

Balanço Social

Município de Aveiro



AVEIRO
Câmara Municipal

2013

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.....	7
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 do 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.....	13
6.	Higiene, Saúde e Segurança	13
6.1	Visitas técnicas a locais de trabalho	13
6.2	Avaliação do estado de conservação de edifícios	13
6.3	Avaliação do ruído laboral	14
6.4	Equipamentos de proteção individual (EPI'S).....	14
6.5	Sistema de alarme e deteção de incêndio e sistema de alarme e deteção de monóxido de carbono.....	14
6.6	Equipamento de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC).....	14
6.7	Acidentes de trabalho	15
6.8	Índices de sinistralidade laboral	18
6.9	Formação/Seminários.....	19
6.10	Manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios	20
6.11	Primeiros socorros.....	20
6.12	Saúde ocupacional.....	20
6.13	Cantina municipal	21
7.	Estágios, Programa Contrato Emprego-Inserção e Candidaturas Espontâneas	21
7.1	Estágios curriculares	21
7.2	Estágios profissionais.....	21
7.3	Programa contrato emprego-inserção (CEI).....	22
7.4	Candidaturas espontâneas	22
7.5	Reinserção Social	22
8.	Acumulação de Funções	22
9.	Programa de Formação e Qualificação de Recursos Humanos	23
9.1	Formação profissional	24
9.2	Processo RVCC.....	28
9.3	Sistema de gestão da qualidade	28
10.	Considerações Finais	29
11.	Anexos	30

1. INTRODUÇÃO

A institucionalização do Balanço Social na Administração Pública surge com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 190/96, de 09/10, o qual determinou a obrigatoriedade da elaboração daquele documento por parte dos serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

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

Da análise e avaliação dos dados e da sua evolução, é possível partir para uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da Câmara Municipal de Aveiro, contribuindo para a consolidação do seu capital humano, desenvolvimento das competências dos seus efetivos e melhoria do clima organizacional.

Município de Aveiro, 21 de março de 2014

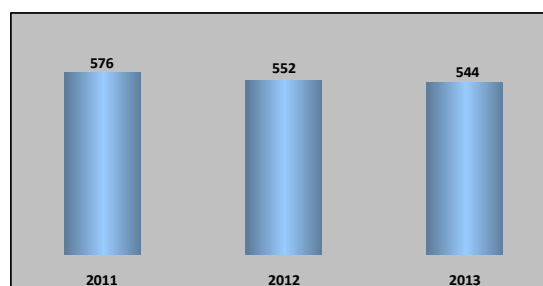
2. RECURSOS HUMANOS

2.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2013, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 544 trabalhadores em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições, designadamente: 21 dirigentes, 515 trabalhadores em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, 3 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinável e 5 trabalhadores em regime de mobilidade interna provenientes dos Serviços Municipalizados de Aveiro.

Pode verificar-se que, face ao ano anterior, em 2013 houve um decréscimo de 8 trabalhadores.

Vínculo	213
Contrato de trabalho em funções públicas	
Por tempo indeterminado	536
A termo resolutivo	3
Mobilidade interna entre órgãos	5
TOTAL	544



2.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO/CARREIRA

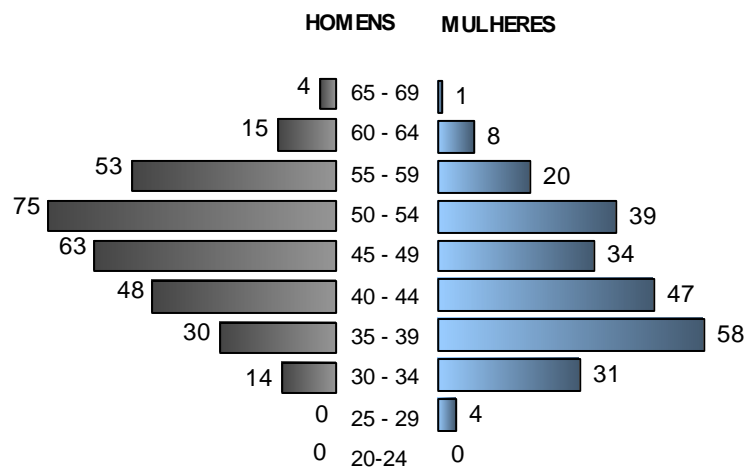
No quadro seguinte, pode aferir-se o número de trabalhadores por carreira e género.

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	10	11	21	3,86
Técnico Superior	36	93	129	23,71
Assistente Técnico	45	88	133	24,45
Assistente Operacional	183	37	220	40,44
Informática	14	4	18	3,31
Polícia Municipal	6	9	15	2,76
Outros Grupos	8	0	8	1,47
TOTAL	302	242	544	100,00

2.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

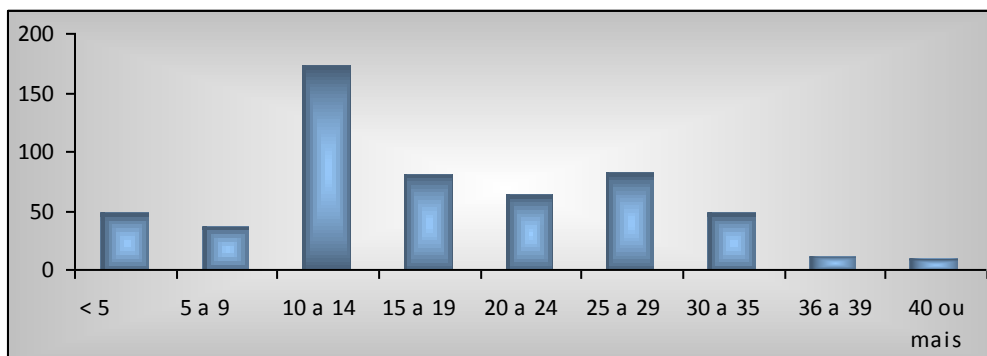
No efetivo da CMA, 55,5% dos trabalhadores são homens e 44,5% mulheres.

Da análise global do efetivo em 2013, verifica-se que 39,5% dos trabalhadores têm idade igual ou 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

No que diz respeito à antiguidade na função pública, 47% do efetivo global tem menos de 15 anos de antiguidade.



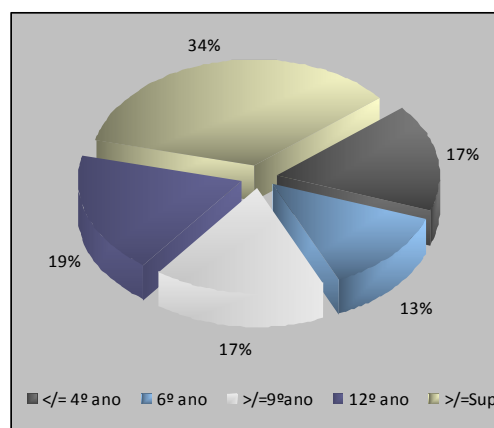
2.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 13, sendo 8 homens e 5 mulheres, o que representa 2% do universo dos efetivos.

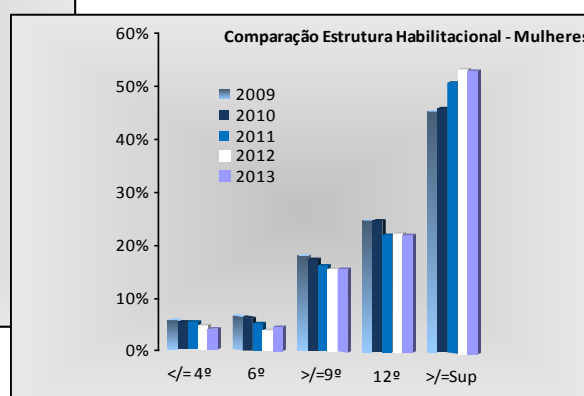
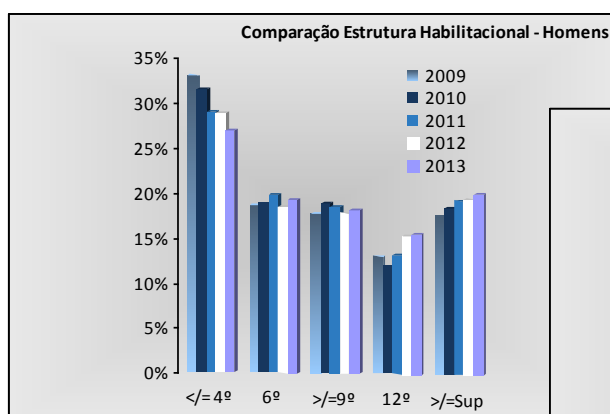
2.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

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

Nos últimos anos tem-se registado uma subida das habilitações de nível superior. No final do ano 2013, 34% do efetivo da CMA era detentor de curso superior.



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



2.7 ADMISSÕES

Durante o ano de 2013 integraram o mapa de pessoal da CMA 9 trabalhadores:

Motivo	2013
Mobilidade interna entre órgãos e serviços	1
Fim de mobilidade noutra entidade	4
Regresso de licença	4
TOTAL	9

2.8 SAÍDAS

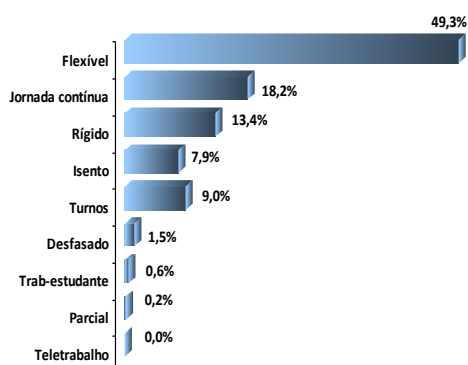
No ano 2013, 17 trabalhadores deixaram de exercer funções na CMA, pelos motivos que a seguir se explicitam:

Motivo	2013
Aposentados	10
Fim da situação de mobilidade	1
Mobilidade p/outra entidade	1
Licença sem vencimento	4
Outras situações	1
TOTAL	17

2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Por imposição das restrições do Orçamento de Estado para 2013, aprovado pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, durante o ano 2013, não houve lugar a subidas de posicionamento remuneratório.

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 do 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, também, no âmbito da proteção à Parentalidade.

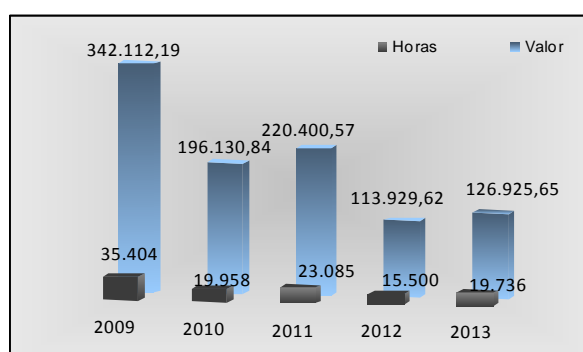
2.11 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No que respeita à execução de trabalho extraordinário, em 2013, foram processadas 19.736,46 horas de trabalho extraordinário, o que reflete um acréscimo de 27,33% face ao ano anterior, no qual foram processadas 15.500,00 horas.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M	0,00	300,00	99,00	3.147,50	163,00	173,50	140,00	4.023,00
	F	0,00	139,50	196,50	388,26		147,50		871,76
	T	0,00	439,50	295,50	3.535,76	163,00	321,00	140,00	4.894,76
Em dias de descanso e feriados	M	0,00	302,41	341,50	10.962,52	215,50	303,50	231,00	12.356,43
	F	0,00	495,96	334,31	1.411,00		244,00		2.485,27
	T	0,00	798,37	675,81	12.373,52	215,50	547,50	231,00	14.841,70
Total	M	0,00	602,41	440,50	14.110,02	378,50	477,00	371,00	16.379,43
	F	0,00	635,46	530,81	1.799,26		391,50	0,00	3.357,03
	T	0,00	1.237,87	971,31	15.909,28	378,50	868,50	371,00	19.736,46

O encargo com este tipo de trabalho no ano de 2013 foi de 126.925,65€, verificando-se um aumento de 11,41% relativamente ao ano anterior.

Neste gráfico pode constatar-se que a tendência de redução do trabalho extraordinário nos últimos 5 anos foi interrompida no ano de 2013.



2.12 AUSÊNCIAS

No ano de 2013 foram contabilizados 9.459 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:
$$TA = \frac{THA}{THET} \times 100$$

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 Trab	552,0	551,0	551,0	547,0	544,0	544,0	546,0	546,0	547,0	549,0	547,0	544,0	547,3
Méd H/Sem	34,0	34,1	34,1	34,3	34,5	34,5	34,4	34,4	34,3	39,1	39,3	39,5	35,5
Méd H/D	6,8	6,8	6,8	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	7,8	7,9	7,9	7,1
Dias Úteis	22,0	18,0	19,0	20,0	22,0	19,0	23,0	21,0	21,0	23,0	21,0	20,0	249,0
PMA =	82.610,0	67.590,0	71.345,0	75.100,0	82.610,0	71.345,0	86.365,0	78.855,0	78.855,0	98.865,5	90.268,5	85.970,0	968.892,6

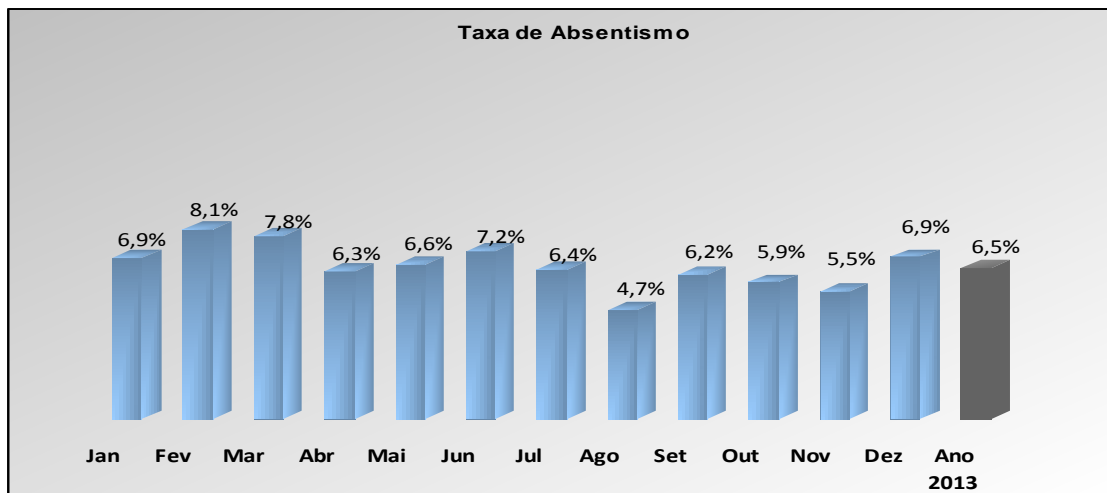
TOTAL DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABALHADAS

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

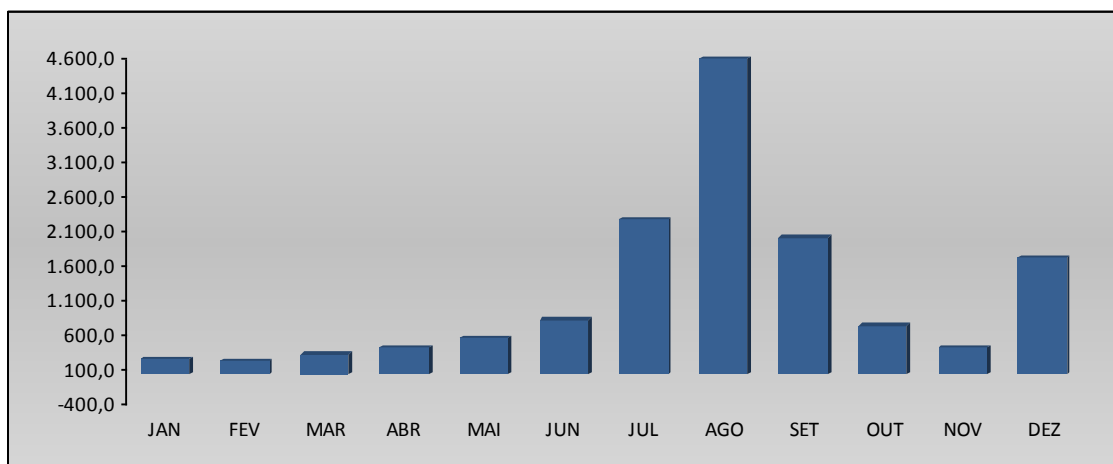
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Ano
PMA	82.610,0	67.590,0	71.345,0	75.100,0	82.610,0	71.345,0	86.365,0	78.855,0	78.855,0	98.865,5	90.268,5	85.970,0	968.892,6
THTS	1.179,0	958,0	1.802,9	2.292,2	2.057,8	2.210,7	1.785,0	1.298,0	2.573,9	1.169,0	1.284,5	1.125,5	19.736,5
THA	5.312,8	5.049,8	5.220,2	4.544,4	5.142,4	4.811,1	5.254,2	3.562,4	4.692,0	5.469,0	4.648,2	5.574,6	59.281,3
THIT	1.489,8	1.206,2	1.281,2	1.057,2	1.352,9	1.994,8	1.038,5	392,0	830,6	1.213,6	1.854,6	1.050,9	14.762,3
THET =	76.986,5	62.291,9	66.646,5	71.790,6	78.172,5	66.749,8	81.857,3	76.198,6	75.906,2	93.351,9	85.050,2	80.470,0	914.585,5

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

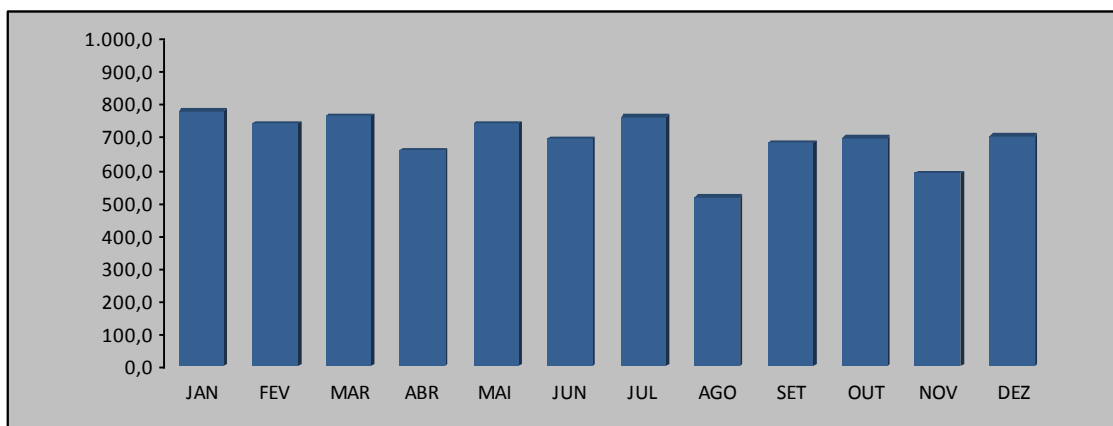
No gráfico seguinte, verifica-se que a taxa de absentismo em 2013 é de 6,5%, inferior em 2,5% relativamente à taxa do ano anterior (9%).



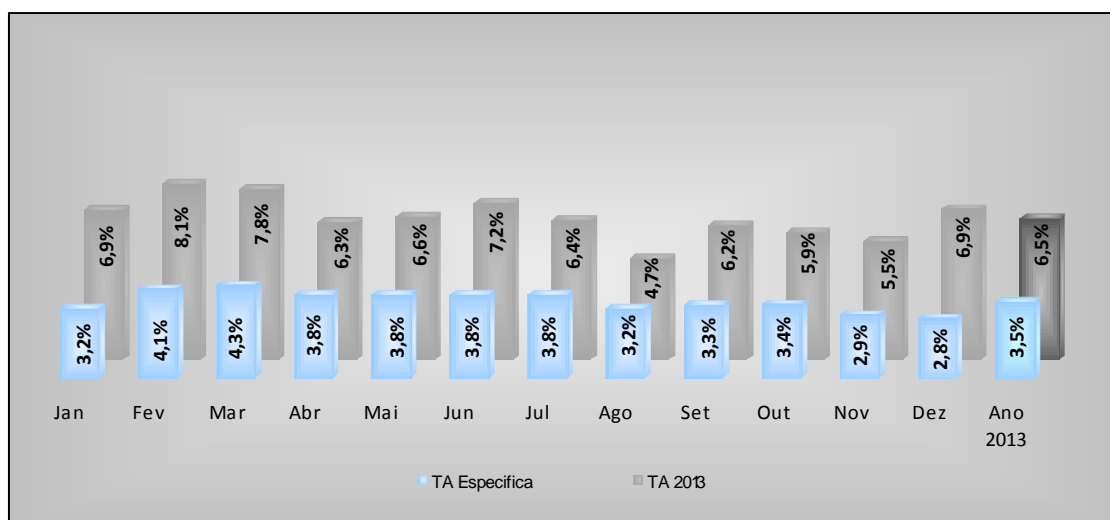
O gráfico a seguir demonstra a distribuição do gozo das férias em 2013, sendo o mês de agosto aquele em que se regista o maior número de dias de férias gozados.



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 – 9,35%.



As faltas com maior significado no total de ausências são as por doença e acidentes de trabalho. 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 2013, registaram-se 1.258 horas não trabalhadas por atividade sindical e 775 horas por motivo de greve.

3. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Da aplicação do SIADAP 3 - Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública aplicado aos trabalhadores relativamente ao seu desempenho no ano 2012, cujo processo de avaliação ocorreu durante o ano 2013, obtiveram-se os seguintes resultados:

Grupo	Avaliados	Excelente	Relevante	Adequado	Inadequado	Não Avaliados com justificação	Não avaliados sem justificação
Técnico Superior	120	3	37	79			1
Assistente Técnico	163	4	40	119			
Assistente Operacional	238	6	56	175		1	

4. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

4.1 ENCARGOS COM PESSOAL

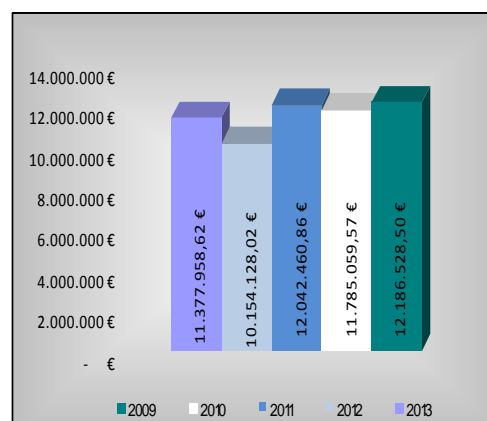
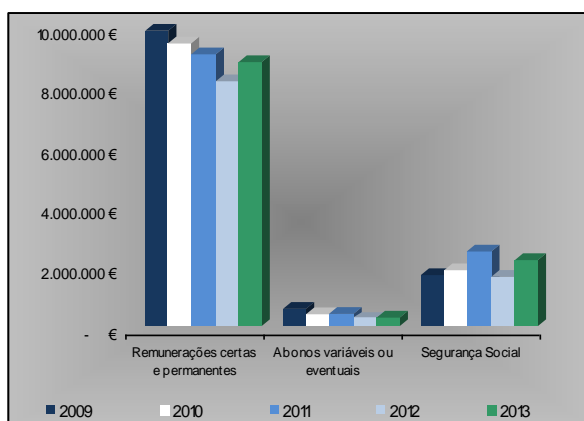
O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2013 ascendeu a 11.377.958,62€, mais 12,05% do que no ano anterior (10.154.128,02€).

No quadro seguinte, pode verificar-se os valores das despesas com pessoal no ano 2013 mais pormenorizadamente:

Encargos	Valor
Remunerações certas e permanentes	8.855.078,98 €
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	321.351,23 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	6.550.614,59 €
Pessoal com RCTFP a termo resolutivo	43.253,28 €
Pessoal a aguardar aposentação	10.305,10 €
Pessoal em qualquer outra situação	37.094,75 €
Representação	85.784,78 €
Subsidio de refeição	550.245,01 €
Subsidio de férias e Natal	1.182.154,60 €
Remuneração por doença	74.275,64 €
Abonos variáveis ou eventuais	298.511,11 €
Trabalho extraordinário	126.925,65 €
Ajudas de custo	28.310,34 €
Abono para falhas	5.113,10 €
Subsidio de turno	100.752,89 €
Outros suplementos e prémios	37.409,13 €
Segurança Social	2.224.368,53 €
Encargos com Saúde	379.396,72 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	33.059,31 €
Outras prestações familiares	21.951,99 €
Contribuições para a Segurança Social	1.690.811,98 €
Seguros	50.445,32 €
Acidente em serviço	- €
Pensões	10.549,09 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	38.154,12 €
Total Geral	11.377.958,62 €
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	485,00 €

No quadro e gráficos seguintes pode verificar-se a evolução das despesas de pessoal nos últimos 5 anos:

ENCARGOS	2009	2010	2011	2012	2013
Remunerações certas e permanentes	9.919.855,92 €	9.466.999,44 €	9.139.459,60 €	8.214.631,19 €	8.855.078,98 €
Abonos variáveis ou eventuais	572.575,62 €	418.079,40 €	396.676,02 €	272.357,33 €	298.511,11 €
Segurança Social	1.694.096,96 €	1.899.980,73 €	2.506.325,24 €	1.667.139,50 €	2.224.368,53 €
TOTAL	12.186.528,50 €	11.785.059,57 €	12.042.460,86 €	10.154.128,02 €	11.377.958,62 €



4.2 ENCARGOS COM A ADSE

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

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

Designação	Valor
ADSE – Estomatologia	16.240,03 €
ADSE – Tratamentos Termais	379,31 €
ADSE – Análises	766,61 €
ADSE – Imagiologia	1.177,20 €
A.D.S.E. - Medicina Fisi. Reabilit.	3.961,82 €
ADSE - Transportes	64,64 €
ADSE – Intervenção Cirurgica	6.556,20 €
ADSE – Prótese Dentária	10.278,52 €
ADSE – Meios de Correção	25.174,15 €
ADSE - Medicina	10.768,55 €
A.D.S.E - Enfermagem	6,72 €
ADSE - Complem. em Ambulatório	600,40 €
A.D.S.E.- Complem. em Internamento	4.965,61 €
A.D.S.E. - Diversos	4.861,32 €
RO's	92.088,38 €
TOTAL	177.889,46 €

5. DISCIPLINA

No que respeita à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, registaram-se os seguintes processos em 2013:

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	3
Processos decididos	
- Repreensão escrita	2
- Multa	1

6. HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA

A realização pessoal e profissional encontra na qualidade de vida do trabalho, particularmente a que é favorecida pelas condições de Saúde, Higiene e Segurança, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento.

Ciente da importância que tal representa para a organização e face à necessidade de dar cumprimento às obrigações legais em matéria de Higiene, Saúde e Segurança no trabalho, previstas no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas - Lei nº 59/2008 de 11/09 e nos demais diplomas legais – o Município de Aveiro, por intermédio da sua área de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, levou a cabo, ao longo do transato ano de 2013, um conjunto de ações das quais se destacam as seguintes:

6.1 VISITAS TÉCNICAS A LOCAIS DE TRABALHO

Durante o ano 2013, foram realizadas diversas visitas técnicas a diferentes locais de trabalho. Pretendeu-se com tal sensibilizar os trabalhadores para a importância de adotarem comportamentos de trabalho seguros, assim como avaliar o grau de implementação das medidas de prevenção e proteção em vigor.

6.2 AVALIAÇÃO DO ESTADO DE CONSERVAÇÃO DE EDIFÍCIOS

O técnico da área da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho integrou as duas equipas de avaliação ao estado de conservação dos edifícios municipais, com a missão de avaliar as condições de segurança contra incêndio nos edifícios e o estado de operacionalidade dos diversos sistemas AVAC instalados nos mesmos.

No âmbito deste trabalho, foram registadas e dadas a conhecer as diversas situações não conformes encontradas.

6.3 AVALIAÇÃO DO RUÍDO LABORAL

Relativamente a este ponto, em face dos resultados apurados pelo diagnóstico realizado no transato ano de 2012, foi definido o tipo de protetor auditivo que o trabalhador deve usar quando realiza determinadas atividades ou utiliza certos equipamentos de trabalho que produzem níveis nocivos de ruído para a saúde humana.

6.4 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)

Concretamente sobre esta matéria, a área da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho propôs a aquisição de diversos meios de proteção individual para fazer face às necessidades específicas de cada um dos setores. Destes processos, destaque-se a compra de equipamentos de proteção para trabalhos em altura.

Em termos financeiros, a realização de despesa inerente a esta atividade atingiu o valor global de 10.759,50 euros.

Neste capítulo, há, ainda, a realçar a criação de uma base de dados para gestão de equipamentos de proteção individual (EPI's), visando a melhoria nos processos de controlo e atribuição dos mesmos aos trabalhadores.

6.5 SISTEMA DE ALARME E DETEÇÃO DE INCÊNDIO E SISTEMA DE ALARME E DETEÇÃO DE MONÓXIDO DE CARBONO

A área da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, em face das responsabilidades que lhe foram entregues em meados de 2013, levou a cabo um trabalho exaustivo de inventariação dos diversos sistemas de alarme e deteção apostos em edifícios sob gestão municipal. Atualmente encontram-se registados na base de dados criada para o efeito, 56 sistemas de alarme e deteção de incêndio e 2 sistemas de deteção de Monóxido de Carbono.

Foi, ainda, dado início aos trabalhos de diagnóstico aos diversos sistemas por forma a verificar o seu estado de operacionalidade.

6.6 EQUIPAMENTO DE AQUECIMENTO, VENTILAÇÃO E AR CONDICIONADO (AVAC)

À semelhança do ocorrido com os sistemas de alarme e deteção de incêndio, foram atribuídas à área da Higiene, Saúde e Segurança responsabilidades ao nível dos equipamentos AVAC durante o ano 2013. Assim, não existindo elementos rigorosos sobre a quantidade e tipologia dos equipamentos instalados nos diversos edifícios municipais, procedeu-se ao levantamento dos mesmos em cada local, assim como à avaliação do seu estado de operacionalidade. No âmbito deste trabalho, foi possível executar algumas tarefas simples de reparação, o que se traduziu na eliminação de algumas das deficiências detetadas.

Como resultado deste trabalho, foi criada uma base de dados de equipamentos AVAC; na presente data, encontram-se registados 145 equipamentos de diferentes tipologias e com distintos fins.

Neste âmbito, foram, ainda, apresentadas as conclusões do diagnóstico realizado aos sistemas de ar condicionado existentes, assim como uma estimativa de custos a suportar com a reparação das situações anómalas detetadas.

A área da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho procedeu, com a colaboração dos Serviços Urbanos, à limpeza de filtros e grelhas dos diversos equipamentos de ar condicionado.

6.7 ACIDENTES DE TRABALHO

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

- 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.

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

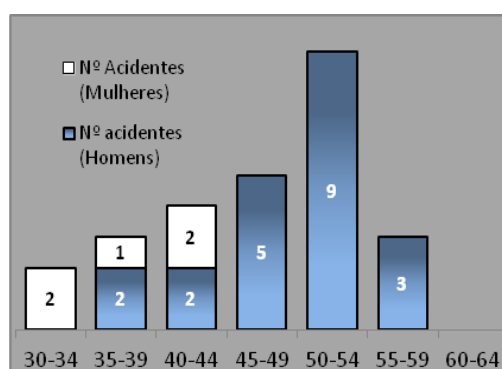
Durante o ano de 2013, registaram-se, no total, 26 acidentes de trabalho na CMA. O quadro seguinte ilustra alguns dados genéricos, relativos à sinistralidade laboral verificada.

	Total	S/ ausência	C/ ausência	Dias úteis de ausência	Dias úteis de ausência – Anos Anteriores
Masculino	21	5	16	428	340
Feminino	5	3	2	10	0
Total	26	8	18	438	340

A maioria dos acidentes de trabalho registados (cerca de 81 %) 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.

Em termos etários, verifica-se uma maior incidência de acidentes em trabalhadores do sexo masculino da faixa etária 50-54 anos.



Analisando-se o número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica da CMA, verifica-se que cerca de 85% dos acidentes ocorreram com trabalhadores pertencentes ao Departamento do Ordenamento do Território, Gestão Urbanística e Obras Municipais, como se pode constatar pela leitura dos dados apresentados no quadro seguinte.

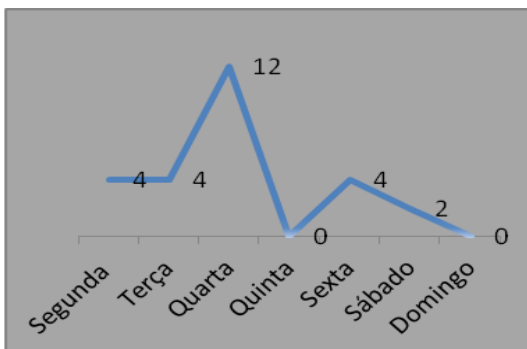
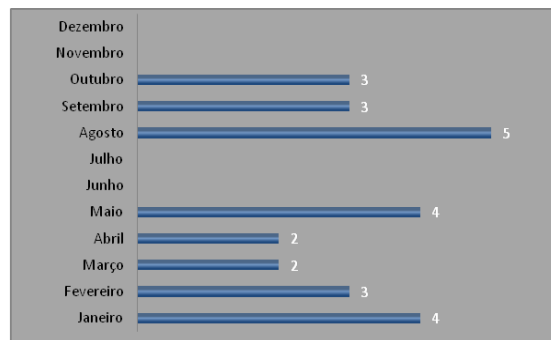
Este facto, está diretamente relacionado com a tipologia de atividades realizadas no âmbito das competências daquele Departamento e com o nível de perigosidade associado às mesmas.

Departamento	Divisão/sector	Nº de Acidentes
DAGR	Divisão Económico-Financeira	1
DOTGUOM	Divisão de Espaços Verdes e Serviços Gerais	16
	Divisão de Infraestruturas e Equipamentos	6
	Divisão de Polícia Municipal e Proteção Civil e Florestal	3
Total		26

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, de momento, procedeu-se apenas à análise da sinistralidade laboral em função do mês e dia de semana.

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

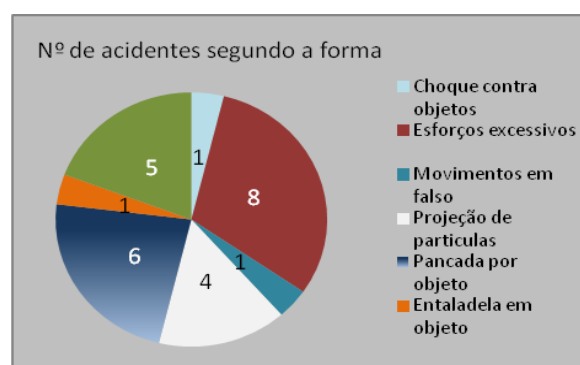
Em relação à incidência mensal, verifica-se que agosto foi o mês em que ocorreram maior número de acidentes de trabalho, com 5 sinistros registados, seguindo-se os meses de janeiro e maio com 4 sinistros cada.



Quanto à distribuição em função do dia de semana, verifica-se uma maior incidência de sinistralidade a meio da semana. Realce-se a ocorrência de 2 sinistros ao sábado, uma vez que ao longo do ano há equipas que laboram ao fim de semana.

Relativamente à forma, existe uma grande dispersão como podemos visualizar pelo gráfico seguinte, sendo os “esforços excessivos” a forma de acidente com maior incidência.

Da análise da relação entre a forma do acidente e o agente material envolvido, constata-se que os esforços excessivos estão maioritariamente relacionados com o grupo específico “outros materiais”.



Quanto ao agente material, como se pode verificar pela tabela *infra*, o maior número de acidentes está relacionado com “outros materiais”.

Quant.	Forma	Agente Material		Quant.		
		Grupo	Específico			
1	Esforços excessivos	Ambiente de Trabalho	Pedra Lancil	5		
1	Choque contra objetos		Poste Baliza			
1	Queda de Pessoas		Pedra			
1			Ambiente de Trabalho			
1	Movimentos em falso					
1	Esforços excessivos	Máquinas	Trator corta relva	2		
1	Entaladela em objeto		Impressora			
1	Projeção de partículas	Materiais	Limalha	4		
2			Pó de madeira			
1			Pedra da calçada			
2	Queda de Pessoas	Outros Materiais	Ramada de árvore	14		
2	Pancada por objeto		Portão			
3			Toro de madeira			
1	Esforços excessivos		Mobiliário			
1			Sinal de trânsito			
1			Escadas			
1			Lata de tinta			
1			Cubo de madeira			
1			Suportes de bicicleta			
1			Queda de Pessoas		Meio de Transporte	Viatura
26					Total	26

6.8 INDICES 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 internacional.

Relativamente ao ano 2013, 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
26	18	778	903.630	19.736	547

Índice de Frequência	19,49
Índice de Incidência	32,91
Índice de Gravidade	0,84
Índice de Avaliação da Gravidade	43,09

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 2013, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa na CMA, apresenta um valor de 19,49. 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 trabalhadores (em média), obteve-se o valor de 32,91, significando que, caso a Câmara Municipal tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam 32,91 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 2013 foi de 0,84, o que significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de mais de $\frac{3}{4}$ 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 43,09, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2013, perdeu-se 43,09 dias de trabalho.

6.9 **FORMAÇÃO/SEMINÁRIOS**

Durante o ano 2013, foram realizadas, no âmbito da Higiene, Saúde e Segurança, diversas ações de formação, a saber:

- Ação de formação intitulada “Segurança e Saúde no Trabalho”, ministrada pelo Técnico da área da Higiene, Saúde e Segurança a 22 trabalhadores contrato emprego-inserção;
- Ação de sensibilização intitulada “Segurança em Trabalhos em Altura”, promovida pela área da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, destinada a 10 trabalhadores que exercem atividades enquadradas na tipologia de “trabalhos em altura”;

- Ação de formação intitulada “Aplicação de Produtos Fitofarmacêuticos” para 3 trabalhadores do setor operacional da Câmara Municipal;
- Ação de formação (3 edições), intitulada “Ergonomia, Segurança e Sinistralidade Laborais” ministrada pelo Técnico da área da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho a 33 trabalhadores operacionais da Câmara Municipal.

6.10 MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIOS EM EDIFÍCIOS

Tendo em vista o cumprimento da legislação em vigor em matéria de segurança contra incêndio em edifícios, procedeu-se 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 577 extintores e 71 carretéis.

O custo global com esta operação ascendeu a 3.160,49 €.

No seguimento destas atividades, apresentadas várias propostas visando a substituição de alguns equipamentos considerados não conformes e sem viabilidade de recuperação.

6.11 PRIMEIROS SOCORROS

Em relação a este item, é relevante informar que foram tomadas diversas diligências, no sentido de repor stocks e melhorar o conteúdo das diversas caixas de primeiros socorros. Foram, assim, consumadas diversas aquisições de consumíveis clínicos cujo montante global ascendeu a 546,21 euros.

Mais se informa que, atualmente, existem 64 caixas de primeiros socorros ativas, distribuídas por diversos edifícios ou afetas a diferentes equipas de trabalho.

6.12 SAÚDE OCUPACIONAL

Ciente da importância que tal representa para toda a Organização e desejando dar resposta às exigências legais em vigor sobre a matéria, o Município de Aveiro, através da área da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, deu continuidade ao serviço externo 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.

Durante o ano 2013, foram realizados 202 exames médicos regulares e 14 exames ocasionais e complementares. No seguimento desta avaliação, foram sujeitos a mobilidade interna 2 trabalhadores e

promovida uma adaptação do posto de trabalho, com o objetivo de compatibilizar a condição física dos trabalhadores com as atividades laborais desenvolvidas.

Foram, ainda, realizadas 2 visitas a locais de trabalho, por parte da equipa de saúde ocupacional.

6.13 CANTINA MUNICIPAL

Ao nível da Cantina Municipal, o técnico da área da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho desenvolveu trabalho de acompanhamento do sistema HACCP (Hazard Analysis, Critical Control Point), metodologia implementada que visa garantir a qualidade dos produtos servidos na Cantina Municipal. Para além dos diversos controlos analíticos levados a cabo, foi realizada uma auditoria de acompanhamento do sistema a fim de verificar a conformidade deste com as normas legais em vigor em matéria de higiene e segurança alimentar e, conseqüentemente, tomadas iniciativas visando a melhoria contínua dos processos.

7. ESTÁGIOS, PROGRAMA CONTRATO EMPREGO-INSERÇÃO E CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

7.1 ESTÁGIOS CURRICULARES

Durante o ano de 2013, registou-se a entrada de 102 pedidos de estágios curriculares ou profissionais com participação do Instituto de Emprego e Formação Profissional. Dos pedidos apresentados no âmbito dos planos de estudo de mestrados, licenciaturas e cursos tecnológicos, Programa Erasmus, entre outros, e com o propósito de inserir os jovens na vida ativa, a CMA promoveu o acolhimento de 23 estágios de índole curricular nas áreas de Técnicos de Turismo; Técnicos de Receção; Gestão Pública e Autárquica; Direito; Tecnológica de Instalação e Manutenção de Redes e Sistemas Informáticos; Desenho e Projeto de Construção Civil; Técnico de Organização de Eventos; Animadores Socioculturais; Arquitetura, Técnicas de Administração através do IEF; Doutoramento em Comunicação; Gerontologia; Administração e Gestão Pública; Organização de Eventos.

Estes estágios não representaram custos diretos para a Autarquia.

7.2 ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

Medida Passaporte Emprego

A Câmara Municipal de Aveiro apresentou uma candidatura ao programa “Medidas Passaporte Emprego”, pretendendo o desenvolvimento de experiência prática em contexto laboral, acompanhada de formação, a fim de promover a inserção ou reconversão profissional de jovens desempregados ao abrigo da Portaria nº 225-A/2012, de 31/07, alterada pela Portaria n.º 65-B/2013, de 12/02, a qual mereceu aprovação do IEF, tendo por consequência sido dado início a três estágios na área do direito, com a duração de um ano. Esta medida visa apoiar o acesso ao emprego dos jovens, através do

desenvolvimento das suas competências de modo a melhorar o seu perfil de empregabilidade e apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho.

Medida Estágios Emprego

A Câmara Municipal de Aveiro, ao abrigo da Portaria n.º 204-B/2013 de 18/06, que cria a Medida Estágios Emprego, apresentou uma candidatura para um estágio na área de arquitetura, com a duração de um ano, a qual mereceu a aprovação do IEFP.

7.3 PROGRAMA CONTRATO EMPREGO-INSERÇÃO (CEI)

A Câmara Municipal de Aveiro avançou com um projeto com o objetivo de incrementar a qualidade de vida dos Municípios de Aveiro, que acolheu durante 12 meses desempregados beneficiários de subsídio de desemprego, para a realização de atividades socialmente úteis, que visaram a satisfação de necessidades temporárias de carácter coletivo, de acordo com o perfil de cada candidato. Este projeto incidu sobre os domínios do património natural, cultural e urbanístico, assim como, ao nível de apoio social, possibilitando a promoção da inserção, em contexto de trabalho de 40 beneficiários em situação de desemprego, bem como o aperfeiçoamento das suas competências e conhecimentos socioprofissionais, através da manutenção do contacto com o mercado de trabalho, promovendo o contacto com outros trabalhadores e atividades, evitando o risco do seu isolamento social, desmotivação e marginalização.

7.4 CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

Durante o ano de 2013, a CMA recebeu 145 candidaturas espontâneas, tendo sido dada resposta a 143 até ao final do ano.

7.5 REINSERÇÃO SOCIAL

Durante o ano de 2013, a CMA acolheu, a pedido da Direção-Geral de Reinscrição Social, oito cidadãos para prestação de trabalho a favor da comunidade.

8. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2013, foram apresentados 8 pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, 1 foi requerido por um trabalhador que exerce cargo de Direção Intermédia, 1 por Técnico Superior, 3 por Assistentes Técnicos, 2 por Técnicos de Informática e 1 por Encarregado Operacional, tendo sido deferidos 7 pedidos.

9. 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 afeto à Divisão de Recursos Humanos e Apoio aos Órgão Autárquicos, continuando com o mesmo objetivo geral virado para o exterior já referido nos anos transatos, nomeadamente, a melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão pela Câmara Municipal de Aveiro (Constituição da República Portuguesa, art.º 235º, nº 2 “ As Autarquias Locais... visam a prossecução de interesses próprios das populações respetivas).

Completa este ano 12 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2013 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 137.000 horas de formação respeitantes a mais de 7.000 ações de formação, com um investimento direto superior aos 262.000,00€.

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

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

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

No ano em apreço foi elaborado Plano de Formação com a divulgação por todos os trabalhadores em janeiro desse mesmo ano. A candidatura executada em parceria com a CI Região de Aveiro em junho de 2013 só entrou em execução em fevereiro de 2014, pelo que a diminuição da atividade formativa se deve, em grande parte, a esta situação. Por este mesmo motivo, as formações contratualizadas com a CIRA através do POPH, só se efetivarão a partir de março de 2014 pelo que foi solicitado que o Plano de Formação 2013 fosse considerado Plano Plurianual 2013/2014.

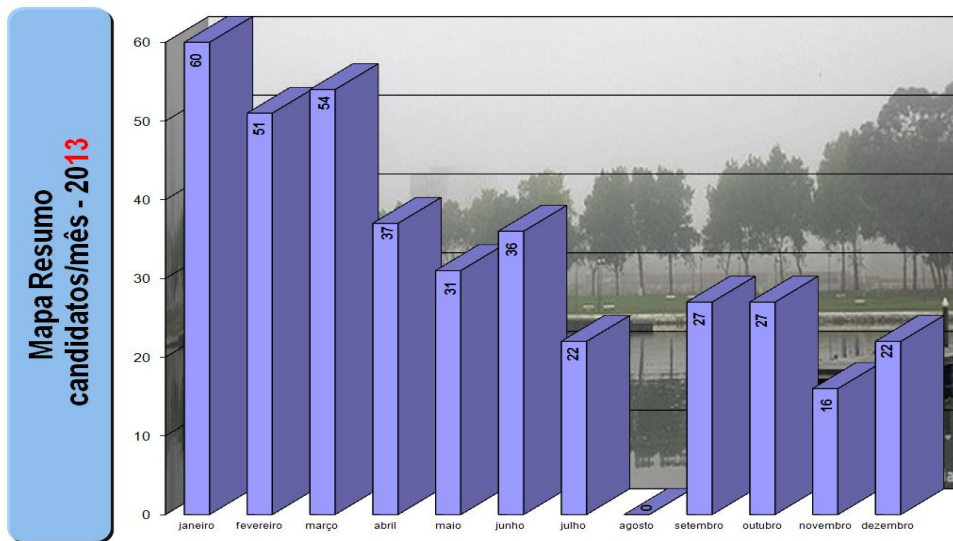
Paralelamente, procedeu-se à Gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a formações financiadas e/ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do Investimento e a observância com o preceituado na Lei 08/2012, de 21/02.

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

Para a concretização do 1º Objetivo Interno “Aumentar o nível de escolaridade e de instrução dos funcionários” e no seguimento dos anos anteriores, continuámos a trabalhar na divulgação geral orientada aos potenciais interessados de todas as Provas de Acesso ao Ensino Superior para Maiores de 23 anos.

9.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A gestão rigorosa do Plano de Formação, bem como da oferta em gestão corrente e pedidos individuais validados, conduziu em 2013 a um investimento de 1.604,66€ (o que corresponde a 64,19% do orçamento inicial proposto para a formação) para um total em termos brutos (somatório por meses) de 383 participantes. Para isso contribuiu o esforço individual dos trabalhadores que se candidataram a ações na modalidade de autoformação (todos os custos são suportados pelos formandos) e o cumprimento da Lei 8/2012.

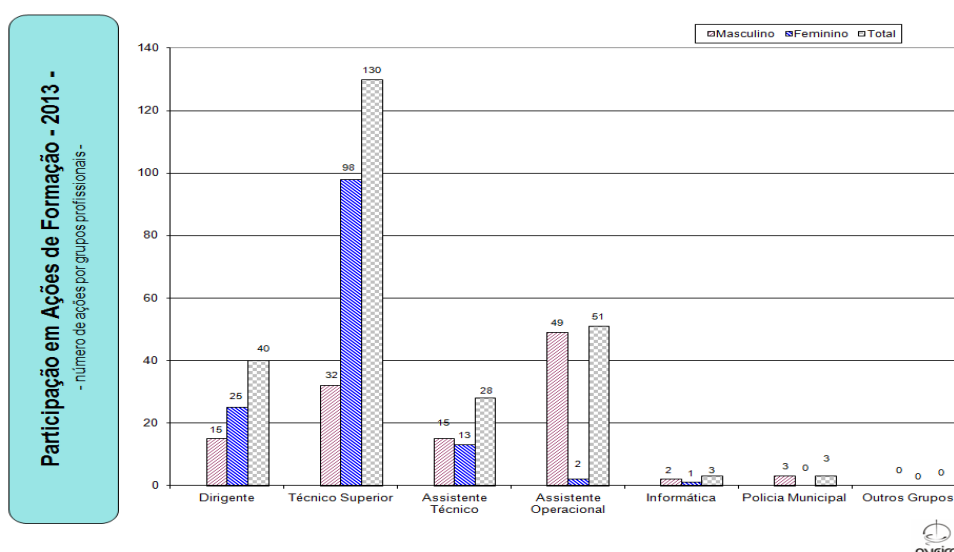


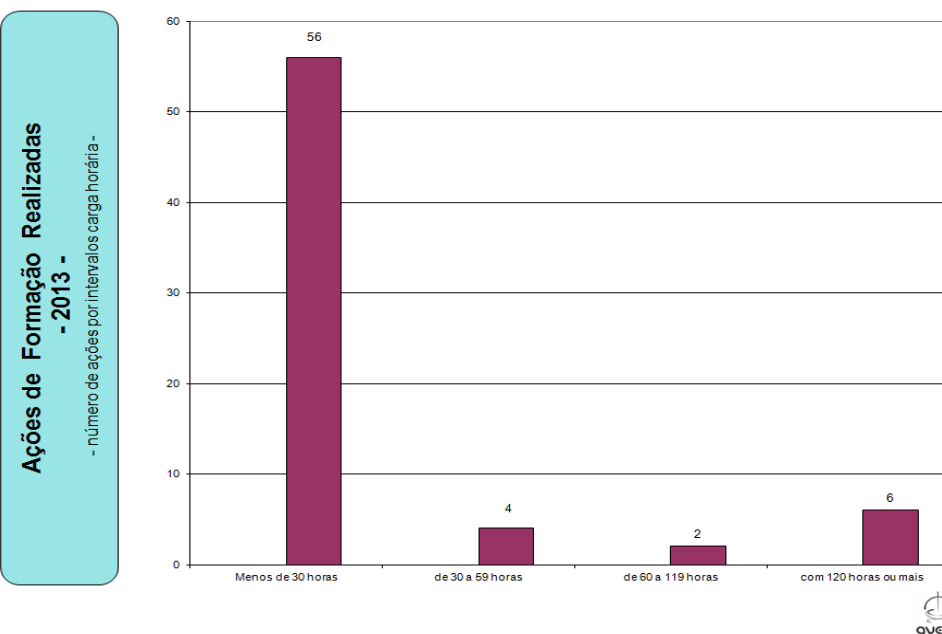
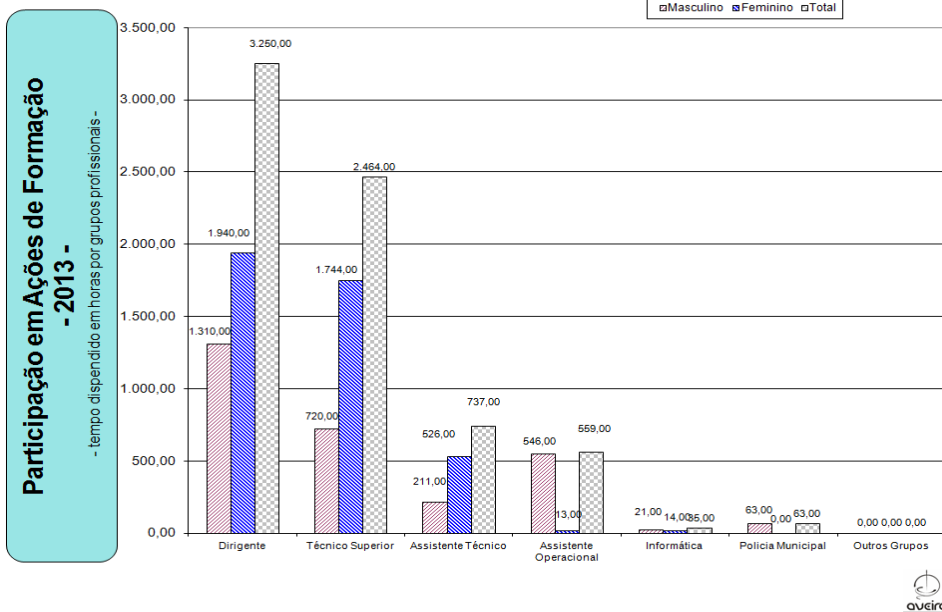
Constata-se assim que as Formações na Área do Desenvolvimento Pessoal (92) estão claramente em vantagem sobre as das Ciências Empresariais (85) e Arquitetura e Construção (72), por força da forte aposta na formação legalmente exigida nomeadamente na área dos transportes e acesso a carreiras de Chefia (Chefes de Divisão e Diretores de Departamento).



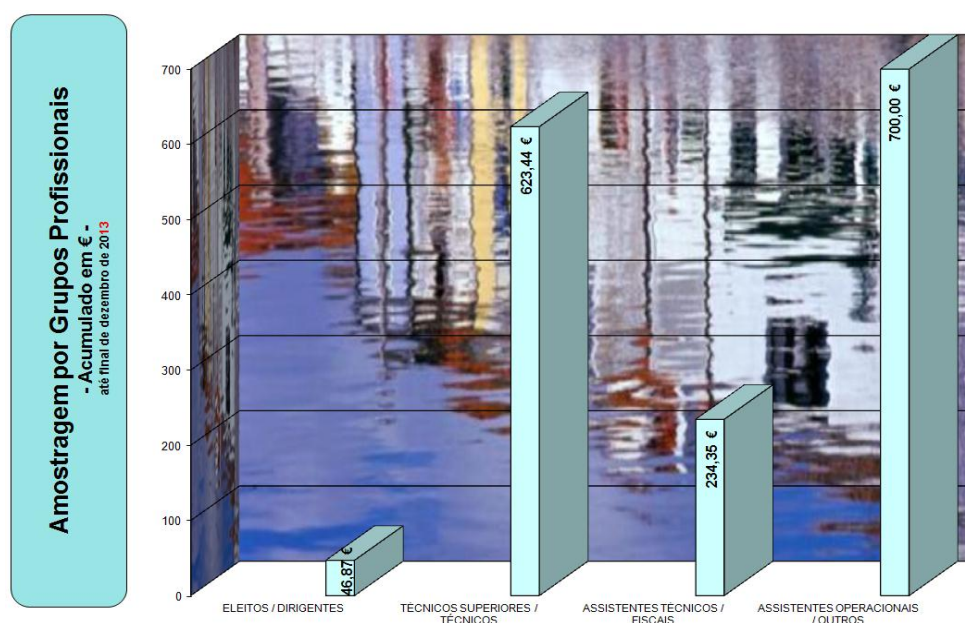
Quanto ao Grupo Profissional com mais participações em Formação é o Grupo dos Técnicos Superiores/Técnicos com um total de 161, seguido dos Eleitos/Dirigentes com 126, dos Assistentes Operacionais/Outros com 53 e por último os Assistentes Técnicos/Fiscais com 43 participações.

Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, foram concretizadas 255 participações num total de 7.108 horas para um universo de 68 ações. O maior número de ações implementadas (56), 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, (139).





Relativamente a custos, os Grupos Profissionais dos Assistentes Operacionais absorveu a maioria da verba com a frequência de formações que têm cariz obrigatório nas suas atividades. A forte aposta em formações financiadas e na autoformação dos trabalhadores, possibilitaram esta reduzida participação financeira do orçamento da Autarquia.



9.2 PROCESSO RVCC

Em 2013 não recebemos fichas de inscrição.

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

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

9.3 SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

O ano de 2013 marca também o 3º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade neste Serviço de Formação.

A aplicabilidade do “Regulamento Interno Para Acesso a Ações de Formação”, aprovado em Reunião de Câmara de 03 de março de 2011 é uma realidade, e os procedimentos foram paulatinamente incluídos no quotidiano dos formandos. Aproximadamente 85% dos formandos responderam aos inquéritos, pelo que se pode considerar um enorme sucesso face aos 30% apurados no ano de 2011, embora um pequeno retrocesso em relação aos 95% apurados em 2012. A inexistência de reclamações, fruto da divulgação antecipada dos critérios de seleção, permitem comunicar uma maior transparência a todo o

processo formativo. Esta mudança de paradigma criou um conjunto de rotinas que visam a informação constante e consistente entre o formando e este serviço, desde o início do pedido de formação até ao desfecho com a respetiva avaliação.

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

Para finalizar, salientamos o facto de, pese embora não ter existido Auditoria Externa da APCER, a Formação e os seus Instrumentos de Monitorização mantêm-se operacionais contribuindo para uma gestão eficaz dos recursos disponíveis. Estes bons exemplos foram já seguidos por outras Divisões e Serviços através da difusão destas ferramentas elaboradas por este Serviço com conhecimento dos responsáveis pelo SGQ Autárquico.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os diversos quadros que integram o Balanço Social, permitem evidenciar um conjunto de indicadores que caracterizam a estrutura social da CMA, quer em matéria de recursos humanos, quer na área dos recursos financeiros que lhe estão afetos.

Enquanto instrumento de gestão, este documento técnico permite obter informação relevante e necessária à avaliação dos recursos humanos disponíveis e no planeamento das necessidades existentes neste domínio para efetuar as opções estratégicas, visando a prossecução de uma política que procura a eficácia, a economia e a eficiência dos recursos existentes.

Importa referenciar que no ano em apreciação, entraram em vigor as “Estruturas Nuclear e Flexível da Organização dos Serviços Municipais do Município de Aveiro” que tiveram forte impacto na gestão dos recursos humanos da Autarquia, uma vez que o novo modelo organizacional reduziu substancialmente o número de unidades orgânicas e, conseqüentemente o número de dirigentes.

As novas orgânicas trouxeram uma nova realidade no funcionamento dos serviços tendo havido da parte de todos os colaboradores forte empenho na sua implementação.

11. ANEXOS

Anexo 1

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

Modalidade	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Comissão de serviço	M								0
	F	1							1
	T	1	0	0	0	0		0	1
Contrato por tempo indeterminado	M	10	36	44	180	14	6	8	298
	F	10	89	88	37	4	9		237
	T	20	125	132	217	18	15	8	535
Contrato por tempo resolutivo incerto	M								0
	F		3						3
	T	0	3	0	0	0	0	0	3
Outras	M			1	3				4
	F		1						1
	T	0	1	1	3	0	0	0	5
Total	M	10	36	45	183	14	6	8	302
	F	11	93	88	37	4	9	0	242
	T	21	129	133	220	18	15	8	544

Anexo 2

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

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
até 5 anos	M		5	6	3				14
	F		26	5	2				33
	T	0	31	11	5	0	0	0	47
5 a 9	M	1	3	2	11	1			18
	F	1	8	4	4				17
	T	2	11	6	15	1	0	0	35
10 a 14	M	6	13	16	47		2		84
	F	3	33	35	9		9		89
	T	9	46	51	56	0	11	0	173
15 a 19	M		5	4	22	3	2	2	38
	F	1	11	16	14				42
	T	1	16	20	36	3	2	2	80
20 a 24	M	2	2	6	28	2	1	1	42
	F	4	5	6	6				21
	T	6	7	12	34	2	1	1	63
25 a 29	M		5	7	37	8		2	59
	F	1	5	12	1	3			22
	T	1	10	19	38	11	0	2	81
30 a 34	M	1	1	2	28		1	2	35
	F		4	6	1	1			12
	T	1	5	8	29	1	1	2	47
35 a 39	M		1		5			1	7
	F	1		2					3
	T	1	1	2	5	0	0	1	10
40 ou mais	M		1	2	2				5
	F		1	2					3
	T	0	2	4	2	0	0	0	8
Total	M	10	36	45	183	14	6	8	302
	F	11	93	88	37	4	9	0	242
	T	21	129	133	220	18	15	8	544

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
25-29	M								0
	F		2	1	1				4
	T	0	2	1	1	0	0	0	4
30-34	M		3	6	3	1	1		14
	F		19	7			5		31
	T	0	22	13	3	1	6	0	45
35-39	M	4	6	7	11		2		30
	F	3	26	20	5		4		58
	T	7	32	27	16	0	6	0	88
40-44	M	2	9	8	26	2	1		48
	F	3	21	15	8				47
	T	5	30	23	34	2	1	0	95
45-49	M	2	4	10	44	2	1		63
	F	2	8	18	4	2		0	34
	T	4	12	28	48	4	1	0	97
50-54	M		6	6	54	5		4	75
	F	2	11	20	5	1			39
	T	2	17	26	59	6	0	4	114
55-59	M	2	5	5	35	3	1	2	53
	F	1	5	7	7				20
	T	3	10	12	42	3	1	2	73
60-64	M		2	3	8			2	15
	F		1		6	1			8
	T	0	3	3	14	1	0	2	23
65-69	M		1		2	1			4
	F				1				1
	T	0	1	0	3	1	0	0	5
Total	M	10	36	45	183	14	6	8	302
	F	11	93	88	37	4	9	0	242
	T	21	129	133	220	18	15	8	544

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				3				3
	F								0
	T	0	0	0	3	0	0	0	3
4 anos de escolaridade	M				76			2	78
	F			1	9				10
	T	0	0	1	85	0	0	2	88
6 anos de escolaridade	M				58				58
	F			2	9				11
	T	0	0	2	67	0	0	0	69
9 anos de escolaridade	M			4	31		3	4	42
	F	1		10	13				24
	T	1	0	14	44	0	3	4	66
11 anos de escolaridade	M			7	2	3		1	13
	F		1	12		1			14
	T	0	1	19	2	4	0	1	27
12 anos de escolaridade	M			24	12	7	3	1	47
	F			41	5	2	6	0	54
	T	0	0	65	17	9	9	1	101
Bacharelato	M		1	1					2
	F		6	1		1			8
	T	0	7	2	0	1	0	0	10
Licenciatura	M	10	30	6	1	4		0	51
	F	9	78	19	1		3		110
	T	19	108	25	2	4	3	0	161
Mestrado	M		5	3					8
	F	1	8	2					11
	T	1	13	5	0	0	0	0	19
Total	M	10	36	45	183	14	6	8	302
	F	11	93	88	37	4	9	0	242
	T	21	129	133	220	18	15	8	544

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
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Cedência de interesse público	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M				1				1
	F								0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
Fim de mobilidade noutras entidades	M								0
	F			2	2				4
	T	0	0	2	2	0	0	0	4
Regresso de licença	M		1		1				2
	F		1		1				2
	T	0	2	0	2	0	0	0	4
Outras situações	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	1	0	2	0	0	0	3
	F	0	1	2	3	0	0	0	6
	T	0	2	0	3	0	0	0	9

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
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Revogação (mútuo acordo)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Aposentados	M		1		8				9
	F				1				1
	T	0	1	0	9	0	0	0	10
Sanção disciplinar	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade	M				1				1
	F								0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
Mobilidade p/ outra entidade	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
Cessação da comissão de serviço	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Licença sem vencimento	M			1	1				2
	F				2				2
	T	0	0	1	3	0	0	0	4
Outros	M				1				1
	F								0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
Falecido	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	1	2	11	0	0	0	14
	F	0	0	0	3	0	0	0	3
	T	0	1	0	11	0	0	0	17

Anexo 7

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
30-34	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
35-39	M				1				1
	F								0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
40-44	M				1				1
	F		3	1	1				5
	T	0	3	1	2	0	0	0	6
50-54	M		1		3				4
	F								0
	T	0	1	0	3	0	0	0	4
55-59	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
60-64	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	1	2	5	0	0	0	8
	F	0	3	1	1	0	0	0	5
	T	0	4	3	6	0	0	0	13

Anexo 8

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

Motivo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação da mobilidade na categoria	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	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

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		2	4	31			10	47
	F			8	18				26
	T	0	2	12	49	0	0	10	73
Flexível	M		33	32	22	12		9	108
	F		90	55	11	4			160
	T	0	123	87	33	16	0	9	268
Jornada contínua	M		1	1	86			1	89
	F		1	3	5		1		10
	T	0	2	4	91	0	1	1	99
Turnos	M			1	32		6	1	40
	F				1		8		9
	T	0	0	1	33	0	14	1	49
Trabalhador estudante	M					1			1
	F		1	1					2
	T	0	1	1	0	1	0	0	3
Isenção	M	10	1	4					15
	F	11	1	16					28
	T	21	2	20	0	0	0	0	43
Tempo parcial	M					1			1
	F								0
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
Desfasado	M			3					3
	F			5					5
	T	0	0	8	0	0	0	0	8
Total	M	10	37	45	171	14	6	21	301
	F	11	93	88	35	4	9	0	235
	T	21	130	133	206	18	15	21	544

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	300,00	99,00	3.147,50	163,00	173,50	140,00	4.023,00
	F	0,00	139,50	196,50	388,26		147,50		871,76
	T	0,00	439,50	295,50	3.535,76	163,00	321,00	140,00	4.894,76
Em dias de descanso e feriados	M	0,00	302,41	341,50	10.962,52	215,50	303,50	231,00	12.356,43
	F	0,00	495,96	334,31	1.411,00		244,00		2.485,27
	T	0,00	798,37	675,81	12.373,52	215,50	547,50	231,00	14.841,70
Total	M	0,00	602,41	440,50	14.110,02	378,50	477,00	371,00	16.379,43
	F	0,00	635,46	530,81	1.799,26	0,00	391,50	0,00	3.357,03
	T	0,00	1.237,87	971,31	15.909,28	378,50	868,50	371,00	19.736,46

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
	F		30,0						30,0
	T	0,0	30,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	30,0
Parentalidade	M	20,0	117,0	177,0		3,0	3,0		320,0
	F	121,0	591,0	55,0	19,0	42,0			828,0
	T	141,0	708,0	232,0	19,0	45,0	3,0	0,0	1.148,0
Falecimento de familiar	M	1,0		12,0	51,0	14,0	5,0		83,0
	F		27,0	15,0					42,0
	T	1,0	27,0	27,0	51,0	14,0	5,0	0,0	125,0
Doença	M		67,0	428,0	1.626,0	18,0	6,0	62,0	2.207,0
	F	11,0	419,0	433,0	359,0		21,0		1.243,0
	T	11,0	486,0	861,0	1.985,0	18,0	27,0	62,0	3.450,0
Acidente em serviço	M				1.072,0		8,0		1.080,0
	F				16,0				16,0
	T	0,0	0,0	0,0	1.088,0	0,0	8,0	0,0	1.096,0
Assistência a familiares	M				51,0				51,0
	F		1,0	14,0					29,0
	T	0,0	1,0	14,0	65,0	0,0	0,0	0,0	80,0
Trabalhador-estudante	M			23,0		13,0		20,0	56,0
	F		27,0	22,0					49,0
	T	0,0	27,0	45,0	0,0	13,0	0,0	20,0	105,0
Por conta do período de férias	M	8,0	52,0	110,0	377,5	25,0	6,0	26,5	605,0
	F	10,0	156,5	179,0	66,5	6,0	6,0		424,0
	T	18,0	208,5	289,0	444,0	31,0	12,0	26,5	1.029,0
Com perda de vencimento	M								0,0
	F								0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Greve	M		6,0	12,0	88,0	7,0	2,0	7,0	122,0
	F	2,0	15,0	24,0	10,0		4,0		55,0
	T	2,0	21,0	36,0	98,0	7,0	6,0	7,0	177,0
Injustificadas	M				2,0				2,0
	F								0,0
	T	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	2,0
Outras	M	169,0	128,0	77,0	870,0	5,0	57,0	49,0	1.355,0
	F	146,0	444,0	137,0	79,0		56,0		862,0
	T	315,0	572,0	214,0	949,0	5,0	113,0	49,0	2.217,0
Cumprimento de pena disciplinar	M								0,0
	F								0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	M	198,0	370,0	839,0	4.137,5	85,0	87,0	164,5	5.881,0
	F	290,0	1.710,5	879,0	563,5	48,0	87,0	0,0	3.578,0
	T	488,0	2.080,5	1.718,0	4.701,0	133,0	174,0	164,5	9.459,0

Anexo 12

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

		Acidentes ocorridos no local de trabalho				Acidentes ocorridos "in itinere"			
		1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total
Número de acidentes com baixa	M	1	13	1	15			1	1
	F		2		2				0
	T	1	15	1	17	0	0	1	1
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	3	126	111	240			188	188
	F		10		10				0
	T	3	136	111	250	0	0	188	188
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M	0	0	127	127		14	199	213
	F	0	0	0	0				0
	T	0	0	127	127	0	14	199	213

Durante o ano 2013, para além dos acidentes de trabalho acima referenciados, ocorreram mais oito que não originaram dias perdidos com baixa.