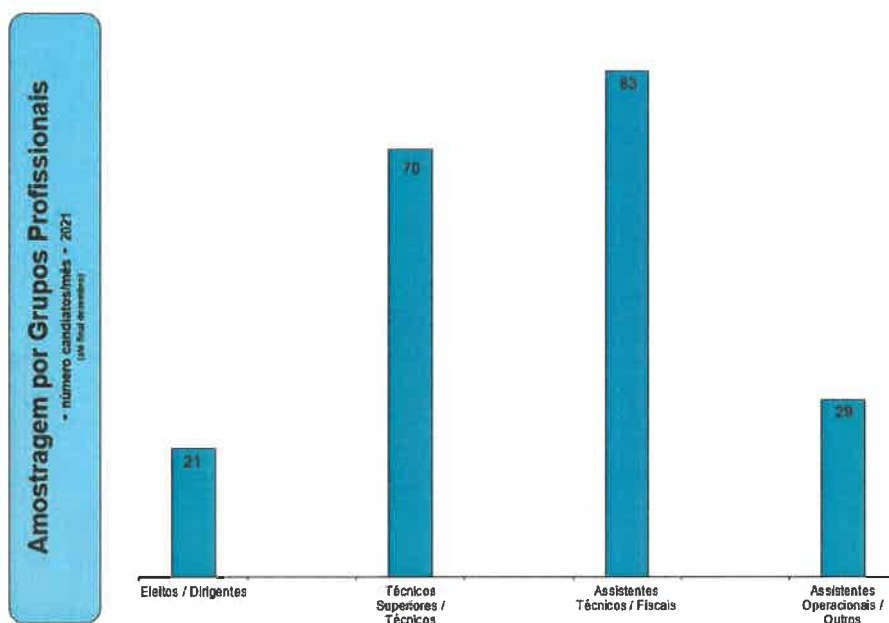
## 7.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Da execução do Plano de Formação e dos pedidos individuais validados pelas chefias foi possível apurar um investimento em 2021 de 13,890,80€ para um total em termos brutos (somatório dos 12 meses), de 203 participações. Não foram requeridas ações na modalidade de autoformação.





Constata-se assim que, com base na Portaria nº 256/2005, de 16 de março, as Formações na Área da Informática (56) superaram as das Ciências Empresariais (45) e de Serviços de Segurança (41). As formações que mais se destacaram em termos de número de formandos e custos envolvidos foram as relacionadas com a entrada de 10 Estagiários da Carreira de Polícia Municipal, as formações obrigatórias para condutores de transporte pesado de mercadorias e passageiros, bem como ações de formação na área da contabilidade e aplicações AIRC.

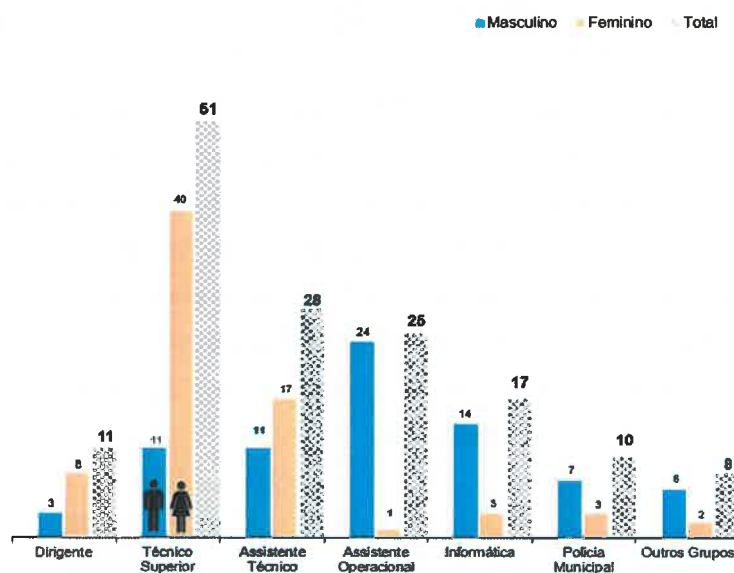




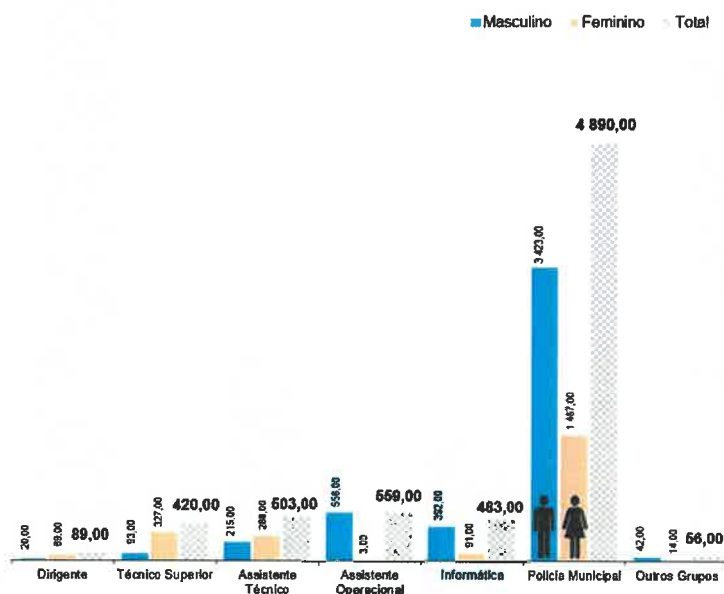
Relativamente aos grupos com mais participações em ações de formação destacam-se: o Grupo dos Assistentes Técnicos/Fiscais (83), seguido dos Técnicos Superiores/Técnicos (70), dos Assistentes Operacionais/Outros com (29) participações e por último o grupo dos Eleitos/Dirigentes com (21) participações.

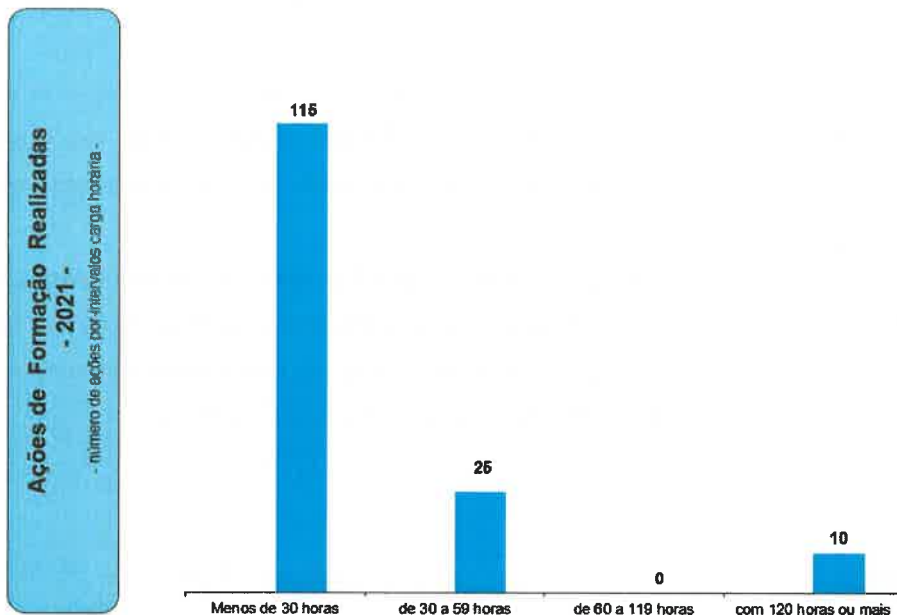
Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, foram concretizadas 150 participações num total de 7.000 horas para um universo de 46 ações. O maior número de frequências (115) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30 horas. Foi atingido um equilíbrio entre trabalhadores masculinos e femininos, respetivamente 76 masculinas e 74 femininas.

**Participação em Ações de Formação - 2021 -**  
- número de ações por grupos profissionais -

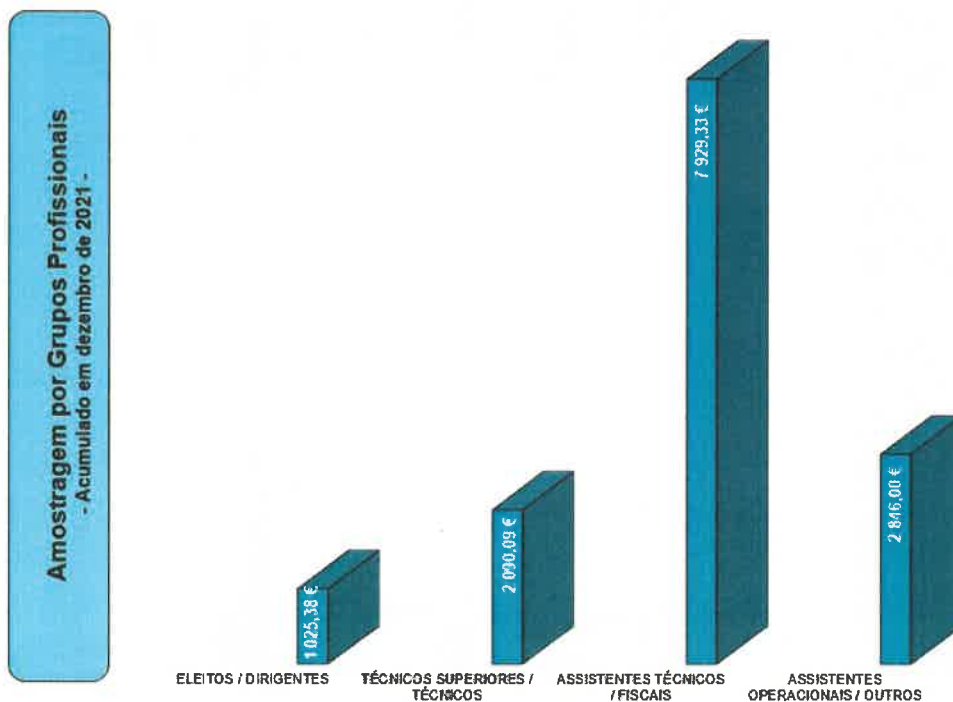


**Participação em Ações de Formação - 2021 -**  
- tempo despendido em horas por grupos profissionais -





Relativamente a custos, o grupo dos Polícias Municipais absorveu a maioria da verba despendida com a frequência de ações iniciais com os custos relativos à frequência da componente prática em destaque. Continuou-se a apoiar a renovação de títulos habilitantes na área dos Transporte de veículos pesados de mercadorias, de passageiros e de transporte coletivo de crianças. Esta aposta continuará a verificar-se em 2022 fruto das recentes alterações legislativas, nomeadamente a entrada em vigor, com o O.E. 2020 da Lei 82/2019, de 02 de setembro, que estabelece a responsabilidade da entidade patronal pela formação obrigatória dos trabalhadores em funções públicas e pela renovação dos títulos habilitantes indispensáveis ao desempenho das suas funções.







### 7.3 **PROCESSO RVCC**

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

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

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

Aderiram no início do processo 66 candidatos. Neste momento estão em atividade 27 mais 3 que por terem iniciado o processo noutras entidades ou porque existem outras alternativas à conclusão do 12º ano, nomeadamente a equivalência por terem terminado o 11º ano anteriormente ao ano letivo 1979/1980, decidiram concluir o secundário autonomamente.

Dos restantes, 6 suspenderam por aposentação, 12 por razões pessoais onde se incluem questões de assistência a familiares por motivos imputáveis à pandemia de "Covid 19" e 13 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 5 elementos já terminaram com sucesso a sua escolaridade, 9 estão prestes a terminar o seu processo formativo pois já têm agendada a sua apresentação final ao Júri. Está a decorrer a segunda e última fase da formação para 18.

Estes números de ativos (30) demonstram que esta oportunidade para melhoria das habilitações escolares foi amplamente acarinhada, comparativamente com a realidade dos 13 anos anteriores em que só 25 tinham concluído os seus processos.

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

### 7.4 **SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE**

O ano de 2021 marca também o 11º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade neste Serviço, o qual, embora suspenso, não invalidou a manutenção dos procedimentos anteriormente estabelecidos.



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

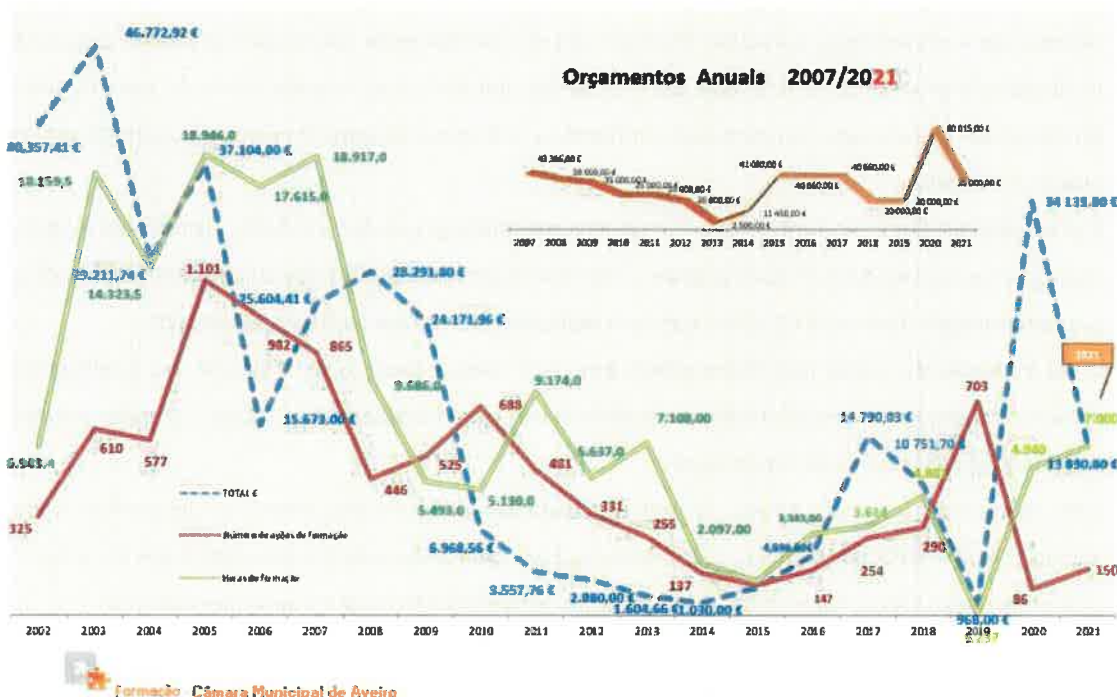
A inexistência de reclamações, fruto da divulgação antecipada dos critérios de seleção, permitem alcançar uma maior transparência em todo o processo formativo. Esta mudança de paradigma criou um conjunto de rotinas que visam a informação constante e consistente entre o formando e este serviço, desde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

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

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



Histórico formativo desde 2002 até 31 de dezembro de 2021





## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

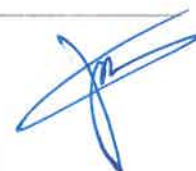
O Balanço Social revela-se um documento muito útil, que permite a apreciação da evolução do efetivo da organização nos últimos anos.

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
Emissão de serviço	M	5							5
	F	10							10
	T	15	0	0	0	0	0	0	15
Contrato por tempo indeterminado	M		41	57	174	11	13	4	300
	F		118	147	321	5	10		601
	T	0	159	204	495	16	23	4	901
Contrato por tempo resolutivo certo	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato a termo resolutivo incerto	M								0
	F		2		5				7
	T	0	2	0	5	0	0	0	7
Outras	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	5	41	57	174	11	13	4	305
	F	10	120	147	326	5	10	0	618
	T	15	161	204	500	16	23	4	923

## 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		4	8	9		8		29
	F		12	36	151		3		202
	T	0	16	44	160	0	11	0	231
5 a 9	M								0
	F		1		8				9
	T	0	1	0	8	0	0	0	9
10 a 14	M	1	4	7	8				20
	F	2	23	6	28				59
	T	3	27	13	36	0	0	0	79
15 a 19	M		8	9	14	2	1		34
	F	2	19	6	20		7		54
	T	2	27	15	34	2	8	0	88
20 a 24	M	2	15	15	43	2			77
	F	3	34	44	46	1			128
	T	5	49	59	89	3	0	0	205
25 a 29	M	2	5	5	35	3	3	1	54
	F		10	17	44				71
	T	2	15	22	79	3	3	1	125
30 a 34	M		3	8	34	1		1	47
	F	3	9	13	18	1			44
	T	3	12	21	52	2	0	1	91
35 a 39	M		2	4	26	3		1	36
	F		12	19	10	3			44
	T	0	14	23	36	6	0	1	80
40 ou mais	M			1	5		1	1	8
	F			6	1				7
	T	0	0	7	6	0	1	1	15
Total	M	5	41	57	174	11	13	4	305
	F	10	120	147	326	5	10	0	618
	T	15	161	204	500	16	23	4	923



## 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	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M				1		3		4
	F						1		1
	T	0	0	0	1	0	4	0	5
25-29	M						4		4
	F			7	5		1		13
	T	0	0	7	5	0	5	0	17
30-34	M						1		1
	F		1	6	17		1		25
	T	0	1	6	17	0	2	0	26
35-39	M			3	1				4
	F		12	5	28				45
	T	0	12	8	29	0	0	0	49
40-44	M	1	5	10	8	1	1		26
	F	2	28	23	35		7		95
	T	3	33	33	43	1	8	0	121
45-49	M	1	12	15	20		2	0	50
	F	5	32	27	54	1			119
	T	6	44	42	74	1	2	0	169
50-54	M	2	12	7	40	5			66
	F	1	21	24	41				87
	T	3	33	31	81	5	0	0	159
55-59	M	1	6	14	57	1	1	2	82
	F	1	16	21	72	2			112
	T	2	22	35	129	3	1	2	194
60-64	M		5	6	37	3	1	1	53
	F	1	10	31	64	2			108
	T	1	15	37	101	5	1	1	161
65-69	M		1	2	10	1		1	15
	F			3	10				13
	T	0	1	5	20	1	0	1	28
Total	M	5	41	57	173	11	10	4	305
	F	10	120	147	326	5	9	0	618
	T	15	161	204	500	16	23	4	923

## 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	0	0	0	2	0	0	0	2
4 anos de escolaridade	M				47				47
	F			1	7				8
	T	0	0	1	54	0	0	0	55
6 anos de escolaridade	M				51				51
	F			1	38				39
	T	0	0	1	89	0	0	0	90
8 anos de escolaridade	M			1	37	1	3	3	45
	F		1	15	100				116
	T	0	1	16	137	1	3	3	161
11 anos de escolaridade	M			4	3	2		1	7
	F		1	8	3	2			14
	T	0	1	12	3	4		1	21
12 anos de escolaridade	M		1	42	36	4	9		92
	F			85	151	5	8		250
	T	0	1	130	187	7	17	0	342
Bacharelato	M								0
	F		4	4	2				10
	T	0	4	4	2	0	0	0	10
Licenciatura	M	5	29	9	1	4	1		49
	F	7	90	26	24		2		149
	T	12	119	35	25	4	3	0	198
Mestrado	M		11	1					12
	F	2	22	4	1				29
	T	2	33	5	1	0	0	0	41
Doutoramento	M								0
	F	1	2						3
	T	1	2	0	0	0	0	0	3
Total	M	5	41	57	173	11	13	4	305
	F	10	120	147	326	5	10	0	618
	T	15	161	204	500	16	23	4	923



## 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
Processamento concursal	M			1	6				7
	F			22	48				70
	T			23	54				77
Cedência de interesse público	M								
	F								
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M		4	1			1		6
	F		4	1			1		6
Regresso de cedência de interesse público	M								
	F								
Mobilidade intercarreiras	M		1	3	4				8
	F		4	2					6
Regresso de licença	M								
	F								
Regresso comissão de serviço	M		2						2
	F		2						2
Regresso de Mobilidade de Outra Entidade	M								
	F								
Total	M		5	5	10		1		21
	F		6	24	48				78
	T		11	29	58		1		99

## 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				8				8
	T	0	0	0	8	0	0	0	8
Criação de Funções	M		0		2				2
	F		3		6				9
	T	0	3	0	8	0	0	0	11
Licença de rescisão	M			1					1
	F				1				1
	T	0	0	1	1	0	0	0	2
Resposta Preventiva	M				1				1
	F								0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
Aposentação	M		1	1	11	1			14
	F		1	2	8				11
	T	0	2	3	19	1	0	0	25
Outras situações	M		2	4	4				10
	F			4	4				8
	T	0	2	8	8	0	0	0	18
Comissão de Serviço entre Entidade	M		1		1				2
	F		1		1				2
	T	0	1	0	1	0	0	0	2
Período Exp. entre Entidade	M			1					1
	F			2	3				5
	T	0	0	2	4	0	0	0	6
Falecimento	M				3				3
	F								0
	T	0	0	0	3	0	0	0	3
Total	M	0	3	6	22	1	0	0	32
	F	0	5	8	31	0	0	0	44
	T	0	8	14	53	1	0	0	76



## 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	Poliçia Municipal	Outros Grupos	Total
20-24	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M								0
	F			1					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		1						1
	T	0	1	1	0	0	0	0	2
40-44	M								0
	F			1	1				2
	T	0	0	1	1	0	0	0	2
45-49	M			1	2				3
	F		2	1	3				6
	T	0	2	2	5	0	0	0	9
50-54	M				1				1
	F		2		3				5
	T	0	2	0	4	0	0	0	6
55-59	M				4				4
	F		1	1	2				4
	T	0	1	1	6	0	0	0	8
60-64	M				1			1	2
	F			4					4
	T	0	0	4	1	0	0	1	6
65-69	M				1				1
	F								0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	M	0	0	2	9	0	0	1	12
	F	0	6	8	9	0	0	0	23
	T	0	6	10	16	0	0	1	33

## Anexo 8

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

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Poliçia Municipal	Outros Grupos	Total
Promoções (carreiras não revistas e subsistentes)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Promoção concursal	M				1				1
	F			2	11				13
	T	0	0	2	12	0	0	0	14
Mobilidade Intercarreiras	M		1	3	4				8
	F		4	2					6
	T	0	5	5	4	0	0	0	14
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 (integral)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (sem opção)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	1	3	5	0	0	0	9
	F	0	4	4	11	0	0	0	19
	T	0	5	7	16	0	0	0	28



## 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	35	106	10	13	4	197
	F		92	54	15	5	9		175
	T	0	121	89	121	15	22	4	372
Flexível	M		1						1
	F		1				1		2
	T	0	2	0	0	0	1	0	3
Jornada contínua	M				10				10
	F								0
	T	0	0	0	10	0	0	0	10
Turnos	M		2	1	13			0	16
	F		1		1			0	2
	T	0	3	1	14	0	0	0	18
Trabalhador estudante	M		1	1					2
	F		1	2					3
	T	0	2	3	0	0	0	0	5
Isenção	M	5	8	1		1			15
	F	10	18	1					29
	T	15	26	2	0	1	0	0	44
Tempo parcial	M			2	1				3
	F				1				1
	T	0	0	2	2	0	0	0	4
Desfasado   Específico	M			17	44				61
	F		7	90	309				406
	T	0	7	107	353	0	0	0	467
Total	M	5	41	57	174	11	13	4	305
	F	10	120	147	326	5	10	0	618
	T	15	161	204	500	16	23	4	923

## 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		718,00	773,00	2 668,50	124,50	331,00	2,50	4 617,50
	F		2 355,00	831,00	2 15,00	148,50	157,50		3 707,00
	T	0,00	3 073,00	1 604,00	2 883,50	273,00	488,50	2,50	8 324,50
Em dias de descanso e feriados	M		1 360,00	1 515,00	4 726,00	65,00	2 112,00	27,00	9 805,00
	F		3 903,50	927,00	1 025,50	123,00	1 178,00		7 157,00
	T	0,00	5 263,50	2 442,00	5 751,50	188,00	3 290,00	27,00	16 962,00
Total	M		2 288,00	2 288,00	7 394,50	189,50	2 443,00	29,50	14 422,50
	F		1 758,00	1 758,00	1 240,50	271,50	1 335,50		10 864,00
	T	0,00	8 336,50	4 046,00	8 635,00	461,00	3 778,50	29,50	25 286,50



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	Policia Municipal	Outros Grupos	Total
Casamento	M								0,0
	F		11,0	30,0	32,0		15,0		88,0
	T	0,0	11,0	30,0	32,0	0,0	15,0	0,0	88,0
Parentalidade	M		51,0	350,0	23,0	10,0			434,0
	F		715,0	227,0	988,0		19,0		1 949,0
	T	0,0	766,0	577,0	1 011,0	10,0	19,0	0,0	2 383,0
Falecimento de familiar	M		19,0	23,0	103,0	5,0			150,0
	F	8,0	57,0	68,0	118,0	6,0			257,0
	T	8,0	76,0	91,0	221,0	11,0	0,0	0,0	407,0
Doença	M	11,0	113,0	354,0	6 053,0	3,0	37,0	356,0	6 927,0
	F		1 625,0	3 232,0	6 303,0	240,0	52,0	0,0	11 452,0
	T	11,0	1 738,0	3 586,0	12 356,0	243,0	89,0	356,0	18 379,0
Acidente de trabalho	M			26,0	293,0				319,0
	F		82,0	188,0	974,0				1 244,0
	T	0,0	82,0	214,0	1 267,0	0,0	0,0	0,0	1 563,0
Assistência a familiares	M		13,0	30,0	129,0	8,0			180,0
	F		33,0	32,0	26,0				91,0
	T	0,0	46,0	62,0	155,0	8,0	0,0	0,0	271,0
Trabalhador-estudante	M			30,0					30,0
	F		4,0	34,0	9,0				47,0
	T	0,0	4,0	64,0	9,0	0,0	0,0	0,0	77,0
Por conta do período de férias	M	1,0	63,5	69,5	269,5	19,0	4,0	6,0	432,5
	F		107,0	176,5	97,5	12,0	7,0		400,0
	T	1,0	170,5	246,0	367,0	31,0	11,0	6,0	832,5
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		8,0	10,0	52,0		2,0	5,0	77,0
	F		4,0	25,0	174,0		1,0		204,0
	T	0,0	12,0	35,0	226,0	0,0	3,0	5,0	281,0
Injustificadas	M				12,0				12,0
	F			0,5	0,5				1,0
	T	0,0	0,0	0,5	12,5	0,0	0,0	0,0	13,0
Outras	M	6,0	69,0	223,0	724,5	9,0	218,0	1,0	1 280,5
	F		277,0	266,0	1 429,0	1,0	211,0		2 184,0
	T	6,0	346,0	489,0	2 153,5	10,0	429,0	1,0	3 434,5
Total	M	18,0	336,5	1 318,5	7 659,0	54,0	261,0	368,0	9 812,0
	F	8,0	2 915,0	4 279,0	10 151,0	259,0	305,0	0,0	17 917,0
	T	26,0	3 251,5	5 394,5	17 810,0	313,0	566,0	368,0	27 729,0

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	2	10	3	15	1			1
	F	3	22	8	33	0	2		2
	T	5	32	11	48	1	2	0	3
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	5	92	115	212	3			0
	F	8	207	431	646		27		27
	T	13	299	546	858	3	27	0	30
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M		10		10				0
	F			290	290				0
	T	0	10	290	300	0	0	0	0

Aveiro – Março 2022

Divisão de Administração Geral - Subunidade de Recursos Humanos

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



