

BALANÇO SOCIAL 2020



Índice de gráficos	página 2
Introdução	página 3
1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	página 4
1.1. Evolução do efetivo entre 2019 e 2020	
1.2. Distribuição do efetivo por carreira, género e vínculo	
1.3. Distribuição do efetivo por estrutura etária e antiguidade	
1.4. Distribuição do efetivo por habilitações literárias	
1.5. Trabalhadores sindicalizados	
2. MOVIMENTAÇÃO ANUAL	página 10
2.1. Admissões e regressos	
2.2. Saídas	
3. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	página 12
3.1. Prestação de trabalho extraordinário e suplementar	
4. ABSENTISMO	página 13
4.1. Dias de ausência	
5. ENCARGOS	página 16
5.1. Encargos com pessoal durante o ano e evolução 2019/2020	
6. FORMAÇÃO	página 19
6.1. Atividade da formação profissional (evolução 2019/2020)	
7. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	página 21
7.1. Encargos com prevenção de doenças e acidentes profissionais (evolução 2019/2020)	
7.2. Atividade de medicina no trabalho e encargos associados (evolução 2019/2020)	
7.3. Casos de incapacidade declarados relativamente a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho (evolução 2019/2020)	
7.4. Acidentes de trabalho (evolução 2019/2020)	
8. DISCIPLINA	página 25
9. CONCLUSÕES	página 26
ANEXOS	página 27
Indicadores sociais	página 28
Dashboard Balanço Social	página 34
Total de Quadros Balanço Social 2020 – SIIAL	página 36

Índice de Gráficos

1. Evolução do total de trabalhadores (2019/2020)	página 4
2. Evolução do total de trabalhadores por carreira (2019/2020)	página 5
3. Distribuição dos trabalhadores por carreira (2020)	página 6
4. Distribuição dos trabalhadores por género (2020)	página 6
5. Distribuição dos trabalhadores por vínculo (2020)	página 7
6. Distribuição dos trabalhadores por carreira e género (2020)	página 7
7. Distribuição dos trabalhadores por faixa etária (2020)	página 8
8. Distribuição dos trabalhadores por antiguidade (2020)	página 8
9. Distribuição dos trabalhadores por habilitações literárias (2020)	página 9
10. Evolução do número de trabalhadores sindicalizados (2019/2020)	página 9
11. Admissões por motivo (2020)	página 10
12. Admissões por carreira e género (2020)	página 10
13. Saídas por motivo (2020)	página 11
14. Saídas por carreira e género (2020)	página 11
15. Evolução do número total de horas efetuadas por trabalho suplementar (2019/2020)	página 12
16. Evolução do número de horas efetuadas por tipo de trabalho suplementar (2019/2020)	página 12
17. Absentismo por motivo (2020)	página 13
18. Evolução da taxa de absentismo por género (2019/2020)	página 14
19. Evolução da taxa de absentismo por carreira (2020)	página 14
20. Encargos com pessoal durante o ano (2020)	página 15
21. Encargos anuais com pessoal (2019/2020)	página 15
22. Encargos anuais com prestações sociais (2020)	página 16
23. Encargos anuais com suplementos remuneratórios (2020)	página 17
24. Evolução do número de horas de formação frequentadas (2019/2020)	página 18
25. Evolução do número de participantes em ações de formação por cargo/carreira (2019/2020)	página 18
26. Despesas anuais com formação interna e externa (2020).....	página 19
27. Despesas anuais com formação profissional (2019/2020).....	página 19
28. Evolução de encargos com a prevenção de doenças e acidentes profissionais (2019/2020)	página 20
29. Evolução de encargos associados à atividade de medicina no trabalho (2019/2020)	página 21
30. Evolução atividade de medicina no trabalho (2019/2020)	página 21
31. Evolução do número de acidentes de trabalho “in itinere” (2019/2020)	página 22
32. Evolução do número de dias não trabalhados com acidentes “in itinere” (2019/2020)	página 22
33. Evolução do número de acidentes no local de trabalho (2019/2020).....	página 23
34. Evolução do número de dias não trabalhados com acidentes no local de trabalho (2019/2020)	página 23
35. Processos disciplinares e de inquérito (2020).....	página 24

Introdução

O Balanço Social constitui um importante instrumento de planeamento e suporte à tomada de decisão em matéria de recursos humanos. Trata-se de um documento único, onde, de forma sistematizada, e através da interpretação de dados referentes a um período específico, se pode caracterizar a atividade de uma organização e o seu efetivo. Pela sua característica anual, reflete uma realidade passada, mas pode, igualmente, constituir um ponto de partida para novas estratégias de Recursos Humanos.

Com a elaboração deste documento, cumpre-se o previsto no DL n.º 190/96, de 9 de outubro, tendo como data de referência o dia 31 de dezembro de 2020. Pretende-se, de forma simples, clara e objetiva, apresentar uma análise de algumas das áreas que consideramos ilustrativas daquela que foi a atividade de recursos humanos durante o ano de 2020.

A DGAL – Direcção-Geral das Autarquias Locais, através do seu Sistema Integrado de Informação das Autarquias Locais (SIIAL), disponibiliza de forma online, um conjunto de 35 quadros que devem e são preenchidos para a concretização do Balanço Social. Neste documento, analisaremos alguns desses quadros, de forma a apresentar uma análise global e em comparação com o biénio 2019-2020. O conjunto completo de 35 quadros, habitualmente submetidos on-line através do SIIAL, será apresentado em anexo.

Serão abordados indicadores relacionados com o efetivo do município de Almada, como por exemplo, a sua distribuição por carreira, por género e faixa etária, assim como indicadores relacionados com índices de tecnicidade e envelhecimento, antiguidade e absentismo. Áreas como a formação profissional, os encargos com o pessoal, a atividade relacionada com a saúde e segurança no trabalho, assim como a disciplina, também serão desenvolvidas.

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A 31 de Dezembro de 2020, o número de trabalhadores em exercício de funções na Câmara Municipal de Almada (CMA), totalizava os **1748**. Para o apuramento deste total, foram consideradas as orientações de preenchimento divulgadas pela Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), excluindo-se deste universo os que à data, se encontram ausentes temporariamente por motivos com duração superior a 6 meses (situações de licença sem remuneração, doença ou acidente de trabalho, mobilidade na categoria, e outros), e os eleitos locais.

1.1. Evolução do efetivo entre 2019 e 2020

No gráfico que se apresenta, é notório o aumento do número total de trabalhadores entre 2019 e 2020, observando-se um aumento substancial de 33 trabalhadores, o equivalente a uma percentagem de crescimento na ordem dos 2%.

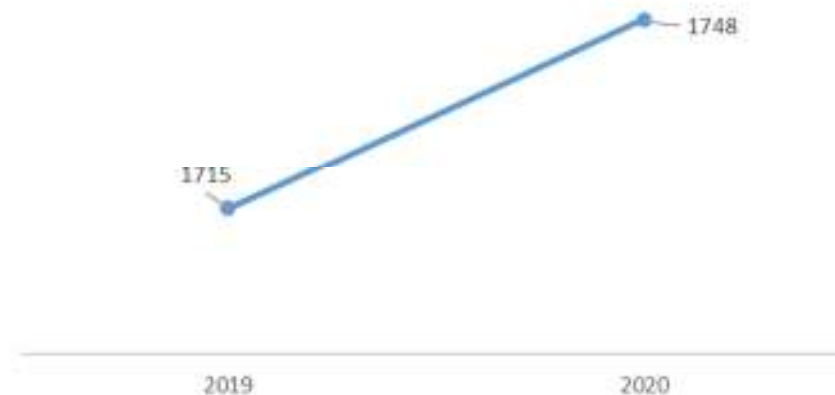


Gráfico 1 – Evolução total de trabalhadores (2019/2020)

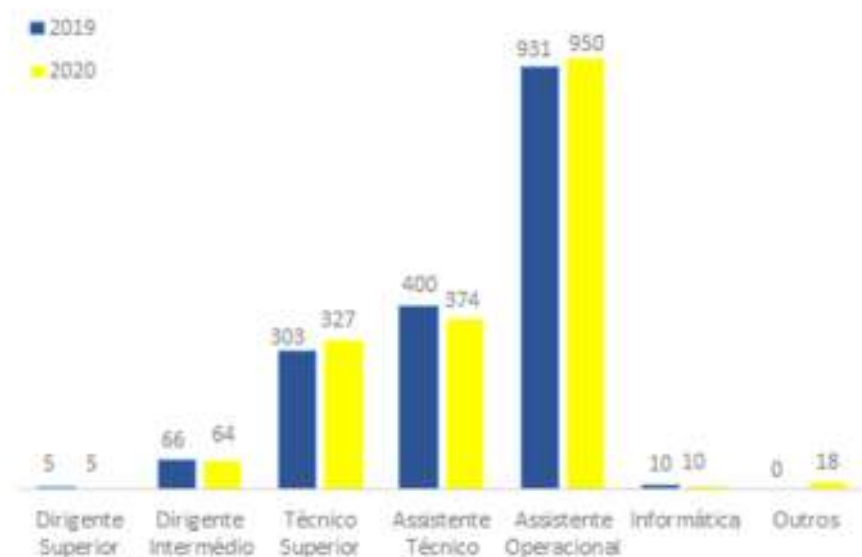


Gráfico 2 – Evolução total de trabalhadores por carreira (2019/2020)

***Nota:**

De acordo com as instruções de preenchimento do Balanço Social (BS) emanadas pela DGAL, quer a carreira de Fiscal Municipal (FM) existente no Mapa de Pessoal deste município, num total de 6 trabalhadores, quer o pessoal afeto aos Gabinetes de Apoio Pessoal (GAP) terminologia utilizada pela DGAL para identificar nomeadamente, Chefe de Gabinete, Adjuntos e Secretários da Presidência e Vereação, que totaliza 12 trabalhadores, encontram-se ambos integrados no grupo “Outros”.

No BS de 2019, os Fiscais Municipais foram integrados na carreira de Assistente Técnico, e os GAP não foram considerados, motivo pelo qual o grupo “Outros” em 2019 se encontra deserto.

De forma mais detalhada, apresentamos a evolução do efetivo no biénio em análise, de acordo com os totais por carreira.

A carreira de Técnico Superior (TS) é a que evidencia um aumento mais significativo, apresentando no final do biénio 2019/2020, mais 24 trabalhadores. Segue-se a carreira Assistente Operacional (AO), que também aumenta consideravelmente em 2020, totalizando um acréscimo de 19 trabalhadores.

A carreira de Assistente Técnico, vem contrariar a tendência de subida em anos anteriores, e apresenta uma diminuição de 26 trabalhadores no seu total.

Quanto aos Dirigentes intermédios, o ligeiro acréscimo (2) ocorrido em 2019, diminui em 2020.

1.2. Distribuição do efetivo por carreira, género e vínculo

Os gráficos seguintes caracterizam a distribuição dos trabalhadores por carreira e género em termos percentuais, tendo como referência a data de 31 de dezembro de 2020.

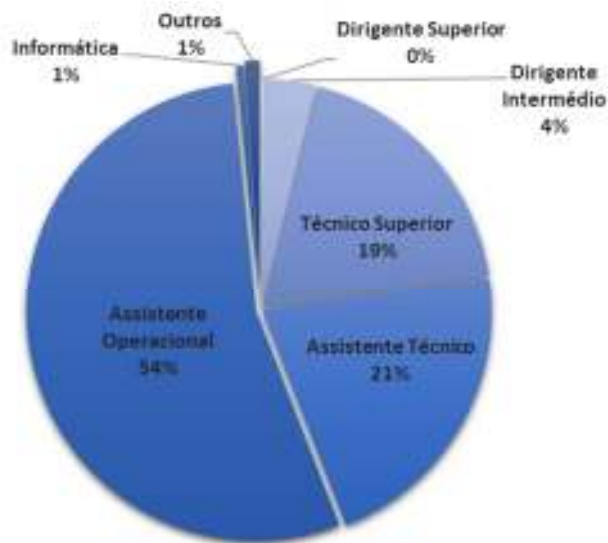


Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por carreira (2020)

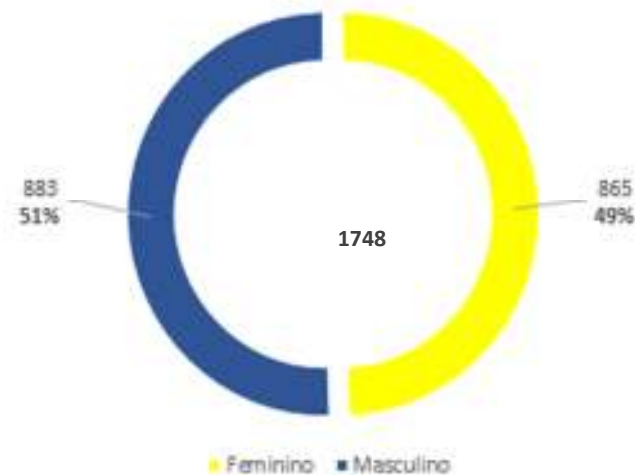


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por género (2020)

No que respeita à distribuição dos trabalhadores por carreira, o que se destaca é a percentagem da carreira de **Assistente Operacional com 54%, representando mais de metade do total dos trabalhadores da CMA a 31 de dezembro de 2020**, a que correspondem **950 trabalhadores**. De seguida, temos as carreiras de Assistente Técnico com 21% e Técnico Superior com 19%, respetivamente com 374 e 327 trabalhadores.

Quanto ao género, o universo de trabalhadores da CMA está equilibrado, apenas com uma ligeira diferença de 2%, com o grupo do sexo masculino a apresentar uma percentagem um pouco superior ao sexo feminino, nomeadamente **883 homens para 865 mulheres**.



Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por vínculo (2020)



Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por carreira e género (2020)

Quanto à sua relação jurídico funcional, a 31 de dezembro de 2020, **92% dos trabalhadores exercia as suas funções em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado.**

Contudo, é possível destacar o aumento do n.º de trabalhadores em Contrato de Trabalho a Termo Certo (**CTTTC - 51**), comparativamente com 2019, que tinha apenas 1 trabalhador associado a este vínculo. Este total refere-se ao conjunto de Assistentes Operacionais contratados ao abrigo do Acordo de Colaboração celebrado com o Ministério da Educação, no âmbito da Rede Pública do Ensino Pré-Escolar, e no referente à atividade sazonal de Limpeza, Varredura e Prevenção de Fogos Florestais.

De uma forma genérica, **o sexo feminino predomina nas carreiras de Técnico Superior** (F-26%/M-12%) e **Assistente Técnico** (F-28%/M-14%) assim como no grupo dos Dirigentes Intermédios (F-4%/M-3%). **O sexo masculino lidera na carreira de Assistente Operacional**, com quase o dobro de trabalhadores (610), em relação às mulheres (340).

Como já foi referido, a carreira Assistente Operacional representa mais de 50% do universo total dos trabalhadores da CMA, sendo que o n.º de homens pertencente a esta carreira, corresponde a 35% do total de trabalhadores da autarquia e a 69% do total de assistentes operacionais.

1.3. Distribuição do efetivo por estrutura etária e antiguidade

A 31 de dezembro de 2020, a maioria dos trabalhadores concentrava-se, de uma forma alargada, entre 50 e os 64 anos (48%), e entre os 40 e os 49 anos (33%), sendo que **a maior expressão está entre os 40 e os 59 anos (70%)**. Destaca-se a fraca expressão do intervalo entre os 20 e os 24 anos, bem como relativamente aos que se situam entre os 25 e os 34 anos, correspondendo as três faixas apenas a 8% do universo total.

Comparativamente a 2019, nota-se um aumento do número de trabalhadores na faixa etária entre os 55 e os 59 (+ 27), seguida dos que se situam no intervalo entre os 60 e os 64 (+ 11) e por último entre os 45 e os 49 anos (+9). Em contrapartida, evidencia-se um decréscimo nas faixas entre os 35 e os 39 (-13) e entre os 50 e os 54 anos (-8).

No que se refere à antiguidade, salientam-se alguns grupos com percentagens mais expressivas, como os que se situam no grupo de trabalhadores “até 5 anos” (23%), entre os 15 e os 19 anos (16%) e, finalmente, entre os 25 e os 29 anos (14%). Se definirmos um intervalo médio na estrutura de antiguidade apresentada, podemos observar que **57% dos trabalhadores da CMA encontram-se entre os 5 e os 19 anos de antiguidade**. Os restantes 43% estão na CMA há mais de 19 anos, sendo que 16% agrupam-se entre os 30 ou mais anos de antiguidade.

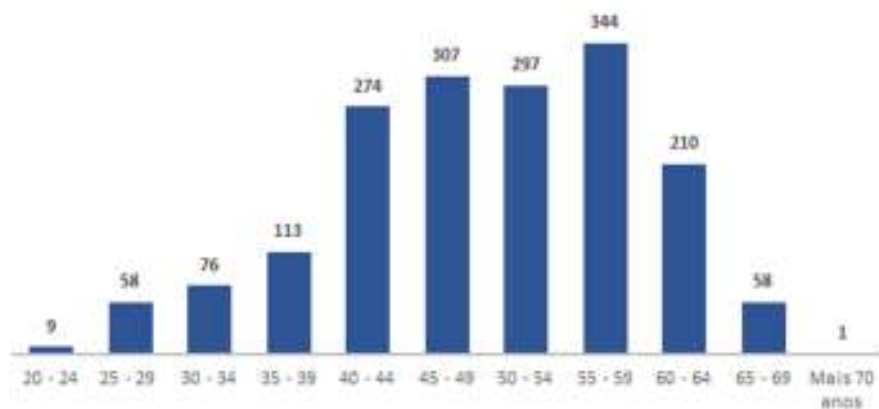


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por faixa etária (2020)

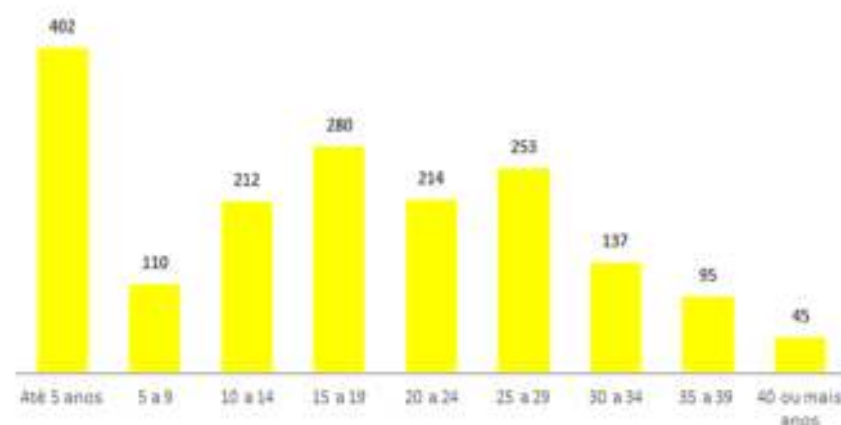


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por antiguidade (2020)

1.4. Distribuição do efetivo por habilitações literárias

No respeitante às habilitações literárias, destacam-se três grandes grupos pelos quais se distribui a maioria dos trabalhadores da CMA, com 71% do total de 1748.

Em primeiro lugar, surge o grupo de trabalhadores com 12.º ano de escolaridade (26%), seguido simultaneamente dos que possuem habilitação superior (25%) e com o 9.º ano de escolaridade (23%).

Regista-se a existência de apenas 1 trabalhador com menos de 4 anos de escolaridade, assim como uma expressiva percentagem de trabalhadores apenas com 4 anos de escolaridade (9%) e com o 6.º ano de escolaridade (15%).

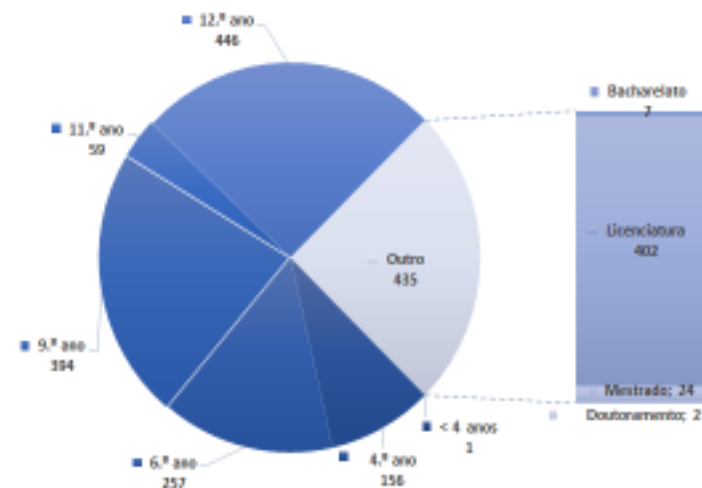


Gráfico 9 – Distribuição dos trabalhadores por habilitações literárias (2020)

A **taxa de habilitação superior aumentou 1% relativamente ao ano anterior**, correspondendo a um incremento de 28 trabalhadores com nível habilitacional superior, confirmando-se uma aposta na valorização dos recursos humanos da autarquia. A tendência é para a existência de efetivos cada vez mais qualificados.

1.5. Trabalhadores sindicalizados

Em relação ao número de trabalhadores sindicalizados, entre 2019 e 2020 registou-se **um ligeiro aumento de adesão a sindicatos**. A 31 de dezembro de 2020, existiam mais 45 trabalhadores sindicalizados do que em 2019.

O número de trabalhadores sindicalizados representa 45% do universo total existente a 31 de dezembro 2020, enquanto que em 2019 representava 44%.



Gráfico 10 – Evolução do número de trabalhadores sindicalizados (2019/2020)

2. MOVIMENTAÇÃO ANUAL

2.1. Admissões e regressos

Durante o ano de 2020, verificou-se um total de **224 trabalhadores admitidos/regressados, com uma taxa de admissões de 13 %**. Relativamente ao ano anterior, salienta-se uma descida nesta percentagem, uma vez que a taxa de admissões em 2019 foi de 14%. Destacam-se as admissões por Procedimento Concursal (PC) com 37% do número total de entradas, assim como a Mobilidade (na categoria ou intercarreiras), com 29%.

A carreira Assistente Operacional é a que tem mais expressão no que às admissões se refere com 48% das entradas, em que 26% são homens e 21% são mulheres. Em oposição, na carreira de Técnico Superior (TS), é mais evidente a percentagem de admissões no feminino. Os TS representam 25% das entradas ocorridas em 2020, com as mulheres a preconizarem 17% deste valor.

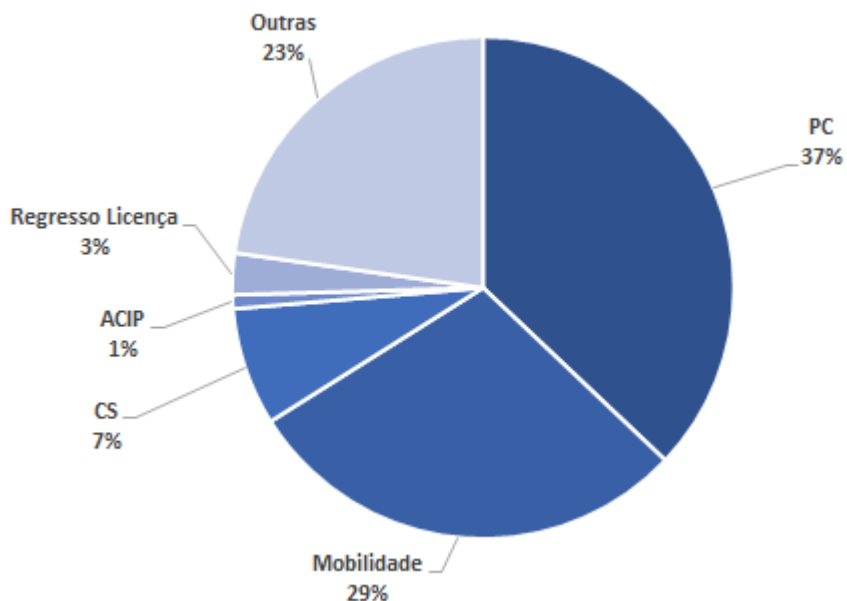


Gráfico 11 – Admissões por motivo (2020)

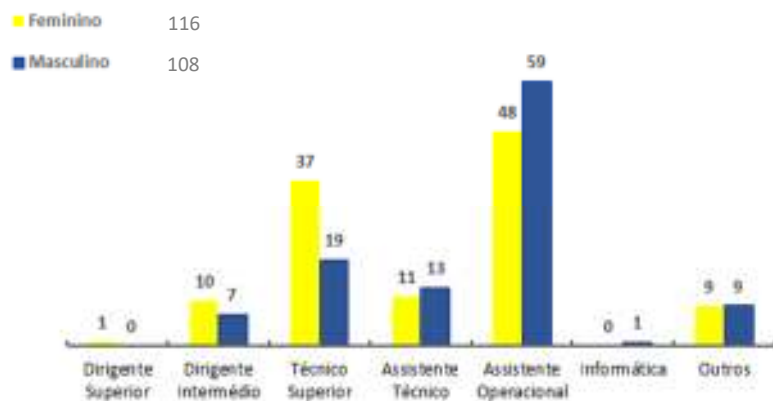


Gráfico 12 – Admissões por carreira e género (2020)

2.2. Saídas

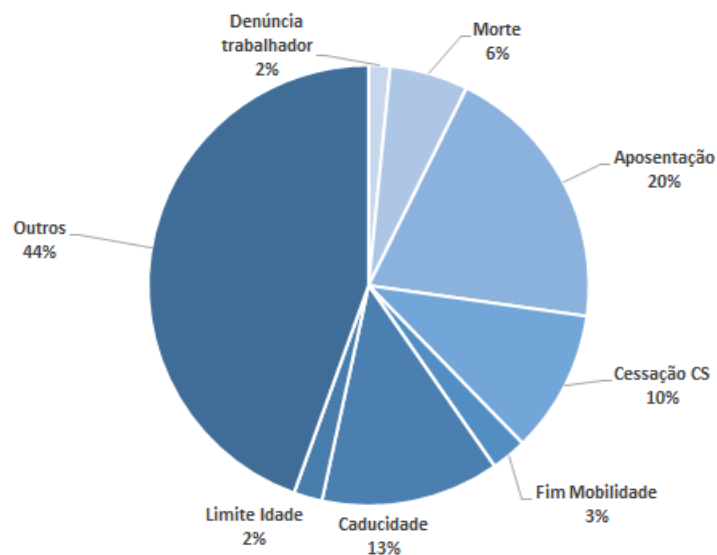


Gráfico 13 – Saídas por motivo (2020)

No motivo “Outras” encontram-se agrupados todos os regressos à carreira de origem (cessação comissões serviço e Mobilidades Intercarreiras não concretizadas), bem como regressos de Acordo de Cedência de Interesse Público e de Mobilidades não consolidadas noutros organismos.

É no género feminino que se evidencia um maior número de entradas, com 52% do total de admissões, em comparação com as admissões no grupo masculino que apresentou uma percentagem de 48%.

Durante o ano de 2020, verificou-se um total de **191 saídas**. Destacam-se as saídas no grupo “Outros”, com 44%. Este grupo, tipificado por orientações da DGAL*, inclui todas as saídas que resultam em ausências superiores a 6 meses, como por exemplo licenças sem remuneração, saídas por nomeação em comissão de serviço e/ou mobilidades. **A Aposentação também se revelou um dos principais motivos de saída, em 2020, com 20% do volume de saídas, resultando um acréscimo de 3% comparativamente com o número de aposentados em 2019.**

O género masculino é o que apresenta maior percentagem de saídas, com 58% do total em comparação com o grupo das mulheres, com 42%. O maior número de saídas em ambos os géneros, verifica-se na carreira de Assistente Operacional, com 46% do total de saídas e, é aqui também onde a percentagem de Aposentações é superior (61% do total de aposentações).

*DGAL – Direcção-Geral das Autarquias Locais

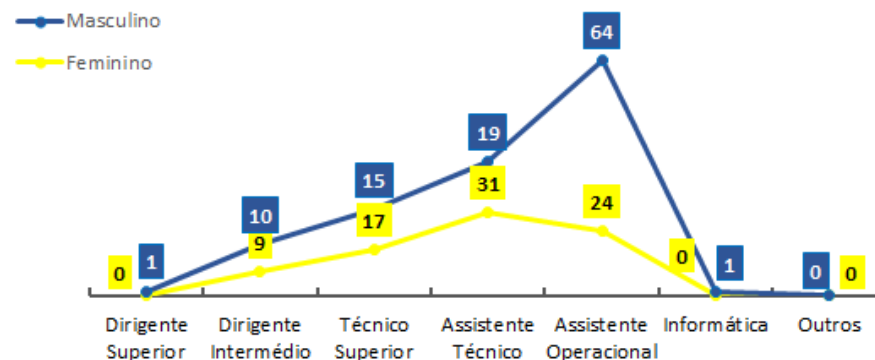


Gráfico 14 – Saídas por carreira e género (2020)

3. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

3.1. Prestação de trabalho extraordinário e suplementar

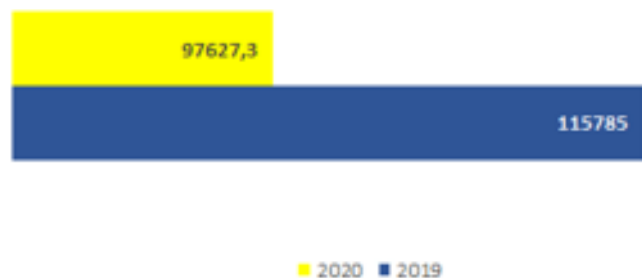


Gráfico 15 – Evolução número total horas efetuadas por trabalho suplementar (2019/2020)

No que concerne ao trabalho suplementar, pese embora, as instruções dos quadros alusivos a este item refiram “trabalho efetuado”, os valores apresentados correspondem ao número de horas efetivamente processadas de acordo com os limites estabelecidos por lei.

Nesta conformidade, **em 2020 o trabalho suplementar totalizou 97 627 horas**. Neste total incluem-se as horas de trabalho noturno, o trabalho suplementar diurno em dias normais, em dias de descanso semanal obrigatório e complementar, bem como aos feriados.

Constata-se um **decréscimo de (16%) no número total de horas trabalho suplementar**, comparativamente com os valores registados em 2019, ano em que já se evidenciou um grande declínio na ordem de 30%.

Considerando o gráfico à direita, é notório algum equilíbrio no número de horas efetuadas por trabalho suplementar noturno em dias normais e em feriados, nos dois anos em apreço.

Em contrapartida, é possível observar uma maior disparidade, com valores inferiores em 2020, nos restantes tipos de trabalho suplementar diurno em dias normais (menos 35%), em dias de descanso semanal obrigatório (menos 20%) e em dias de descanso semanal complementar (menos 12%), comparativamente aos valores de 2019.

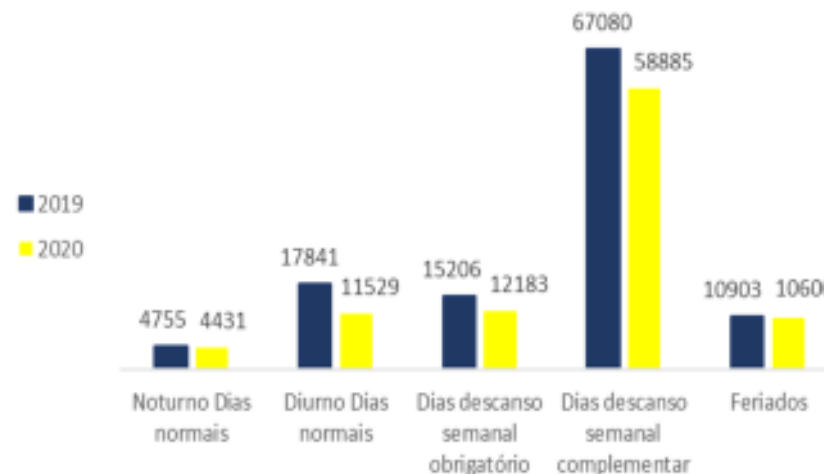


Gráfico 16 – Evolução número de horas efetuadas por tipo de trabalho suplementar (2019/2020)

4. ABSENTISMO

4.1. Dias de ausência (evolução 2019/2020)

Em 2020, o total de dias não trabalhados por questões de absentismo foi de 70 640 dias. O género masculino contribui com 49% deste total, e as mulheres com 51%.

As faltas por conta do período de férias são o motivo com maior percentagem com 54% do valor total. São também os homens que mais se destacam neste grupo com 51%.

As ausências por doença, representam 25% do total de absentismo, com o género feminino a liderar (60%), assim como as faltas por acidente de serviço e/ou doença profissional, que ilustram 8% do total de dias de ausências, com os homens em percentagem superior ao género feminino (65% e 35%, respetivamente).



Gráfico 17 – Absentismo por motivo (2020)

Destacamos que o motivo casamento foi o que apresentou uma menor percentagem de absentismo (0,1%), com os homens a justificarem em maioria este tipo de ausência (73%). Em contrapartida, observamos que, no que respeita à parentalidade são as mulheres que mais representam este grupo de ausências, com 83% do seu total.

Por último, embora representem apenas 2,7% do total de absentismo, as faltas injustificadas merecem alguma atenção, uma vez que no conjunto de 13 motivos apresentados em gráfico, ocupam o 6.º lugar com 57% homens e 43% mulheres.

Comparativamente com 2019, no ano 2020 regista-se uma diminuição de 4% da taxa de absentismo anual.

Embora haja um maior absentismo por parte do género feminino, correspondente a 51% do total de ausências, este apresenta-se bastante similar com as ausências protagonizadas pelo género masculino, que totalizam 49%.



Gráfico 18 – Evolução da taxa de absentismo por género (2019/2020)

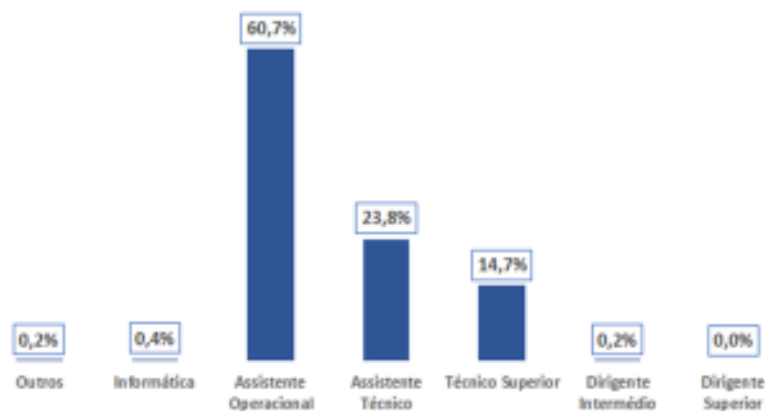


Gráfico 19 – Evolução da taxa de absentismo por carreira (2020)

A carreira de Assistente Operacional é a que regista maior taxa de absentismo, com 60,7%, seguida dos Assistentes Técnicos com 23,8%, e por último os Técnicos Superiores com 14,7%.

5. ENCARGOS

5.1 Encargos com pessoal durante o ano e evolução 2019/2020

Tendo em conta os formulários do Balanço Social, importa prestar alguns esclarecimentos prévios. Encontram-se excluídos deste reporte, o pagamento de encargos em matéria de prestação de saúde, para o Serviço Nacional de Saúde, que corresponde a um mês de valor mensal de capitação com base no número de trabalhadores. Encontram-se igualmente excluídos os pagamentos a entregar pela Autarquia, referente às quotas e contribuições da ADSE, bem como os valores contratuais assumidos com as seguradoras pelo acesso aos seguros de acidentes e doenças profissionais.

Em **outros encargos com Pessoal**, foram pagos pela Autarquia à Caixa Geral de Aposentações o valor de **4.061.600,97€** e à Segurança Social o valor de **2.161.784,10€**, perfazendo o valor global de **6.223.385,07€**.

Em 2020, os **encargos anuais com pessoal**, ilustrados no gráfico à direita, contabilizaram um total de **28.412.809,04€**, dos quais **24.645.738,35€** **correspondem a remunerações base e subsídio de férias e natal**, traduzindo este grupo cerca de 87% daquele montante, valor que tem vindo a aumentar gradualmente, conforme se demonstra abaixo, comparando com o ano 2019.



Gráfico 21 – Encargos anuais com pessoal (2019/2020)

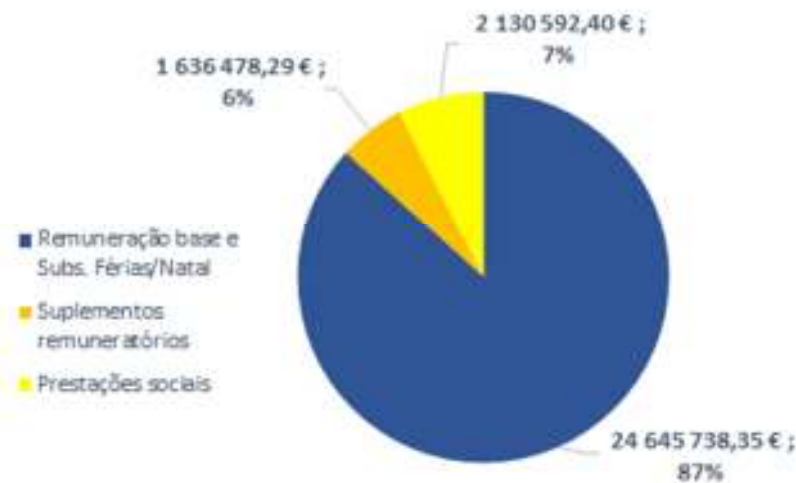


Gráfico 20 – Encargos com pessoal durante o ano (2020)

Da análise do **total de encargos anuais com prestações sociais - 2.130.592,40€**, ao qual corresponde 7% dos encargos anuais com o pessoal, decorre uma substancial diminuição (4%) em relação ao valor registado no ano anterior, justificada em grande parte face à diminuição do valor pago no âmbito da proteção da parentalidade, sendo de destacar que cerca de 82% foi destinado ao pagamento de subsídios de refeição, o equivalente a um total de 1.738.578,92€.

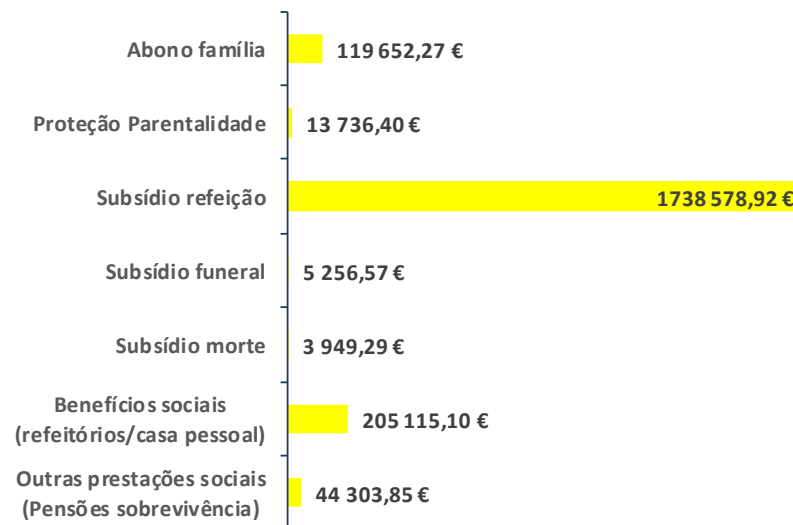


Gráfico 22 – Encargos anuais com prestações sociais (2020)

No que respeita aos **suplementos remuneratórios**, o **total dos encargos foi de 1.638.498,29€**, traduzindo-se na despesa que apresenta igualmente, **uma redução relativamente ao ano anterior na ordem dos 7%**, explicada pela diminuição dos encargos com o trabalho suplementar (em dias normais e em dias de descanso obrigatório, complementar e feriados) e com as ajudas de custo.

Além destes encargos, são também contabilizados nos suplementos remuneratórios o trabalho normal noturno, com trabalho por turnos, abonos para falhas, despesas de representação, suplemento de secretariado, emolumentos e a participação em reuniões que inclui pagamentos de senhas de presença por cada reunião ordinária ou extraordinária do respetivo órgão e das comissões em que os eleitos locais que não se encontrem em regime de permanência ou de meio tempo, compareçam e participem.

Convém referir que, do total apresentado de encargos com senhas de presença (19.425,51€), foi excluído o valor processado para o mesmo efeito, aos membros da Assembleia Municipal.

Como podemos observar no gráfico infra, os maiores encargos nesta matéria são despendidos com o trabalho suplementar em dias de descanso obrigatório, complementar e feriados, complementar e feriados (37%) e em subsídios de turno (36%).

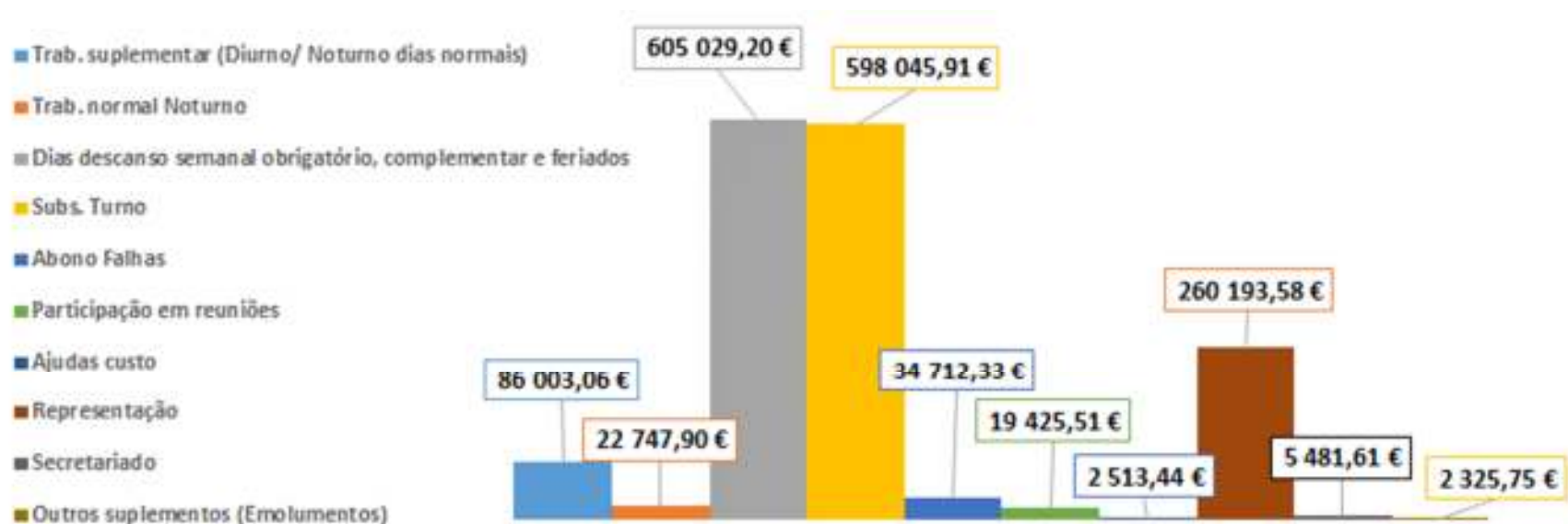


Gráfico 23 – Encargos anuais com suplementos remuneratórios (2020)

6. FORMAÇÃO

6.1. Atividade da formação profissional (com evolução 2019/2020)

Na área do investimento na formação profissional, de uma forma geral **manifesta-se um acentuado decréscimo ao nível dos recursos financeiros** investidos, ao contrário do que se constata em relação ao número de participantes envolvidos, que aumentou, assim como no que se refere ao número de horas frequentadas que foi muito superior ao ano de 2019.

Em 2020, é notório o aumento do número de horas de frequentadas, relativamente ao ano anterior, tanto na formação interna como na externa. No global, regista-se um aumento superior a 100%, comparativamente ao ano de 2019.

Para este resultado contribuiu o **conjunto de ações de formação realizadas sem encargos associados à sua frequência**, ao abrigo do Quadro Comunitário de Apoio, em concreto ao nível da formação externa na área operacional, num total de 1364 horas, para 45 participantes, e da formação interna na área de SBV- DAE (Suporte Básico de Vida) e Geomedia/Geoportal, num total de 301 horas para 43 participantes. Na totalidade, frequentaram-se 1665 horas de formação sem encargos associados para a Autarquia.

Do total de n.º de horas associadas à formação externa, destaca-se a frequência de ações de formação no âmbito do Programa QUALIFICA (1753 horas), e a formação operacional (utilização de Empilhadores, Mini Pás Carregadoras e Retroescavadoras – 1340 horas) como as áreas de formação que mais horas representaram, no total de 3619 horas de formação externa frequentadas.

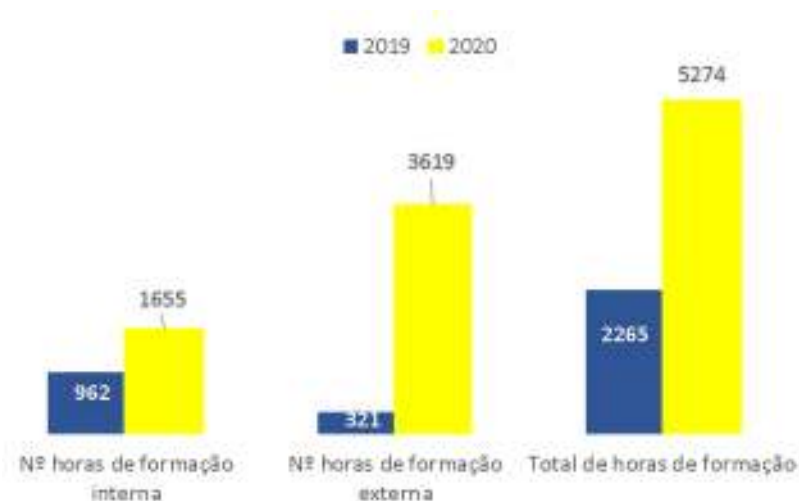


Gráfico 24 – Evolução número de horas de formação frequentadas (2019/2020)

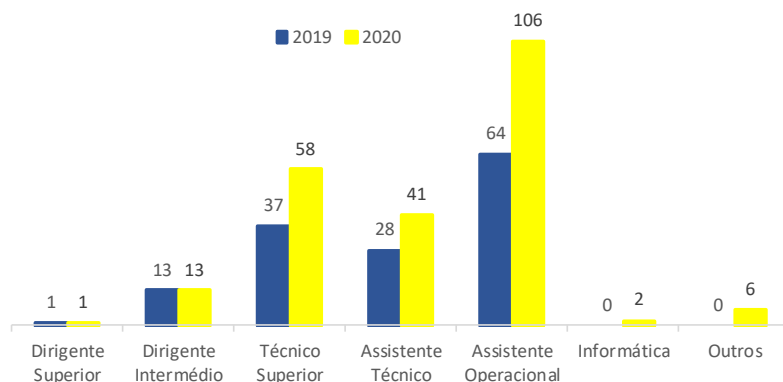


Gráfico 25 – Evolução nº participantes em ações formação por cargo/carreira (2019/2020)

Quanto às despesas anuais com formação profissional, constata-se que a frequência de ações de formação interna, consumiu 66% dos encargos associados a esta área no ano de 2020, num total de 8 557,55€. Destacam-se as ações de formação relacionadas com legislação na área da Contratação Pública, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Tramitação do Procedimento Concursal, Código do Procedimento Administrativo e Regime Disciplinar na Função Pública, com um total de 7 687,55€ associados em termos de encargos. Relativamente à formação externa, a formação relacionada com o Programa QUALIFICA foi a que mais contribuiu para o valor de encargos apresentados em 2020 (4487,94€), num total de 1150,24€ associados à sua frequência. Relativamente ao ano anterior, as despesas com formação externa foram as que maior decréscimo registaram em cerca de 80%.

	2019	2020
Custos com ações internas	5 783,00 €	8 557,55 €
Custos com ações externas	22 420,19 €	4 487,94 €
	28 203,19 €	13 045,49 €

Também no **número de participantes que frequentaram ações de formação em 2020, regista-se um aumento do seu total, em 59%**, comparativamente a 2019, mais em concreto nas carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional.

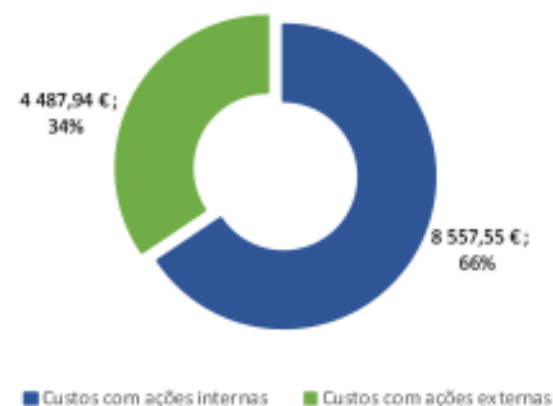


Gráfico 26 - Despesas anuais com formação interna e externa (2020)

Em termos globais, as despesas anuais com formação profissional, em relação ao valor registado em 2019, apresentam uma descida em 54%, com uma despesa total em 2020, de 13 045,49€.

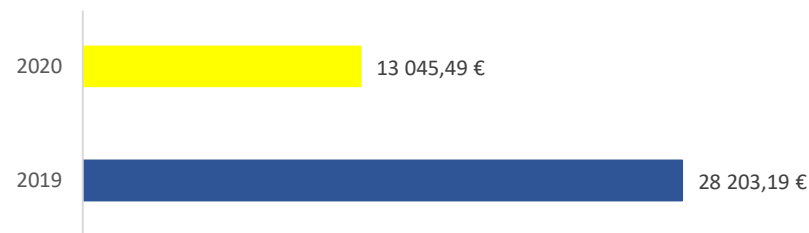


Gráfico 27 - Despesas anuais com formação profissional (2019/2020)

7. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

7.1. Encargos com prevenção de doenças e acidentes profissionais (evolução 2019/2020)

O investimento financeiro com a prevenção de doenças e acidentes profissionais tem apresentado um aumento significativo nos últimos anos. Considerando os encargos do ano anterior, em 2020 o valor dedicado a este tipo de despesa aumentou 18%.

2019	2020
544 195,27 €	640 811,40 €

Este aumento relaciona-se, em particular, com o investimento que foi feito relativamente à aquisição de equipamentos de proteção individual, que teve um aumento superior a 100%, na verba que lhe foi contemplada, devido ao período pandémico vivido desde março por força do Covid 19.

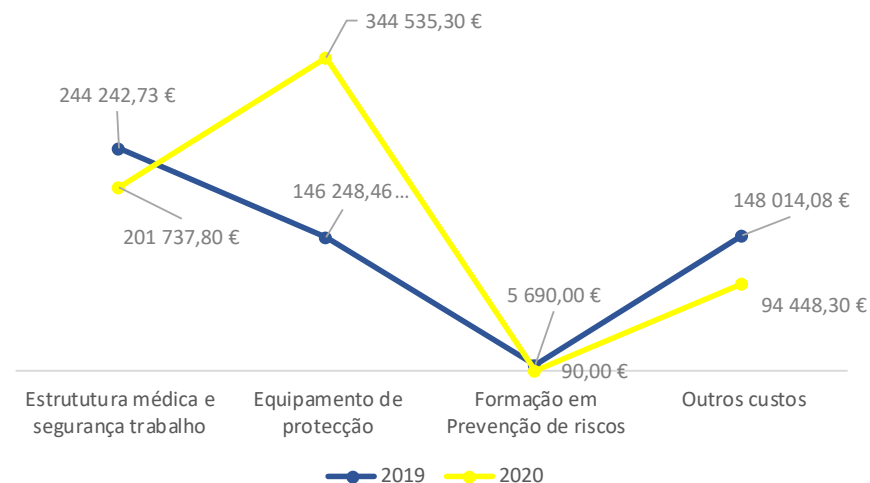


Gráfico 28 – Evolução de encargos com a prevenção de doenças e acidentes profissionais (2019/2020)

Em contrapartida, relativamente a 2019, os outros encargos sofreram uma diminuição nos valores associados, como é, por exemplo, a despesa referente aos encargos com a estrutura médica e segurança no trabalho, e com a formação e prevenção de riscos.

7.2. Atividade de medicina no trabalho e encargos associados (evolução 2019/2020)

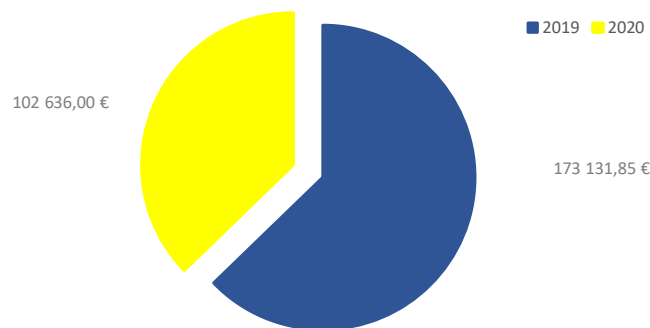


Gráfico 29 – Evolução dos encargos associados à atividade medicina no trabalho (2019/2020)

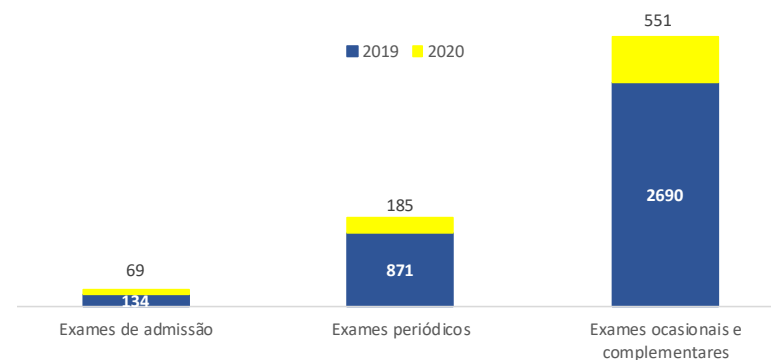


Gráfico 30 – Evolução atividade medicina no trabalho (2019/2020)

Em 2020, verifica-se um decréscimo em 41% no valor total dos encargos com a atividade de medicina no trabalho, comparando-se com o ano anterior. No que à realização de exames médicos se refere, em 2020, são os exames ocasionais e/ou complementares e os periódicos que traduzem a maioria da atividade nesta área, com 68,5% e 23% respetivamente. De uma forma geral, **todos estes itens sofrem uma descida acentuada na ordem dos 78%, relativamente a 2019.**

7.3. Casos de Incapacidade declarados relativamente a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho (evolução 2019/2020)

Entre 2019 e 2020, o total de número de casos de incapacidade declarados diminui em 41%. É nos casos de **incapacidade temporária parcial** e nos **casos de incapacidade temporária e absoluta** que se regista a maior descida, embora estes sejam os que apresentam uma maior percentagem nos casos de incapacidade declarados em 2020 – 94% do total de casos de incapacidade.

	2019	2020
Permanente absoluta	0	0
Permanente parcial	11	11
Permanente absoluta trabalho atual	3	0
Temporária e absoluta	252	162
Temporária e parcial	48	11
total	314	184

7.4. Acidentes de trabalho (evolução 2019/2020)

Para finalizar a análise dos dados/indicadores referentes à saúde e segurança no trabalho, abordaremos a ocorrências de acidentes de trabalho “*in itinere*”, igualmente entendidos como acidentes de percurso (na ida para o local de trabalho ou de regresso a casa), e também acidentes no local de trabalho. Associado estará o número de dias não trabalhados pela sua ocorrência.

O número total de acidentes “*in itinere*” **diminui 66% em 2020 relativamente ao ano anterior, com um total de 15 acidentes.**

Relativamente ao **total de dias não trabalhados pela ocorrência de acidentes “in itinere” na generalidade, o seu total diminui relativamente a 2019, em 19%.** Contudo, o número de dias não trabalhados com acidentes ocorridos em anos anteriores aumenta acentuadamente.

Relativamente ao **total de dias não trabalhados por acidentes acontecidos no próprio ano, verifica-se uma diminuição entre 2019 e 2020, com cerca de menos 42%** do número de dias não trabalhados.

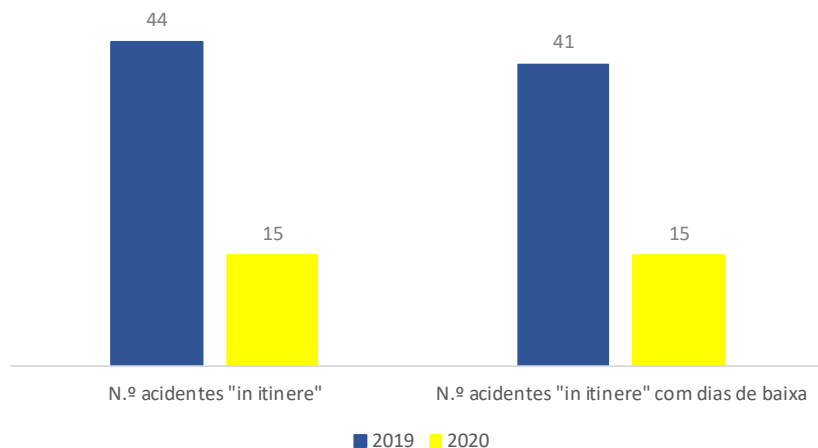


Gráfico 31 – Evolução número de acidentes de trabalho "in itinere" (2019/2020)

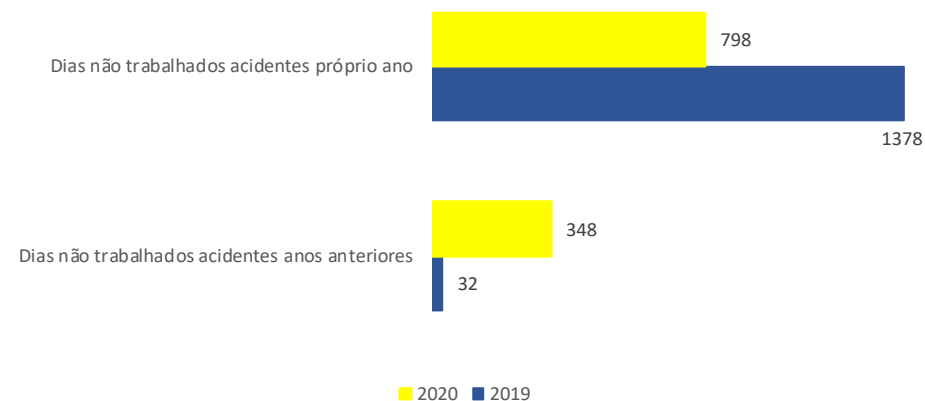


Gráfico 32 – Evolução número de dias não trabalhados com acidentes "in itinere" (2019/2020)

O número total de acidentes no **local de trabalho** diminui em 2020, registando-se **menos 39% de acidentes** deste tipo, comparativamente com o ano anterior.

Relativamente ao total de dias não trabalhados por acidentes acontecidos em anos anteriores, o seu total diminui igualmente em 2020, para menos 4%, comparativamente aos valores apresentados em 2019. Relativamente ao número de dias não trabalhados com acidentes do próprio ano, o valor total desce significativamente, em cerca de 50%.

Em 2020, do total de 4794 dias não trabalhados com acidentes, 84% relacionavam-se com acidentes ocorridos no próprio ano.

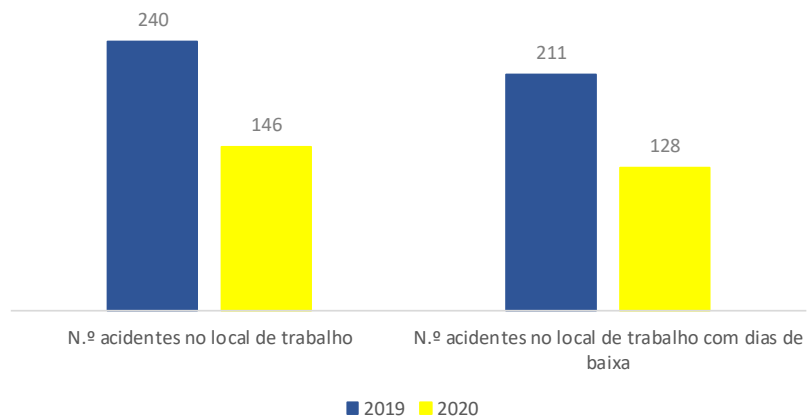


Gráfico 33 – Evolução número de acidentes no local de trabalho (2019/2020)

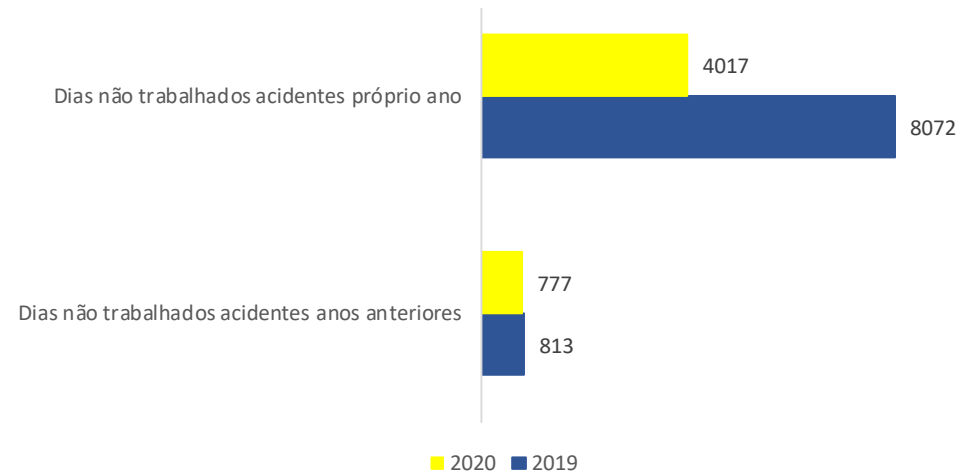


Gráfico 34 – Evolução número de dias não trabalhados com acidentes no local de trabalho (2019/2020)

8. DISCIPLINA

Por último, abordaremos o tema da disciplina, em específico os processos disciplinares iniciados, transitados e/ou arquivados, assim como as suas consequências.

Na sua generalidade, **entre 2019 e 2020 houve um aumento significativo do número de processos, finalizando-se o ano de 2020 com um total de 159 processos disciplinares e de inquérito, alvo de desenvolvimento e/ou conclusão.**

Em 2020, do total de 159 processos disciplinares e de inquérito, os processos transitados para o ano seguinte, assim como os instaurados durante o próprio ano, são os que representam maior percentagem, 47% e 26% respetivamente. Seguem-se os processos transitados do ano anterior, com 23%.

Em 2020, decorrentes da instauração de processos disciplinares, não se registam despedimentos por facto(s) imputável(eis) ao trabalhador, nem cessação de comissões de serviço.

	2019	2020
Transitados ano anterior	16	37
Instaurados durante o ano	23	41
Transitados para o ano seguinte	34	75
Arquivados	1	2
Repreensão escrita	1	1
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0	0
Cessação comissão serviço	0	0
	75	159

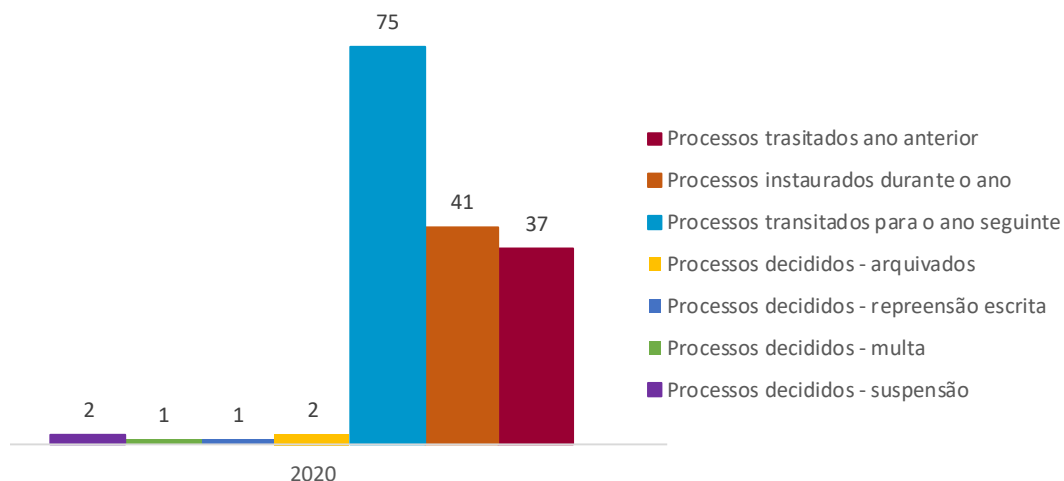


Gráfico 35 – Processos disciplinares e de inquérito (2020)

9. CONCLUSÕES

Do conjunto de indicadores que fazem parte do documento Balanço Social, apresentaram-se aqueles que consideramos poderem originar uma visão global da atividade de recursos humanos durante o ano de 2020. Da sua análise, podemos enumerar algumas conclusões:

- a) A 31 de dezembro de 2020, o município de Almada contava com 1748 trabalhadores em exercício de funções. **O número total de trabalhadores aumentou relativamente a 2019, apresentando uma taxa de crescimento de 2%.** Este facto poderá estar relacionado com o total de Assistentes Operacionais em Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo (CTTRC), que aumentou de 1 (em 2019) trabalhador para um total de 51 em 2020 (trabalhadores contratados ao abrigo do Acordo de Colaboração com o Ministério da Educação no que à Rede Pública do Ensino Pré-Escolar diz respeito, e associados, igualmente, à atividade sazonal de Limpeza, Varredura e Prevenção de Fogos Florestais;
- b) Relativamente às três principais carreiras, **a tendência é de um crescimento gradual para a carreira com maior nível de tecnicidade, os Técnicos Superiores (8%)** e a de menor tecnicidade, os Assistentes Operacionais (2%), em contraposição com **a carreira de Assistente Técnico (7%), que é a única carreira a diminuir a sua presença no universo de trabalhadores,** com um decréscimo embora represente 21% do universo total;
- c) No que ao género diz respeito, é notório o equilíbrio existente, na sua globalidade (H – 883 / M - 865). Em específico, **as mulheres representam uma maior percentagem nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico, e os homens estão em maioria na carreira Assistente Operacional.** De salientar, que nesta carreira, o número de trabalhadores do sexo masculino corresponde a 35% do universo total de trabalhadores. No grupo dos dirigentes, a maioria pertence ao género feminino – 58% do total dos dirigentes;
- d) Relativamente à distribuição por faixa etária, é possível concluir que **35% do efetivo está acima dos 54 anos,** e só 1% do total de 1748 trabalhadores se situa na faixa etária até aos 24 anos. Esta tem sido a tendência nos últimos dois anos;
- e) Em termos de antiguidade, **57% do total de trabalhadores posicionam-se nos intervalos que vão até aos 19 anos.** De salientar que 16% desempenham atividade há mais de 30 anos e 23% enquadram-se no grupo até 5 anos;
- f) Mais de metade dos trabalhadores **(51%) possuem habilitações entre o 9.º e o 12.º ano de escolaridade.** O grupo de habilitações literárias de nível superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento), totaliza 25% do universo total, independentemente da carreira a que pertençam. Do total de trabalhadores com habilitações a este nível, 68% pertencem ao género feminino. Regista-se, ainda, uma percentagem significativa de trabalhadores que apenas possuem escolaridade até ao 4.º ano - 9% do total de trabalhadores, com os homens em maioria (72%);
- g) Em 2020, registou-se um **aumento do número de trabalhadores sindicalizados em 6%, com mais 45 do que em 2019;**

- h) Os indicadores de movimentação (admissões e saídas), apontam para um **maior número de entradas (224) relativamente às saídas ocorridas (191)**;
- i) No que se refere à realização de horas de trabalho extraordinário e suplementar, verifica-se uma **considerável descida no número total de horas de trabalho suplementar, na ordem dos 16%**, tendência já anteriormente registada em 2019, reforçada pelo período pandémico vivido em 2020;
- j) Em termos de absentismo, 51% do seu valor total relaciona-se com ausências do grupo do sexo feminino. Os **principais motivos de absentismo são as ausências por conta do período de férias, doença e por acidente e/ou doença profissional**. Do total de dias de ausência apresentado, 3% representam as faltas injustificadas. Ambos os géneros apresentam uma ligeira diminuição da percentagem de absentismo;
- k) No campo dos encargos com pessoal, verificou-se **um acréscimo ao nível do grupo composto pela remuneração base e subsídios de férias e natal**. Em contrapartida é visível uma diminuição nos encargos com prestações sociais (4%) e com suplementos remuneratórios (7%), que encontra explicação na redução do trabalho suplementar e ajudas de custo;
- l) O **investimento financeiro na formação profissional diminui acentuadamente** no final do biénio em análise, com menos 54% do que em 2019. Em **contraste, o n.º de horas de formação frequentadas, assim como o número de participantes aumentou**, em grande parte devido a frequência de ações de formação realizadas sem encargos associados, por se incluírem no âmbito do Quadro Comunitário de Apoio, assim como à frequência de formação externa no âmbito do Programa QUALIFICA e na área operacional;
- m) O **investimento com a prevenção de doenças e acidentes profissionais aumentou em 18%** relativamente ao valor do ano anterior, em específico com a aquisição de equipamentos de proteção individual. Na **atividade de medicina no trabalho, manifesta-se um decréscimo de 78%** na realização de exames médicos na sua generalidade, devido ao período pandémico vivido em 2020;
- n) Em 2020, o número de casos de incapacidade declarados, diminuiu 41% na sua totalidade, com especial incidência para os casos de incapacidade temporária e parcial (-77%) e para os casos de incapacidade temporária e absoluta (-36%).
- o) Relativamente à ocorrência de acidentes de trabalho em 2020, **91% relacionam-se com acidentes no local de trabalho**, embora tivessem diminuído comparativamente ao ano de 2019; o número total de dias não trabalhados com este tipo de acidentes na sua generalidade, diminuiu em 46%. Quanto aos acidentes “*in itinere*”, em menor percentagem no que ao total de acidentes respeita (19%), diminuiram em 2020. No final do biénio, 70% dos dias não trabalhados com este tipo de acidente, relacionam-se com acidentes ocorridos no próprio ano;
- p) Para finalizar, **verificou-se um aumento superior a 100% do número total de processos disciplinares e de inquérito** neste período; a maioria está associada a processos disciplinares instaurados durante o ano e a processos transitados para o ano seguinte. Em 2020 não houve registos de processos decididos que tenham resultado em despedimentos por factos imputáveis aos trabalhadores, nem em cessação da comissão da comissão de serviço.

ANEXOS

INDICADORES SOCIAIS

	2019	2020
TAXAS	%	%
Taxa de FEMINIZAÇÃO total de efetivos mulheres/total de efetivos	48	49
Taxa de MASCULINIZAÇÃO total de efetivos homens/total de efetivos	52	51
Total FEMINIZAÇÃO DIRIGENTE total efectivo dirigentes mulheres/total dirigentes	54	58
Total MASCULINIZAÇÃO DIRIGENTE total efectivo dirigentes homens/total dirigentes	46	42
Índice ENQUADRAMENTO TOTAL total dirigentes/total efetivos	4	4
Índice ENQUADRAMENTO FEMININO total dirigentes mulheres/total efetivos	2	2
Índice ENQUADRAMENTO MASCULINO total dirigentes homens/total efetivos	2	2
Taxa de TECNICIDADE TOTAL (sentido LATO) total dirigentes + total TS/total efetivos	22	23
Taxa de TECNICIDADE FEMININA (sentido LATO) total dirigentes mulheres + total TS mulheres/total efetivos	14	15
Taxa de TECNICIDADE MASCULINA (sentido LATO) total dirigentes homens + total TS homens/total efetivos	8	7
Taxa de TECNICIDADE TOTAL (sentido RESTRITO) total TS/total efetivos	18	19
Taxa de TECNICIDADE FEMININA (sentido RESTRITO) total TS mulheres/total efetivos	12	13
Taxa de TECNICIDADE MASCULINA (sentido RESTRITO) total TS homens/total efetivos	6	6

INDICADORES SOCIAIS

	2019	2020
TAXAS	%	%
Taxa de ASSISTENTES TÉCNICOS total total AT/total efetivos	23	21
Taxa de ASSISTENTES TÉCNICOS FEMININA total AT mulheres/total efetivos	16	14
Taxa de ASSISTENTES TÉCNICOS MASCULINA total AT homens/total efetivos	8	7
Taxa de ASSISTENTES OPERACIONAIS total total AO/total efetivos	54	54
Taxa de ASSISTENTES OPERACIONAIS FEMININA total AO mulheres/total efetivos	18	19
Taxa de ASSISTENTES OPERACIONAIS MASCULINA total AO homens/total efetivos	36	35
Taxa de HABILITAÇÃO SUPERIOR TOTAL total de níveis de habilitação superior /efectivos	24	25
Taxa de HABILITAÇÃO SUPERIOR FEMININA total de mulheres com habilitação superior /efectivos	16	17
Taxa de HABILITAÇÃO SUPERIOR MASCULINA total de homens com habilitação superior /efectivos	8	8

INDICADORES SOCIAIS

	2019	2020
TAXAS	%	%
Taxa de 12.º TOTAL		
total 12.º ano /efectivos	25	26
Taxa de 12.º FEMININA		
total de mulheres com 12.º /efectivos	15	15
Taxa de 12.º MASCULINA		
total de homens com 12.º /efectivos	10	11
Taxa de 9.º TOTAL		
total 9.º ano /efectivos	22	23
Taxa de 9.º FEMININA		
total de mulheres com 9.º /efectivos	9	9
Taxa de 9.º MASCULINA		
total de homens com 9.º /efectivos	14	14
Taxa de 6.º TOTAL		
total 6.º ano /efectivos	15	15
Taxa de 6.º FEMININA		
total de mulheres com 6.º /efectivos	4	4
Taxa de 6.º MASCULINA		
total de homens com 6.º /efectivos	11	11
Taxa de =<4.º TOTAL		
total =<4.º /efectivos	10	9
Taxa de =<4.º FEMININA		
total de mulheres com =<4.º /efectivos	3	3
Taxa de =<4.º MASCULINA		
total de homens com =<4.º /efectivos	7	6

INDICADORES SOCIAIS

	2019	2020
TAXAS	%	%
Taxa de ENVELHECIMENTO TOTAL somatório de efetivos com idade =>55 anos/total efetivos	33	35
Taxa de ENVELHECIMENTO FEMININO somatório de mulheres com idade =>55 anos/total mulheres	15	16
Taxa de ENVELHECIMENTO MASCULINO somatório de homens com idade =>55 anos/total homens	19	19
Taxa de EMPREGO JOVEM TOTAL somatório de efetivos com idade <25 anos/total efetivos	1	1
Taxa de EMPREGO JOVEM FEMININA somatório de mulheres com idade <25 anos/total efetivos	0	0
Taxa de EMPREGO JOVEM MASCULINA somatório de homens com idade <25 anos/total efetivos	0	0
Índice de ADMISSÕES TOTAL total admissões /efectivos	14	13
Índice de ADMISSÕES FEMININA total admissões mulheres /efectivos mulheres	16	13
Índice de ADMISSÕES MASCULINA total admissões homens/efectivos homens	13	12
Índice de ADMISSÕES - TAXA DE FEMINIZAÇÃO total admissões mulheres /efectivos	8	7
Índice de ADMISSÕES - TAXA DE MASCULINIZAÇÃO total admissões homens/efectivos	7	6

INDICADORES SOCIAIS

	2019	2020
TAXAS	%	%
Índice de SAÍDAS TOTAL total saídas /efectivos	10	11
Índice de SAÍDAS FEMININA total saídas mulheres /efectivos mulheres	11	9
Índice de SAÍDAS MASCULINA total saídas homens/efectivos homens	9	12
Índice de SAÍDAS - TAXA DE FEMINIZAÇÃO total saídas mulheres /efectivos	6	5
Índice de SAÍDAS - TAXA DE MASCULINIZAÇÃO total saídas homens/efectivos	5	6
Taxa de COBERTURA TOTAL total admissões /total saídas	135	117
Taxa de COBERTURA FEMININA total admissões femininas/total saídas femininas	137	143
Taxa de COBERTURA MASCULINA total admissões masculinas/total saídas masculinas	133	98

INDICADORES SOCIAIS

	2019	2020
TAXAS	%	%
Taxa de ROTAÇÃO ANUAL [[N.º admissões + n.º saídas]/2]/(total efetivos ano anterior*100)	20	19
Taxa de ROTAÇÃO FEMININA [(N.º admissões M + n.º saídas M)/2]/(total efetivos M ano anterior*100)	22	19
Taxa de ROTAÇÃO MASCULINA [(N.º admissões H + n.º saídas H)/2]/(total efetivos H ano anterior*100)	19	18
Taxa de ABSENTISMO ANUAL N.º dias ausência/[(n.º dias trabalháveis*total efetivos)]*100)	20	16
Taxa de ABSENTISMO FEMININA N.º dias ausência M/[(n.º dias trabalháveis*total M)]*100)	20	17
Taxa de ABSENTISMO MASCULINA N.º dias ausência H/[(n.º dias trabalháveis*total H)]*100)	20	15
Taxa SINDICALIZAÇÃO N.º trabalhadores sindicalizados/efetivos	44	45

DASHBOARD

SÍNTESE BALANÇO SOCIAL 2020

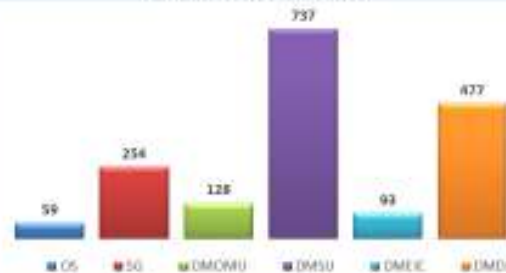
Dashboard
Sistema do Balanço Social 2020
Departamento de Recursos Humanos

31/12/2020

RH EM NÚMEROS

1 748	49%	49
Efetivos	% G. Fem.	Idade média
23%	25%	17
Tx. Técnic.	Tx. Hab. Sup.	Antig. média
5%	9%	16
Port. Def.	Tx. Acid. trab.	Tx. Absent.

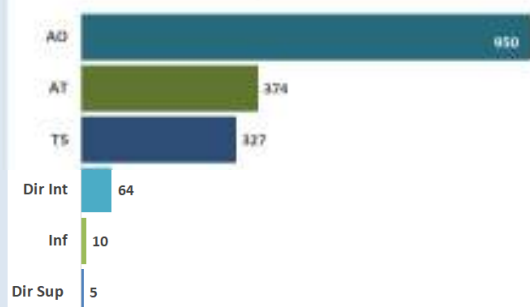
CARACTERIZAÇÃO DE EFETIVOS



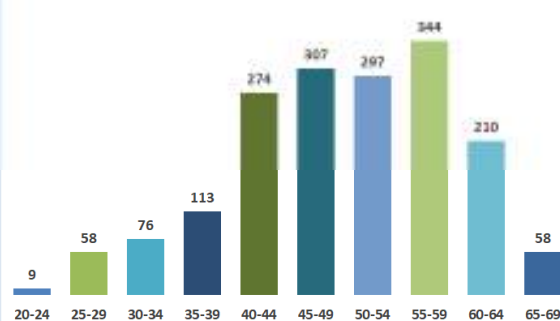
ENTRADAS E SAÍDAS



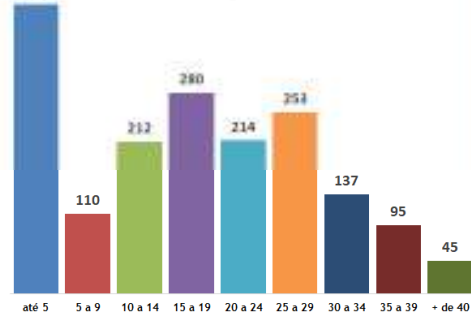
Cargo/Carreira



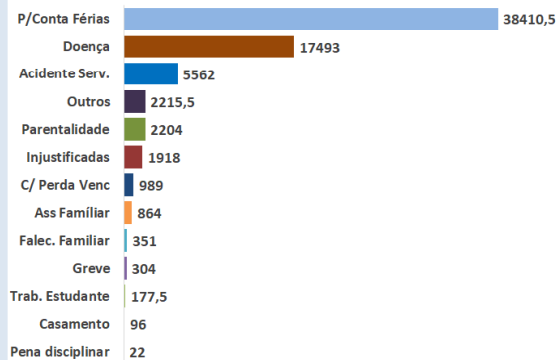
Estrutura Etária



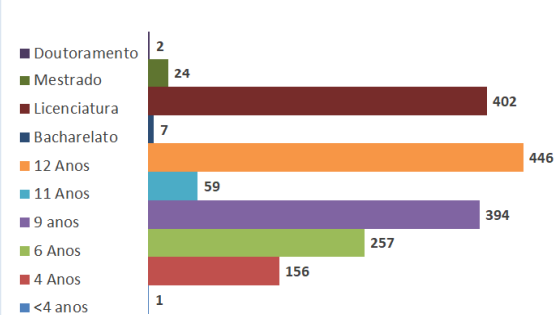
Antiguidade



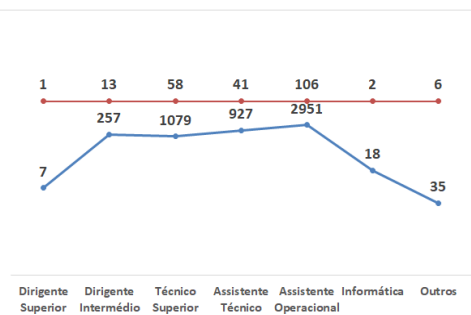
Absentismo



Estrutura Habitacional



Participantes em formação / Total horas de Formação



TOTAL QUADROS BALANÇO SOCIAL 2020 - SIIAL

Q 1

CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO

RELAÇÃO JURÍDICA	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	M	3	26	102	128	610	0	5	0	9	883
	F	2	38	225	246	340	0	5	0	9	865
	T	5	64	327	374	950	0	10	0	18	1748
COMISSÃO DE SERVIÇO	M	3	26							5	34
	F	2	38							7	47
	T	5	64	0	0	0	0	0	0	12	81
CTFP* POR TEMPO INDETERMINADO	M			102	128	594		5		4	833
	F			225	246	305		5		2	783
	T	0	0	327	374	899	0	10	0	6	1616
CTFP A TERMO RESOLUTIVO CERTO	M					16					16
	F					35					35
	T	0	0	0	0	51	0	0	0	0	51
CTFP A TERMO RESOLUTIVO INCERTO	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OUTRAS	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*CTFP: Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Q 1.1.

CONTAGEM DOS PRESTADORES DE SERVIÇO (PESSOAS SINGULARES) SEGUNDO A MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E GÉNERO

MODALIDADE	SEXO	REGIME
TOTAL	M	22
	F	31
	T	53
TAREFA	M	
	F	4
	T	4
AVENÇA	M	22
	F	27
	T	49

Q 2

CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

ESCALÃO ETÁRIO	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	M	3	26	102	128	610	0	5	0	9	883
	F	2	38	225	246	340	0	5	0	9	865
	T	5	64	327	374	950	0	10	0	18	1748
MENOS DE 20 ANOS	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
20 - 24	M					6					6
	F					3					3
	T	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9
25 - 29	M			1	4	33					38
	F			2	4	12				2	20
	T	0	0	3	8	45	0	0	0	2	58
30 - 34	M			1	6	40				1	48
	F			3	6	19					28
	T	0	0	4	12	59	0	0	0	1	76
35 - 39	M			5	7	49				1	62
	F		1	10	12	28					51
	T	0	1	15	19	77	0	0	0	1	113
40 - 44	M	1	6	23	23	80		3		1	137
	F	0	10	58	24	44				1	137
	T	1	16	81	47	124	0	3	0	2	274
45 - 49	M		8	22	19	87				1	137
	F	2	8	50	43	64		3			170
	T	2	16	72	62	151	0	3	0	1	307
50 - 54	M	1	5	19	14	82		1		1	123
	F		10	40	61	61		1		1	174
	T	1	15	59	75	143	0	2	0	2	297
55 - 59	M	1	2	17	28	128		1		1	178
	F		6	39	62	54				5	166
	T	1	8	56	90	182	0	1	0	6	344
60 - 64	M		3	13	21	79				3	119
	F		1	22	29	38		1			91
	T	0	4	35	50	117	0	1	0	3	210
65 - 69	M		2	1	5	25					33
	F		2	1	5	17					25
	T	0	4	2	10	42	0	0	0	0	58
70 OU MAIS ANOS	M				1						1
	F										0
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

Q 3

CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO

AGRUPAMENTOS	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	M	3	26	102	128	610	0	5	0	9	883
	F	2	38	225	246	340	0	5	0	9	865
	T	5	64	327	374	950	0	10	0	18	1748
ATÉ 5 ANOS	M	2		10	15	180				5	212
	F	1	1	33	18	130				7	190
	T	3	1	43	33	310	0	0	0	12	402
5 a 9	M			3	10	74					87
	F			9	2	12					23
	T	0	0	12	12	86	0	0	0	0	110
10 a 14	M		5	18	11	68		1			103
	F	1	11	39	20	37		1			109
	T	1	16	57	31	105	0	2	0	0	212
15 a 19	M		3	22	15	83		2		1	126
	F		6	52	44	51		1			154
	T	0	9	74	59	134	0	3	0	1	280
20 a 24	M		5	11	19	55					90
	F		9	27	40	47		1			124
	T	0	14	38	59	102	0	1	0	0	214
25 a 29	M	1	5	11	23	59		2			101
	F		4	30	71	45		2			152
	T	1	9	41	94	104	0	4	0	0	253
30 a 34	M		3	16	13	33				2	67
	F		2	26	26	14				2	70
	T	0	5	42	39	47	0	0	0	4	137
35 a 39	M		4	9	15	33					61
	F		2	7	21	4					34
	T	0	6	16	36	37	0	0	0	0	95
40 OU MAIS ANOS	M		1	2	7	25				1	36
	F		3	2	4						9
	T	0	4	4	11	25	0	0	0	1	45

Q 4

CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	M	3	26	102	128	610	0	5	0	9	883
	F	2	38	225	246	340	0	5	0	9	865
	T	5	64	327	374	950	0	10	0	18	1748
MENOS DE 4 ANOS DE ESCOLARIDADE	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
4 ANOS DE ESCOLARIDADE	M					112					112
	F					44					44
	T	0	0	0	0	156	0	0	0	0	156
6 ANOS DE ESCOLARIDADE	M				2	182					184
	F				1	72					73
	T	0	0	0	3	254	0	0	0	0	257
9 ANOS DE ESCOLARIDADE	M		1		18	219				1	239
	F				40	114				1	155
	T	0	1	0	58	333	0	0	0	2	394
11 ANOS DE ESCOLARIDADE	M				11	12		1		1	25
	F				27	6				1	34
	T	0	0	0	38	18	0	1	0	2	59
12 ANOS DE ESCOLARIDADE	M				95	84		3		2	184
	F				170	89		2		1	262
	T	0	0	0	265	173	0	5	0	3	446
BACHARELATO	M			2							2
	F			3		1		1			5
	T	0	0	5	0	1	0	1	0	0	7
LICENCIATURA	M	2	22	97	2			1		5	129
	F	2	37	206	8	12		2		6	273
	T	4	59	303	10	12	0	3	0	11	402
MESTRADO	M	1	3	2							6
	F		1	15		2					18
	T	1	4	17	0	2	0	0	0	0	24
DOUTORAMENTO	M			1							1
	F			1							1
	T	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2

Q 5

CONTAGEM DOS TRABALHADORES ESTRANGEIROS POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO A NACIONALIDADE E GÉNERO

NACIONALIDADE	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	M	0	0	22	13	76	0	1	0	1	113
	F	0	2	68	29	85	0	1	0	0	185
	T	0	2	90	42	161	0	2	0	1	298
PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA	M			21	13	75		1		1	111
	F		2	63	29	84		1			179
	T	0	2	84	42	159	0	2	0	1	290
CPLP*	M			1		1					2
	F			4		1					5
	T	0	0	5	0	2	0	0	0	0	7
OUTROS	M										0
	F			1							1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

*CPLP: Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Q 6

CONTAGEM DOS TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

ESCALÃO ETÁRIO	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	M	0	0	4	4	22	0	0	0	0	30
	F	0	1	15	18	16	0	0	0	0	50
	T	0	1	19	22	38	0	0	0	0	80
MENOS DE 20 ANOS	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M					2					2
	F										0
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
25-29	M										0
	F				1						1
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
30-34	M					1					1
	F					1					1
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
35-39	M					2					2
	F										0
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
40-44	M					2					2
	F			2	1	1					4
	T	0	0	2	1	3	0	0	0	0	6
45-49	M					2					2
	F			7	2	1					10
	T	0	0	7	2	3	0	0	0	0	12
50-54	M					2					2
	F			2	5	2					9
	T	0	0	2	5	4	0	0	0	0	11
55-59	M			2	2	5					9
	F		1	1	6	7					15
	T	0	1	3	8	12	0	0	0	0	24
60-64	M			2	2	3					7
	F			3	3	2					8
	T	0	0	5	5	5	0	0	0	0	15
65-69	M					3					3
	F					2					2
	T	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
70 OU MAIS ANOS	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Q 7

CONTAGEM TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO A OCUPAÇÃO DO POSTO TRABALHO OU VÍNCULO E GÉNERO

MODALIDADE	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	M	0	7	19	13	59	0	1	0	9	108
	F	1	10	37	11	48	0	0	0	9	116
	T	1	17	56	24	107	0	1	0	18	224
PROCEDIMENTO CONCURSAL	M			1		41					42
	F			2		39					41
	T	0	0	3	0	80	0	0	0	0	83
CEDENCIA DE INTERESSE PUBLICO	M			1							1
	F			1							1
	T	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
MOBILIDADE INTERNA	M			11	12	5		1			29
	F			26	8	2					36
	T	0	0	37	20	7	0	1	0	0	65
REGRESSO DE LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO	M					3					3
	F				1	2					3
	T	0	0	0	1	5	0	0	0	0	6
COMISSÃO DE SERVIÇO	M		7								7
	F	1	9								10
	T	1	16	0	0	0	0	0	0	0	17
CEAGP/CEAGPA	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OUTRAS SITUAÇÕES	M			6	1	10				9	26
	F		1	8	2	5				9	25
	T	0	1	14	3	15	0	0	0	18	51

*CEAGP/CEAGPA: Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública/Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública Autárquica

Q 8

CONTAGEM DAS SAÍDAS DE TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA E GÉNERO

MODALIDADE	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	M	1	10	15	19	64	0	1	0	0	110
	F	0	9	17	31	24	0	0	0	0	81
	T	1	19	32	50	88	0	1	0	0	191
CADUCIDADE	M					20					20
	F					5					5
	T	0	0	0	0	25	0	0	0	0	25
REVOGAÇÃO (ACORDO MÚTUO)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESOLUÇÃO OU EXONERAÇÃO (Iniciativa Empregador)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESOLUÇÃO, DENUNCIA OU EXONERAÇÃO (Iniciativa Trabalhador)	M			2		1					3
	F										0
	T	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3
SANÇÃO DISCIPLINAR	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONCLUSÃO SEM SUCESSO PERÍODO EXPERIMENTAL	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FIM DE SITUAÇÃO DE MOBILIDADE INTERNA	M			1	1	1					3
	F			2							2
	T	0	0	3	1	1	0	0	0	0	5
FIM DE SITUAÇÃO DE CEDÊNCIA DE INTERESSE PÚBLICO	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MORTE	M				1	9					10
	F				1						1
	T	0	0	0	2	9	0	0	0	0	11
REFORMA / APOSENTAÇÃO	M			4	1	15		1			21
	F			1	8	8					17
	T	0	0	5	9	23	0	1	0	0	38
LIMITE IDADE	M			1	1	1					3
	F					1					1
	T	0	0	1	1	2	0	0	0	0	4
CESSAÇÃO COMISSÃO DE SERVIÇO	M	1	10								11
	F		9								9
	T	1	19	0	0	0	0	0	0	0	20
OUTROS	M			7	15	17					39
	F			14	22	10					46
	T	0	0	21	37	27	0	0	0	0	85

Q 10

CONTAGEM DOS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO A DIFICULDADE DE RECRUTAMENTO

MOTIVO		DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	T	0	1	28	4	16	0	3	0	15	67
NÃO ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL	T			10	3	3		3			19
		0	0	10	3	3	0	3	0	0	19
IMPUGNAÇÃO DE PROCEDIMENTO CONCURSAL	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FALTA DE APROVAÇÃO DO ÓRGÃO EXECUTIVO	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PROCEDIMENTO CONCURSAL IMPROCEDENTE	T	0		2	0	0	0	0		0	2
		0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
PROCEDIMENTO CONCURSAL EM DESENVOLVIMENTO	T		1	16	1	13		0	0	15	46
		0	1	16	1	13	0	0	0	15	46

Q 11

CONTAGEM DAS MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO O MOTIVO E GÉNERO

MOTIVO DE MUDANÇA	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	M	0	0	9	7	4	0	0	0	0	20
	F	0	0	17	17	5	0	0	0	0	39
	T	0	0	26	24	9	0	0	0	0	59
PROMOÇÕES (CARREIRAS NÃO REVISTAS E CARREIRAS SUBSISTENTES)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PROCEDIMENTO CONCURSAL	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSOLIDAÇÃO DA MOBILIDADE NA CATEGORIA	M			5	6	4					15
	F			14	4	1					19
	T	0	0	19	10	5	0	0	0	0	34
ALTERAÇÃO OBRIGATÓRIA DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO	M			4	1	4					5
	F			3	13	4					20
	T	0	0	7	14	4	0	0	0	0	25
ALTERAÇÃO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO POR OPÇÃO GESTIONÁRIA (REGRA)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALTERAÇÃO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO POR OPÇÃO GESTIONÁRIA (EXCEÇÃO)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Q 14.1

CONTAGEM DAS HORAS DE TRABALHO NOCTURNO, NORMAL E EXTRAORDINÁRIO, SEGUNDO O GÉNERO

	SEXO	TOTAL
TOTAL	M	4 431,0
	F	0,0
	T	4 431,0
NORMAL	M	4 431,0
	F	
	T	4 431,0
EXTRAORDINÁRIO	M	0,0
	F	0,0
	T	0,0

Q 14.2

CONTAGEM DAS HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO DIURNO E NOCTURNO, SEGUNDO O GÉNERO

	SEXO	TOTAL
TOTAL	M	9 204,2
	F	2 324,3
	T	11 528,5
EXTRAORDINÁRIO DIURNO	M	9 204,2
	F	2 324,3
	T	11 528,5
EXTRAORDINÁRIO NOCTURNO	M	0,0
	F	0,0
	T	0,0

Q 14.3

CONTAGEM DAS HORAS DE TRABALHO NOCTURNO, EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS, SEGUNDO O GÉNERO

	SEXO	TOTAL
TOTAL	M	63 505,5
	F	18 162,3
	T	81 667,8
DESCANSO SEMANAL OBRIGATÓRIO	M	10 269,0
	F	1 913,5
	T	12 182,5
DESCANSO SEMANAL COMPLEMENTAR	M	44 343,4
	F	14 541,5
	T	58 884,9
FERIADOS	M	8 893,1
	F	1 707,3
	T	10 600,4

Q 15

DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO O MOTIVO DA AUSÊNCIA E GÉNERO

(EM DIAS)

MOTIVO	SEXO	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL DE DIAS DE AUSÊNCIA	M	0	18	3303,5	4577,5	26393,5	0	148	0	52	34492,5
	F	0	96	7109	12227,5	16487	0	139,5	0	55	36114
	T	0	114	10412,5	16805	42880,5	0	287,5	0	107	70606,5
CASAMENTO	M			10	20	40					70
	F			11		15					26
	T	0	0	21	20	55	0	0	0	0	96
PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE	M			87	56	233					376
	F			358	553	917					1828
	T	0	0	445	609	1150	0	0	0	0	2204
FALECIMENTO DE FAMILIAR	M			39,5	25	129					193,5
	F			28	41	87		1,5			157,5
	T	0	0	67,5	66	216	0	1,5	0	0	351
DOENÇA	M			380	1055	5619					7054
	F		38	1165	3932	5267		37			10439
	T	0	38	1545	4987	10886	0	37	0	0	17493
POR ACIDENTE DE SERVIÇO OU DOENÇA PROFISSIONAL	M			166	122	3311					3599
	F			54	581	1328					1963
	T	0	0	220	703	4639	0	0	0	0	5562
ASSISTÊNCIA A FAMILIARES	M			19	23	178					220
	F			143	139	358		4			644
	T	0	0	162	162	536	0	4	0	0	864
TRABALHADOR ESTUDANTE	M			11	49,5	10					70,5
	F			9	68	29		1			107
	T	0	0	20	117,5	39	0	1	0	0	177,5
POR CONTA DO PERÍODO DE FÉRIAS	M		17	2379	3091,5	14026,5		146		52	19712
	F		57	4881,5	5896	7713		96		55	18698,5
	T	0	74	7260,5	8987,5	21739,5	0	242	0	107	38410,5
COM PERDA DE VENCIMENTO	M					133					133
	F				831	25					856
	T	0	0	0	831	158	0	0	0	0	989
CUMPRIMENTO DE PENA DISCIPLINAR	M					22					22
	F										0
	T	0	0	0	0	22	0	0	0	0	22
GREVE	M			14	21	84					119
	F		1	29,5	53,5	101					185
	T	0	1	43,5	74,5	185	0	0	0	0	304
INJUSTIFICADAS	M				1	1093					1094
	F			366		458					824
	T	0	0	366	1	1551	0	0	0	0	1918
OUTRAS	M		1	198	113,5	1515		2			1829,5
	F			64	133	189					386
	T	0	1	262	246,5	1704	0	2	0	0	2215,5

Q 18

TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO

ENCARGOS	VALOR
REMUNERAÇÃO BASE	24 645 738,35 €
SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	1 636 478,29 €
PRÉMIOS DE DESEMPENHO	—
PRESTAÇÕES SOCIAIS	2 026 592,70 €
OUTROS ENCARGOS COM PESSOAL	
TOTAL	28 308 809,34 €

Q 18.1

SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	VALOR
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO (DIURNO E NOCTURNO)	86 003,06 €
TRABALHO NORMAL NOCTURNO	22 747,90 €
TRABALHO DIAS DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS (NÃO INCLUI TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)	605 029,20 €
DISPONIBILIDADE PERMANENTE	0,00 €
OUTROS REGIMES ESPECIAIS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	0,00 €
RISCO, PENOSIDADE E INSALUBRIDADE	0,00 €
FIXAÇÃO NA PERÍFERIA	0,00 €
TRABALHO POR TURNOS	598 045,91 €
ABONO POR FALHAS	34 712,33 €
PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES	19 425,51 €
AJUDAS DE CUSTO	2 513,44 €
REPRESENTAÇÃO	260 193,58 €
SECRETARIADO	5 481,61 €
OUTROS SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	2 325,75 €
TOTAL	1 636 478,29 €

Q 18.2

PRESTAÇÕES SOCIAIS

PRESTAÇÕES FAMILIARES	VALOR
ABONO DE FAMÍLIA	119 652,27 €
SUBSÍDIOS NO ÂMBITO DA PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE	13 736,40 €
SUBSÍDIO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL	0,00 €
SUBSÍDIO MENSAL VITALÍCIO	0,00 €
SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO	1 738 578,92 €
SUBSÍDIO DE FUNERAL	5 256,57 €
SUBSÍDIO DE MORTE	3 949,29 €
BENEFÍCIOS SOCIAIS	205 115,10 €
OUTRAS PRESTAÇÕES	44 303,85 €
TOTAL	2 130 592,40 €

Q 18.2.1

BENEFÍCIOS DE APOIO SOCIAL

	VALOR
GRUPOS DESPORTIVOS/CASA DE PESSOAL	104 000,00 €
REFEITÓRIOS	101 115,10 €
SUBSÍDIO DE FREQUÊNCIA DE CRECHE E DE EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR	0,00 €
COLÓNIA DE FÉRIAS	0,00 €
SUBSÍDIO DE ESTUDOS	0,00 €
APOIO SÓCIOECONÓMICO	0,00 €
OUTROS BENEFÍCIOS SOCIAIS	0,00 €
TOTAL	205 115,10 €

Q 19.1

CONTAGEM DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DE DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM BAIXA POR GÉNERO (IN ITINERE)

CARACTERIZAÇÃO	SEXO	TOTAL	1 - 3 DIAS	4 - 30 DIAS	SUPERIOR A 30 DIAS	MORTAIS
NÚMERO DE ACIDENTES	M	99				M 0
	F	47				F 0
	T	146				T 0
NÚMERO DE ACIDENTES COM BAIXA	M		4	57	32	
	F		2	20	13	
	T		6	77	45	
N.º DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM ACIDENTES OCORRIDOS DURANTE O ANO	M		11	818	1893	
	F		3	247	1045	
	T		14	1065	2938	
N.º DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM ACIDENTES OCORRIDOS EM ANOS ANTERIORES	M		9	115	539	
	F		1	27	86	
	T		10	142	625	

Q 19.2

CONTAGEM DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DE DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM BAIXA POR GÉNERO (NO LOCAL DE TRABALHO)

CARACTERIZAÇÃO	SEXO	TOTAL	1 - 3 DIAS	4 - 30 DIAS	SUPERIOR A 30 DIAS	MORTAIS
NÚMERO DE ACIDENTES	M	5				M 0
	F	10				F 0
	T	15				T 0
NÚMERO DE ACIDENTES COM BAIXA	M			3	2	
	F			5	5	
	T			8	7	
N.º DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM ACIDENTES OCORRIDOS DURANTE O ANO	M			44	156	
	F			97	501	
	T			141	657	
N.º DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM ACIDENTES OCORRIDOS EM ANOS ANTERIORES	M			0	229	
	F			7	112	
	T			7	341	

Q 20

CONTAGEM DOS CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO RELATIVAMENTE AOS TRABALHADORES VÍTIMAS DE ACIDENTES DE TRABALHO

CASOS DE INCAPACIDADE PERMANENTE ABSOLUTA	0
CASOS DE INCAPACIDADE PERMANENTE PARCIAL	11
CASOS DE INCAPACIDADE PERMANENTE ABSOLUTA PARA O TRABALHO HABITUAL	0
CASOS DE INCAPACIDADE TEMPORÁRIA E ABSOLUTA	162
CASOS DE INCAPACIDADE TEMPORÁRIA E PARCIAL	11
TOTAL	184

Q 21

CONTAGEM DAS SITUAÇÕES DE DOENÇA PROFISSIONAL REGISTRADAS DURANTE O ANO

DOENÇA PROFISSIONAL	NÚMERO DE CASOS
TENDINITE	2
TENDINOPATIA	1
EPICONDILITE BILATERAL	3
SÍNDROME TÚNEL CÁRPICO	1
TOTAL	7

Q 22

CONTAGEM DAS ACTIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO E RESPECTIVOS ENCARGOS

	NÚMERO	TOTAL (EUROS)
TOTAL DOS EXAMES MÉDICOS EFECTUADOS	805	45 901,10 €
EXAMES DE ADMISSÃO	69	3 934,38 €
EXAMES PERIÓDICOS	185	10 548,70 €
EXAMES OCASIONAIS E COMPLEMENTARES	551	31 418,02 €
EXAMES DE CESSAÇÃO DE FUNÇÕES	0	—
DESPESAS COM MEDICINA DO TRABALHO	—	102 636,00 €
VISITAS AOS POSTOS DE TRABALHO	0	—

Q 23

CONTAGEM DAS INTERVENÇÕES DAS COMISSÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO POR TIPO

REUNIÕES DA COMISSÃO	0
VISITAS AOS LOCAIS DE TRABALHO	0
OUTRAS	0
TOTAL	0

Q 24

CONTAGEM DOS TRABALHADORES SUJEITOS A AÇÕES DE REINTEGRAÇÃO PROFISSIONAL EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇA

ALTERAÇÃO DAS FUNÇÕES EXERCIDAS	3
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	0
ADAPTAÇÃO AO POSTO DE TRABALHO	11
ALTERAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO	0
MOBILIDADE INTERNA	0
TOTAL	14

Q 25

CONTAGEM DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO REALIZADAS	2
TRABALHADORES ABRANGIDOS PELAS ACÇÕES REALIZADAS	43
TOTAL	45

Q 26

CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ENCARGOS DE ESTRUTURA MÉDICA E SEGURANÇA NO TRABALHO	201 737,80 €
EQUIPAMENTO DE PROTECÇÃO	344 535,30 €
FORMAÇÃO EM PREVENÇÃO DE RISCOS	90,00 €
OUTROS CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS	94 448,30 €

Q 27

CONTAGEM DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO SEGUNDO A DURAÇÃO DA ACÇÃO

	MENOS DE 30 HORAS	DE 30 A 59 HORAS	DE 60 A 119 HORAS	COM 120 HORAS OU MAIS	TOTAL
TOTAL	18	2	4	1	25
INTERNAS	9		1		10
EXTERNAS	9	2	3	1	15

Q 28

CONTAGEM DOS PARTICIPANTES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO O TIPO DE ACÇÃO

	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL	1	13	58	41	106	0	2	0	6	227
INTERNAS	1	9	43	27	16		2		6	104
EXTERNAS		4	15	14	90					123

Q 29

CONTAGEM DAS HORAS DISPENDIDAS EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR CARGO/CARREIRA SEGUNDO O TIPO DE ACÇÃO

	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	BOMBEIROS	INFORMÁTICA	POLÍCIA MUNICIPAL	OUTROS	TOTAL
TOTAL DE HORAS	7	257	1079	927	2951	0	18	0	35	5274
ACÇÕES INTERNAS	7	137	785	499	174		18		35	1655
ACÇÕES EXTERNAS		120	294	428	2777					3619

Q 30

DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

	VALOR
ACÇÕES INTERNAS	8 557,55 €
ACÇÕES EXTERNAS	4 487,94 €
TOTAL	13 045,49 €

Q 31

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

	NÚMERO
TRABALHADORES SINDICALIZADOS	794
ELEMENTOS PERTENCENTES DA COMISSÃO DE TRABALHADORES	11
TOTAL DE VOTANTES PARA A COMISSÃO DE TRABALHADORES	1748

Q 32

DISCIPLINA

PROCESSOS TRANSITADOS DO ANO ANTERIOR	37
PROCESSOS INSTAURADOS DURANTE O ANO	41
PROCESSOS TRANSITADOS PARA O ANO SEGUINTE	75
PROCESSOS DECIDIDOS - ARQUIVADOS	2
PROCESSOS DECIDIDOS - REPREENSÃO ESCRITA	1
PROCESSOS DECIDIDOS - MULTA	1
PROCESSOS DECIDIDOS - SUSPENSÃO	2
PROCESSOS DECIDIDOS - DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR	0
PROCESSOS DECIDIDOS - CESSAÇÃO DA COMISSÃO DE SERVIÇO	0
TOTAL	159

Q 33

ELEITOS LOCAIS

	REGIME PERMANÊNCIA - TEMPO INTEIRO - PRESIDENTE E VEREADORES	REGIME PERMANÊNCIA - MEIO TEMPO - CÂMARA MUNICIPAL - VEREADORES	REGIME NÃO PERMANÊNCIA - CÂMARA MUNICIPAL	REGIME NÃO PERMANÊNCIA - ASSEMBLEIA MUNICIPAL
N.º ELEITOS	5	1	5	37

Q 34

GABINETES DE APOIO PESSOAL

	DO MAPA DE	DE OUTRA ENTIDADE PÚBLICA COM VÍNCULO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	SEM VÍNCULO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	TOTAL
CHEFE DE GABINETE			1	1
ADJUNTOS			6	6
SECRETÁRIOS			5	5
TOTAL	0	0	12	12

Q 35

DIRIGENTES E EQUIPARADOS

	DIRIGENTE SUPERIOR	DIRIGENTE INTERMÉDIO 1.º GRAU	DIRIGENTE INTERMÉDIO 2.º GRAU	DIRIGENTE INTERMÉDIO 3.º GRAU	CHEFE EQUIPA MULTIDISCIPLINAR		TOTAL
					EQUIPARADO DIRECTOR DEPARTAMENTO	EQUIPARADO CHEFE DIVISÃO	
N.º CARGOS PREVISTOS EM REGULAMENTO MUNICIPAL	5	19	47	4	----	----	75
N.º CARGOS PROVIDOS A 31/12	5	17	44	3	----	----	69