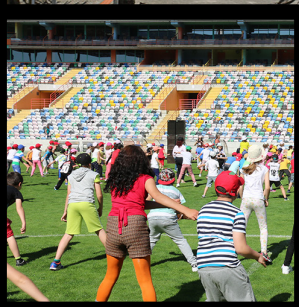


ARTE  
NOVA

OVO  
MOL

SALINAS

VER-  
DE



TERRA  
HORIZ

# AVEIRO

## CÂMARA MUNICIPAL

Balanço Social

---

2017



**Índice:**

1.	Introdução .....	5
2.	Recursos Humanos .....	7
2.1	Efetivos segundo a relação jurídica de emprego .....	7
2.2	Efetivos segundo cargo   carreira .....	7
2.3	Efetivos segundo género e escalão etário .....	7
2.4	Efetivos por antiguidade.....	8
2.5	Trabalhadores portadores de deficiência .....	8
2.6	Estrutura habilitacional .....	8
2.7	Admissões.....	9
2.8	Saídas.....	9
2.9	Mudanças de situação .....	9
2.10	Modalidade de horário .....	10
2.11	Trabalho suplementar .....	10
2.12	Ausências .....	10
2.13	Horas não trabalhadas por atividade sindical e greve.....	10
3.	Encargos e Outras Despesas com Pessoal .....	11
3.1	Encargos com pessoal.....	11
3.2	Encargos com a ADSE .....	12
4.	Avaliação do Desempenho .....	12
5.	Acumulação de Funções .....	12
6.	Disciplina.....	13
7.	Segurança e saúde no trabalho .....	13
7.1	Visitas técnicas a locais de trabalho .....	14
7.2	Gestão de riscos profissionais .....	14
7.3	Equipamentos de trabalho .....	14
7.4	Equipamentos de proteção individual (EPI'S).....	14
7.5	Sistemas automáticos de deteção de incêndio e Monóxido de Carbono .....	14
7.6	Equipamentos de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC) .....	15
7.7	Sinalização de segurança e meios de combate a incêndio .....	16
7.8	Manutenção de equipamentos de combate a incêndios em edifícios.....	16
7.9	Acidentes e Incidentes de trabalho .....	16
7.10	Índices de sinistralidade laboral .....	20
7.11	Formação   Seminários .....	22
7.12	Primeiros socorros.....	22
7.13	Saúde Ocupacional .....	22
8.	Medidas de promoção e integração no mercado de trabalho .....	23
8.1	Estágios curriculares .....	23
8.2	Medida contrato emprego-inserção (CEI – CEI +) .....	23
9.	Formação.....	24
9.1	Formação e Qualificação de Recursos Humanos.....	24
9.2	Formação Profissional .....	25
9.3	Processo RVCC.....	29
9.4	Sistema de Gestão da Qualidade.....	29
10.	Candidaturas espontâneas .....	30
11.	Considerações Finais .....	30
12.	Anexos .....	33



## 1. INTRODUÇÃO

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

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

Município de Aveiro, 22 de março de 2018



## 2. RECURSOS HUMANOS

### 2.1 EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de dezembro de 2017, a Câmara Municipal de Aveiro contava com 589 trabalhadores em exercício efetivo de funções para a prossecução das suas atribuições e atividades, nas modalidades de vínculo descritas na tabela infra.

Vínculo	2017
	Efectivos
Comissão de Serviço	12
Regime Substituição	2
Contrato de Trabalho em Funções Públicas Por Tempo Indeterminado	540
Mobilidade Interna entre Orgãos	13
Cedência de interesse Público	22
<b>TOTAL</b>	<b>589</b>



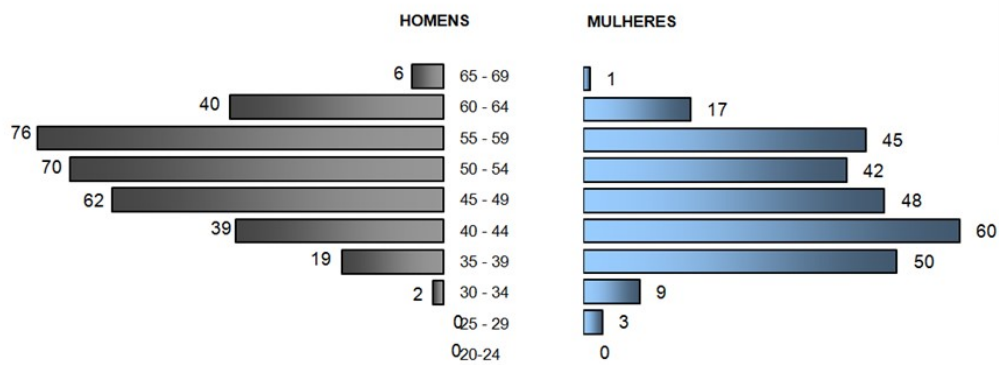
### 2.2 EFETIVOS SEGUNDO CARGO | CARREIRA

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

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	6	9	15	2,55
Técnico Superior	40	99	139	23,60
Assistente Técnico	48	98	146	24,79
Assistente Operacional	190	53	243	41,26
Informática	13	4	17	2,89
Polícia Municipal	5	8	13	2,21
Outros Grupos	12	4	16	2,72
<b>TOTAL</b>	<b>314</b>	<b>275</b>	<b>589</b>	<b>100,00</b>

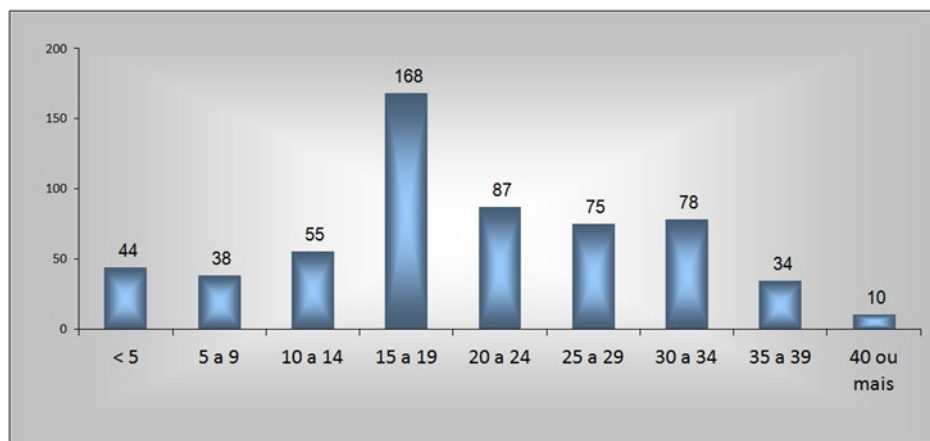
### 2.3 EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

No efetivo da CMA, 53,31% dos trabalhadores são homens e 46,69% são mulheres, distribuídos pelos escalões exemplificados no gráfico seguinte:



#### 2.4 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

No que diz respeito à antiguidade na função pública, cerca de 1/3 do efetivo global tem mais de 25 anos de antiguidade.



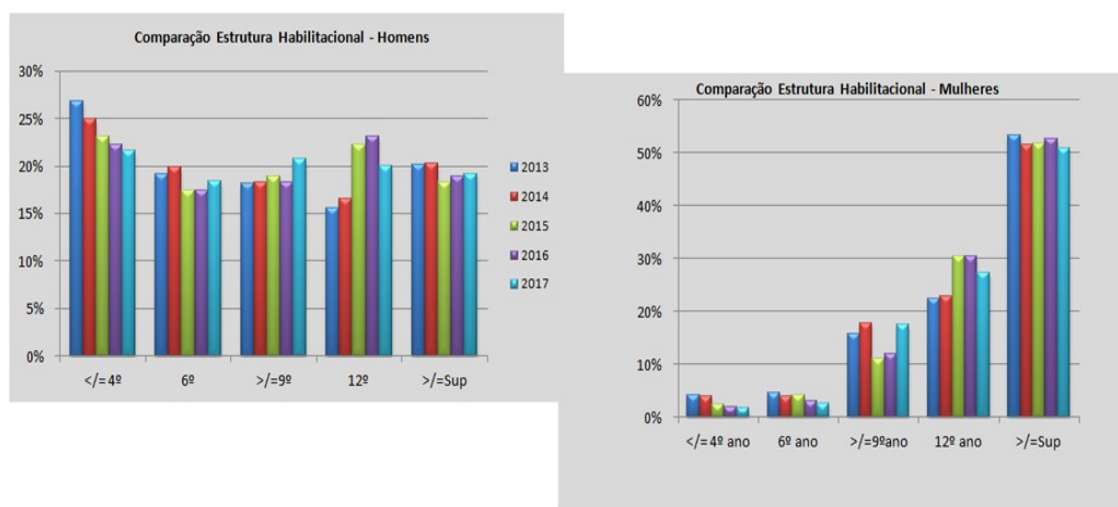
#### 2.5 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMA são 20, sendo 13 homens e 7 mulheres, representando cerca de 3,3% do efetivo.

#### 2.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Da comparação da estrutura habilitacional entre géneros, verifica-se que 1/3 do efetivo da CMA é detentor de curso superior.





## 2.7 ADMISSÕES

No decorrer do ano 2017 registaram-se as seguintes entradas de trabalhadores:

Motivo	2017
Procedimento concursal	23
Regresso de licença	3
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>

## 2.8 SAÍDAS

No decorrer do ano 2017 registaram-se as seguintes saídas de trabalhadores:

Motivo	2017
Denúncia	1
Aposentação	7
Fim de cedência de interesse público	3
Mobilidade para outra entidade	7
Comissão de Serviço noutra Entidade	2
Licença sem vencimento	3
Falecimento	2
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

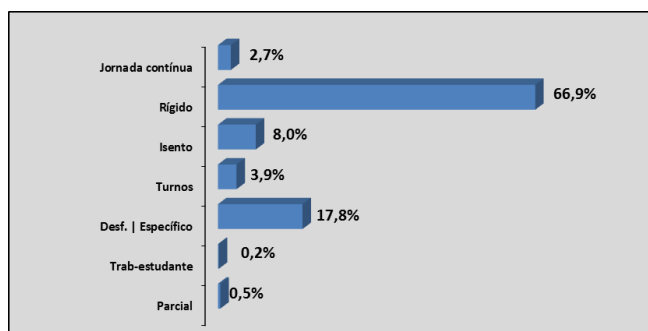
## 2.9 MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

No decorrer do ano foram designados 11 trabalhadores em regime de mobilidade intercarreiras nas seguintes categorias:

- 7 trabalhadores na carreira | categoria de Técnico Superior;
- 1 trabalhador na categoria de Encarregado Geral Operacional;
- 3 trabalhadores na categoria de Encarregado Operacional.

## 2.10 MODALIDADE DE HORÁRIO

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



## 2.11 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2017 foram processadas 15.098 horas de trabalho suplementar, verificando-se um acréscimo de 1,1% face ao ano anterior, no qual foram processadas 14.934 horas.

O encargo com este tipo de trabalho foi de 112.845,85€, verificando-se um acréscimo de cerca de 50% relativamente ao ano anterior.

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		1.785,78	757,00	1.844,00	131,50	86,00	19,50	4.623,78
	F		1.307,00	149,00	79,50		107,50		1.643,00
	T	0,00	3.092,78	906,00	1.923,50	131,50	193,50	19,50	6.266,78
Em dias de descanso e feriados	M		337,75	617,00	4.713,00	41,50	179,50	82,50	5.971,25
	F		1.576,73	663,00	464,00		156,50		2.860,23
	T	0,00	1.914,48	1.280,00	5.177,00	41,50	336,00	82,50	8.831,48
Total	M		1.374,00	1.374,00	6.557,00	173,00	265,50	102,00	10.595,03
	F		812,00	812,00	543,50	0,00	264,00		4.503,23
	T	0,00	5.007,26	2.186,00	7.100,50	173,00	529,50	102,00	15.098,26

## 2.12 AUSÊNCIAS

Durante o ano de 2017 foram contabilizados 13.696,5 dias de ausência ao trabalho. As ausências com maior significado foram por motivo de doença seguidas das ausências por acidente de trabalho.

## 2.13 HORAS NÃO TRABALHADAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

Durante o ano de 2017, registaram-se 2.174 horas não trabalhadas por atividade sindical, e 364 horas por motivo de greve.

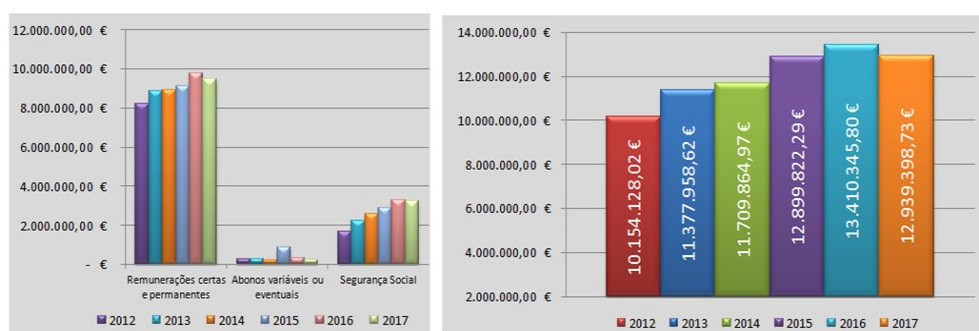
### 3. ENCARGOS E OUTRAS DESPESAS COM PESSOAL

#### 3.1 ENCARGOS COM PESSOAL

O total dos encargos com pessoal durante o ano de 2017 ascendeu a 12.939.398,73€, menos 4% do que no ano anterior - 13.410.345,80€. No quadro seguinte, podem verificar-se os valores por tipologia de encargo:

Encargos	Valor
<b>Remunerações certas e permanentes</b>	<b>9.471.354,77 €</b>
Titulares órgãos soberania e membros órgãos autárquicos	295.913,10 €
Pessoal com RCTFP tempo indeterminado	6.707.942,62 €
Recrutamento para novos postos de trabalho	49.461,59 €
Pessoal a aguardar aposentação	4.841,61 €
Pessoal em qualquer outra situação	247.665,87 €
Representação	77.134,94 €
Subsidio de refeição	596.389,47 €
Subsidio de férias e Natal	1.271.947,16 €
Remuneração por doença	220.058,41 €
<b>Abonos variáveis ou eventuais</b>	<b>222.046,69 €</b>
Trabalho suplementar	112.845,85 €
Ajudas de custo	14.887,96 €
Abono para falhas	11.795,91 €
Outros suplementos e prémios	33.147,89 €
Subsídio de turno	49.309,08 €
Formação	60,00 €
<b>Segurança Social</b>	<b>3.245.997,27 €</b>
Encargos com Saúde	865.706,45 €
Subsidio familiar a crianças e jovens	26.665,68 €
Outras prestações familiares	31.458,29 €
Contribuições para a Segurança Social	2.157.582,12 €
Seguros	120.712,21 €
Acidente de trabalho	2.671,00 €
Pensões	5.646,27 €
Eventualidade, maternidade, paternidade e adopção	35.555,25 €
<b>Total Geral</b>	<b>12.939.398,73 €</b>
Maior remuneração base ilíquida	3.625,20 €
Menor remuneração base ilíquida	557,00 €

Evolução das despesas de pessoal nos últimos 5 anos:



### 3.2 ENCARGOS COM A ADSE

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

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

Designação	Valor
Estomatologia	17.015,83 €
Análises	136,00 €
Imagiologia	1.166,16 €
Medicina Física e Reabilitação	8.374,36 €
Transportes	32,32 €
Intervenção Cirúrgica	320,00 €
Prótese Dentária	11.642,48 €
Enfermagem	67,70 €
Meios de Correção	27.597,56 €
Medicina	11.244,30 €
Diversos	1.931,26 €
Receitas Orçamentais emitidas ADSE	330.946,39 €
Serviço Nacional de Saúde	172.744,59 €
<b>TOTAL</b>	<b>583.218,95 €</b>

### 4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

De acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, o SIADAP 3 tem um ciclo de avaliação bienal, sendo a avaliação do desempenho dos trabalhadores efetuada de dois em dois anos. O processo de avaliação dos trabalhadores relativamente ao seu desempenho nos biénios 2013/2014 e 2015/2016 foi realizado no ano 2017 nos termos dos Despachos – SIADAP 3 - Biénios 2013-2014 e 2015-2016, de 06 e 07 de março de 2017, relevando, para efeitos das respetivas carreiras, a última avaliação atribuída, nos termos do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, com as alterações em vigor.

### 5. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2017 foram apresentados 13 novos pedidos de acumulação de funções ao abrigo da lei vigente. Dos pedidos de acumulação de funções apresentados, 5 foram requeridos por Técnicos Superiores, 1 por Assistentes Técnicos, 6 Assistentes Operacionais e 1 Chefe de Divisão.

## 6. DISCIPLINA

No que respeita à disciplina dos trabalhadores ao serviço da CMA, registaram-se os seguintes processos em 2017:

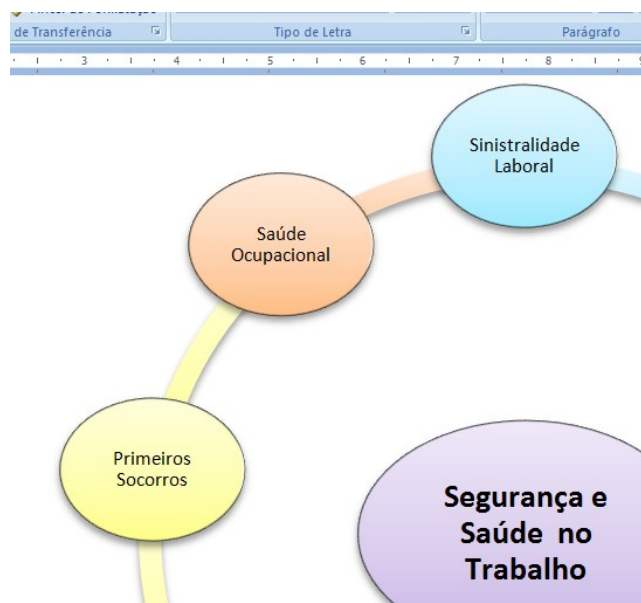
Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	5
Processos transitados para o ano seguinte	2
Processos decididos	
Arquivados	3

## 7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A proteção dos trabalhadores contra doenças e lesões relacionadas ao trabalho deve fazer parte do quotidiano das organizações.

Nos dias de hoje, o progresso tecnológico e as intensas pressões para dar resposta às necessidades conduzem a mudanças rápidas nas condições, nos processos e na organização do trabalho.

Neste sentido, as organizações devem ser capazes de enfrentar continuamente os desafios da segurança e saúde no trabalho e transformar respostas efetivas em partes permanentes de estratégias de gestão. Ciente da importância que tal representa para a organização, a área da Segurança e Saúde no Trabalho levou a cabo, ao longo do transato ano de 2017, um conjunto de iniciativas nas suas diferentes áreas de atuação, visando a melhoria contínua e a procura de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.



### 7.1 VISITAS TÉCNICAS A LOCAIS DE TRABALHO

Durante o ano 2017, foram realizadas visitas técnicas a locais de trabalho com o intuito de avaliar os riscos profissionais a que os trabalhadores estão sujeitos e sensibilizar os trabalhadores para a importância de adotarem comportamentos de trabalho seguros.

Neste âmbito, foram levadas a cabo ações de sensibilização “*on the job*” sobre métodos de trabalho mais seguros, assim como sobre a importância de usarem os meios de proteção coletiva e individual que se encontram à disposição.

### 7.2 GESTÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

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

### 7.3 EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Em 2017 foram adquiridos distintos equipamentos de trabalho, nomeadamente escadas, com o objetivo de dotar as equipas de operacionais de meios capazes de garantir a realização de diversas atividades profissionais em condições de segurança.

Foram, ainda, adquiridas algumas cadeiras operativas, destinadas a trabalhadores da área administrativa portadores de patologias osteoarticulares, com características específicas capazes de ir ao encontro das necessidades ergonómicas dos postos de trabalho ocupados pelos mesmos.

### 7.4 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)

No transato ano de 2017 foram consumados os procedimentos para fornecimento contínuo de fardamento e vestuário de proteção e fornecimento contínuo de equipamentos de proteção individual, tendo-se promovido a disponibilização de novo fardamento a todo o pessoal da área operacional e aos agentes da Polícia Municipal.

Foi, ainda, levada a cabo a aquisição e distribuição de diversos equipamentos de proteção individual dos quais se destacam os equipamentos de proteção individual para trabalhos em altura.

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

Em 2017, foram verificadas as condições de operacionalidade dos seguintes meios instalados nos edifícios municipais ou sob gestão municipal:

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

Em face do apurado, foram promovidas diversas intervenções com vista a repor a total operacionalidade dos meios.

Foram, ainda, instalados os novos sistemas automáticos de deteção de incêndio nos edifícios Centro de Congressos de Aveiro e Biblioteca Municipal de Aveiro.

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

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

No que diz respeito à instalação de novos equipamentos, foram, no seguimento do estudo técnico realizado, instalados novos equipamentos no edifício Paços do Concelho.

Foram, ainda, substituídos os equipamentos existentes nas salas de trabalho da Divisão de Apoio Jurídico e do Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Marketing Urbano e na sala do servidor da Biblioteca Municipal.

Igualmente, foram instaladas novas condutas de insuflação e extração de ar na zona do arquivo do Centro de Congressos, proporcionando uma maior capacidade de renovação do ar e, consequentemente, melhorando a sua qualidade.

Ao nível dos WC's do piso 3 e 4 do Centro de Congressos, foi levada a cabo uma intervenção com vista à substituição dos moto ventiladores de renovação de ar.

No Museu Santa Joana, procedeu-se a uma avaliação geral do estado dos sistemas de climatização do edifício e ao início dos trabalhos de reparação do sistema de gestão centralizada.

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

### 7.7 SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA E MEIOS DE COMBATE A INCÊNDIO

O Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho procedeu a um levantamento de necessidades de sinalização ao nível dos edifícios municipais ou sob gestão municipal.

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

Ao abrigo do contrato de manutenção | revisão de meios de alarme, deteção e combate a incêndios foi realizada a manutenção periódica dos meios de combate a incêndios, nomeadamente extintores e carretéis apostos em edifícios municipais ou sob gestão autárquica. Pretendeu-se com estas ações dar cumprimento à legislação em vigor em matéria de segurança contra incêndios em edifícios e garantir a operacionalidade dos meios existentes.

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

### 7.9 ACIDENTES E INCIDENTES DE TRABALHO

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

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

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

Durante o ano de 2017, registaram-se 59 ocorrências, concretamente, 55 acidentes de trabalho e 4 incidentes de trabalho.

Das 55 situações de acidente de trabalho, 78,18 % ocorreram em contexto de trabalho e 21,82% no trajeto residência-trabalho ou vice-versa.



Seguidamente apresentam-se alguns dados relativos à sinistralidade laboral registada no ano 2017, assim como algumas conclusões retiradas da sua análise.

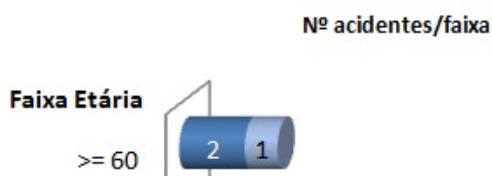
Itinerário	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência			Nº dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa	
Masculino	3	0	0	2	1	59
Feminino	9	2	0	5	2	110
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>169</b>

Local de trabalho	Total	Acidentes s/ ausência	Acidentes c/ ausência			Nº dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano
			1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de ausência	Superior a 30 dias de baixa	
Masculino	33	11	1	13	7	482
Feminino	10	6	1	3	1	108
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>590</b>

Os trabalhadores do sexo masculino são os mais atingidos representando 65,50% do total de acidentes contra os 34,50% dos trabalhadores do sexo feminino.

Em contexto de trabalho, os trabalhadores do sexo masculino são os que mais sofreram acidentes com uma quota de 76,74%, situação à qual não é alheia o facto das tarefas operacionais de maior risco e onde se regista o maior índice de sinistralidade serem executadas por trabalhadores do género masculino. Já quanto a sinistros ocorridos no trajeto residência – local de trabalho ou vice-versa, ¾ dos acidentes ocorreram com trabalhadores do sexo feminino.

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



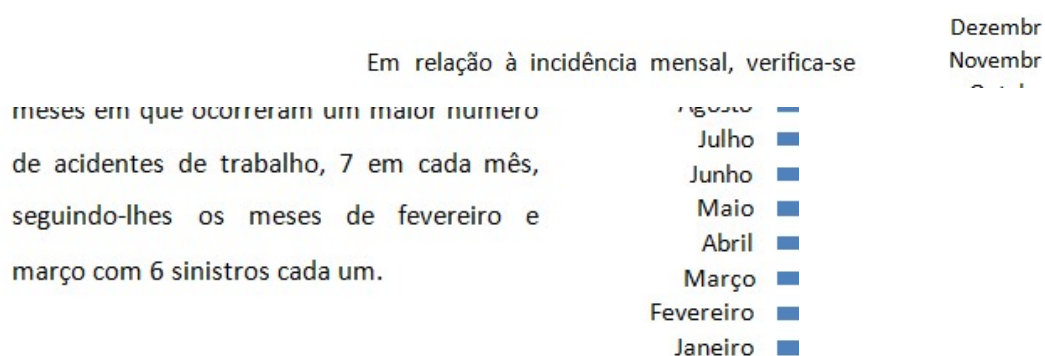
Analisando-se, agora, o número de acidentes de trabalho por Unidade Orgânica da CMA, verifica-se, conforme se pode constatar pelos dados constantes na tabela seguinte, que 50,91% dos acidentes ocorreram com trabalhadores pertencentes à Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos.

Unidade Orgânica	Subunidade	N.º Acid. (F)	N.º Acid. (M)	% Sinistros
DSUGE	-	0	1	50,91%
	CUP	0	1	
	JEV	1	5	
	MES	0	3	
	OAD	0	3	
	VMO	0	14	
DAG	Rec. Humanos	1	0	1,82%
	Arquivo	2	1	5,45%
DAJ	-	1	0	1,82%
DCS	MF	0	1	1,82%
DCTC	Cult., Mus., Pat. Cult.	1	2	5,45%
	Centro de Congressos	1	0	1,82%
	Turismo	0	2	3,64%
	Biblioteca Municipal	1	0	1,82%
DED	Educação	4	0	7,27%
	Desporto	0	1	1,82%
DPMF	-	4	0	7,27%
DMT	-	1	1	3,64%
GAI	-	1	0	1,82%
GCRPMU	-	0	1	1,82%
DASS	Ação Social	1	0	1,82%
<b>Totais</b>		<b>19</b>	<b>36</b>	<b>100,00%</b>

Tal deve-se ao facto da maioria das tarefas laborais de maior risco serem executadas por trabalhadores afetos a esta unidade orgânica. O conhecimento temporal do sinistro laboral poderá constituir, igualmente, um dado relevante para o conhecimento das suas causas. Daí que o registo de acidentes de trabalho contemple a data da ocorrência do sinistro.

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

Procedeu-se à análise da sinistralidade laboral em função do dia da semana e pode-se visualizar a distribuição dos acidentes por dia da semana.



Relativamente à forma do acidente, existe alguma dispersão como podemos visualizar pelo gráfico seguinte. No entanto, existem algumas formas que se destacam pela sua incidência, concretamente, “Choque contra objetos”, “Esforços excessivos” ou “Movimentos em falso”.

**Nº acidentes/forma da ocorrência**

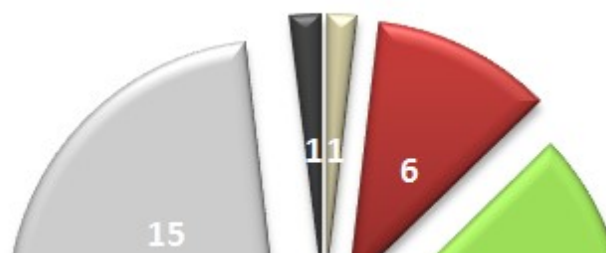


Recorde-se que o Serviço de Saúde e Segurança no Trabalho tem vindo a propor, desde há alguns anos a esta parte, a necessidade de se promover uma ação de formação em matéria de riscos ergonómicos.

Quanto ao principal agente material envolvido, como se pode verificar pelo gráfico infra, existe uma multiplicidade de agentes que estão presentes no quotidiano das equipas de trabalho e que podem, em determinadas circunstâncias, intervir nas situações geradoras de acidentes de trabalho.

multiplicidade de agentes que estão presentes no quotidiano das equipas de trabalho e que podem, em determinadas circunstâncias, intervir nas situações geradoras de ac

**Nº acidentes/tipo de agente material envolvido**



Quanto ao tipo de lesão, a ferida simples foi a consequência física mais frequente este ano seguida do traumatismo interno. No entanto, existe uma multiplicidade de tipos de lesões, consequência de acidentes de trabalho.

Em muitas situações, os trabalhadores sinistrados sofrem mais do que um tipo de lesão considerando-se, neste caso, aquela que é mais grave.

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

Importa referir que os serviços médicos que pre disponibilizam informações concretas e pormenorizadas que acaba por impedir uma maior destrição e definiç sofreu.

### Nº de acidentes/tipo de lesão contraída



#### 7.10 ÍNDICES DE SINISTRALIDADE LABORAL

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

Relativamente ao ano 2017, foram calculados os índice de frequência, índice de incidência, índice de gravidade e índice de avaliação da gravidade.

Para além dos cálculos relativos ao ano 2017, importa comparar os valores obtidos neste ano com os homólogos dos anos anteriores, razão pela qual são estes, igualmente, apresentados no quadro seguinte.

ÍNDICES	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Índice de Frequência	38,24	42,71	28,37	45,08	19,49	20,91
Índice de Incidência	61,76	69,98	52,61	82,88	32,91	33,81
Índice de Gravidade	1,16	0,91	1,21	1,75	0,84	0,86
Índice de Avaliação da Gravidade	30,31	21,28	42,57	38,78	43,1	41,13

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

Em 2017, o índice de frequência de acidentes de trabalho com baixa apresenta um valor de **38,24**. Este valor, que representa o número de acidentes com baixa que ocorreriam caso o número de horas-homem trabalhadas fosse um milhão, sofreu uma diminuição. Apesar do número total de acidentes em 2017 ser muito equivalente ao de 2016, houve um menor número de sinistros que implicaram baixa médica. Apesar disso, o valor ainda é bastante elevado tendo também contribuído para tal o maior número de acidentes “*In itinere*”, dos quais resultaram um número significativo de casos de trabalhadores em situação de incapacidade temporária absoluta.

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 **61,76**, significando que, caso o Município tivesse, em média, 1000 trabalhadores, ao longo do ano ocorreriam cerca de 62 acidentes de trabalho com baixa. À semelhança do índice de frequência, também este parâmetro sofreu uma diminuição em relação ao ano anterior.

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 2017 foi de **1,16**, o que significa que por cada acidente de trabalho ocorrido, em termos de produtividade, obteve-se a perda de 1,16 dias de trabalho. Este valor sofreu um aumento em relação a 2016 só comparado com o ano 2015.

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 **30,31**, portanto, por cada acidente de trabalho ocorrido em 2017, perdeu-se em média 30,31 dias de trabalho. Neste parâmetro, o valor obtido é superior ao do ano anterior, significando que, apesar de se ter registado um número semelhante de sinistros, destes resultaram situações mais incapacitantes levando a que os trabalhadores sinistrados estivessem, em média, ausentes por períodos de tempo maiores.

### 7.11 *FORMAÇÃO | SEMINÁRIOS*

Durante o ano 2017, foram levadas a cabo, conjuntamente com o serviço de formação, diversas ações de formação em matérias relacionadas com segurança no trabalho, a saber:

- Curso de acesso a estruturas e resgate;
- Curso de operador de estruturas elevatórias;
- Segurança em trabalhos em altura com recurso a andaimes, torres de andaimes, plataformas rebatíveis e escadas;
- Segurança e higiene no trabalho;
- Segurança em equipamentos de trabalho;
- Averiguação de acidentes de trabalho.

Participaram nestas ações um total de 70 trabalhadores.

### 7.12 *PRIMEIROS SOCORROS*

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

Foi, ainda, aumentado o contingente de caixas de 1.ºs socorros para fazer face a necessidades operacionais.

### 7.13 *SAÚDE OCUPACIONAL*

No que diz respeito às atividades de saúde ocupacional, durante o ano 2017 realizaram-se 527 avaliações da aptidão para o trabalho, a saber:

- 23 exames de admissão;
- 494 exames periódicos;
- 10 exames ocasionais e/ou complementares.

Neste capítulo, foram emitidas recomendações | sugestões médicas visando, para alguns trabalhadores, adaptar o tipo de tarefas laborais que lhe são atribuídas à sua aptidão para o trabalho.

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

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

## 8. MEDIDAS DE PROMOÇÃO E INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

### 8.1 ESTÁGIOS CURRICULARES

Dos pedidos apresentados no âmbito dos planos de estudo de mestrados, licenciaturas e cursos tecnológicos e com o propósito de inserir os jovens na vida ativa, a CMA promoveu o acolhimento de 8 estágios de índole curricular na área do Turismo, Secretariado e Comunicação Empresarial, Gerontologia, Ecologia Aplicada, Biologia, Serviços Jurídicos e Planeamento Regional e Urbano. Estes estágios não representaram custos diretos para a Município.

### 8.2 MEDIDA CONTRATO EMPREGO-INSERÇÃO (CEI – CEI +)

No ano 2017, a CMA beneficiou de duas candidaturas à medida CEI e uma candidatura à medida CEI +, apresentadas no ano 2016 ao I.E.F.P., nas áreas de apoio à ação educativa da responsabilidade da Divisão de Educação e Desporto e de apoio nas áreas do arranjo urbanístico, património cultural, natural, desportivo, escolar e apoio social da responsabilidade da Divisão de Serviços Urbanos e Gestão de Equipamentos, para a execução de trabalho socialmente necessário, com o objetivo de reforçar o acompanhamento dos serviços de apoio às necessidades coletivas locais e de incrementar a qualidade de vida dos municípios de Aveiro, conforme tabela infra.

No final do ano 2017, a CMA apresentou, ainda, duas candidaturas à medida CEI, nas áreas de apoio à ação educativa da responsabilidade da Divisão de Educação e Desporto, cujos projetos tiveram início no ano 2018.

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

## 9. FORMAÇÃO

### 9.1 *FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS*

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

Completa este ano 16 anos de atividade ao serviço da Formação, tendo até ao final de 2017 contribuído para que os trabalhadores da Câmara Municipal de Aveiro tenham usufruído mais de 144.000 horas de formação respeitantes a mais de 7.800 ações de formação, com um investimento direto superior a 281.000,00€.

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

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

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

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



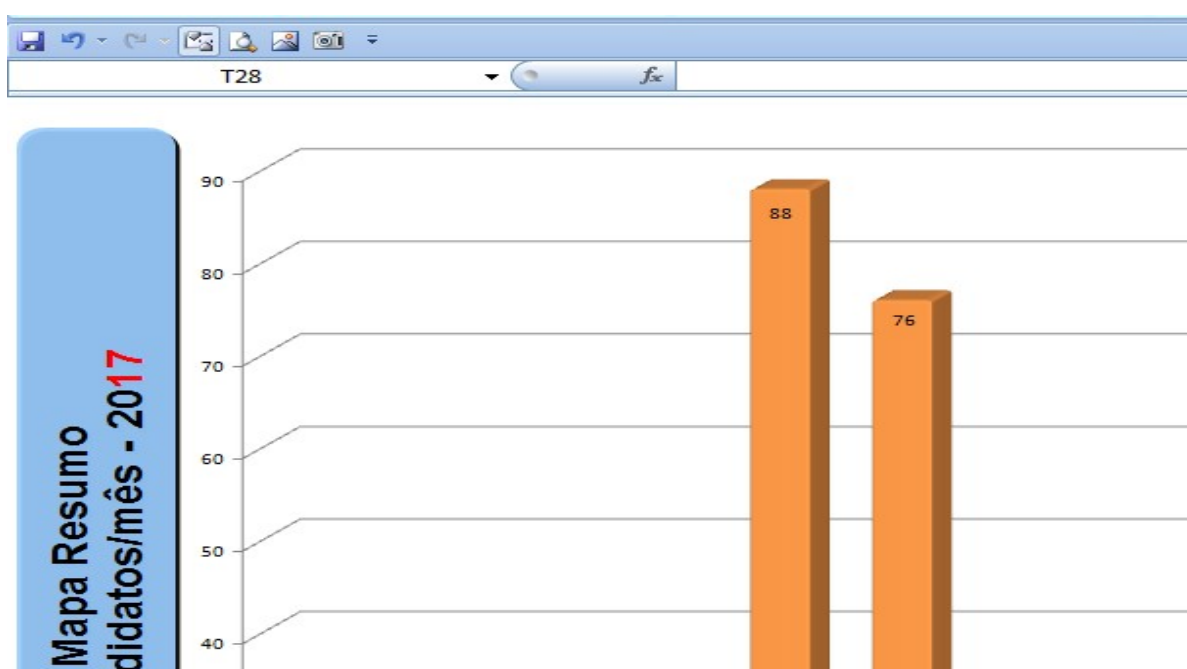
Paralelamente, procedeu-se à gestão de todos os pedidos individuais validados pelos Dirigentes, bem como de toda a correspondência, da qual resultaram também inscrições diversas, dando-se preferência a formações financiadas e/ou gratuitas, tendo em vista a rentabilização do Investimento e a observância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

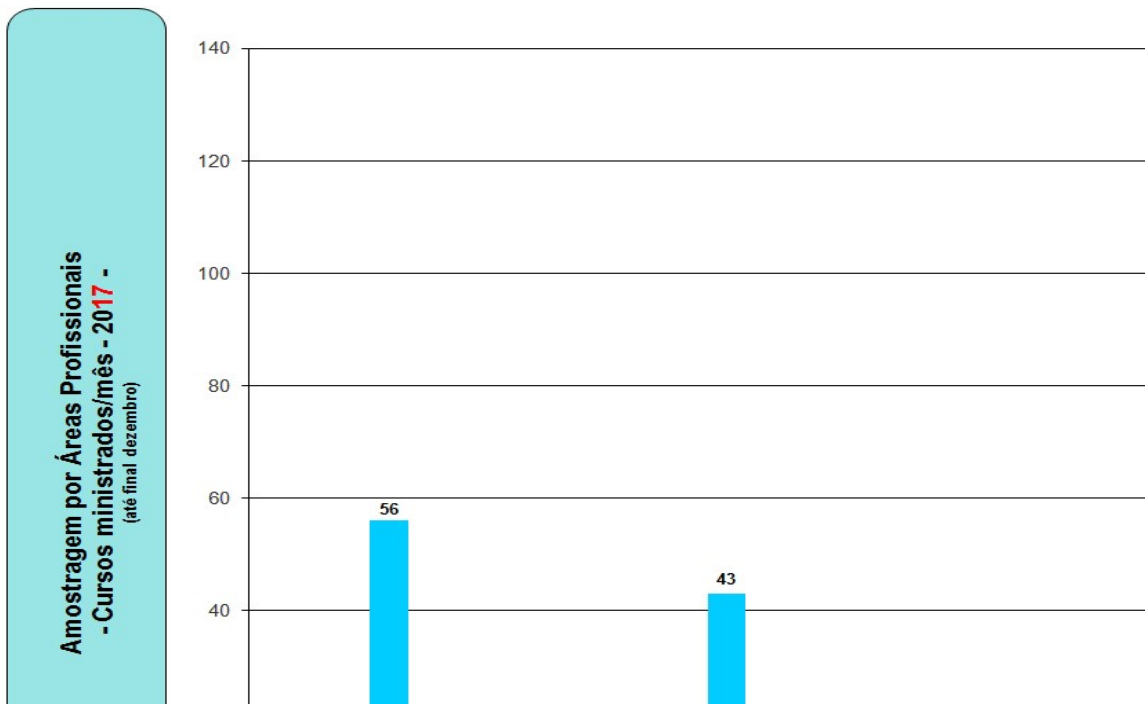
Por outro lado, foram propostas formações nas instalações Municipais, cujos temas e programas eram transversais a diversos serviços, com consultas a entidades promotoras credenciadas, evitando-se assim a deslocação de inúmeros trabalhadores à sede das mesmas e as consequentes despesas de ajudas de custo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

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

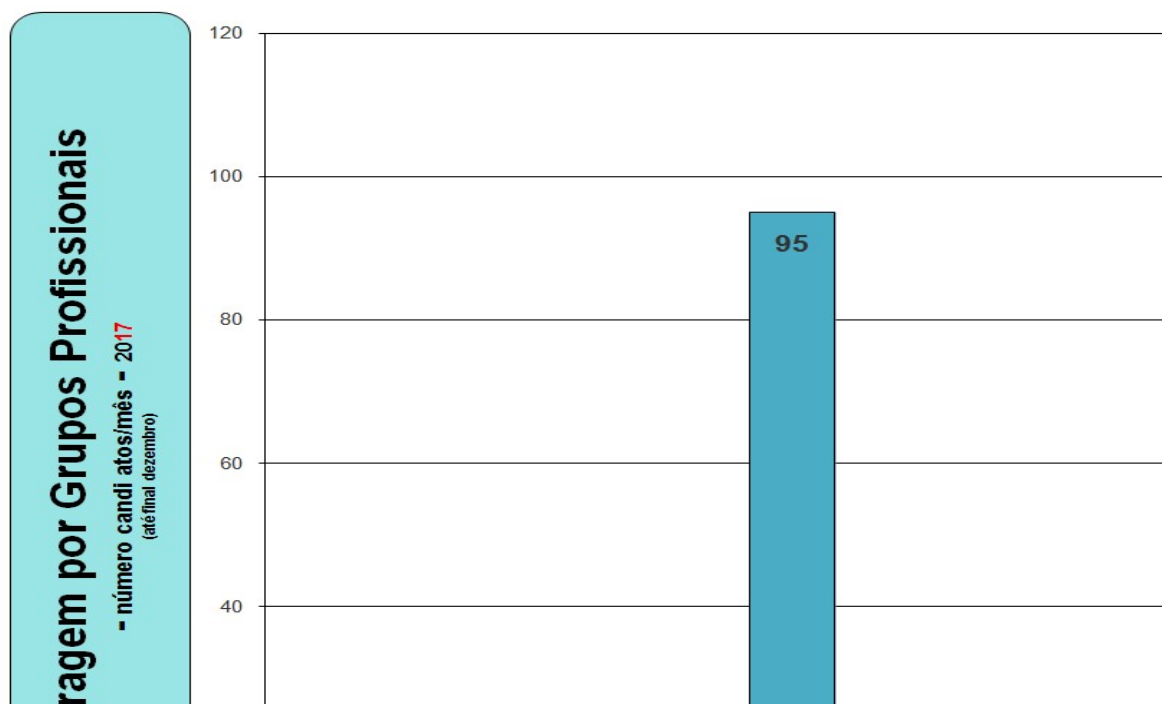
## 9.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Por não ter sido divulgado o Plano de Formação, só foi possível monitorizar a oferta dos pedidos individuais validados pelas chefias, bem como os pedidos das chefias relativos à área de saúde e segurança no trabalho. A execução desses pedidos conduziu a que em 2017 fosse realizado um investimento de 14.790,03€ nesta área (correspondente a 36,37% do orçamento inicial proposto para a formação) para um total, em termos brutos (somatório por meses), de 262 participantes. Não foram requeridas ações na modalidade de autoformação.



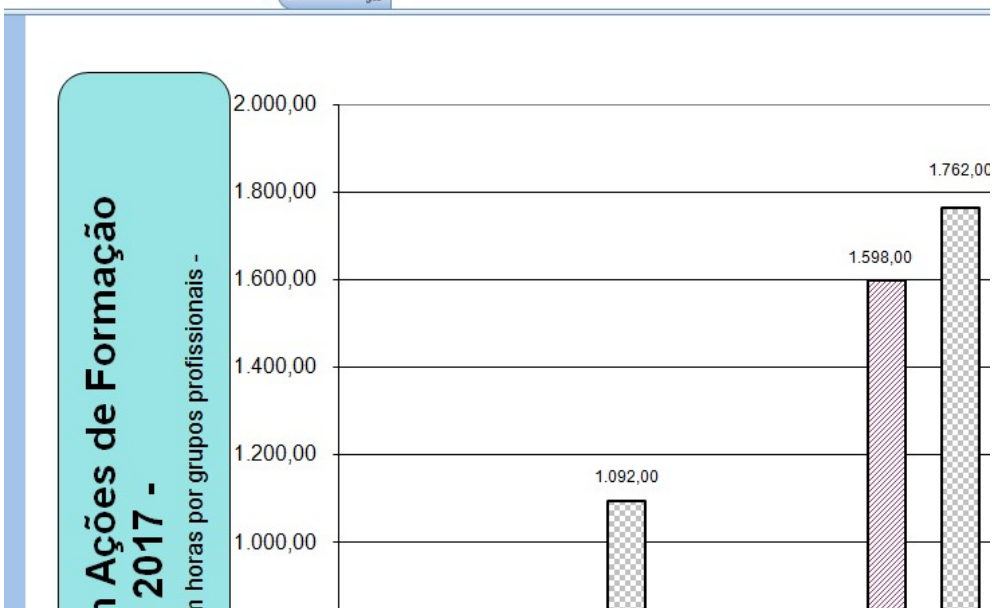
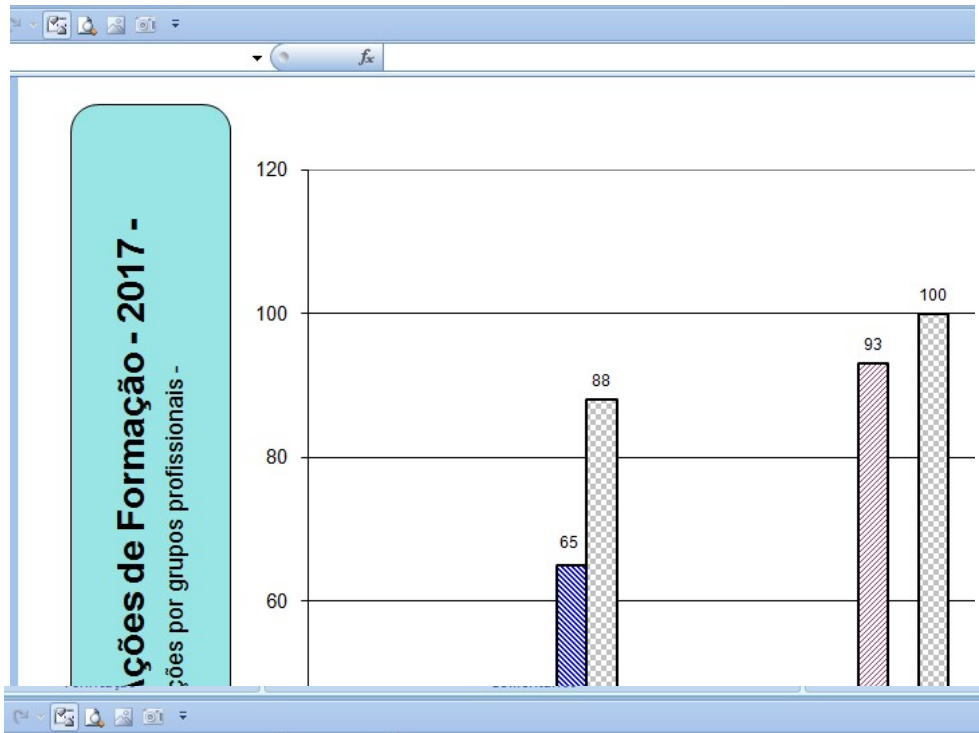


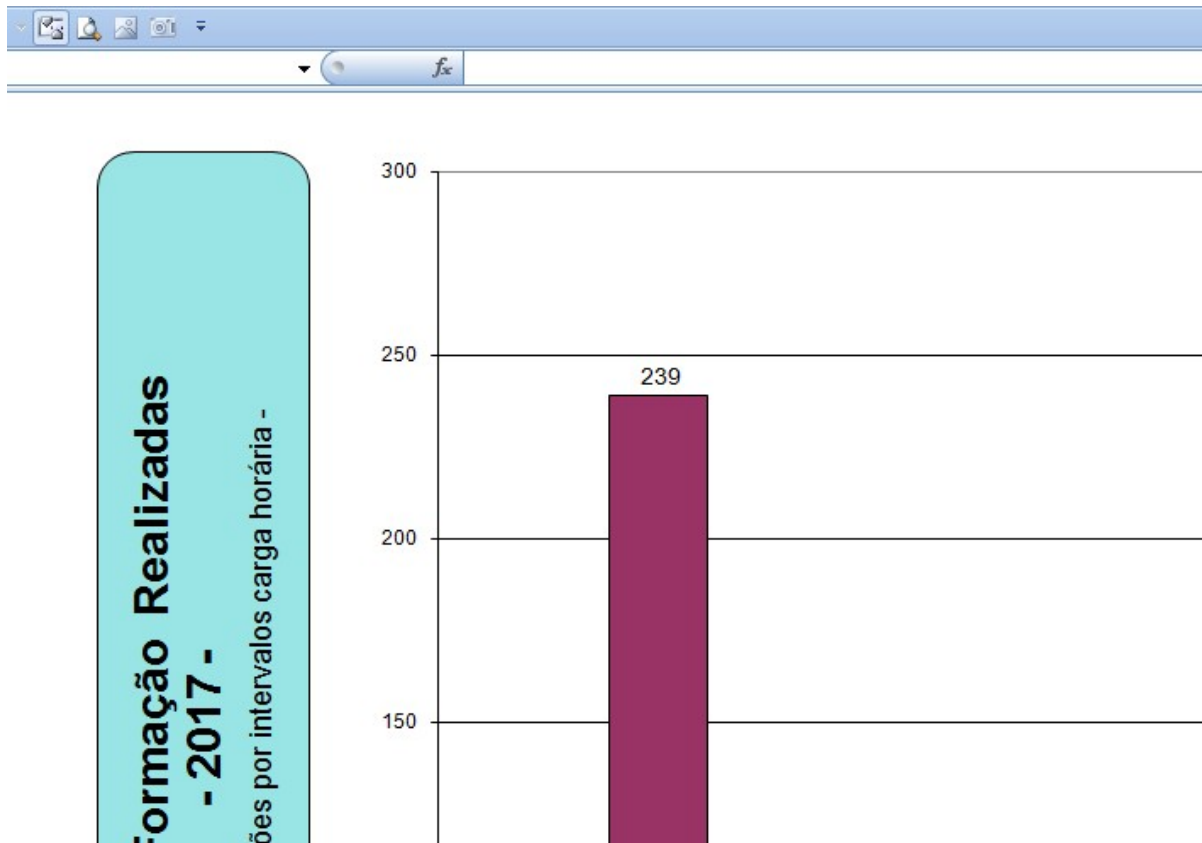
Constata-se assim que as Formações na Área dos Serviços de Segurança (127) estão claramente em vantagem sobre as de Desenvolvimento Pessoal (56) e Ciências Empresariais (43).



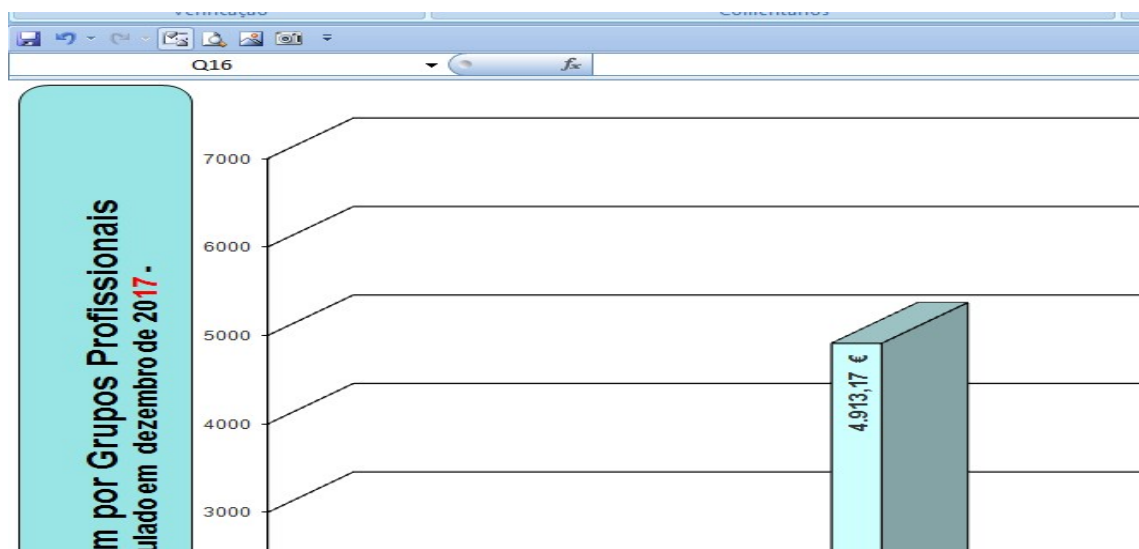
Relativamente aos grupos com mais participações em ações de formação destacam-se: o Grupo dos Assistentes Operacionais/outros com um total de 100, seguido dos Técnicos Superiores/Técnicos com 95, os Assistentes Técnicos/Fiscais com 48 participações e por último o grupo dos Eleitos/Dirigentes com 19 participações.

Porém, se deduzirmos as sobreposições mensais, constatamos que, em termos líquidos, foram concretizadas 254 participações num total de 3.614 horas para um universo de 50 ações. O maior número de ações implementadas (239) são aquelas cuja carga horária é inferior a 30h. Contrariando a tendência de anos anteriores, foi a população autárquica masculina a que mais frequentou formações (145).





Relativamente a custos, o grupo Assistentes Operacionais/Outros absorveu a maioria da verba despendida com a frequência de formações que têm cariz obrigatório nas suas atividades, nomeadamente na área da Segurança e Saúde no Trabalho. O aumento de participações relativamente ao ano de 2016 foi fruto de uma maior aposta no grupo de pessoal mais vulnerável a acidentes de trabalho e deverá ter continuidade em 2018 de forma a cobrir o restante efetivo operário.



### 9.3 *PROCESSO RVCC*

Em 2017 não recebemos fichas de inscrição.

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

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

### 9.4 *SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE*

O ano de 2017 marca também o 7º ano da implementação do Sistema de Gestão da Qualidade neste Serviço, o qual, embora suspenso, não invalidou a manutenção dos procedimentos anteriormente estabelecidos.

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

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

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



#### 10. CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS

Durante o ano de 2017, a CMA recebeu 110 candidaturas espontâneas, sendo: 9 pedidos de mobilidade, 7 pedidos de estágios profissionais, 74 pedidos de colocação, 20 pedidos de estágios curriculares, tendo sido dada resposta a todos os pedidos.

#### 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

Neste documento pode-se analisar o desenvolvimento dos recursos humanos segundo determinados critérios, como é o caso da tipologia de relação jurídica de emprego público | cargos | carreiras | idade | antiguidade | habilitações literárias | movimentações | horários | avaliação do desempenho, entre outros.

Permite, ainda, de forma resumida, conhecer as ações desenvolvidas na, e pela, área da Segurança e Saúde no Trabalho, sempre na procura de melhoria das condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores, com o propósito de mitigar as situações de risco no exercício das suas funções.

Na área da formação e qualificação de recursos humanos, pode-se avaliar a evolução da formação frequentada pelos trabalhadores da CMA, sob vários parâmetros e critérios.





## 12. ANEXOS

K36

A	B	C	D	E	F	G
			VOLTAR			

**Anexo 1****Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinc**

Modalidade	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Inf
Comissão de serviço	M	5				
	F	7				
	T	12	0	0	0	

**Anexo 2****Contagem de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género**

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
até 5 anos	M		4	2	1			5	12
	F		4	2	23			3	32
	T	0	8	4	24	0	0	8	44
5 a 9	M	1	3	6					10
	F	1	20	4	3				28
	T	2	23	10	3	0	0	0	38
10 a 14	M		6	5	16	1			28
	F	2	11	4	6		4		27
	T	2	17	9	22	1	4	0	55
15 a 19	M	2	14	13	48	2	1		80
	F	2	33	39	9		4	1	88
	T	4	47	52	57	2	5	1	168
20 a 24	M	2	7	4	31	4	3	2	53
	F	1	11	15	7				34
	T	3	18	19	38	4	3	2	87
25 a 29	M		0	7	40	1		1	49
	F	3	9	9	5				26
	T	3	9	16	45	1	0	1	75
30 a 34	M	1	4	7	34	5			51
	F		8	16		3			27
	T	1	12	23	34	8	0	0	78
35 a 39	M		1	4	16		1	3	25
	F		3	5		1			9
	T	0	4	9	16	1	1	3	34
40 ou mais	M		1		4			1	6
	F			4					4
	T	0	1	4	4	0	0	1	10
Total	M	6	40	48	190	13	5	12	314
	F	9	99	98	53	4	8	4	275
	T	15	139	146	243	17	13	16	589

## Anexo 3

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

Escalão	Sexo	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
20-24	M								0
	F								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M								0
	F				3				3
	T	0	0	0	3	0	0	0	3
30-34	M			2					2
	F		2	1	5			1	9
	T	0	2	3	5	0	0	1	11
35-39	M		3	6	6	1	1	2	19
	F	1	22	12	6		6	3	50
	T	1	25	18	12	1	7	5	69
40-44	M	2	11	7	15		2	2	39
	F	3	30	18	7		2		60
	T	5	41	25	22	0	4	2	99
45-49	M	2	11	9	37	3			62
	F	2	19	16	11				48
	T	4	30	25	48	3	0	0	110
50-54	M	1	6	9	51	2	1		70
	F	2	10	20	8	2			42
	T	3	16	29	59	4	1	0	112
55-59	M	1	5	8	53	4		5	76
	F	1	11	24	8	1			45
	T	2	16	32	61	5	0	5	121
60-64	M		3	7	24	3	1	2	40
	F		5	7	4	1			17
	T	0	8	14	28	4	1	2	57
65-69	M		1		4			1	6
	F				1				1
	T	0	1	0	5	0	0	1	7
Total	M	6	40	48	190	13	5	12	314
	F	9	99	98	53	4	8	4	275
	T	15	139	146	243	17	13	16	589

## Anexo 4

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

Nível	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
menos de 4 anos de escolaridade	M				2				2
	F								0
	T	0	0	0	2	0	0	0	2
4 anos de escolaridade	M				65			1	66
	F			1	4				5
	T	0	0	1	69	0	0	1	71
6 anos de escolaridade	M				58				58
	F			2	5				7
	T	0	0	2	63	0	0	0	65
9 anos de escolaridade	M			6	41	1	3	5	56
	F		1	12	19			2	34
	T	0	1	18	60	1	3	7	90
11 anos de escolaridade	M			5	1	2		1	9
	F		1	12		1			14
	T	0	1	17	1	3		1	23
12 anos de escolaridade	M		1	28	23	6	2	3	63
	F			47	19	2	6	1	75
	T	0	1	75	42	8	8	4	138
Bacharelato	M		1	1					2
	F		6			1			7
	T	0	7	1	0	1	0	0	9
Licenciatura	M	6	31	5		4		2	48
	F	7	73	23	6		2	1	112
	T	13	104	28	6	4	2	3	160
Mestrado	M		7	3					10
	F	1	17	1					19
	T	1	24	4	0	0	0	0	29
Doutoramento	M								0
	F	1	1						2
	T	1	1	0	0	0	0	0	2
Total	M	6	40	48	190	13	5	12	314
	F	9	99	98	53	4	8	4	275
	T	15	139	146	243	17	13	16	589

## Anexo 5

## Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados por cargo/carreira, segundo a ocupação do posto de trabalho/género

Modo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Procedimento concursal	M								
	F					23			23
	T					23			23
Regresso de licença	M		1		1				2
	F		1						1
	T		2		1				3
Total	M		1		1				2
	F		1		23				24
	T		2		24				26

## 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
Aposentação	M			1	3				4
	F			1	2				3
	T	0	0	2	5	0	0	0	7
Mobilidade para outra entidade	M		1		5	1			7
	F								0
	T	0	1	0	5	1	0	0	7
Licença sem vencimento	M								0
	F		1	2					3
	T	0	1	2	0	0	0	0	3
Fim da situação de cedência de Interesse Público	M							2	2
	F							1	1
	T	0	0	0	0	0	0	3	3
Outros	M		1						1
	F		2						2
	T	0	3	0	0	0	0	0	3
Falecimento	M				1			1	2
	F								0
	T	0	0	0	1	0	0	1	2
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>25</b>

## 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	Policia Municipal	Outros Grupos	Total
30-34	M			1					1
	F								0
	T	0	0	1	0	0	0	0	1
35-39	M								0
	F		1						1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
40-44	M				2				2
	F		1						1
	T	0	1	0	2	0	0	0	3
45-49	M			1	1				2
	F		3		1				4
	T	0	3	1	2	0	0	0	6
50-54	M				1				1
	F								0
	T	0	0	0	1	0	0	0	1
55-59	M				3				3
	F								0
	T	0	0	0	3	0	0	0	3
60-64	M			1	2	1			4
	F		1						1
	T	0	1	1	2	1	0	0	5
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</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	Policia Municipal	Outros Grupos	Total
Mobilidade Inter-carreiras	M		3		3				6
	F		4		1				5
	T	0	7	0	4	0	0	0	11
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>0</b>							<b>6</b>
	<b>F</b>	<b>0</b>							<b>5</b>
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</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	0	30	31	141	12	4	5	223
	F	0	73	66	20	4	8	0	171
	T	0	103	97	161	16	12	5	394
Flexível	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
Jornada contínua	M	0	0	1	13	0	0	0	14
	F	0	0	0	2	0	0	0	2
	T	0	0	1	15	0	0	0	16
Turnos	M	0	3	1	17	0	0	0	21
	F	0	1	0	1	0	0	0	2
	T	0	4	1	18	0	0	0	23
Trabalhador estudante	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
Isenção	M	6	7	2	0	1	0	0	16
	F	9	21	1	0	0	0	0	31
	T	15	28	3	0	1	0	0	47
Tempo parcial	M	0	0	1	1	0	0	0	2
	F	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	1	1	0	0	0	3
Desfasado   Específico	M	0	0	12	18	0	1	7	38
	F	0	2	31	30	0	0	4	67
	T	0	2	43	48	0	1	11	105
Total	M	6	40	48	190	13	5	12	314
	F	9	99	98	53	4	8	4	275
	T	15	139	146	243	17	13	16	589

## Anexo 10

## Contagem do número de horas de trabalho suplementar processadas por cargo/carreira, segundo tipo e género

Tipo	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Em dia normal de trabalho	M		1.785,78	757,00	1.844,00	131,50	86,00	19,50	4.623,78
	F		1.307,00	149,00	79,50		107,50		1.643,00
	T	0,00	3.092,78	906,00	1.923,50	131,50	193,50	19,50	6.266,78
Em dias de descanso e feriados	M		337,75	617,00	4.713,00	41,50	179,50	82,50	5.971,25
	F		1.576,73	663,00	464,00		156,50		2.860,23
	T	0,00	1.914,48	1.280,00	5.177,00	41,50	336,00	82,50	8.831,48
Total	M		1.374,00	1.374,00	6.557,00	173,00	265,50	102,00	10.595,03
	F		812,00	812,00	543,50	0,00	264,00		4.503,23
	T	0,00	5.007,26	2.186,00	7.100,50	173,00	529,50	102,00	15.098,26

## Anexo 11

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

Motivo da ausência	Sexo	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros Grupos	Total
Casamento	M			15,0					15,0
	F							3,0	3,0
	T	0,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	3,0	18,0
Parentalidade	M		45,0	10,0	72,0	13,0	1,0	5,0	146,0
	F	286,0	207,0	182,0	2,0		28,0	20,0	725,0
	T	286,0	252,0	192,0	74,0	13,0	29,0	25,0	871,0
Falecimento de familiar	M	2,0	4,0	19,0	51,0	5,0		13,0	94,0
	F	2,0	12,0	27,0	7,0				48,0
	T	4,0	16,0	46,0	58,0	5,0	0,0	13,0	142,0
Doença	M	2,0	332,0	839,0	3.373,0	76,0	135,0	92,0	4.849,0
	F	28,0	744,0	2.035,0	1.009,0		25,0	308,0	4.149,0
	T	30,0	1.076,0	2.874,0	4.382,0	76,0	160,0	400,0	8.998,0
Acidente de trabalho	M			95,0	1.032,0				1.127,0
	F		42,0	122,0	160,0		53,0	28,0	405,0
	T	0,0	42,0	217,0	1.192,0	0,0	53,0	28,0	1.532,0
Assistência a familiares	M			30,0	39,0				69,0
	F	7,0	16,0	73,0	15,0		9,0		120,0
	T	7,0	16,0	103,0	54,0	0,0	9,0	0,0	189,0
Trabalhador-estudante	M								0,0
	F		17				31,0		48,0
	T	0,0	17,0	0,0	0,0	0,0	31,0	0,0	48,0
Por conta do período de férias	M	5,0	48,0	76,5	281,5	29,5	4,0	31,5	476,0
	F	3,0	118,5	137,0	55,0	3,0	5,5	21,5	343,5
	T	8,0	166,5	213,5	336,5	32,5	9,5	53,0	819,5
Cumprimento pena disciplinar	M								0,0
	F								0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Greve	M	2,0	4,0	35,0				1,0	42,0
	F	1,0	5,0	2,0		1,0		1,0	10,0
	T	3,0	9,0	37,0	0,0	1,0	0,0	2,0	52,0
Injustificadas	M			12,5	39,0			3,0	54,5
	F			2,0				5,0	7,0
	T	0,0	0,0	14,5	39,0	0,0	0,0	8,0	61,5
Outras	M	6,0	48,0	65,0	523,0	4,0	23,0	6,0	675,0
	F		146,0	102,5	21,0	2,0	19,0	0,0	290,5
	T	6,0	194,0	167,5	544,0	6,0	42,0	6,0	965,5
<b>Total</b>	M	<b>17,0</b>	<b>481,0</b>	<b>1.197,0</b>	<b>5.410,5</b>	<b>127,5</b>	<b>163,0</b>	<b>151,5</b>	<b>7.547,5</b>
	F	<b>327,0</b>	<b>1.307,5</b>	<b>2.682,5</b>	<b>1.269,0</b>	<b>6,0</b>	<b>170,5</b>	<b>386,5</b>	<b>6.149,0</b>
	T	<b>344,0</b>	<b>1.788,5</b>	<b>3.879,5</b>	<b>6.679,5</b>	<b>133,5</b>	<b>333,5</b>	<b>538,0</b>	<b>13.696,5</b>

## Anexo 12

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

	Sexo	Acidentes ocorridos no local de trabalho				Acidentes ocorridos "in itinere"			
		1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total
Número de acidentes com baixa	M	1	13	7	21		2	1	3
	F	1	3	1	5		5	2	7
	T	2	16	8	26	0	7	3	10
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	2	210	270	482	3	5	51	59
	F		45	63	108	2	108		110
	T	2	255	333	590	5	113	51	169
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M		27	240	267				0
	F			65	65				0
	T	0	27	305	332	0	0	0	0

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



