



# aveiro

2011  
**BALANÇO SOCIAL**



**Índice:**

1.	Introdução .....	3
2.	Recursos Humanos .....	4
2.1	Efetivos segundo a relação jurídica de emprego .....	4
2.2	Efetivos segundo cargo/carreira .....	4
2.3	Efetivos segundo género e escalão etário .....	4
2.4	Efetivos por antiguidade .....	5
2.5	Trabalhadores portadores de deficiência .....	5
2.6	Estrutura habilitacional .....	5
2.7	Admissões .....	6
2.8	Saídas .....	6
2.9	Mudanças de situação .....	7
2.10	Modalidade de Horário .....	7
2.11	Trabalho extraordinário .....	7
2.12	Ausências .....	8
2.13	Horas não trabalhadas por atividade sindical e greve .....	10
3.	Avaliação de desempenho .....	10
4.	Encargos e outras despesas com pessoal .....	11
4.1	Encargos com pessoal .....	11
4.2	Encargos com a ADSE .....	12
5.	Disciplina .....	12
6.	Saúde, Higiene e Segurança .....	12
6.1	Visitas técnicas a locais de trabalho .....	13
6.2	Equipamentos de proteção individual .....	13
6.3	Consulta aos trabalhadores .....	13
6.4	Acidentes de trabalho .....	14
6.5	Índices de sinistralidade laboral .....	16
6.6	Formação/Seminários .....	17
6.7	Manutenção de equipamentos de combate a incêndio em edifícios .....	17
6.8	Primeiros Socorros .....	18
6.9	Saúde ocupacional .....	18
7.	Estágios, programas de contrato emprego e candidaturas espontâneas .....	19
7.1	Estágios curriculares .....	19

---

7.2	Programas de contrato emprego.....	19
7.3	Candidaturas espontâneas .....	19
7.4	Reinserção social.....	19
8.	Acumulação de funções.....	19
9.	Prestação de serviços em regime de tarefa e avença .....	20
10.	Programa de Formação e Qualificação de Recursos Humanos .....	20
10.1	Formação Profissional.....	22
10.2	Processo RVCC .....	25
10.3	Sistema de Gestão da Qualidade .....	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 2012

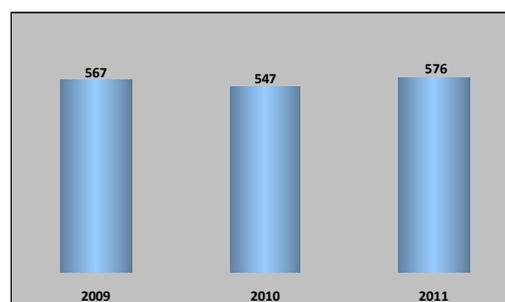
## 2. RECURSOS HUMANOS

### 2.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2011, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 576 trabalhadores em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições, designadamente: 36 dirigentes, 523 trabalhadores em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, 4 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado e determinável e 13 trabalhadores em regime de mobilidade interna.

Face ao ano anterior, em 2011 houve um aumento de 29 colaboradores. Este aumento deveu-se à contratação de trabalhadores no âmbito dos procedimentos concursais abertos em 2009 e 2010 e à mobilidade interna de trabalhadores que, na sua maioria, pertenciam aos Serviços Municipalizados de Aveiro.

Vínculo	2011
Contrato de trabalho em funções públicas	
Por tempo indeterminado	559
A termo resolutivo	4
Mobilidade interna entre órgãos	13
<b>TOTAL</b>	<b>576</b>



### 2.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO/CARREIRA

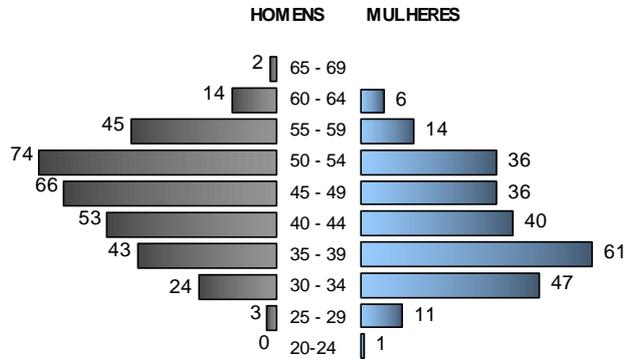
No quadro seguinte, pode aferir-se o número de trabalhadores por carreira e género.

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	20	16	36	6,25
Técnico Superior	31	90	121	21,01
Assistente Técnico	46	91	137	23,78
Assistente Operacional	200	41	241	41,84
Informática	13	5	18	3,13
Polícia Municipal	6	9	15	2,60
Outros Grupos	8	0	8	1,39
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>252</b>	<b>576</b>	<b>100,00</b>

### 2.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

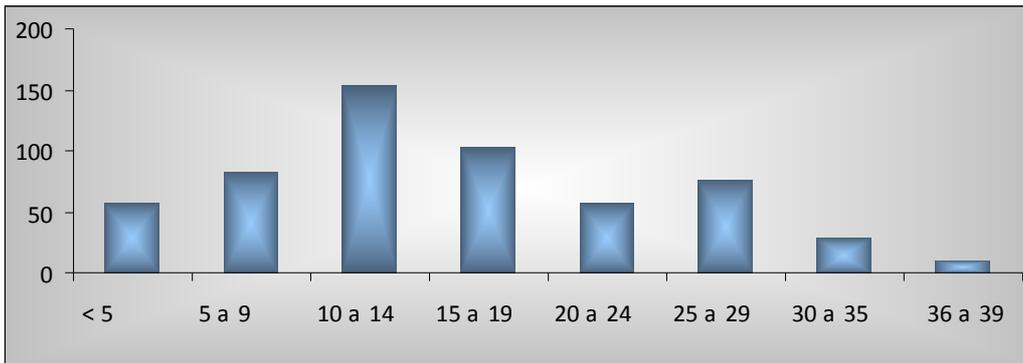
No efetivo da CMA, cerca de 56% dos trabalhadores pertencem ao masculino e 44% ao feminino.

Da análise global do efetivo em 2011, verifica-se que 33% dos trabalhadores têm idade superior a 50 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 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE**

Do efetivo global e no que diz respeito à antiguidade na função pública, 51% do efetivo, tem menos de 15 anos de antiguidade.

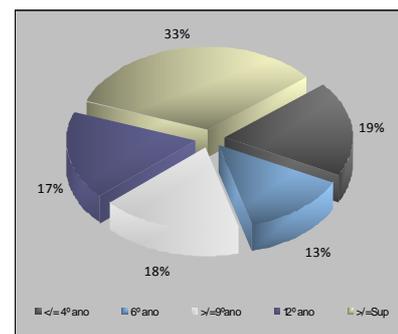


**2.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

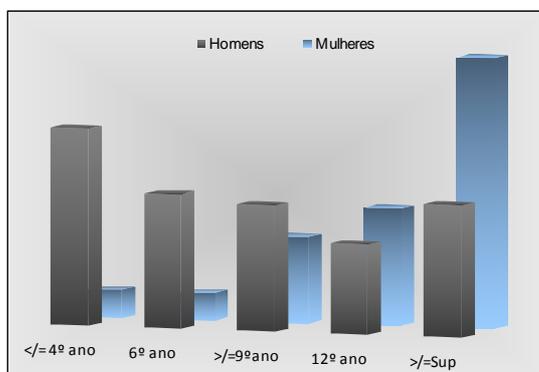
Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 13, sendo 11 Homens e 2 Mulheres, o que representa 2% do universo de efetivos.

**2.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL**

Em virtude da maioria do efetivo da CMA ser constituído por pessoal operacional, as habilitações predominantes são de nível básico – 49%.



Nos últimos anos tem-se registado uma subida das habilitações de nível superior. No final do ano 2011, 33% do efetivo da CMA era detentor de curso superior.



Verifica-se que 27% das Mulheres e 67% dos Homens têm habilitações ao nível do ensino básico, 73% das Mulheres e 33% dos Homens têm habilitações acima do ensino básico, destacando-se que a maioria do universo feminino é detentora de curso superior.

## 2.7 ADMISSÕES

Durante o ano de 2011, e como consequência da finalização dos procedimentos concursais abertos em 2009 e 2010, foram celebrados contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com 36 novos trabalhadores. Foram admitidos 13 trabalhadores em regime de mobilidade interna, sendo que 11 são provenientes dos Serviços Municipalizados de Aveiro.

Motivo	2011
Procedimento concursal	36
Mobilidade interna entre órgãos e serviços	13
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>

## 2.8 SAÍDAS

Durante o ano 2011, 20 trabalhadores deixaram de exercer funções na CMA, pelos motivos que a seguir se explicitam:

Motivo	2011
Caducidade	8
Aposentados	7
Outras situações	4
Falecido	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

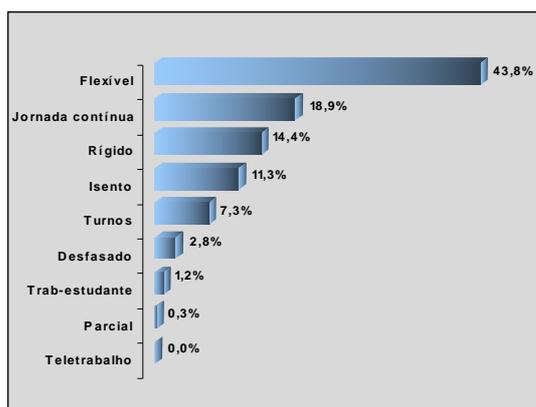
## 2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Por imposição das restrições do Orçamento de Estado para 2011, aprovado pela Lei n.º 55-A/2008, de 31/12, durante o ano 2011, não houve lugar a subidas obrigatórias de posicionamento remuneratório. As mudanças de situação ocorridas no ano 2011 deveram-se às situações descritas na tabela seguinte. Sendo que as mudanças decorrentes do procedimento concursal comum se devem a situações de trabalhadores com contrato de trabalho a termo resolutivo com o Município que, entretanto, celebraram contrato por tempo indeterminado e situações de mudanças de carreira.

Motivo	2011
Promoções em carreiras não revistas e subsistentes*	2
Procedimento concursal comum	11
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>

\* Decorrentes de procedimentos ocorridos em 2010

## 2.10 MODALIDADE DE HORÁRIO



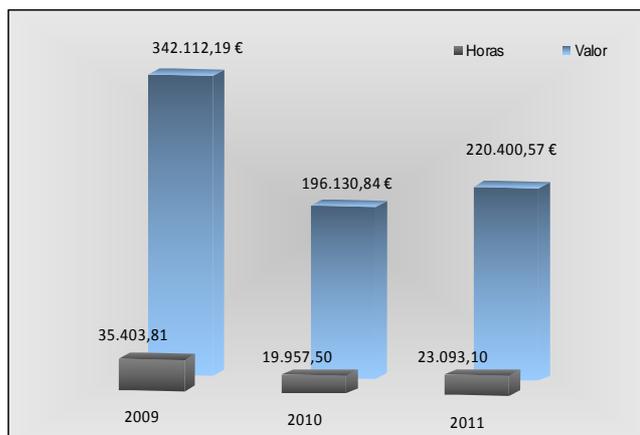
O horário mais praticado pelos trabalhadores da CMA, foi o horário flexível, com plataformas fixas das 10,00h às 12,00h e das 14,30h às 16,30h, seguido horário de jornada contínua que, por razões de gestão de recursos, tanto humanos como materiais, foi praticado pelos trabalhadores pertencentes a equipas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

## 2.11 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

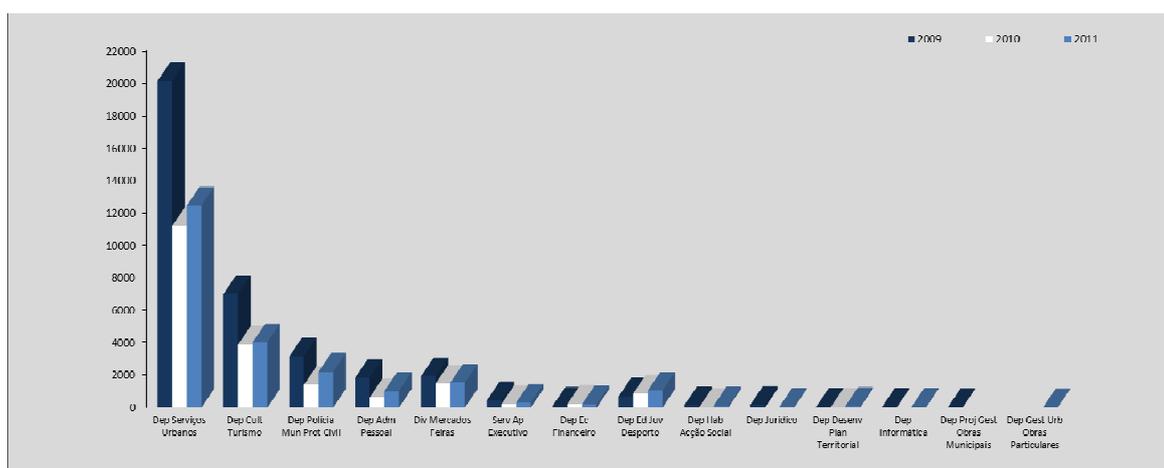
No que respeita à execução de trabalho extraordinário, em 2011, foram processadas 23.093,07 horas de trabalho extraordinário, significando um aumento de 15,71% face ao ano anterior, no qual foram processadas 19.957,50 horas.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M	0,00	2,00	87,50	4.236,00	289,50	100,50	154,50	4.870,00
	F	0,00	274,50	177,50	938,68	10,50	101,50	0,00	1.502,68
	T	0,00	276,50	265,00	5.174,68	300,00	202,00	154,50	<b>6.372,68</b>
Em dias de descanso e feriados	M	460,00	65,50	607,50	11.211,69	43,00	331,00	365,92	13.084,61
	F	0,00	1.149,29	453,00	1.593,49	48,00	392,00	0,00	3.635,78
	T	460,00	1.214,79	1.060,50	12.805,18	91,00	723,00	365,92	<b>16.720,39</b>
Total	M	460,00	67,50	695,00	15.447,69	332,50	431,50	520,42	17.954,61
	F	0,00	1.423,79	630,50	2.532,17	58,50	493,50	0,00	5.138,46
	T	<b>460,00</b>	<b>1.491,29</b>	<b>1.325,50</b>	<b>17.979,86</b>	<b>391,00</b>	<b>925,00</b>	<b>520,42</b>	<b>23.093,07</b>

O encargo com este tipo de trabalho no ano de 2011 foi de € 220.400,57 verificando-se um aumento de 12,37% relativamente ao ano anterior.



No gráfico a seguir apresentado, demonstra-se a evolução do número de horas processadas por unidade orgânica nos anos de 2009 a 2011.



## 2.12 AUSÊNCIAS

No ano de 2011 foram contabilizados 13.812 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 efetivamente trabalhadas (THET), sendo nestas consideradas, quer a totalidade das horas trabalháveis (PMA – potencial máximo anual) quer a totalidade das horas de trabalho suplementar/extraordinário (THTS) deduzida da totalidade de horas de ausência (não contabilizando aqui as ausências por motivo de férias e licenças sem vencimento). Os valores necessários ao cálculo da taxa de absentismo constam nos seguintes quadros:

Para o cálculo da taxa de absentismo foi utilizada a seguinte fórmula: 
$$TA = \frac{THA}{THET} \times 100$$

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

	Jan	Fev	Mãr	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
Nº Trabalh	551	552	549	567	568	570	570	571	573	574	574	576	566
Méd H/Sem	36,03	35,96	36,16	35,01	34,95	34,83	34,83	34,77	34,65	34,59	34,59	34,47	35,07
Méd H/D	7,22	7,21	7,24	7,01	7,00	6,98	6,98	6,97	6,94	6,93	6,93	6,91	7,03
Dias Úteis	21,00	20,00	23,00	18,50	21,00	20,00	21,00	22,00	22,00	20,00	21,00	19,50	249,0
<b>PMA =</b>	<b>83.527,50</b>	<b>79.550,00</b>	<b>91.482,50</b>	<b>73.583,75</b>	<b>83.527,50</b>	<b>79.550,00</b>	<b>83.527,50</b>	<b>87.505,00</b>	<b>87.505,00</b>	<b>79.550,00</b>	<b>83.527,50</b>	<b>77.561,25</b>	<b>990.671,67</b>

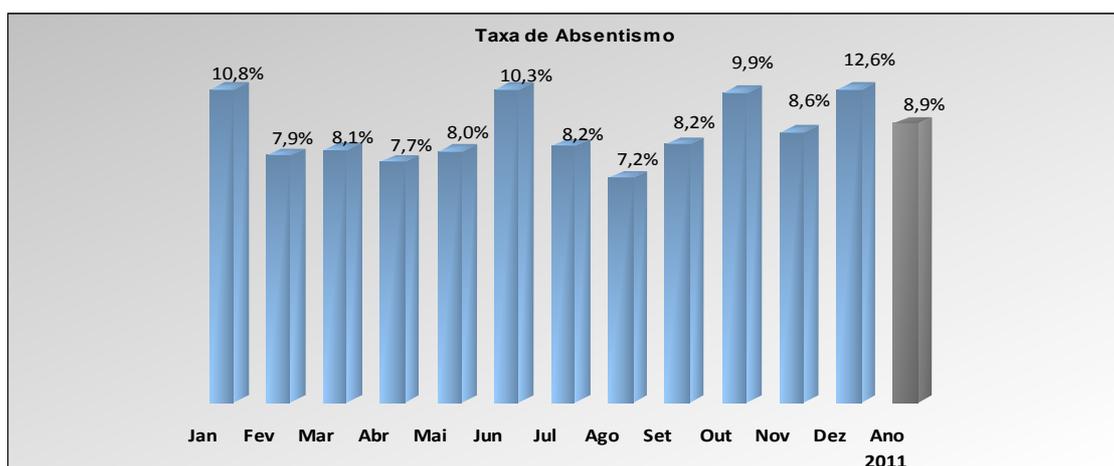
TOTAL DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABALHADAS

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

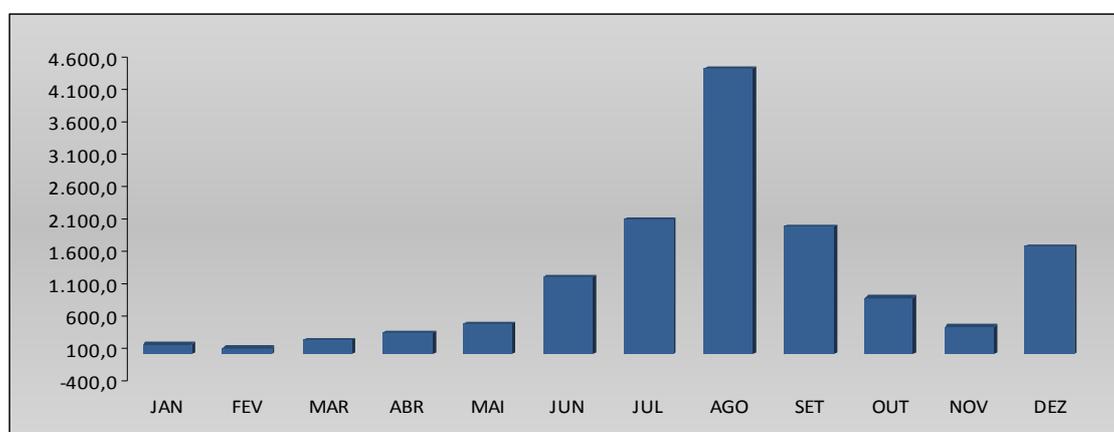
	Jan	Fev	Mãr	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
PMA	83.527,50	79.550,00	91.482,50	73.583,75	83.527,50	79.550,00	83.527,50	87.505,00	87.505,00	79.550,00	83.527,50	77.561,25	990.671,67
THTS	1.540,20	1.045,80	2.026,30	2.918,10	3.036,40	2.172,90	2.593,20	1.186,30	1.569,30	1.847,80	1.595,10	1.562,10	23.093,50
THA	8.186,00	5.768,10	6.850,14	5.359,45	6.323,38	7.470,02	6.433,78	5.910,52	6.695,11	7.196,23	6.506,75	8.700,78	81.400,26
THIT	1.111,68	1.714,94	1.861,96	1.424,04	1.442,54	1.388,64	1.151,38	515,47	1.214,77	1.510,62	3.236,05	1.560,62	18.132,71
<b>THET =</b>	<b>75.770,02</b>	<b>73.112,77</b>	<b>84.796,70</b>	<b>69.718,35</b>	<b>78.797,97</b>	<b>72.864,24</b>	<b>78.535,54</b>	<b>82.265,30</b>	<b>81.164,42</b>	<b>72.690,96</b>	<b>75.379,80</b>	<b>68.861,95</b>	<b>914.232,19</b>

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

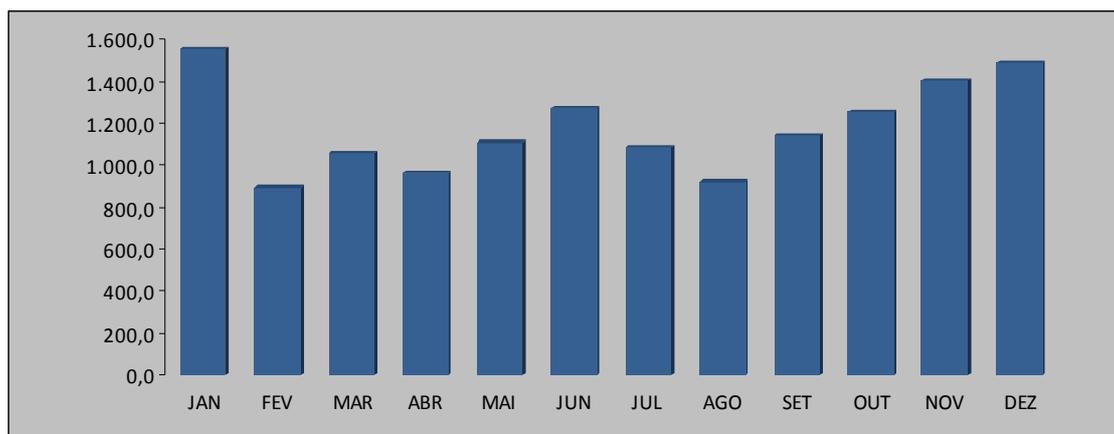
No gráfico seguinte, verifica-se que a taxa de absentismo em 2011 é de 8,9%, superior em 0,5% relativamente à taxa do ano anterior (8,4%).



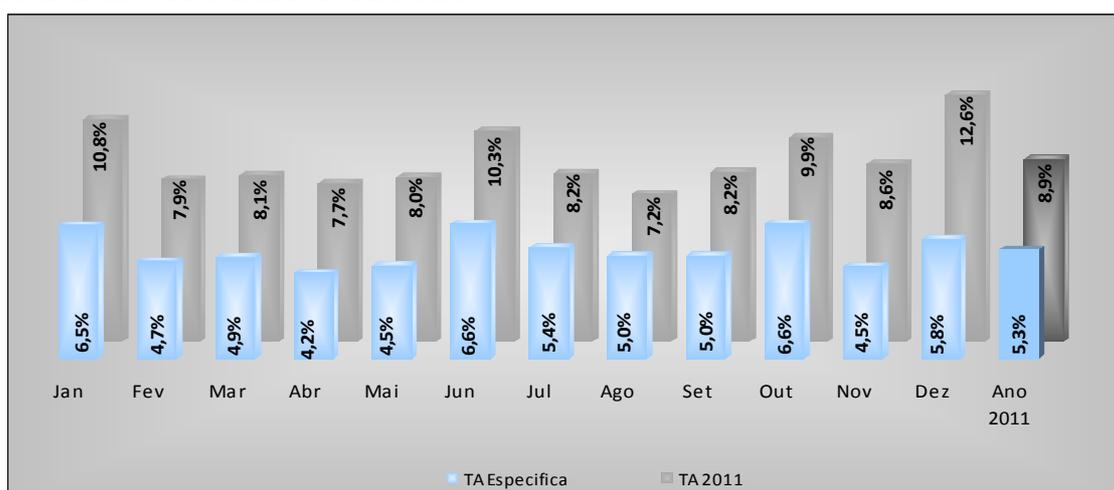
No gráfico a seguir apresentado, verifica-se que agosto é o mês do ano em que se regista o maior gozo de dias de férias.



O gráfico seguinte apresenta a distribuição dos dias de ausência por meses. O mês de janeiro foi o que apresentou a maior percentagem de faltas – 10,97%.



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 ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

Durante o ano de 2011, registaram-se 308 horas não trabalhadas por atividade sindical e 903 horas por motivo de greve.

## 3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Da aplicação do SIADAP - Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública relativamente ao ano de 2010, cujo processo de avaliação ocorreu durante o ano 2011, obtiveram-se os seguintes resultados:

Grupo	Avaliados	Excelente	Relevante	Adequado	Inadequado	Não Avaliados com justificação	Não avaliados sem justificação
Dirigente	39	2	8	23		2	4
Técnico Superior	101	4	22	56		7	12
Assistente Técnico	162	6	35	108		5	8
Assistente Operacional	245	7	57	166	1	10	4

#### 4. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

##### 4.1 ENCARGOS COM PESSOAL

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2011 ascendeu a €12.042.460,86, mais 2,18% do que no ano anterior (€11.785.059,57).

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

Encargos	Valor
<b>Remunerações certas e permanentes</b>	<b>9.139.459,60 €</b>
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	345.469,91 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	6.636.176,70 €
Pessoal com RCTFP a termo resolutivo	186.079,00 €
Pessoal em regime de tarefa e avença	- €
Pessoal a aguardar aposentação	5.026,96 €
Pessoal em qualquer outra situação	- €
Representação	125.263,65 €
Subsidio de refeição	526.041,57 €
Subsidio de férias e Natal	1.239.342,43 €
Remuneração por doença	76.059,38 €
<b>Abonos variáveis ou eventuais</b>	<b>396.676,02 €</b>
Trabalho extraordinário	220.400,57 €
Ajudas de custo	18.656,48 €
Abono para falhas	4.870,64 €
Subsidio de turno	96.671,94 €
Indemnização por cessação de funções	31.130,06 €
Outros suplementos e prémios	24.946,33 €
<b>Segurança Social</b>	<b>2.506.325,24 €</b>
Encargos com Saúde	895.426,00 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	38.404,49 €
Outras prestações familiares	22.772,98 €
Contribuições para a Segurança Social	1.370.463,91 €
Seguros	76.742,63 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	102.515,23 €
<b>Total Geral</b>	<b>12.042.460,86 €</b>
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	485,00 €

#### 4.2 ENCARGOS COM A ADSE

Designação	Valor
ADSE – Consultas	12.389,75 €
ADSE – Estomatologia	21.994,58 €
ADSE – Tratamentos Termais	287,31 €
ADSE – Encargos com Saúde	3.217,48 €
ADSE – Meios de Diagnóstico	594,07 €
ADSE – Óculos	23.634,76 €
ADSE - Transportes	32,00 €
ADSE – Intervenção Cirúrgica	19.566,33 €
ADSE – Prótese Dentária	4.694,90 €
ADSE – Meios de Correção	1.520,67 €
ADSE - Medicina	9.746,80 €
ADSE- Enfermagem	9,60 €
RO's	287.907,20 €
<b>TOTAL</b>	<b>385.595,45 €</b>

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 atos 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 respeita à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, registaram-se os seguintes processos em 2011:

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	4
Processos instaurados durante o ano	5
Processos transitados para o ano seguinte	4
Processos prescritos	1
Processos decididos	4
- Multa	3
- Suspensão	1

#### 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 atividades, entre outras, as seguintes:

- Avaliação da iluminância nos vários postos de trabalho;
- Avaliação do ambiente térmico nos postos de trabalho;
- Matrizes de avaliação de riscos para os sectores operacionais;
- Instruções de trabalho seguros para diversos postos de trabalho;
- Levantamento das necessidades de formação em matéria de Higiene e Segurança do Trabalho;
- Promoção de ações de sensibilização para os colaboradores dos setores operacionais que inclui a apresentação do mapa de riscos para cada atividade e respetivas instruções de trabalho seguro;
- Realização de um ação de formação em 1ºs socorros, destinada a colaboradores da equipa de 1º socorros;
- Realização de uma consulta aos trabalhadores em setembro de 2011;
- Levantamento e definição de equipamentos de proteção individual para as áreas operacionais;
- Elaboração de proposta de Regulamento de Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho;
- Realização de rastreio visual a todos os trabalhadores;
- Avaliação da aptidão a 242 trabalhadores.

### **6.1 VISITAS TÉCNICAS A LOCAIS DE TRABALHO**

Durante o ano 2011, foram realizadas diversas visitas técnicas aos diferentes locais de trabalho, com vista, entre outras, à avaliação da iluminância e do ambiente térmico. Realizou-se, ainda, um levantamento das necessidades de sinalização de segurança ao nível das oficinas gerais e do Departamento de Serviços Urbanos.

### **6.2 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

No transato ano de 2011, para fazer face a necessidades específicas de vários serviços, foram adquiridos diversos equipamentos de proteção individual, entre outros, calçado de segurança, luvas de proteção e coletes retrofletores.

### **6.3 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 2011, 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;
- Medidas de prevenção e regras de segurança nos postos de trabalho;
- Equipamentos de protecção individual;

Dos cerca de 580 questionários disponibilizados aos trabalhadores em diversos formatos (digital online, digital para impressão e papel), foram obtidas 139 respostas, o que corresponde a cerca de 24% do total de trabalhadores.

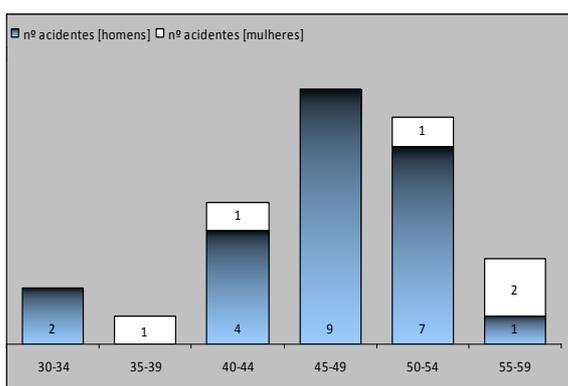
#### 6.4 ACIDENTES DE TRABALHO

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 2011, registaram-se, no total, 28 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	23	3	20	329
Feminino	5	1	4	186
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>515</b>



A maioria dos acidentes de trabalho registados (cerca de 82 %) atingiu trabalhadores do sexo masculino. A maior incidência de sinistros em trabalhadores deste sexo poderá estar relacionado, 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 45-49 anos.

Partindo-se agora para uma análise do número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica da CMA, verifica-se que cerca de 71% 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 atividades realizadas no âmbito das competências daquele Departamento e com o nível de perigosidade associado às mesmas.

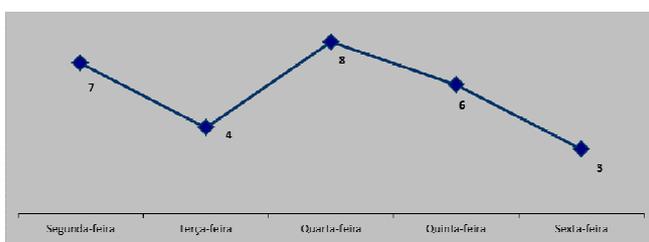
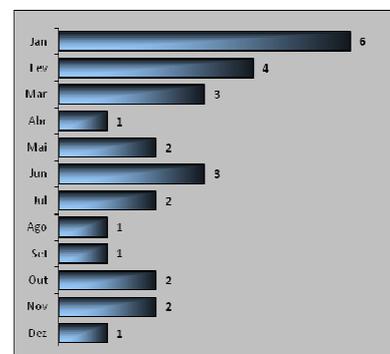
Departamento	Divisão/sector	Nº de Acidentes
DCT	Divisão Centro Cultural Congressos	1
DCT	DMPH / Patrim. Histórico	1
DEJD	Divisão de Desporto	1
DEJD	Divisão de Educação	1
DAP	Divisão de Arquivo Geral	1
DAP	DRH / SHSS	1
	Divisão Mercado e Feiras	1
DDPT	DPI / S. Gestão Património	1
DSU	DOM / V. Comunicação	4
DSU	DOM / Const.Civil	2
DSU	DOM / Sinalética	1
DSU	DSG / S. Higiene Limpeza	2
DSU	DSG / Oficinas Gerais	3
DSU	DPJEV/Manut. Esp. Verdes	6
DSU	DMET	2
<b>Total</b>		<b>28</b>

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 janeiro foi o mês no qual ocorreram maior número de acidentes de trabalho, seguido pelos meses de fevereiro, março e junho.



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

## 6.5 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 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 2011, 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
28	23	515	895.412	23.094	566

Índice de Frequência	25,04
Índice de Incidência	40,64
Índice de Gravidade	0,56
Índice de Avaliação da Gravidade	22,36

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

Em 2011, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa na CMA, apresenta um valor de 25,04. 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 40,64. Portanto, significa que, caso esta Câmara Municipal tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam 40,64 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 2011 foi de 0,56, o que significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de pouco mais de ½ 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 22,36, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2011, perdeu-se 22,36 dias de trabalho.

## 6.6 FORMAÇÃO/SEMINÁRIOS

Durante o ano 2011, para além da formação interna aos trabalhadores dos setores operacionais, realizou-se de uma ação 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 atuar em situações de emergência.

## 6.7 MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIO EM EDIFÍCIOS

No transato ano de 2011, 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 555 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 os seguintes meios:

- 11 Extintores Pó químico ABC 6kg;
- 2 Extintores Pó químico ABC 2kg;
- 1 Extintores Pó químico ABC 3kg;
- 12 Extintores CO2 2kg;
- 3 Extintores CO2 10kg;
- 2 Caixas para extintores;
- 3 Lanços de mangueira (20m) completo (com uniões de latão e agulheta fêmea ABS 3 posições 45;
- 2 Agulhetas fêmea ABS 3 posições 45;
- 1 Caixa para carretel 45-20;
- 4 Caixas para carretel 25-20.

#### **6.8 PRIMEIROS SOCORROS**

Para além da realização da ação de formação mencionada no ponto 6.5, foi possível melhorar a capacidade de resposta a este nível, através da aquisição de diversos meios de socorro e diagnóstico. Assim, foram adquiridos 15 esfigmomanómetros digitais de forma a dotar destes meios os vários edifícios municipais. Para além disso, procedeu-se à aquisição de diversos produtos clínicos e equipamentos para as caixas de 1º socorros, entre outros, máscaras de reanimação e termómetros digitais.

#### **6.9 SAÚDE OCUPACIONAL**

Ciente da importância que tal representa para toda a Organização e desejando dar resposta às exigências legais em vigor sobre a matéria, a Câmara Municipal de Aveiro contratou serviços externos de Medicina do Trabalho, com o intuito de 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.

No âmbito destes serviços durante o ano 2011, foi possível efetuar um rastreio visual a todos os trabalhadores. Foi, ainda, possível avaliar a aptidão de 242 trabalhadores no seguimento de consultas e exames médicos a que estes foram sujeitos.

## **7. ESTÁGIOS, PROGRAMAS DE CONTRATO EMPREGO E CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS**

### **7.1 ESTÁGIOS CURRICULARES**

Durante o ano de 2011, registou-se a entrada de 83 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 ativa, a CMA promoveu o acolhimento de 38 estágios de índole curricular nas áreas de Animação Cultural, Turismo e Lazer, Arquitetura, Engenharia Civil, Gestão de Desporto, Recreação e Lazer, Direito, Gestão, Fotografia, Administração Pública, Ciências do Consumo, Especialização Tecnológica em Gestão da Qualidade e Gestão e Administração Pública, Organização de eventos, Animação Sociocultural, Apoio à Família e à Comunidade, Higiene e Segurança no Trabalho e Ambiente, Instalação e Reparação de Computadores, Gestão e Programação de Sistemas Informáticos, Comunicação e Marketing de Relações Públicas e Publicidade.

Estes estágios não representaram quaisquer custos diretos para a Autarquia.

### **7.2 PROGRAMAS DE CONTRATO EMPREGO**

Na sequência de candidatura apresentada pela CMA aos Programas de Contrato Emprego-Inserção do Instituto de Emprego e Formação Profissional, a CMA acolheu 44 beneficiários que exerceram a sua atividade no Departamento de Serviços Urbanos.

### **7.3 CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS**

Durante o ano de 2011, a CMA recebeu 159 candidaturas espontâneas, tendo sido dada resposta a 152 até ao final do ano.

### **7.4 REINSERÇÃO SOCIAL**

Durante o ano de 2011, a CMA acolheu, a pedido da Direção Geral de Reinserção Social, cinco arguidos para prestação de trabalho a favor da comunidade.

## **8. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES**

Durante o ano de 2011 foram apresentados 29 pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, 3 foram requeridos por trabalhadores que exercem cargos de Direcção Intermédia, 7 por Técnicos Superiores, 3 por Assistentes Técnicos, 12 Assistentes Operacionais, 2 Técnicos de Informática, 1 Encarregado e 1 Agente Municipal.

## 9. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM REGIME DE TAREFA E AVENÇA

Durante o ano 2011, não se registaram encargos com prestadores de serviço em regime de tarefa e avença.

## 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 atualmente integrado na Divisão de Recursos Humanos afeto ao Departamento Administrativo e de Pessoal, continuando com o mesmo objetivo geral virado para o exterior já referido nos Anos transatos 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 respetivas).

Completa este ano 10 anos de atividade ao serviço da Formação tendo até ao final de 2011 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal tenham usufruído de mais de 120.000 horas de formação referentes a mais de 8.100 ações de formação, com um investimento direto de aproximadamente 260.000,00€.

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

- Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos trabalhadores;
- Aumentar as suas possibilidades de progressão profissional;
- Contribuir para o bem-estar dos trabalhadores a nível individual e no trabalho de equipa;
- Contribuir para uma progressiva consciencialização de todos os trabalhadores, do seu papel dentro da organização e consequente motivação dos mesmos para o trabalho;
- Contribuir para um melhor relacionamento entre hierarquias e entre serviços;
- Dotar os trabalhadores de competências técnicas que lhes permitam conseguir com eficácia 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 respetivo Orçamento.

No ano em apreço não foi elaborado Plano de Formação, optando-se por dar continuidade ao Plano de Formação de 2010 que por via da aprovação tardia das formações contratualizadas com a CIRA através do POPH, só se efetivou a partir de setembro de 2010 prolongando-se até 22 de novembro de 2011 (data do último dia de formação na CIRA).

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.

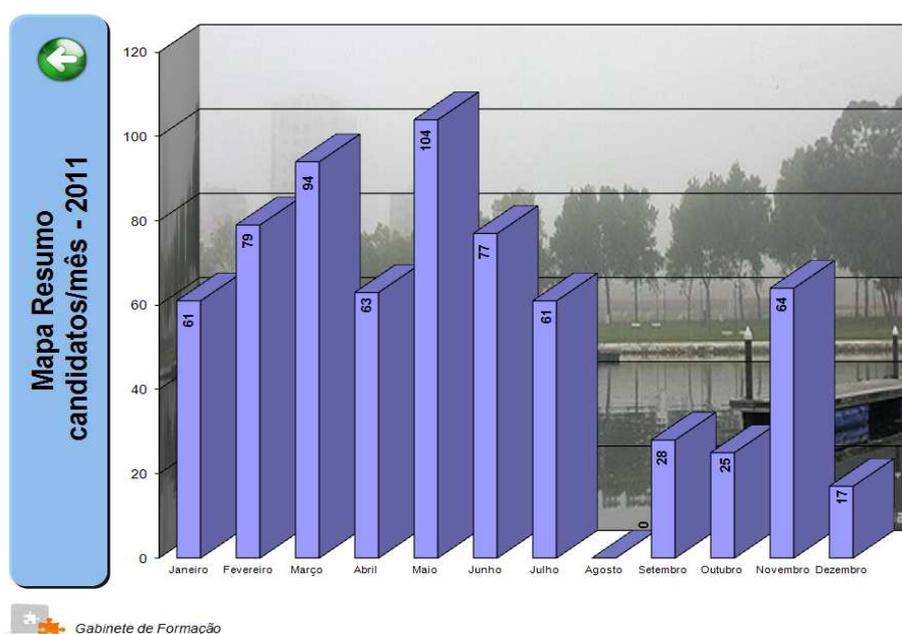
Para a concretização do 1º Objectivo Interno “Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários” e no seguimento dos anos anteriores, continuámos a trabalhar a dois níveis:

A - Dinamização do Processo RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) em colaboração com o Centro de Oportunidades/RVCC do IEFP, 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 sem continuidade).

### 10.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A gestão rigorosa do Plano de Formação, bem como da oferta em gestão corrente e pedidos individuais validados, conduziu em 2011 a um investimento de 4.242,76€ (o que corresponde a 16,97% do orçamento inicial proposto para a formação) para um total em termos brutos (somatório por meses) de 673 participantes.

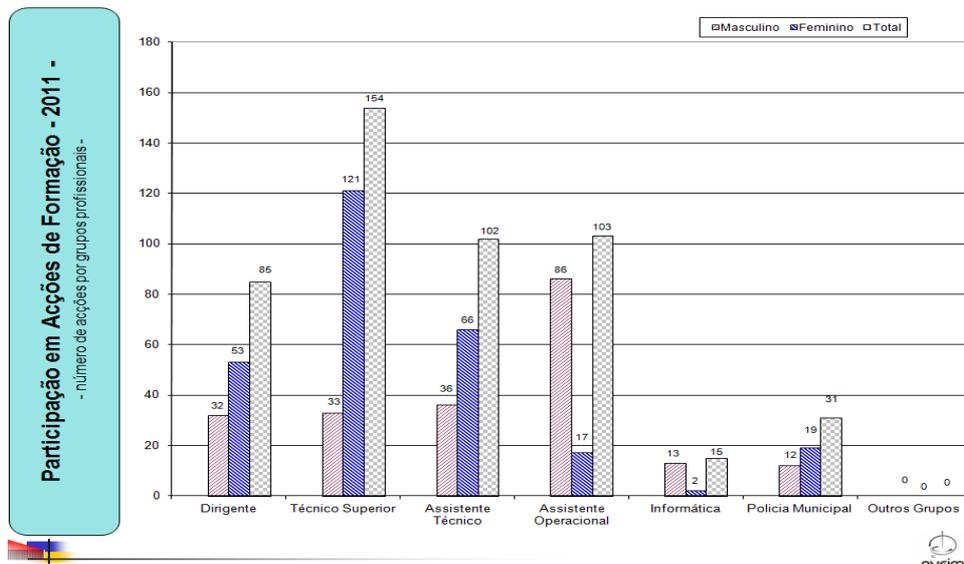


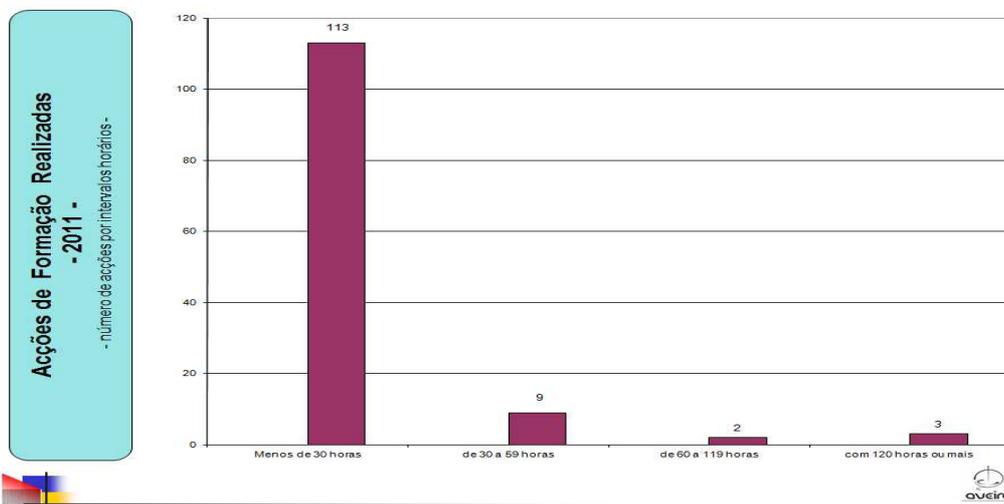
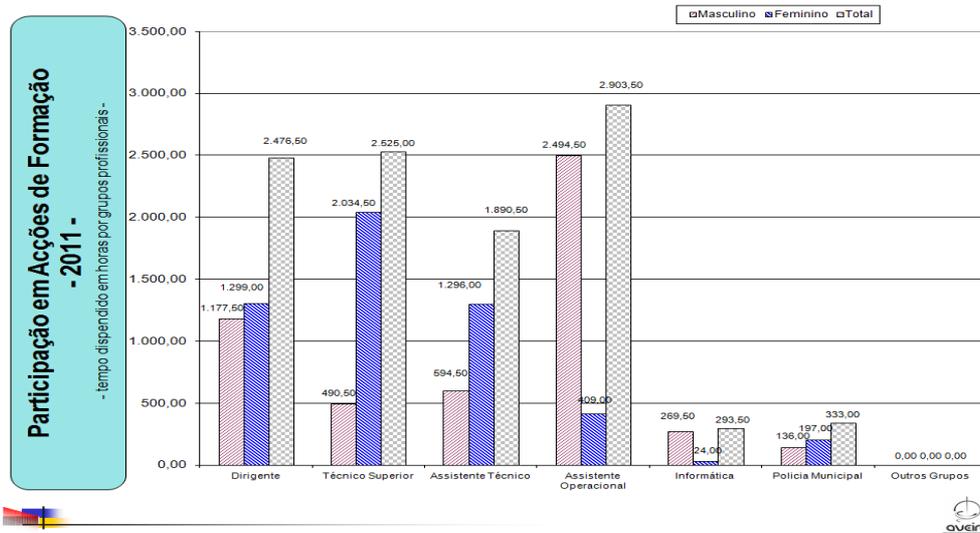
Constata-se assim que as Formações na Área das Ciências Empresariais (231) estão claramente em vantagem sobre as do Direito (140) e da informática (132), por força das alterações legislativas entretanto verificadas – seguidas das de Segurança (54) e de Desenvolvimento Pessoal (37), só para falar das ações com maior adesão.



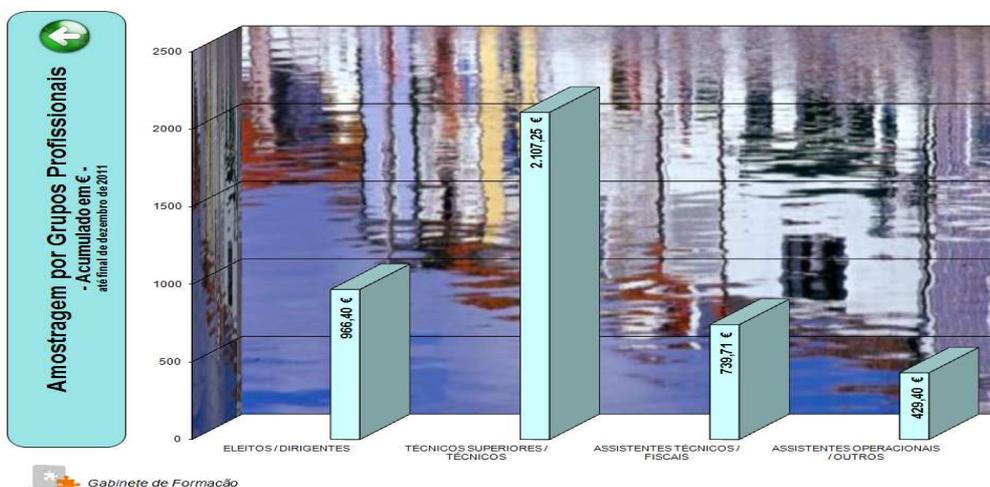
Quanto ao Grupo Profissional com mais participações em Formação é o Grupo dos Técnicos Superiores/Técnicos com um total de 205, seguido dos Assistentes Operacionais/Outros com 164, dos Assistentes Técnicos/Fiscais com 159 e por último os Eleitos/Dirigentes com 145 participações.

Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, foram concretizadas 490 participações num total de 10.422 horas para um universo de 127 ações. O maior número de ações implementadas (113) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30h. À semelhança de anos anteriores, continua a ser a população autárquica feminina a que mais frequenta a formação, (278).





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 IEPF foi dinamizado considerando as fichas recebidas em 2007, dado que o Referencial do 9º Ano se iniciou em setembro de 2007, o Secundário em junho de 2008 e o de Quadros Administrativos não arrancou.

Em 2011 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.

## 10.3 *SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE*

O ano de 2011 marca também o início da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade no Gabinete de Formação.

Mesmo antes de se dar início aos procedimentos para certificação, o Gabinete de Formação elaborou o 1º “Regulamento Interno Para Acesso a Ações de Formação”, aprovado em Reunião de Câmara de 03 de março de 2011, tendo entrado em vigor a 11 do mesmo mês. Com ele, foram também iniciadas um conjunto de ações que visaram uma maior automatização de procedimentos e maior transparência. Foram criadas rotinas que paulatinamente têm sido adotadas pelos trabalhadores tendo em vista a informação transmitida aos decisores. Pretende-se que a informação seja consistente desde o início do pedido de formação até ao desfecho com a respetiva avaliação feita quer pelo formando, quer pela sua chefia direta.

Neste primeiro ano a adesão de trabalhadores ao novo modelo de avaliação da formação foi de cerca de 30% e o das chefias de cerca de 17%.

Com a maior difusão deste processo esperamos induzir um espírito de mudança nas capacidades, atitudes e comportamentos dos trabalhadores, contribuindo para que a formação seja reconhecida como um instrumento de gestão através do qual cada trabalhador aprende novos conhecimentos, cria nele novas capacidades e despoleta novas atitudes e comportamentos relevantes na persecução dos objetivos da Autarquia.

## 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que regula os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem funções públicas e a Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, são os dois pilares onde assentaram as grandes mudanças legislativas atinentes à gestão de recursos humanos na Administração Pública. Entretanto, continua a verificar-se uma produção muito significativa sobre gestão de recursos humanos que vem dificultando o alcance de solidez desejável de conhecimentos e dos procedimentos adequados que garantam a melhor gestão nesta área.

Durante o ano 2011 é de destacar o importante desenvolvimento do Município na área da Saúde, Higiene e Segurança e a implementação e certificação do Sistema de Gestão da Qualidade no Gabinete de Formação.

## 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							1
	F	1							1
	T	2	0	0	0	0		0	2
Contrato por tempo indeterminado	M	19	30	45	190	13	6	8	311
	F	15	84	91	41	5	9		245
	T	34	114	136	231	18	15	8	556
Contrato por tempo resolutivo certo	M								0
	F		1						1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Contrato por tempo resolutivo incerto	M	0							0
	F	0	3						3
	T	0	3	0	0	0	0	0	3
Outras	M	0	1	1	10				12
	F	0	2						2
	T	0	3	1	10	0	0	0	14
Total	M	20	31	46	200	13	6	8	324
	F	16	90	91	41	5	9	0	252
	T	36	121	137	241	18	15	8	576

## 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	6	8				22
	F		26	7	3				36
	T	2	32	13	11	0	0	0	58
5 a 9	M	3	5	11	21	1	1		42
	F	3	16	6	7		9		41
	T	6	21	17	28	1	10	0	83
10 a 14	M	6	10	12	43	1	1	1	74
	F	3	28	41	9				81
	T	9	38	53	52	1	1	1	155
15 a 19	M	3	4	3	49	3	3	1	66
	F	1	9	10	17				37
	T	4	13	13	66	3	3	1	103
20 a 24	M	1	3	6	23	3		1	37
	F	5	5	8	1	1			20
	T	6	8	14	24	4	0	1	57
25 a 29	M	2	2	6	34	5		3	52
	F	2	4	13	3	3			25
	T	4	6	19	37	8	0	3	77
30 a 35	M	2			18		1	1	22
	F	2	1	3		1			7
	T	4	1	3	18	1	1	1	29
36 a 39	M	1	1	1	4			1	8
	F		1	2					3
	T	1	2	3	4	0	0	1	11
40 ou mais	M	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	1	1	0	0	0	2
	T	0	0	2	1	0	0	0	3
Total	M	20	31	46	200	13	6	8	324
	F	16	90	91	41	5	9	0	252
	T	36	121	137	241	18	15	8	576

## 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	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
25-29	M			3					3
	F		9	1	1				11
	T	0	9	4	1	0	0	0	14
30-34	M	1	5	5	11	1	1		24
	F	2	22	14	1		8		47
	T	3	27	19	12	1	9	0	71
35-39	M	6	7	11	16		3		43
	F	2	30	22	6		1		61
	T	8	37	33	22	0	4	0	104
40-44	M	3	6	9	32	3			53
	F	4	14	14	8				40
	T	7	20	23	40	3	0	0	93
45-49	M	2	4	9	47	2	1	1	66
	F	3	9	16	6	2			36
	T	5	13	25	53	4	1	1	102
50-54	M	3	5	1	57	4	1	3	74
	F	4	5	18	7	2			36
	T	7	10	19	64	6	1	3	110
55-59	M	4	2	8	26	2		3	45
	F	1	1	5	6	1			14
	T	5	3	13	32	3	0	3	59
60-64	M	1	1		10	1		1	14
	F				6				6
	T	1	1	0	16	1	0	1	20
65-69	M		1		1				2
	F								0
	T	0	1	0	1	0	0	0	2
Total	M	20	31	46	200	13	6	8	324
	F	16	90	91	41	5	9	0	252
	T	36	121	137	241	18	15	8	576

## 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				4				4
	F								0
	T	0	0	0	4	0	0	0	4
4 anos de escolaridade	M				88			2	90
	F			1	12				13
	T	0	0	1	100	0	0	2	103
6 anos de escolaridade	M				64				64
	F			2	11				13
	T	0	0	2	75	0	0	0	77
9 anos de escolaridade	M			5	32		2	5	44
	F	1		13	13				27
	T	1	0	18	45	0	2	5	71
11 anos de escolaridade	M			9	2	3	1	1	16
	F			12		2			14
	T	0	0	21	2	5	1	1	30
12 anos de escolaridade	M			24	9	7	3		43
	F			43	5	2	6		56
	T	0	0	67	14	9	9	0	99
Bacharelato	M		3	1					4
	F		6	1		1			8
	T	0	9	2	0	1	0	0	12
Licenciatura	M	19	25	7	1	3			55
	F	15	81	19			3		118
	T	34	106	26	1	3	3	0	173
Mestrado	M	1	3						4
	F		3						3
	T	1	6	0	0	0	0	0	7
Total	M	20	31	46	200	13	6	8	324
	F	16	90	91	41	5	9	0	252
	T	36	121	137	241	18	15	8	576

## 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	Policia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M	0	4	5	2	0	0	0	11
	F	0	17	6	2	0	0	0	25
	T	0	21	11	4	0	0	0	36
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	1	1	9	0	0	0	11
	F	0	2	0	0	0	0	0	2
	T	0	3	1	9	0	0	0	13
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	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	M	0	5	6	11	0	0	0	22
	F	0	19	6	2	0	0	0	27
	T	0	24	12	13	0	0	0	49

## 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	Policia Municipal	Outros Grupos	Total
Caducidade	M	0	2	1	2	0	0	0	5
	F	0	1	0	2	0	0	0	3
	T	0	3	1	4	0	0	0	8
Revogação (mútuo acordo)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Aposentados	M	0	0	0	7	0	0	0	7
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	7	0	0	0	7
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	0	0	0	0	0	0	1	1
	F	2	1	0	0	0	0	0	3
	T	2	1	0	0	0	0	1	4
Falecido	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>Total</b>	M	0	2	1	10	0	0	1	14
	F	2	2	0	2	0	0	0	6
	T	2	4	1	12	0	0	1	20

## 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	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
30-34	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
35-39	M	0	1	0	1	0	0	0	2
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	2	0	1	0	0	0	3
40-44	M	0	0	0	1	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
45-49	M	0	1	0	2	0	0	0	3
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	2	0	2	0	0	0	4
50-54	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
55-59	M	0	1	1	1	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	1	1	0	0	0	3
60-64	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>M</b>								<b>11</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>

## Anexo 8

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

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Promoções (carreiras não revistas e subsistentes)	M	0	0	0	0	1	0	0	1
	F	0	0	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	0	0	2	0	0	2
Procedimento concursal	M	0	2	1	0	0	0	0	3
	F	0	8	0	0	0	0	0	8
	T	0	10	1	0	0	0	0	11
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	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (regra)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Ateração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (excepção)	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>

## Anexo 9

Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o tipo de horário praticado e género

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Rígido	M			7	50			2	59
	F			8	15	1			24
	T	0	0	15	65	1	0	2	83
Flexível	M		27	22	30	11		5	95
	F		83	56	15	3			157
	T	0	110	78	45	14	0	5	252
Jornada contínua	M			2	94			1	97
	F		2		9		1		12
	T	0	2	2	103	0	1	1	109
Turnos	M				26		6		32
	F				2		8		10
	T	0	0	0	28	0	14	0	42
Trabalhador estudante	M			3		1			4
	F		1	2					3
	T	0	1	5	0	1	0	0	7
Isenção	M	20	3	5					28
	F	16	3	18					37
	T	36	6	23	0	0	0	0	65
Tempo parcial	M			1		1			2
	F								0
	T	0	0	1	0	1	0	0	2
Desfasado	M		1	6					7
	F		1	7		1			9
	T	0	2	13	0	1	0	0	16
Teletrabalho	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>200</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>317</b>
	<b>F</b>	<b>16</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>243</b>
	<b>T</b>	<b>36</b>	<b>121</b>	<b>137</b>	<b>241</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>576</b>

## 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	0,00	2,00	87,50	4.236,00	289,50	100,50	154,50	4.870,00
	F	0,00	274,50	177,50	938,68	10,50	101,50	0,00	1.502,68
	T	0,00	276,50	265,00	5.174,68	300,00	202,00	154,50	<b>6.372,68</b>
Em dias de descanso e feriados	M	460,00	65,50	607,50	11.211,69	43,00	331,00	365,92	13.084,61
	F	0,00	1.149,29	453,00	1.593,49	48,00	392,00	0,00	3.635,78
	T	460,00	1.214,79	1.060,50	12.805,18	91,00	723,00	365,92	<b>16.720,39</b>
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>460,00</b>	<b>67,50</b>	<b>695,00</b>	<b>15.447,69</b>	<b>332,50</b>	<b>431,50</b>	<b>520,42</b>	<b>17.954,61</b>
	<b>F</b>	<b>0,00</b>	<b>1.423,79</b>	<b>630,50</b>	<b>2.532,17</b>	<b>58,50</b>	<b>493,50</b>	<b>0,00</b>	<b>5.138,46</b>
	<b>T</b>	<b>460,00</b>	<b>1.491,29</b>	<b>1.325,50</b>	<b>17.979,86</b>	<b>391,00</b>	<b>925,00</b>	<b>520,42</b>	<b>23.093,07</b>

## 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	30,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	45,0
	F	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,0
	T	0,0	45,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	60,0
Parentalidade	M	1,0	22,0	161,0	42,0	24,0	19,0	0,0	269,0
	F	39,0	1.349,0	381,0	365,0		36,0	0,0	2.170,0
	T	40,0	1.371,0	542,0	407,0	24,0	55,0	0,0	2.439,0
Falecimento de familiar	M		7,0	6,0	55,0		5,0	5,0	78,0
	F	1,0	9,0	28,0	5,0		2,0		45,0
	T	1,0	16,0	34,0	60,0	0,0	7,0	5,0	123,0
Doença	M	40,0	133,0	450,0	3.422,0	47,0	11,0	320,0	4.423,0
	F	63,0	436,0	617,0	626,0	41,0	56,0	0,0	1.839,0
	T	103,0	569,0	1.067,0	4.048,0	88,0	67,0	320,0	6.262,0
Assistência a familiares	M	2,0	1,0	0,0	43,0	0,0		0,0	46,0
	F	0,0	4,0	36,0	2,0	0,0	10,0	0,0	52,0
	T	2,0	5,0	36,0	45,0	0,0	10,0	0,0	98,0
Trabalhador-estudante	M	0,0	1,0	123,0	4,0	17,0	0,0	0,0	145,0
	F	0,0	70,0	94,0	8,0	0,0	1,0	0,0	173,0
	T	0,0	71,0	217,0	12,0	17,0	1,0	0,0	318,0
Por conta do período de férias	M	44,0	71,5	139,5	370,5	50,0	6,0	17,5	699,0
	F	54,0	234,5	237,5	97,5	13,5	13,0	0,0	650,0
	T	98,0	306,0	377,0	468,0	63,5	19,0	17,5	1.349,0
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	2,0	7,0	8,0	75,0	4,0	1,0	4,0	101,0
	F	1,0	8,0	7,0	7,0	1,0	4,0	0,0	28,0
	T	3,0	15,0	15,0	82,0	5,0	5,0	4,0	129,0
Injustificadas	M	0,0	0,0	0,0	12,0	0,0	0,0	0,0	12,0
	F	0,0	0,0		2,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	T	0,0	0,0	0,0	14,0	0,0	0,0	0,0	14,0
Outras	M	132,0	51,0	97,0	988,0	43,0	52,0	75,0	1.438,0
	F	128,0	263,0	173,0	152,0	7,0	71,0	0,0	794,0
	T	260,0	314,0	270,0	1.140,0	50,0	123,0	75,0	2.232,0
Acidente em serviço	M	0,0	50,0	0,0	427,0	0,0	0,0	0,0	477,0
	F	0,0	54,0	92,0	165,0	0,0	0,0	0,0	311,0
	T	0,0	104,0	92,0	592,0	0,0	0,0	0,0	788,0
Cumprimento de pena disciplinar	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
Total	M	221,0	373,5	984,5	5.453,5	185,0	94,0	421,5	7.733,0
	F	286,0	2.442,5	1.665,5	1.429,5	62,5	193,0	0,0	6.079,0
	T	507,0	2.816,0	2.650,0	6.883,0	247,5	287,0	421,5	13.812,0

## Anexo 12

Total de acidentes em serviço registados durante o ano em número de dias perdidos com baixa, em 2011

	Sexo	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	18	2	9	3	14	5		1	3	4
	F	4		2	1	3	1			1	1
	T	22	2	11	4	17	6	0	1	4	5
Número de acidentes com baixa	M	14	2	9	3	14	4		1	3	4
	F	3		2	1	3	1			1	1
	T	17	2	11	4	17	5		1	4	5
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M		5	134	131	270			23	184	207
	F			26	134	160				92	92
	T	0	5	160	265	430			23	276	299
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M					0					0
	F			5	54	59					0
	T	0	0	5	54	59					0