



Balanço Social

2010

Índice:

1.	Introdução	2
2.	Recursos Humanos	3
2.1	Efectivos segundo a relação jurídica de emprego	3
2.2	Efectivos segundo cargo/carreira	3
2.3	Efectivos segundo género e escalão etário	3
2.4	Efectivos por antiguidade	4
2.5	Trabalhadores portadores de deficiência	4
2.6	Estrutura habilitacional.....	5
2.7	Admissões	5
2.8	Saídas	5
2.9	Mudanças de situação	6
2.10	Modalidade de Horário.....	6
2.11	Trabalho extraordinário.....	6
2.12	Ausências	8
2.13	Horas não trabalhadas por actividade sindical e greve	10
3.	Avaliação de desempenho	10
4.	Encargos e outras despesas com pessoal.....	10
4.1	Encargos com pessoal.....	10
4.2	Encargos com a ADSE.....	11
5.	Disciplina.....	12
6.	Saúde, Higiene e Segurança	12
6.1	Visitas técnicas a locais de trabalho	12
6.2	Consulta aos trabalhadores	13
6.3	Acidentes de trabalho.....	13
6.4	Índices de sinistralidade laboral	15
6.5	Formação/Seminários.....	16
6.6	Manutenção de equipamentos de combate a incêndio em edifícios	17
6.7	Equipamentos de combate a incêndio – estudo técnico.....	17
6.8	Saúde ocupacional.....	17
7.	Estágios, programas de contrato emprego e candidaturas espontâneas.....	17
7.1	Estágios curriculares	17
7.2	Programas de contrato emprego.....	18
7.3	Candidaturas espontâneas	18
7.4	Reinserção social.....	18
8.	Acumulação de funções.....	18
9.	Prestação de serviços em regime de tarefa e avença	18
10.	Programa de Formação e Qualificação de Recursos Humanos	19
10.1	Formação Profissional.....	20
10.2	Processo RVCC	25
11.	Considerações Finais	26
12.	Anexos.....	27

1. INTRODUÇÃO

A institucionalização do Balanço Social na Administração Pública surge com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, o qual determinou a obrigatoriedade da elaboração do Balanço Social 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 apresenta-se como um importante instrumento de gestão dos recursos humanos das organizações, na medida em que disponibiliza informação de forma sistematizada sobre a movimentação e evolução dos recursos humanos durante um determinado ano.

Com este documento é possível caracterizar socialmente a organização, avaliar o seu potencial humano e analisar a sua evolução.

Câmara Municipal de Aveiro, 31 de Março de 2011

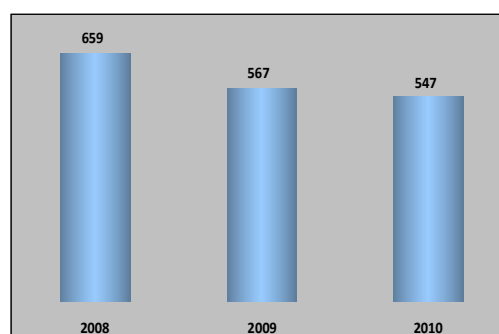
2. RECURSOS HUMANOS

2.1 EFECTIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de Dezembro de 2010, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 547 colaboradores em exercício efectivo de funções para a prossecução das suas atribuições, designadamente: 38 dirigentes em regime de comissão de serviço, 486 trabalhadores em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, 20 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado e determinável, 2 trabalhadores em regime de mobilidade interna e 1 colaborador em regime de prestação de serviços.

Face ao ano anterior, em 2010 houve um decréscimo de 20 colaboradores.

Vínculo	2010
Contrato de trabalho em funções públicas	
Por tempo indeterminado	524
A termo resolutivo	20
Mobilidade interna entre órgãos	2
Prestações de serviço	1
TOTAL	547



2.2 EFECTIVOS SEGUNDO CARGO/CARREIRA

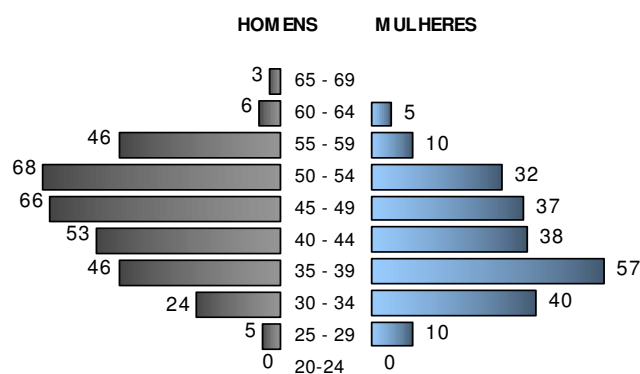
No quadro seguinte, pode-se aferir o número de trabalhadores por carreira e género.

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	19	19	38	6,96
Técnico Superior	30	70	100	18,32
Assistente Técnico	41	86	127	23,26
Assistente Operacional	200	40	240	43,96
Informática	13	5	18	3,30
Polícia Municipal	6	9	15	2,75
Outros Grupos	8	0	8	1,47
TOTAL	317	229	546	100,00

2.3 EFECTIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

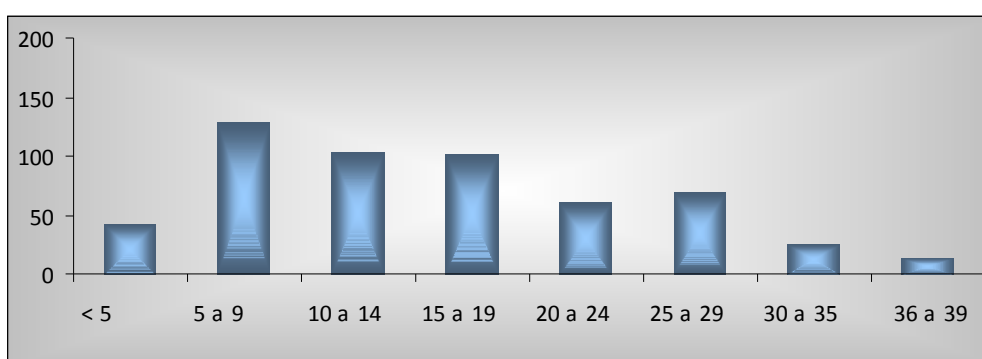
No efectivo da CMA, cerca de 58% dos trabalhadores pertencem ao masculino e 42% ao feminino.

Da análise global do efectivo em 2010, verifica-se que 50% dos trabalhadores têm idade superior a 44 anos. O maior número de Homens regista-se na faixa dos 50-54 e o maior número de Mulheres regista-se na faixa dos 35-39.



2.4 EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

Do efectivo global e no que diz respeito à antiguidade na função pública, cerca de 50% do efectivo, tem menos de 15 anos de antiguidade.



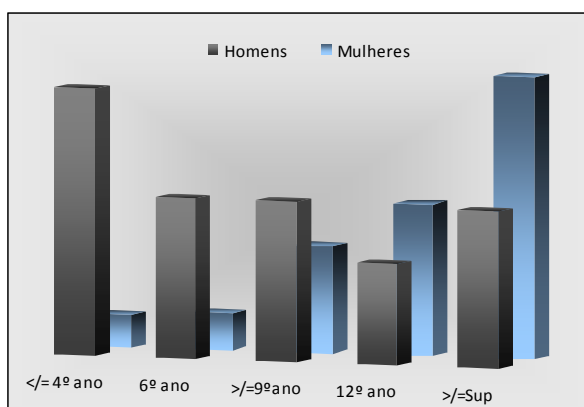
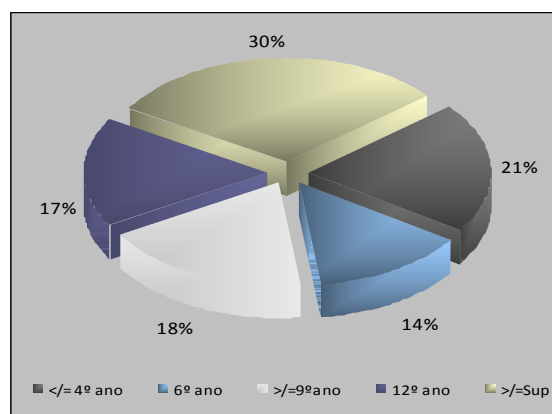
2.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 11, sendo 8 Homens e 3 Mulheres, representando 2% do universo de efectivos.

2.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Em virtude da maioria do efectivo da CMA ser constituído por pessoal operacional, as habilitações predominantes são de nível básico – 52%.

No entanto, tem-se registado uma subida das habilitações de nível superior. No final do ano 2010, 30% do efectivo da CMA detinha curso superior.



Verifica-se que 29% das Mulheres e 69% dos Homens têm habilitações ao nível do ensino básico.

E que 71% das Mulheres e 31% dos Homens têm habilitações acima do ensino básico.

2.7 ADMISSÕES

Durante o ano de 2010, foram admitidos 3 novos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo. Regressaram ao exercício de funções na CMA 2 trabalhadores que se encontravam em comissão de serviço noutras entidades, 2 que se encontravam a exercer funções em regime de cedência de interesse público em Empresa Municipal e 1 que se encontrava em regime de mobilidade interna noutra Autarquia.

2.8 SAÍDAS

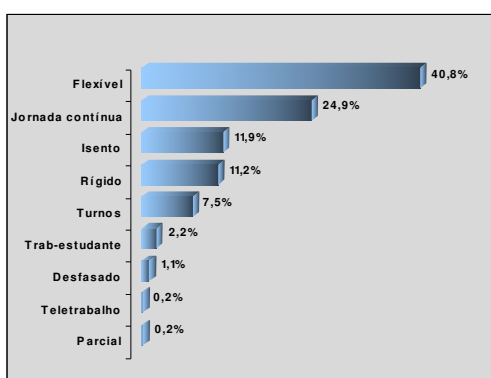
Durante o ano 2010, 28 trabalhadores deixaram de exercer funções na CMA, pelos motivos que a seguir se explicitam:

Motivo	2010
Caducidade	15
Revogação (mútuo acordo)	0
Resolução/Exoneração (iniciativa do empregador)	0
Resolução/Denúncia/Exoneração (iniciativa do trabalhador)	1
Aposentação	7
Sanção disciplinar	0
Outros	4
Falecido	1
TOTAL	28

2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Durante o ano 2010, na CMA, apenas ocorreram alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, ou seja, alterações decorrentes da aquisição de 10 pontos em avaliações de desempenho. Assim, 35 trabalhadores subiram de posição remuneratória durante ano 2010.

2.10 MODALIDADE DE HORÁRIO



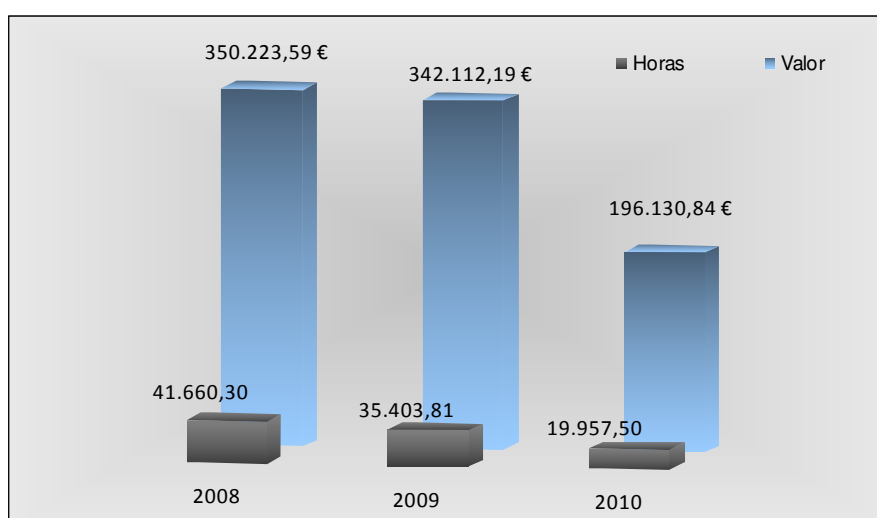
O horário mais praticado pelos trabalhadores da CMA, foi o horário flexível, com plataformas fixas das 10,00h às 12,00h e das 14,30h às 16,30h, seguido horário de jornada contínua que, por razões de gestão de recursos, tanto humanos como materiais, foi praticado pelos trabalhadores pertencentes a equipas que prestam serviço no exterior e nos casos de dispensa para amamentação ou aleitação no âmbito da parentalidade.

2.11 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

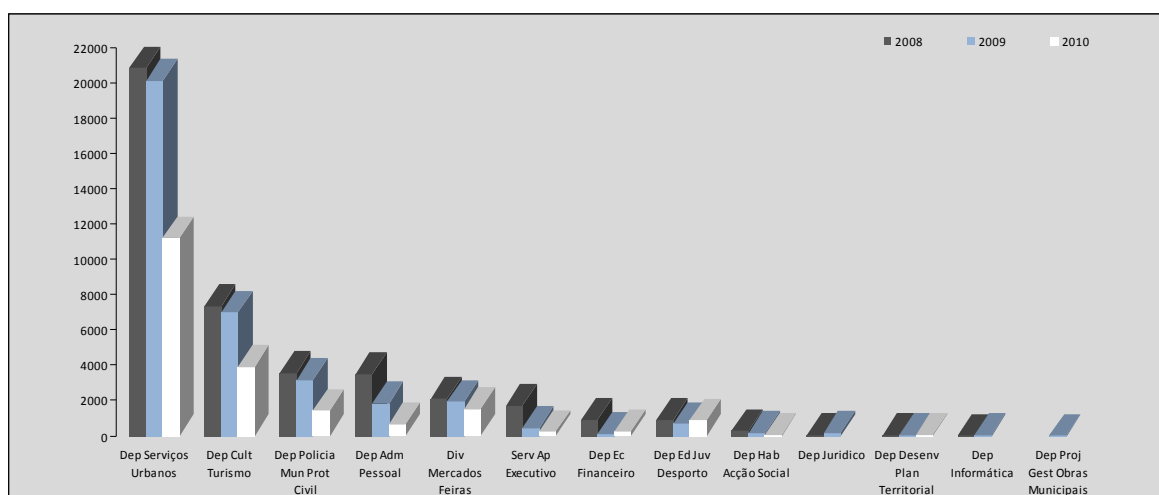
Resultado de uma política de rigor e contenção no que respeita à execução de trabalho extraordinário, em 2010, foram processadas 19.957,50 horas de trabalho extraordinário, significando uma redução de 43,63% face ao ano anterior, no qual foram processadas 35.403,81 horas.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M	0,00	99,5	73,0	4.329,0	184,0	39,0	130,0	4.854,5
	F	0,00	190,0	193,5	629,0	7,5	23,5	0,00	1.043,5
	T	0,00	289,5	266,5	4.958,0	191,5	62,5	130,0	5.898,0
Em dias de descanso e feriados	M	72,0	344,5	691,5	9.924,5	26,5	202,0	342,1	11.603,1
	F	0,00	525,0	367,0	1.343,0	70,0	151,5	0,0	2.456,5
	T	72,0	869,5	1.058,5	11.267,5	96,5	353,5	342,1	14.059,5
Total	M	72,0	444,0	764,5	14.253,5	210,5	241,0	472,1	16.457,6
	F	0,00	715,0	560,5	1.972,0	77,5	175,0	0,0	3.500,0
	T	72,0	1.159,0	1.325,0	16.225,5	288,0	416,0	472,1	19.957,5

O encargo com este tipo de trabalho no ano de 2010 foi de € 196.130,84 verificando-se uma redução de 42,67% relativamente ao ano anterior, em que o encargo foi de € 342.112,19.



No gráfico a seguir apresentado, demonstra-se a evolução do número de horas processadas por unidade orgânica nos anos de 2008 a 2010.



2.12 AUSÊNCIAS

No ano de 2010 foram contabilizados 12.804 dias de ausência ao trabalho.

Para o cálculo da taxa de absentismo (TA) relacionou-se o total de horas de ausência (THA) com o total de horas efectivamente trabalhadas (THET), sendo nestas consideradas, quer a totalidade das horas trabalháveis (PMA – potencial máximo anual) quer a totalidade das horas de trabalho suplementar/extraordinário (THTS) deduzida da totalidade de horas de ausência (não contabilizando aqui as ausências por motivo de férias e licenças sem vencimento). Os valores necessários ao cálculo da taxa de absentismo constam nos seguintes quadros:

Total Horas Incapacidade Temporária = Greve; Form Prof; Folgas+DC25%

Para o cálculo da taxa de absentismo foi utilizada a seguinte fórmula:

$$TA = \frac{THA}{THET} \times 100$$

POTENCIAL MÁXIMO DE TRABALHO

PMA = Dias Úteis X H/Dia X N° Trabalhadores

	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
Nº Trabalh	580	577	574	571	568	569	565	566	563	557	554	547	566
Méd H/Sem	32,35	32,52	32,69	32,86	33,03	32,98	33,21	33,15	33,33	33,69	33,87	34,30	33,16
Méd H/D	6,47	6,51	6,54	6,57	6,61	6,60	6,64	6,63	6,67	6,74	6,78	6,86	6,64
Dias Úteis	20,00	18,00	23,00	19,50	20,00	20,00	22,00	22,00	22,00	20,00	21,00	19,00	246,5
PMA =	75.080,00	67.572,00	86.342,00	73.203,00	75.080,00	75.080,00	82.588,00	82.588,00	82.588,00	75.080,00	78.834,00	71.326,00	925.607,39

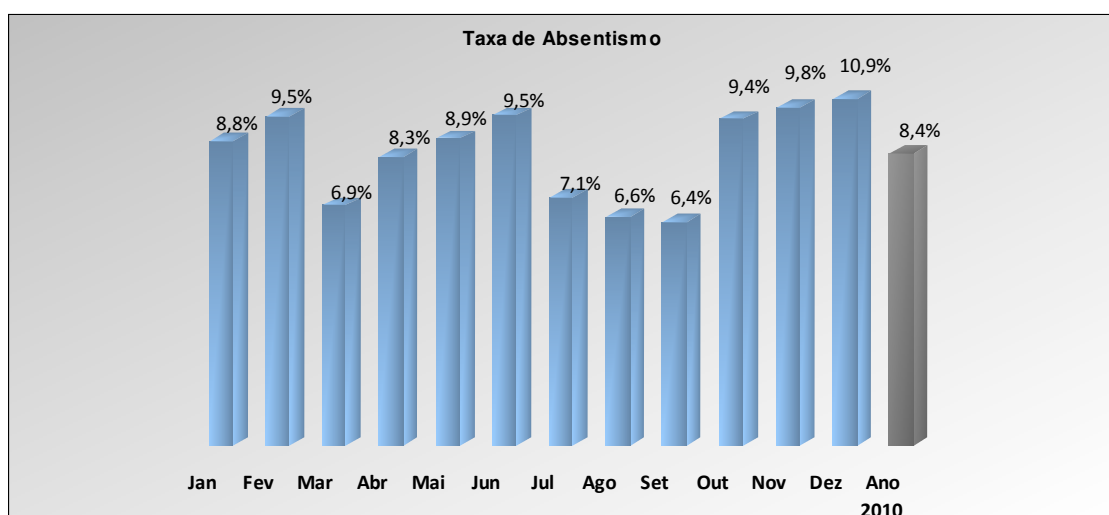
TOTAL DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABALHADAS

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

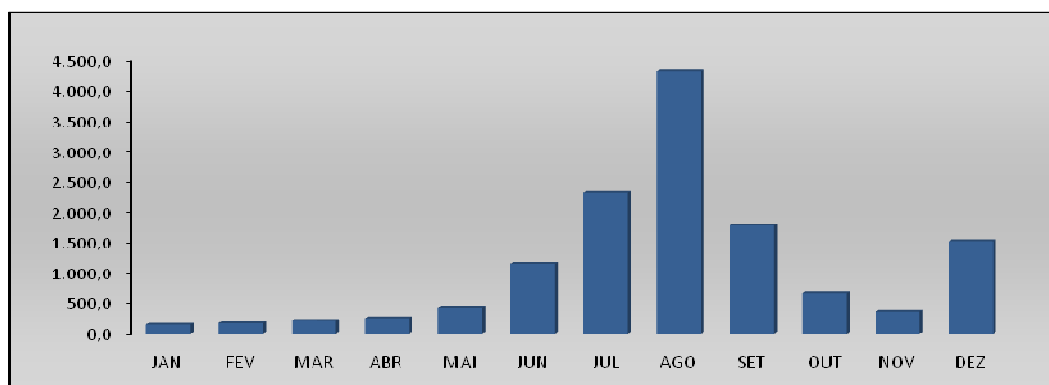
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
PMA	75.080,00	67.572,00	86.342,00	73.203,00	75.080,00	75.080,00	82.588,00	82.588,00	82.588,00	75.080,00	78.834,00	71.326,00	925.607,39
THTS	2.727,60	469,50	1.021,00	1.188,50	2.054,20	2.035,50	1.529,80	1.049,40	1.470,00	1.206,00	2.161,00	3.045,00	19.957,50
THA	6.213,52	5.842,45	5.578,68	5.677,02	6.206,00	6.643,72	5.584,49	5.153,46	5.020,89	6.510,53	7.030,28	7.175,15	72.636,18
THIT	880,25	660,37	1.366,87	519,38	812,93	699,34	372,08	324,99	1.120,20	647,01	1.937,99	1.159,83	10.501,23
THET =	70.713,83	61.538,69	80.417,45	68.195,10	70.115,28	69.772,44	78.161,23	78.158,95	77.916,91	69.128,46	72.026,73	66.036,02	862.427,48

LEGENDA: THTS - Total de horas de trabalho suplementar; THA - Total de horas de ausência; THIT - Total de horas de incapacidade temporária.

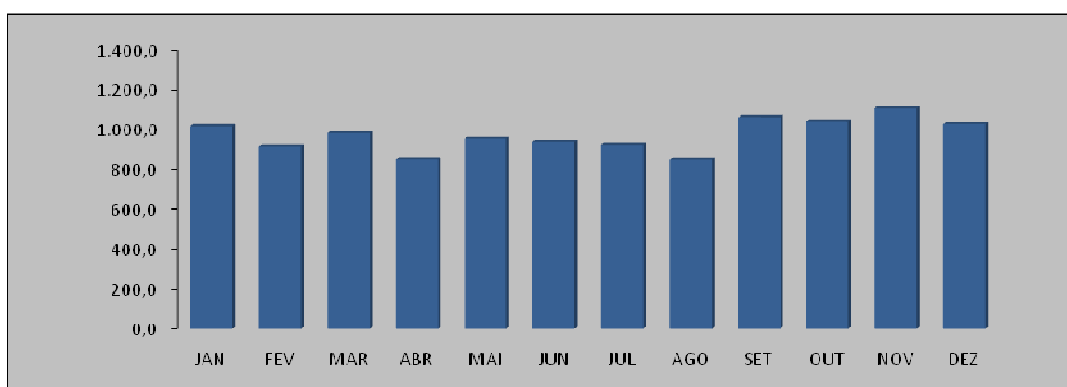
No gráfico seguinte, verifica-se que a taxa de absentismo em 2010 é de 8,4%, superior em 0,2% relativamente à taxa do ano anterior (8,2%).



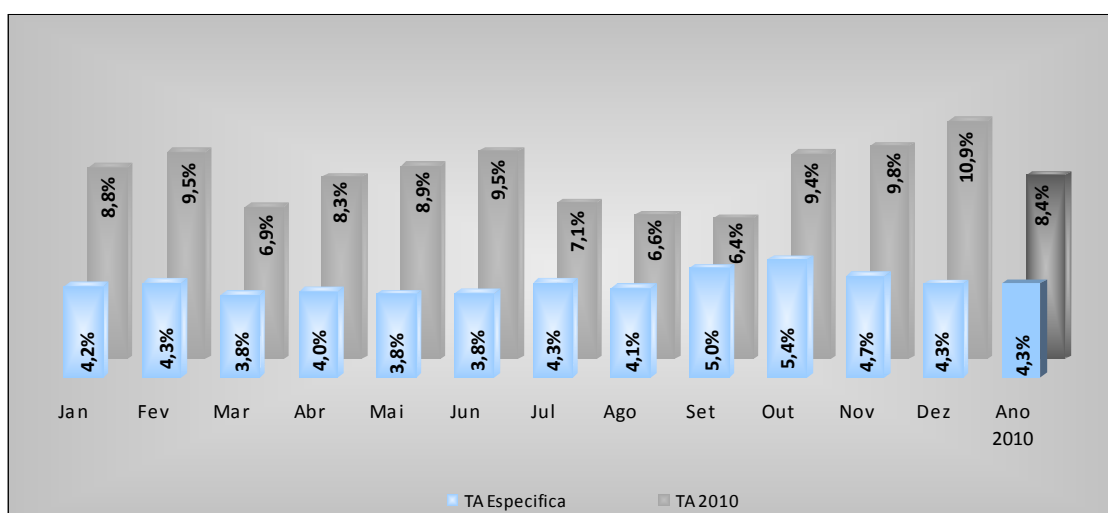
No gráfico a seguir apresentado, verifica-se que Agosto é o mês do ano em que se regista o maior gozo de dias de férias.



O gráfico seguinte apresenta a distribuição dos dias de ausência por meses. O mês de Novembro foi o que apresentou a maior percentagem de faltas – 9,49%.



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



2.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ACTIVIDADE SINDICAL E GREVE

Durante o ano de 2010, registam-se 178,50 horas não trabalhadas por actividade sindical e 3.003,00 horas por motivo de greve.

3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Da aplicação do SIADAP Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública na CMA relativamente ao ano de 2009, cujo processo de avaliação foi desencadeado em 2010, obtiveram-se os seguintes resultados:

Grupo	Avaliados	Excelente	Muito Bom	Bom	Necessita Desenv.	Insuf.	Não Avaliados com justificação	Não Avaliados sem justificação
Dirigente	39	9	5	0	0		0	25
Técnico e Técnico Superior	107	5	23	72	0		2	5
Assistente Técnico	132	7	27	89	4		2	3
Assistente Operacional	248	12	48	169	1		9	9
Informática	18	1	3	13	0		0	1
Polícia Municipal	15	1	3	9	0		1	1
Outras carreiras	2	0	1	1	0			

4. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

4.1 ENCARGOS COM PESSOAL

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2010 ascendeu a € 11.785.059,57, menos 3,3% do que no ano de 2009 (€12.186.528,50).

No quadro seguinte, pode-se verificar os valores das despesas com pessoal mais pormenorizadamente.

Encargos	Valor
Remunerações certas e permanentes	9.466.999,44 €
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	433.917,03 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	6.604.903,99 €
Pessoal com RCTFP a termo resolutivo	312.269,03 €
Pessoal em regime de tarefa e avença	46.611,68 €
Pessoal a aguardar aposentação	10.861,85 €
Pessoal em qualquer outra situação	23.510,99 €
Representação	148.825,13 €
Subsídio de refeição	524.336,38 €
Subsídio de férias e Natal	1.282.227,25 €
Remuneração por doença	79.536,11 €
Abonos variáveis ou eventuais	418.079,40 €
Trabalho extraordinário	196.130,84 €
Ajudas de custo	26.344,19 €
Abono para falhas	5.145,39 €
Subsídio de turno	94.776,99 €
Indemnização por cessação de funções	58.664,65 €
Outros suplementos e prémios	37.017,34 €
Segurança Social	1.899.980,73 €
Encargos com Saúde	231.081,78 €
Subsídio familiar a crianças e jovens	67.370,06 €
Outras prestações familiares	36.538,98 €
Contribuições para a Segurança Social	1.399.265,05 €
Seguros	84.667,51 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	81.057,35 €
Total Geral	11.785.059,57 €
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	485,00 €

4.2 ENCARGOS COM A ADSE

Designação	Valor
ADSE – Consultas	12.113,16 €
ADSE – Estomatologia	16.097,84 €
ADSE – Tratamentos Termiais	191,54 €
ADSE – Encargos com Saúde	3.098,19 €
ADSE – Meios de Diagnóstico	827,89 €
ADSE – Óculos	20.097,15 €
ADSE - Transportes	26,40 €
ADSE – Intervenção Cirúrgica	6.228,63 €
ADSE – Prótese Dentária	2.381,31 €
ADSE – Meios de Correção	2.766,62 €
ADSE - Medicina	10.612,01 €
RO's	0,00 €
TOTAL	74.440,74 €

A ADSE tem como principal objectivo, a protecção 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 actos médicos que lhe sejam prestados, bem como na aquisição de medicamentos.

De acordo com o artigo 5º da DL 118/83, de 25/02, republicado no DL 234/2005, de 30/12, os encargos com as despesas de saúde dos trabalhadores e familiares beneficiários é da responsabilidade das Autarquias Locais, devendo os seus orçamentos contemplar as verbas necessárias à satisfação das suas necessidades.

5. DISCIPLINA

No que concerne à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, registaram-se os seguintes processos em 2010:

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	2
Processos instaurados durante o ano	6
Processos transitados para o ano seguinte	4
Processos decididos	
- Suspensão	2
Total	14

6. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA

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

Ciente da importância que tal representa para a organização e face à necessidade de dar cumprimento às obrigações legais em matéria de Higiene e Segurança no Trabalho, previstas no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas - Lei nº 59/2008 de 11 de Setembro - o Município de Aveiro concebeu, em colaboração de uma entidade externa, um programa de prevenção de riscos profissionais, tendo no seu âmbito, sido desenvolvidas inúmeras actividades, entre outras, as seguintes:

- Diagnóstico inicial de riscos a toda a organização;
- Matrizes de avaliação de riscos para os sectores operacionais;
- Instruções de trabalho seguros;
- Formação/informação aos colaboradores dos sectores operacionais;
- Consulta aos colaboradores;
- Levantamento e definição de equipamentos de protecção individual.

6.1 VISITAS TÉCNICAS A LOCAIS DE TRABALHO

Durante o ano 2010, foram realizadas 41 visitas técnicas a diversos locais de trabalho, tendo sido produzidos 32 relatórios de diagnóstico e 45 instruções de segurança. Foi, ainda, elaborado um Relatório Síntese às Condições Gerais de Trabalho que foi apresentado em Reunião Pública de Câmara de 1 de Julho de 2010.

6.2 CONSULTA AOS TRABALHADORES

De acordo com as disposições legais em vigor plasmadas no artigo 224º da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro, procedeu-se, no ano 2010, à consulta dos trabalhadores sobre matérias de saúde, higiene e segurança do trabalho. A consulta versou sobre diferentes temáticas no âmbito desta área, a saber:

- Avaliação de riscos para a segurança e saúde no trabalho;
- Primeiros Socorros;
- Combate a incêndios;
- Equipamentos de protecção individual;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Dos cerca de 600 questionários disponibilizados aos trabalhadores em diversos formatos (digital online, digital para impressão e papel), foram obtidas 123 respostas.

No seguimento do tratamento estatístico dos dados, foi elaborado um relatório, o qual, para além de apresentar os resultados obtidos, exhibe um conjunto de medidas a implementar.

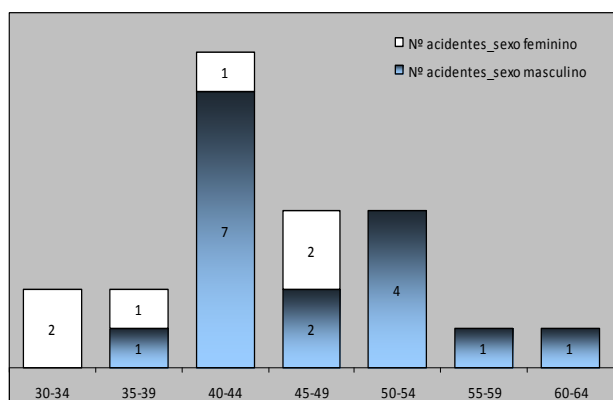
6.3 ACIDENTES DE TRABALHO

A análise estatística dos acidentes de trabalho deve ser considerada como uma das bases mais importantes para a recolha de informação sobre das principais causas e consequências dos mesmos e, desta forma, contribui para a implementação de medidas correctivas para impedir a ocorrência de um novo sinistro laboral. Assim, neste âmbito, foram analisadas as variáveis seguintes:

- O número total de acidentes de trabalho;
- Os dias de ausência ao serviço;
- O número de acidentes de trabalho segundo o grupo etário e por sexo;
- Os acidentes de trabalho por Departamento/Divisão/Sector;
- Os acidentes de trabalho em função do mês e dia de semana.

Durante o ano de 2010, registaram-se, no total, 22 acidentes de trabalho na CMA. O quadro seguinte ilustra alguns dados genéricos, relativos à sinistralidade laboral verificada.

	Total	S/ ausência	C/ ausência	Dias úteis de ausência
Masculino	16	3	13	192
Feminino	6	1	5	66
Total	22	4	18	258



A maioria dos acidentes de trabalho registados (cerca de 73 %) atingiu trabalhadores do sexo masculino. A maior incidência de sinistros em trabalhadores deste sexo poderá estar relacionada, por um lado com o facto de existirem em maior número e, por outro, pelo facto de desempenharem, normalmente, tarefas de nível de risco mais elevado.

Numa análise mais pormenorizada, verifica-se que o maior número de acidentes ocorreu em trabalhadores do sexo masculino na faixa etária 40-44 anos.

Partindo-se agora para uma análise do número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica da CMA, verifica-se que cerca de 73% dos acidentes de trabalho ocorrem ao nível do Departamento de Serviços Urbanos, como se pode constatar pela leitura dos dados apresentados no quadro seguinte.

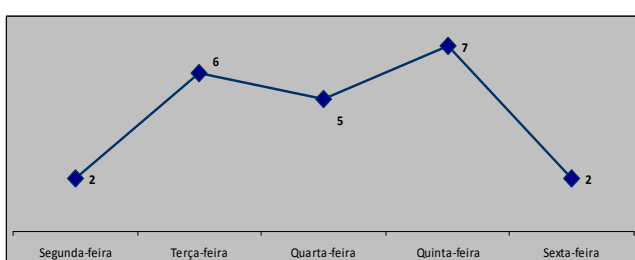
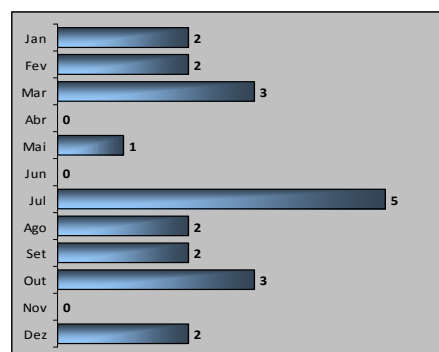
Este facto está directamente relacionado com a tipologia de actividades realizadas no âmbito das competências daquele Departamento e com o nível de perigosidade associado às mesmas.

Departamento	Divisão/sector	Nº de Acidentes
DCT	DCCC	2
DCT	DMPH/Patrim. Histórico	1
DGUOP	DA/Inst. Processos	1
DI	DGSI/Informática	1
DPMPC	DPM/Fiscalização	1
DSU	DOM/ V. Comunicação	2
DSU	DSG/Higiene e Limpeza	1
DSU	DMET/Eclusas	1
DSU	DMET/Máq.e Transportes	1
DSU	DSG/Oficinas	4
DSU	DPJEV/Manut. Esp. Verdes	6
DSU	DOM/Const.Civil	1
Total		22

O conhecimento temporal (mês, dia de semana e hora) do sinistro laboral poderá constituir um dado relevante para o conhecimento das suas causas. Daí que o registo de acidentes de trabalho deva contemplar a data e hora da sua ocorrência para que se possa proceder à sua análise em termos temporais. No entanto, analisa-se apenas a sinistralidade laboral em função do mês e dia de semana.

Nos gráficos seguintes, pode-se visualizar a distribuição dos sinistros por mês de ocorrência e por dia de semana.

Constata-se que o Julho foi o mês no qual ocorreram maior número de acidentes de trabalho, seguido pelos meses de Outubro e Março.



Quanto à distribuição em função do dia da semana, não existe nenhum dia em particular que se possa destacar; apenas pode-se afirmar que durante a semana, os dias de início e final da mesma são os que apresentam menor sinistralidade.

6.4 ÍNDICES DE SINISTRALIDADE LABORAL

Para que seja possível estabelecer comparações significativas das estatísticas, por exemplo, entre períodos, actividades 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 efectuadas por esses trabalhadores. Podem ser calculados um conjunto de indicadores tendo em conta estas diferenças, nomeadamente os a seguir referidos, que se encontram entre os mais úteis para comparar os dados ao nível nacional e a nível internacional.

Relativamente ao ano 2010, avançou-se com o cálculo do *índice de frequência*, *índice de incidência*, *índice de gravidade* e *índice de avaliação da gravidade*.

Total de Acidentes	N.º Acidentes com baixa	N.º Dias úteis perdidos	N.º Horas-Homem Trabalhadas	Horas Extraordinárias	Média colaboradores/Ano
22	18	258	904.141	17.230	569

Índice de Frequência 19,54

Índice de Incidência 31,63

Índice de Gravidade 0,28

Índice de Avaliação da Gravidade 14,33

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 2010, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa na CMA, apresenta um valor de 19,54. Este valor representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão.

Em relação ao **índice de Incidência** (II), que representa o número de acidentes com baixa por cada mil colaboradores em média, obteve-se o valor de 31,63. Portanto, significa que, caso esta Câmara Municipal tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam 31,63 acidentes de trabalho com baixa.

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 2010 foi de 0,28, o que significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de pouco mais de $\frac{1}{4}$ de dia de trabalho.

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 14,33, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2010, perdeu-se 14,33 dias de trabalho.

6.5 FORMAÇÃO/SEMINÁRIOS

Em 2010, o Município de Aveiro em parceria com a empresa Europgs, Lda e a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) organizou o Seminário “ Lançamento da Campanha Europeia 2010-2011: Trabalhos de reparação e manutenção seguros”, o qual teve lugar no Centro Cultural e de Congressos de Aveiro. Este Seminário incidiu sobre o mote da campanha, reforçando a sensibilização para a importância da manutenção nos locais de trabalho europeus e para os riscos inerentes a operações de manutenção executadas incorrectamente.

Durante o ano transacto foi de relevar a realização de uma acção de formação específica em primeiros socorros, na qual estiveram presentes 12 trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro, todos eles encarregues da gestão de caixas de primeiros socorros. Esta formação permitiu dotar os referidos colaboradores de conhecimentos técnicos de índole teórico-prática na área do socorrismo, o que lhes permite actuar em situações de emergência.

Ainda no campo formativo, foram realizadas 4 acções de formação/sensibilização destinadas a encarregados e assistentes operacionais que executam tarefas nos diversos sectores do Departamento de Serviços Urbanos, cujo objectivo foi informar sobre os perigos e riscos inerentes às actividades que levam a cabo e apresentar recomendações de segurança que visam a realização de trabalho em maior segurança.

6.6 MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIO EM EDIFÍCIOS

No transacto ano de 2010, procedeu-se, no cumprimento das normas legais em vigor, aos trabalhos de manutenção/revisão de meios de 1ª intervenção no combate a incêndios, nomeadamente extintores e carretéis, apostos em edifícios municipais ou sob gestão municipal. Ao todo, foram revistos 542 extintores e 38 carretéis. No seguimento destes trabalhos, em virtude de parte destes equipamentos já não disporem de condições que permitam uma resposta cabal às exigências legais em vigor, foram adquiridos 55 novos extintores e 9 agulhetas.

6.7 EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIO – ESTUDO TÉCNICO

Tendo em conta que o edifício dos “Paços do Concelho” não dispunha de qualquer meio de combate a incêndios, realizou-se em 2010 um estudo técnico com vista a determinar as necessidades de extintores em função da categoria e do tipo de utilização do edifício. No seguimento deste estudo, foram adquiridos 14 novos extintores de tipologia diversa, tendo os mesmos sido posicionados ao longo do edifício, indo ao encontro das necessidades levantadas e das disposições legais em vigor nesta matéria.

6.8 SAÚDE OCUPACIONAL

Ciente da importância que tal representa para toda a Organização e desejando dar resposta às exigências legais em vigor sobre a matéria, foi lançado em 2010 o procedimento concursal para aquisição de Serviços de Medicina do Trabalho. Com tal iniciou-se o processo que visa assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho e verificar a aptidão física e psíquica de cada um para o exercício da sua profissão.

7. ESTÁGIOS, PROGRAMAS DE CONTRATO EMPREGO E CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

7.1 ESTÁGIOS CURRICULARES

Durante o ano de 2010, registou-se a entrada de 80 pedidos de estágio curricular ou profissional.

No âmbito dos planos de estudo de mestrados, licenciaturas e cursos tecnológicos e com o propósito de inserir os jovens na vida activa, a CMA promoveu o acolhimento de 42 estágios de índole curricular nas áreas de Animação Cultural, Informática, Informação e Animação Turística, Comunicação, Design de Equipamentos, Desenho Digital, Administração Pública, Gestão da Qualidade, Informação, Comunicação e Documentação, Turismo, Jardinagem, Organização de eventos, Animação Sociocultural, Apoio à Família e à Comunidade, Higiene e Segurança no Trabalho e Ambiente, Instalação e Reparação de Computadores, Planeamento Regional e Urbano, Jornalismo, Educação Ambiental e Ciências da Comunicação.

Estes estágios não representaram quaisquer custos directos para a Autarquia.

7.2 PROGRAMAS DE CONTRATO EMPREGO

Durante o ano de 2010 e na sequência de duas candidaturas, apresentadas em 2009 pela CMA, aos Programas de Contrato Emprego–Inserção e Contrato Emprego-Inserção + do Instituto de Emprego e Formação Profissional, a CMA acolheu 9 trabalhadores que exerceram a sua actividade no Departamento de Serviços Urbanos.

7.3 CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

Durante o ano de 2010, a CMA recebeu 176 candidaturas espontâneas, tendo sido dada resposta a 139 até ao final do ano.

7.4 REINSERÇÃO SOCIAL

Durante o ano de 2010, a CMA acolheu, a pedido da Direcção Geral de Reinserção Social, dois arguidos para prestação de trabalho a favor da comunidade.

8. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2010 foram apresentados 57 pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, 07 foram requeridos por trabalhadores que exercem cargos de Direcção Intermédia de 1º e de 2º Grau, 19 por Técnicos Superiores, 09 por Assistentes Técnicos, 15 Assistentes Operacionais, 4 Técnicos de Informática, 1 Encarregado e 2 Coordenadores Técnicos.

9. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM REGIME DE TAREFA E AVENÇA

Durante o ano 2010, os encargos com os colaboradores em regime de prestação de serviços foram os seguintes:

Sector de Actividade	Valor
Serviços de Apoio ao Executivo	37.611,68 €
Dep. Cultura e Turismo	9.000,00 €
Total	46.611,68 €

10. PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

O Gabinete de Formação da Câmara Municipal de Aveiro foi implementado no 1º trimestre de 2002, encontrando-se actualmente integrado na Divisão de Recursos Humanos afecto ao Departamento Administrativo e de Pessoal, continuando com o mesmo objectivo geral virado para o exterior já referido nos Anos transactos que é a melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão pela Câmara Municipal de Aveiro (Constituição da República Portuguesa, Art. 235º, nº 2 “ As Autarquias Locais... visam a prossecução de interesses próprios das populações respectivas).

Para a concretização deste objectivo geral, há que continuar a intervir nos objectivos internos:

- Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos 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 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, a equipa muito reduzida de funcionários que integra o Gabinete de Formação continua responsável pela Gestão do Plano de Formação e respectivo Orçamento.

Por determinação Superior, foi elaborado Plano de Formação com Inquérito directo aos Serviços, que gerou pedidos individuais superiores a mil formações. Continuou-se no entanto a implementação do Projecto “ Operação + Maria – Modernização Administrativa dos Municípios da Ria” em que a Autarquia assumiu o compromisso enquanto participante no consórcio com a CIRA. Este Projecto engloba, para além da Comissão de Gestão e da componente de Gestão Financeira, quatro Eixos fundamentais, a citar:

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

Assim, no âmbito deste Projecto “ Operação + Maria” estava também incluída, ao abrigo do POPH, Formação – Acção nos Municípios aderentes, cujo início do respectivo Plano de Formação estava previsto para Abril de 2009 mas, por força da tardia Aprovação no âmbito do POPH, só arrancou em Setembro de 2009, prolongando-se até 30 Abril de 2010 (data do último dia de formação na CMA).

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

Por outro lado, foi continuada a implementação nas instalações Municipais de formações, cujos temas e programas eram transversais a diversos serviços camarários, com consultas a entidades promotoras credenciadas, evitando-se assim a deslocação de inúmeros 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.

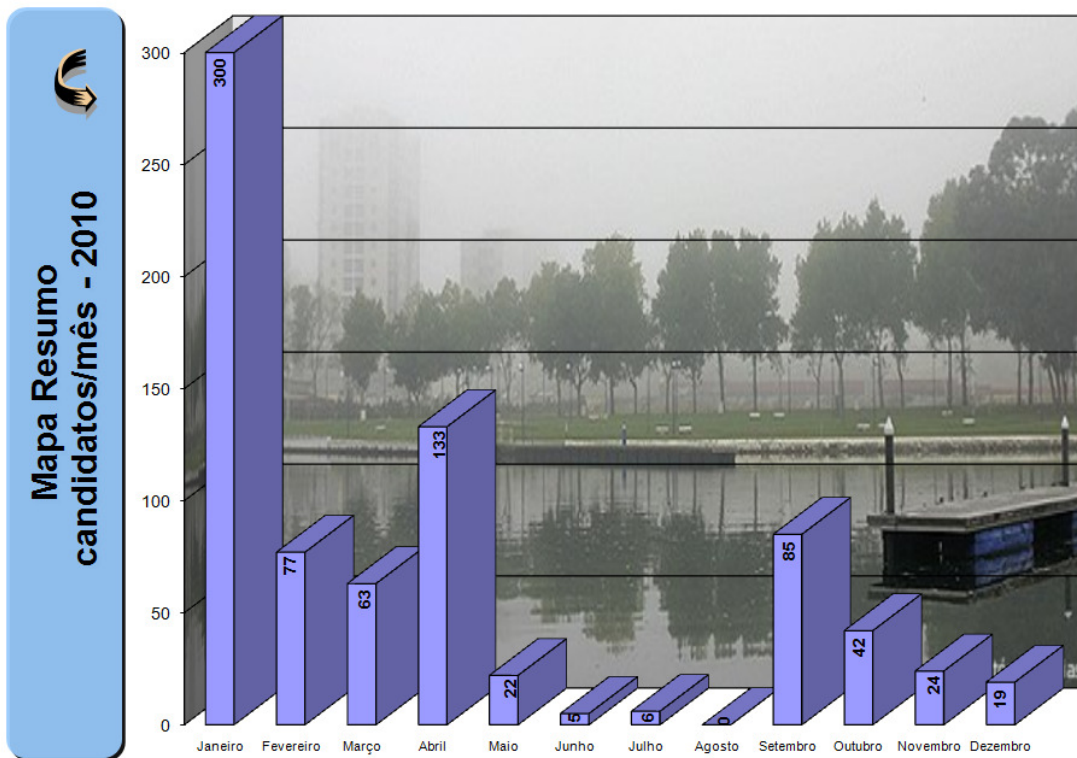
Para a concretização do 1º Objectivo Interno “ Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários” e no seguimento dos anos anteriores, continuámos a trabalhar a dois níveis:

A - Dinamização do Processo RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) em colaboração com o Centro de Oportunidades/RVCC do IIEP, que esporadicamente nos fornece os Resultados finais deste Processo. Os CRVCC são um processo diferente de validação de percursos de vida e certificação em Áreas de Competências Chave (“Cidadania e Empregabilidade”; “Tecnologias de Informação e Comunicação”, “Linguagem e Comunicação” e “Matemática para a Vida”), estão habilitados pelo Ministério de Educação a certificar a equivalência ao 1º, 2º, 3º Ciclos de escolaridade e Secundário. Porém o Referencial do Secundário só arrancou em meados de 2008.

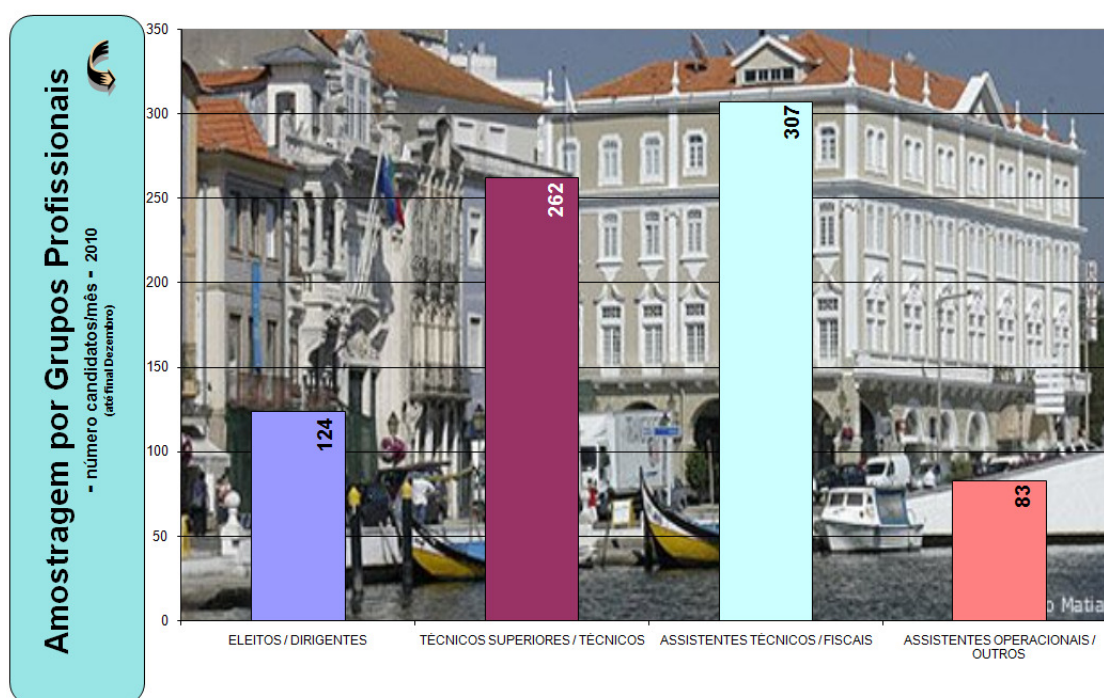
B - Divulgação geral orientada aos potenciais interessados de todas as Provas de Acesso ao Ensino Superior para Maiores de 23 anos, embora não seja possível obter o resultado deste procedimento (só pela comparação dos pedidos de estatuto de Trabalhador estudante, cujas cópias vinham a conhecimento do Gabinete, procedimento entretanto não existente)

10.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A gestão rigorosa do Plano de Formação – Acção do Projecto “Operação + MARIA”, bem como da oferta em gestão corrente e pedidos individuais validados, acarretou em 2010 um custo de 5.986,56 € (o que corresponde a 23,95% do orçamento inicial proposto para a formação) para um total em termos brutos (somatório por meses) de 776 participantes.



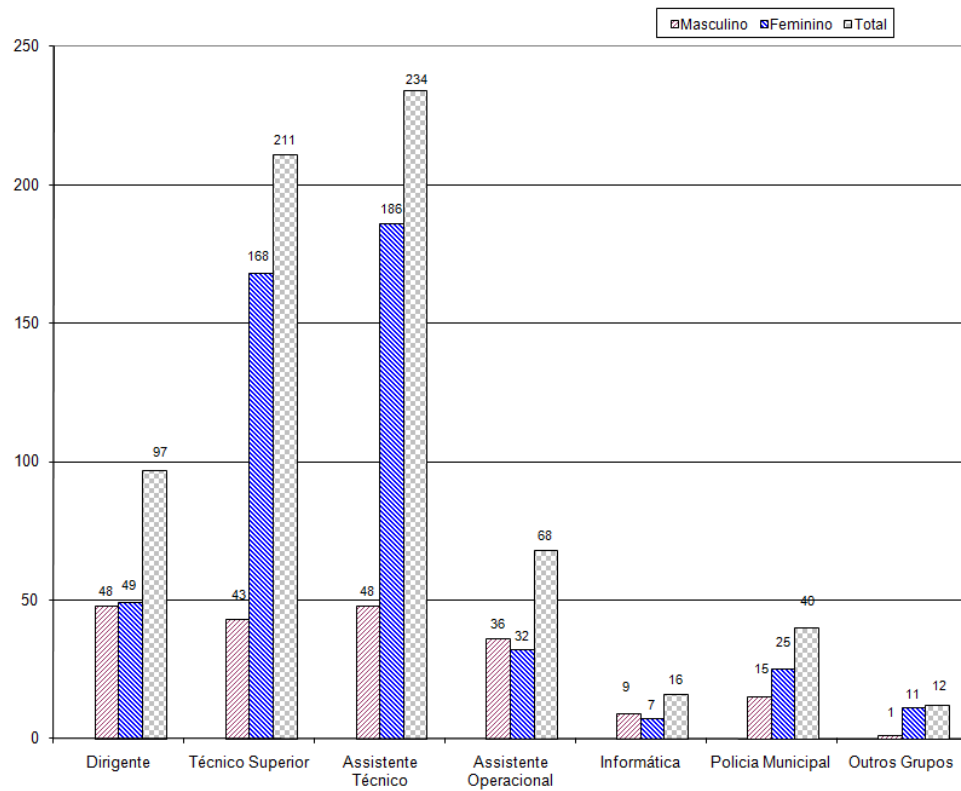
Constata-se assim que as Formações na Área da Informática (439) estão claramente em vantagem sobre as Ciências Empresariais (144) e o Direito (122), por força das alterações legislativas entretanto verificadas – seguidas das de Segurança (25) e de Desenvolvimento Pessoal (12), só para falar das acções com maior aderência.



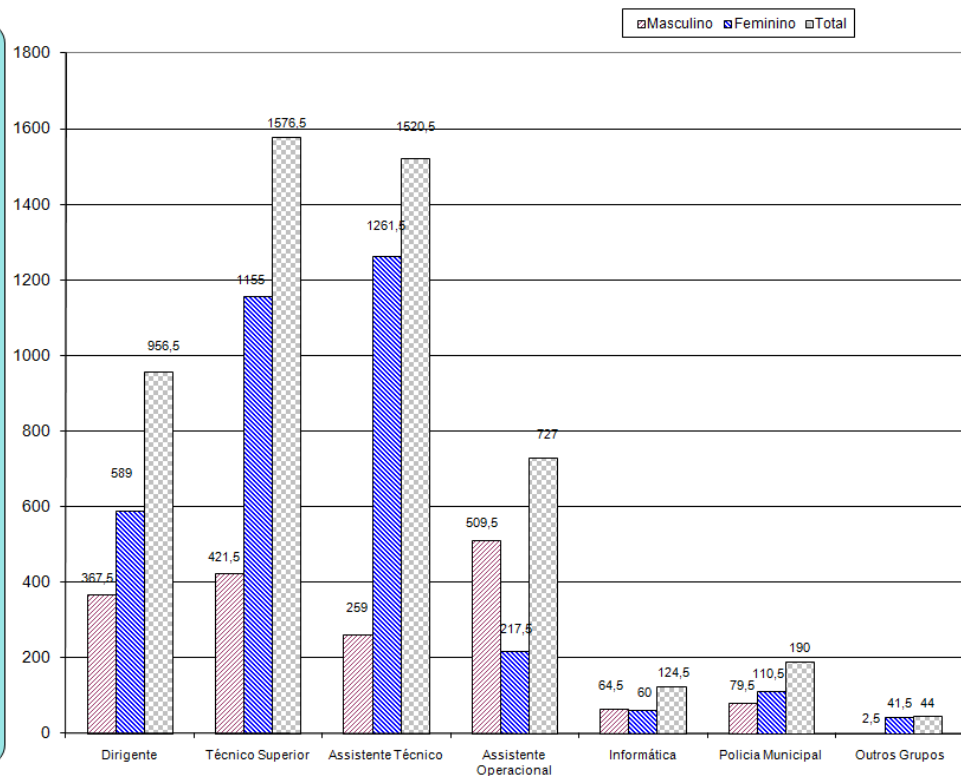
Quanto ao Grupo Profissional com mais participações em Formação é o Grupo dos Assistentes Técnico/Fiscais com um total de 307, seguido do Técnicos Superiores com 262, dos Eleitos/Dirigentes com 124 e por último os Assistentes Operacionais/Outros com 83 participações.

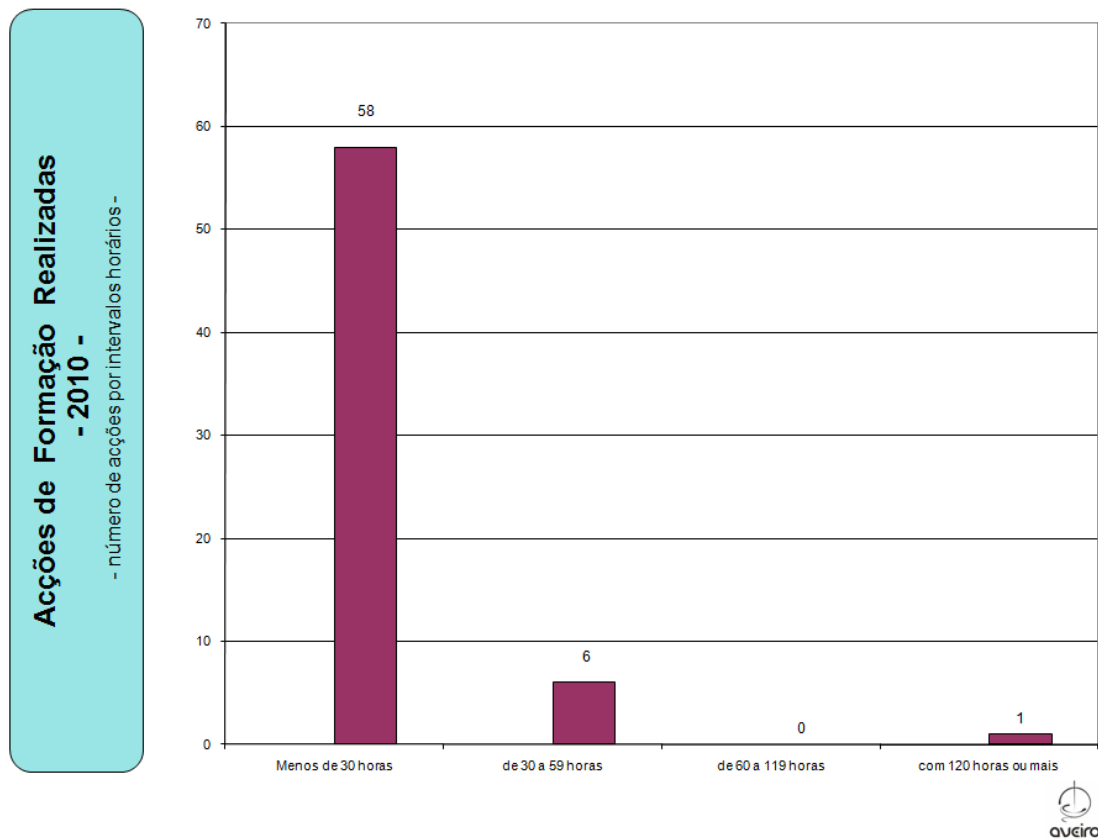
Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, de facto foram concretizadas 678 participações num total de 5.139 horas para um universo de 61 acções. O maior número de acções implementadas (58) são as com carga horária inferior a 30h. À semelhança do ano anterior, continua a ser a população autárquica feminina a que mais frequenta a formação, (478).

Participação em Acções de Formação - 2010 -
- número de acções por grupos profissionais -

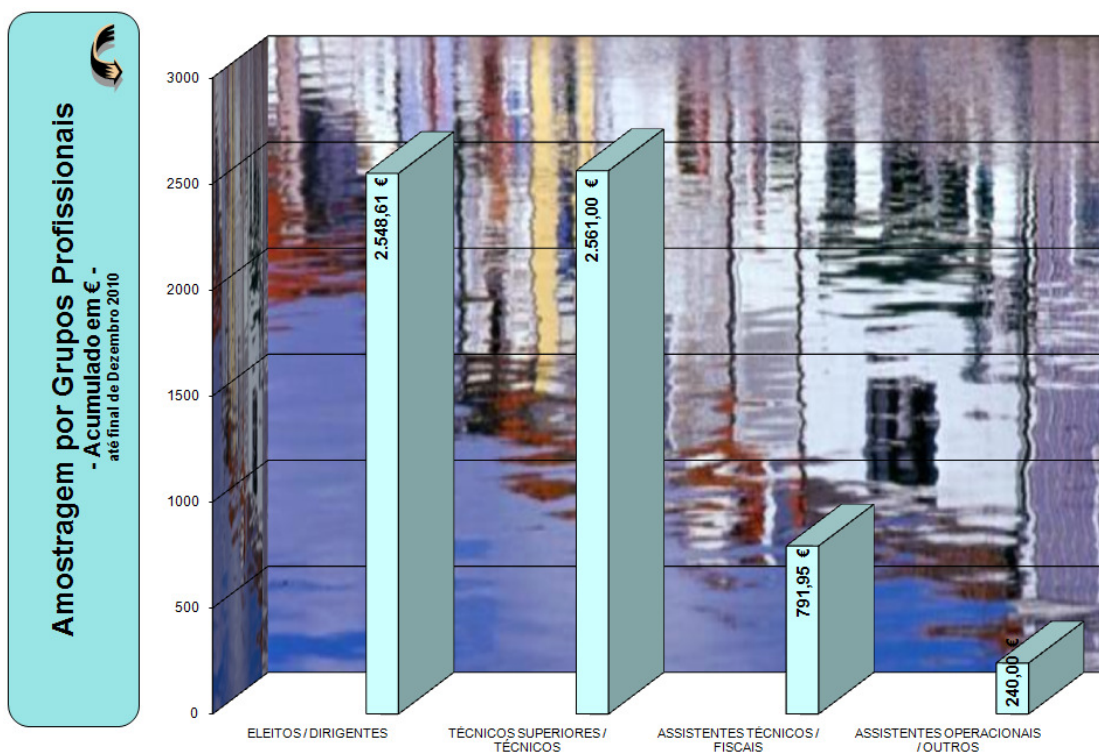


Participação em Acções de Formação - 2010 -
- tempo dispendido em horas por grupos profissionais -





Relativamente a custos, os Grupos Profissionais dos Eleitos/Dirigentes e o dos Técnicos Superiores são os que absorvem a maioria da verba por frequentam formações que, pela sua especificidade, são mais onerosas.



10.2 *PROCESSO RVCC*

Conforme atrás foi referido este Processo com o IEFP foi dinamizado considerando as fichas recebidas em 2007, dado que o Referencial do 9º Ano arrancou em Setembro de 2007, o Secundário em Junho de 2008 e o de Quadros Administrativos não arrancou.

Em 2010 não recebemos fichas de inscrição.

Considerando globalmente as fichas dos 4 anos, face aos dados chegados ao Gabinete, quer através de diplomas entregues (IEFP não nos prestou informação sobre o retorno), quer por comparação com o SGP, os Resultados são os seguintes:

Terminaram o 9º Ano – 15 elementos

Terminaram o Secundário – 10 elementos

Estão em Processo de Finalização do Secundário – 7 elementos.

Aguarda-se entretanto a implementação do RVCC PRO que julgamos entrará em funcionamento brevemente, que poderá ser um incentivo a quem não concluiu a sua formação básica, pois entrará em linha de conta com a experiência profissional dos candidatos.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social do ano de 2010 reflecte a estabilização das profundas modificações do novo regime jurídico de emprego público, em particular no que diz respeito às designações das carreiras e ao regime remuneratório. Importa realçar neste contexto a forma competente como foi dada sequência às medidas que se impunham face à nova arquitectura jurídica da gestão de Recursos Humanos na Administração Pública.

O ano de 2010 fica marcado pela introdução na Câmara Municipal dos serviços de Higiene e Segurança no Trabalho factor determinante para o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Foi dada continuidade ao sistema de avaliação do desempenho (SIADAP) sendo de realçar o contributo muito positivo que todos os colaboradores prestaram para o sucesso deste processo sem prejuízo de algumas situações muito específicas em que não foi possível alcançar o consenso. É importante destacar que este novo modelo de avaliação global trouxe uma nova cultura de gestão pública, consubstanciada na gestão por objectivos e baseada na responsabilização de todos e em especial dos dirigentes. Com o objectivo de facilitar e automatizar o processo de avaliação, continuou a ser disponibilizada uma aplicação informática (SAD – Sistema de Avaliação do Desempenho), a qual permitiu a sincronização da informação com o Sistema de Gestão de Pessoal utilizado pelo DAP/DRH, facilitando tanto o momento de avaliação por parte dos avaliadores, como a gestão do SIADAP pela DRH.

12. ANEXOS

Anexo 1

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

Modalidade	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Comissão de serviço	M	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	2	0	0	0	0	0	0	2
	T	3	0	0	0	0	0	0	3
Contrato por tempo indeterminado	M	18	25	39	197	13	6	8	306
	F	17	60	86	38	5	9	0	215
	T	35	85	125	235	18	15	8	521
Contrato por tempo resolutivo certo	M	0	5	2	2	0	0	0	9
	F	0	5	0	2	0	0	0	7
	T	0	10	2	4	0	0	0	16
Contrato por tempo resolutivo incerto	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	4	0	0	0	0	0	4
	T	0	4	0	0	0	0	0	4
Outras	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	1	0	0	0	2
Total	M	19	30	41	200	13	6	8	317
	F	19	70	86	40	5	9	0	229
	T	38	100	127	240	18	15	8	546

Anexo 2

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

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
até 5 anos	M	2	6	3	14	0	0	0	25
	F	0	9	2	6	0	0	0	17
	T	2	15	5	20	0	0	0	42
5 a 9	M	7	8	12	27	1	1	0	56
	F	5	33	19	6	0	9	0	72
	T	12	41	31	33	1	10	0	128
10 a 14	M	1	7	10	32	1	1	1	53
	F	4	11	29	7	0	0	0	51
	T	5	18	39	39	1	1	1	104
15 a 19	M	3	3	5	48	3	3	1	66
	F	2	8	9	16	0	0	0	35
	T	5	11	14	64	3	3	1	101
20 a 24	M	1	3	5	26	4	0	1	40
	F	5	3	10	1	2	0	0	21
	T	6	6	15	27	6	0	1	61
25 a 29	M	2	2	4	33	4	0	3	48
	F	1	4	11	3	3	0	0	22
	T	3	6	15	36	7	0	3	70
30 a 35	M	2	1	0	15	0	1	1	20
	F	2	1	3	0	0	0	0	6
	T	4	2	3	15	0	1	1	26
36 a 39	M	1	0	2	5	0	0	1	9
	F	0	1	3	1	0	0	0	5
	T	1	1	5	6	0	0	1	14
40 ou mais	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	19	30	41	200	13	6	8	317
	F	19	70	86	40	5	9	0	229
	T	38	100	127	240	18	15	8	546

Anexo 3

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
20-24	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M	0	1	0	4	0	0	0	5
	F	0	6	2	1	0	1	0	10
	T	0	7	2	5	0	1	0	15
30-34	M	1	3	6	12	1	1	0	24
	F	2	15	14	2	0	7	0	40
	T	3	18	20	14	1	8	0	64
35-39	M	6	10	12	13	2	3	0	46
	F	3	25	22	6	0	1	0	57
	T	9	35	34	19	2	4	0	103
40-44	M	2	4	9	36	2	0	0	53
	F	6	12	11	9	0	0	0	38
	T	8	16	20	45	2	0	0	91
45-49	M	2	6	7	44	4	1	2	66
	F	4	8	19	4	2	0	0	37
	T	6	14	26	48	6	1	2	103
50-54	M	5	3	2	53	2	1	2	68
	F	3	3	16	8	2	0	0	32
	T	8	6	18	61	4	1	2	100
55-59	M	2	2	5	32	1	0	4	46
	F	1	1	2	5	1	0	0	10
	T	3	3	7	37	2	0	4	56
60-64	M	1	0	0	4	1	0	0	6
	F	0	0	0	5	0	0	0	5
	T	1	0	0	9	1	0	0	11
65-69	M	0	1	0	2	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	2	0	0	0	3
Total	M	19	30	41	200	13	6	8	317
	F	19	70	86	40	5	9	0	229
	T	38	100	127	240	18	15	8	546

Anexo 4

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

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
menos de 4 anos de escolaridade	M	0	0	0	4	0	0	0	4
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	4	0	0	0	4
4 anos de escolaridade	M	0	0	0	94	0	0	2	96
	F	0	0	1	11	0	0	0	12
	T	0	0	1	105	0	0	2	108
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	60	0	0	0	60
	F	0	0	2	12	0	0	0	14
	T	0	0	2	72	0	0	0	74
9 anos de escolaridade	M	0	0	5	32	0	2	5	44
	F	1	0	13	12	0	0	0	26
	T	1	0	18	44	0	2	5	70
11 anos de escolaridade	M	0	0	9	2	3	1	1	16
	F	0	0	12	0	2	0	0	14
	T	0	0	21	2	5	1	1	30
12 anos de escolaridade	M	0	1	19	7	8	3	0	38
	F	0	0	44	5	2	6	0	57
	T	0	1	63	12	10	9	0	95
Bacharelato	M	0	2	1	0	0	0	0	3
	F	0	5	0	0	1	0	0	6
	T	0	7	1	0	1	0	0	9
Licenciatura	M	18	25	7	1	2	0	0	53
	F	16	64	14	0	0	3	0	97
	T	34	89	21	1	2	3	0	150
Mestrado	M	1	2	0	0	0	0	0	3
	F	2	1	0	0	0	0	0	3
	T	3	3	0	0	0	0	0	6
Total	M	19	30	41	200	13	6	8	317
	F	19	70	86	40	5	9	0	229
	T	38	100	127	240	18	15	8	546

Anexo 5

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

Modo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	3	0	0	0	0	0	3
	T	0	3	0	0	0	0	0	3
Cedência de interesse público	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	M	0	0	1	1	0	0	0	2
	F	0	2	0	1	1	0	0	3
	T	0	2	1	2	0	0	0	5
Total	M	0	0	1	1	0	0	0	2
	F	0	5	0	1	0	0	0	6
	T	0	5	1	2	0	0	0	8

Anexo 6

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

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Caducidade	M	0	2	2	1	0	0	0	5
	F	0	7	3	0	0	0	0	10
	T	0	9	5	1	0	0	0	15
Revogação (mútuo acordo)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
Aposentados	M	1	0	0	5	0	0	0	6
	F	0	1	0	1	0	0	0	2
	T	1	1	0	6	0	0	0	8
Sanção disciplinar	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
Outros	M	1	0	0	0	0	0	3	4
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	1	0	0	0	0	0	3	4
Falecido	M	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
Total	M	2	2	3	6	0	0	3	16
	F	0	8	4	1	0	0	0	13
	T	2	10	7	7	0	0	3	29

Anexo 7

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
20-24	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	M	0	0	0	2	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	2	0	0	0	2
35-39	M	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	0	2	0	0	0	0	0	2
	T	0	3	0	0	0	0	0	3
40-44	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
45-49	M	0	1	0	1	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	1	0	0	0	2
50-54	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	1	0	0	0	2
55-59	M	0	1	0	1	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	1	0	0	0	2
60-64	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	3	0	5	0	0	0	8
	F	0	3	0	0	0	0	0	3
	T	0	6	0	5	0	0	0	11

Anexo 8

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

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Promoções (carreiras não revistas e subsistentes)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação da mobilidade na categoria	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M	2	1	1	17	0	0	1	22
	F	1	1	8	3	0	0	0	13
	T	3	2	9	20	0	0	1	35
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (excepção)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	2	1	1	17	0	0	1	22
	F	1	1	8	3	0	0	0	13
	T	3	2	9	20	0	0	1	35

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		4	5	17			10	36
	F			14	11				25
	T	0	4	19	28	0	0	10	61
Flexível	M		25	23	23	10		8	89
	F		70	47	11	5		1	134
	T	0	95	70	34	15	0	9	223
Jornada contínua	M			1	116			3	120
	F		1	1	13		1		16
	T	0	1	2	129	0	1	3	136
Turnos	M				24		6	1	31
	F						10		10
	T	0	0	0	24	0	16	1	41
Trabalhador estudante	M			4		2		1	7
	F		1	3	1				5
	T	0	1	7	1	2	0	1	12
Isenção	M	19	1	5				1	26
	F	18	2	16				3	39
	T	37	3	21	0	0	0	4	65
Tempo parcial	M					1			1
	F								0
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
Desfasado	M			1					1
	F			5					5
	T	0	0	6	0	0	0	0	6
Teletreabalho	M								0
	F		1						1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	M	19	30	38	180	13	6	24	310
	F	18	74	81	36	5	11	4	229
	T	37	105	125	216	18	17	28	546

Anexo 10

Contagem do número de horas de trabalho extraordinário realizado 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		99,5	73,0	4.329,0	184,0	39,0	130,0	4.854,5
	F		190,0	193,5	629,0	7,5	23,5		1.043,5
	T		289,5	266,5	4.958,0	191,5	62,5	130,0	5.898,0
Em dias de descanso e feriados	M	72,0	344,5	691,5	9.924,5	26,5	202,0	342,1	11.603,1
	F		525,0	367,0	1.343,0	70,0	151,5	0,0	2.456,5
	T	72,0	869,5	1.058,5	11.267,5	96,5	353,5	342,1	14.059,5
Total	M	72,0	444,0	764,5	14.253,5	210,5	241,0	472,1	16.457,6
	F		715,0	560,5	1.972,0	77,5	175,0	0,0	3.500,0
	T	72,0	1.159,0	1.325,0	16.225,5	288,0	416,0	472,1	19.957,5

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	0,0	0,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	15,0
	F	0,0	30,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	30,0
	T	0,0	30,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	45,0
Parentalidade	M	10,0	128,0	79,0	40,0	10,0	8,0	0,0	275,0
	F	158,0	1.252,5	449,0	178,0	0,0	356,0	0,0	2.393,5
	T	168,0	1.380,5	528,0	218,0	10,0	364,0	0,0	2.668,5
Falecimento de familiar	M	12,0	8,0	13,0	70,0	7,0	0,0	0,0	110,0
	F	11,0	7,0	21,0	21,0	3,0	2,0	0,0	65,0
	T	23,0	15,0	34,0	91,0	10,0	2,0	0,0	175,0
Doença	M	3,0	247,0	346,0	3.041,0	45,0	23,0	282,0	3.987,0
	F	98,0	304,0	951,0	584,0	0,0	15,0	0,0	1.952,0
	T	101,0	551,0	1.297,0	3.625,0	45,0	38,0	282,0	5.939,0
Assistência a familiares	M	0,0	1,0	5,0	50,0	4,0	0,0	0,0	60,0
	F	3,0	10,0	41,0	1,0	0,0	3,0	0,0	58,0
	T	3,0	11,0	46,0	51,0	4,0	3,0	0,0	118,0
Trabalhador-estudante	M	2,0	4,0	177,5		21,0	0,0	0,0	204,5
	F	0,0	70,0	89,0	2,0	0,0	0,0	0,0	161,0
	T	2,0	74,0	266,5	2,0	21,0	0,0	0,0	365,5
Por conta do período de férias	M	28,5	59,0	112,0	423,0	52,5	4,0	15,0	694,0
	F	52,0	201,5	222,5	76,0	15,0	7,0	0,0	574,0
	T	80,5	260,5	334,5	499,0	67,5	11,0	15,0	1.268,0
Com perda de vencimento	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Greve	M	3,0	16,0	30,0	202,0	17,0	8,0	13,0	289,0
	F	9,0	39,0	58,0	25,0	1,0	16,0	0,0	148,0
	T	12,0	55,0	88,0	227,0	18,0	24,0	13,0	437,0
Injustificadas	M	0,0	0,0	0,0	36,0	0,0	0,0	0,0	36,0
	F	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	T	0,0	0,0	1,0	36,0	0,0	0,0	0,0	37,0
Outras	M	4,0	39,5	42,0	819,5	2,0	4,0	30,0	941,0
	F	0,0	52,0	42,0	147,0	9,0	3,0	0,0	253,0
	T	4,0	91,5	84,0	966,5	11,0	7,0	30,0	1.194,0
Acidente em serviço	M	0,0	0,0	0,0	285,0	0,0	0,0	0,0	285,0
	F	0,0	11,0	25,0	56,0	0,0	0,0	0,0	92,0
	T	0,0	11,0	25,0	341,0	0,0	0,0	0,0	377,0
Cumprimento de pena disciplinar	M	0,0	0,0	0,0	180,0	0,0	0,0	0,0	180,0
	F	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	180,0	0,0	0,0	0,0	180,0
Total	M	62,5	502,5	804,5	5.161,5	158,5	47,0	340,0	7.076,5
	F	331,0	1.977,0	1.899,5	1.090,0	28,0	402,0	0,0	5.727,5
	T	393,5	2.479,5	2.704,0	6.251,5	186,5	449,0	340,0	12.804,0

Anexo 12

Total de acidentes em serviço registados durante o ano e número de dias perdidos com baixa, em 2010

		Acidentes ocorridos no local de trabalho				Acidentes ocorridos "in itinere"				
		Total	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 total de acidentes	M	16		11	2	13				0
	F	6		5	1	6	1		5	5
	T	22	0	16	3	19	1	0	5	5
Número de acidentes com baixa	M	13		11	2	13				0
	F	5		4	1	5	1		5	5
	T	18	0	15	3	18	1	0	5	5
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	267		184	83	267				0
	F	72		36	36	72	1		5	5
	T	339	0	220	119	339	1	0	5	5
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M					0				0
	F	20		20		20				0
	T	20	0	20	0	20	0	0	0	0
Totais	M	296	0	206	87	293	0	0	0	0
	F	103	0	65	38	103	3	0	15	15
	T	399	0	271	125	396	3	0	15	15