

INDICE:

1. Introdução	3
2. Recursos Humanos	4
2.1 Trabalhadores segundo a relação jurídica de emprego	4
2.2 Trabalhadores segundo carreira	5
2.3 Trabalhadores segundo o género e escalão etário	6
2.4 Trabalhadores por antiguidade	7
2.5 Trabalhadores portadores de deficiência	9
2.6 Estrutura habilitacional	9
2.7 Admissões	10
2.8 Saídas	12
2.9 Mudanças de situação	12
2.10 Modalidade de horário	13
2.11 Trabalho extraordinário	14
2.12 Ausências	15
3. Encargos e despesas com Pessoal	17
4. Disciplina	17
5. Higiene e Segurança	17
6. Estágios e Programas Ocupacionais	18
7. Acumulação de Funções	20
8. Prestação de Serviços em Regime de Avença e Tarefa	20
9. Formação Profissional	22
10. Considerações Finais	23
11. Anexos	24

1. Introdução

O Balanço Social é um retrato organizacional na perspectiva dos recursos humanos. Ano após ano, esta ferramenta permite-nos analisar o presente mas também perceber a evolução da organização através de uma análise comparativa com os anos transactos.

O Balanço Social 2010, uma versão anotada, evidencia o impacto de um modelo de gestão de recursos humanos centrado na racionalização dos recursos e na adequação das competências às funções, mas igualmente uma conjuntura externa, legal e económica, limitativa de alguns actos importantes para a organização.

Entre os factos e números que caracterizam 2010, há que salientar o recrutamento. Os fortes estrangimentos ao nível do recrutamento de novos trabalhadores que foram gradualmente sendo impostos ao longo do ano, por sucessivos diplomas directamente aplicáveis às autarquias, significaram necessidades sem respostas, mas impeliram-nos igualmente no sentido de encontrarmos respostas internas para as necessidades detectadas. Aliando uma maior produtividade, motivação e esforço por parte dos trabalhadores e dos seus responsáveis, aos mecanismos possíveis, como a mobilidade interna, foi possível continuar a assegurar os serviços que são apanágio da autarquia.

O ano de 2010 poderá ser considerado um período de introspecção organizacional em que, face às limitações orçamentais e respectivos impactos na contratação de novos trabalhadores, se reflectiu com maior acuidade sobre as competências internas e sobre a adequação dos perfis às funções. Neste momento, e ainda que com a consciência, de que a resposta interna pode em certos casos revelar-se, quantitativa e qualitativamente, insuficiente existe um conhecimento mais profundo do capital humano da CMS, garante de que no futuro o planeamento e a gestão de recursos humanos assentará num conhecimento mais profundo da realidade.

2. Recursos Humanos

2.1 Trabalhadores segundo a Relação Jurídica de Emprego

Em 31 de Dezembro de 2010, o capital humano da Câmara Municipal de Sines era constituído por 541 colaboradores, sendo a sua relação estabelecida através de Contrato por Tempo Indeterminado, Contrato a Termo Resolutivo Certo, Comissão de Serviço, e Outras Modalidades (Prestação de Serviços na modalidade de Tarefa e Avença e mobilidade inter-institucional).

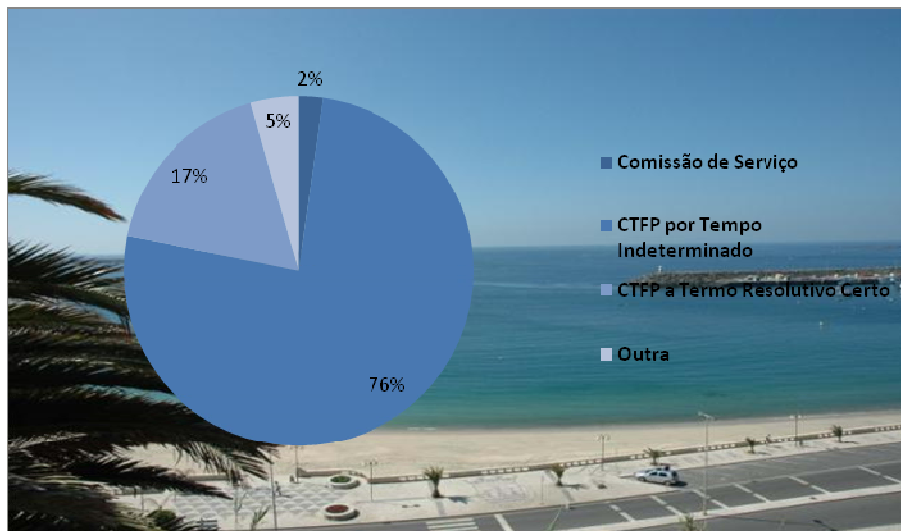
**Gráfico I – Trabalhadores segundo o tipo de Relação Jurídica de Emprego:
2009 vs 2010**



Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

O tipo de Relação Jurídica de Emprego predominante na Câmara Municipal de Sines é o Contrato por Tempo Indeterminado, sendo este o tipo de vínculo de 76% dos colaboradores em exercício de funções.

Gráfico II – Trabalhadores segundo o tipo de Relação Jurídica de Emprego 2010



Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Seleção, 2011

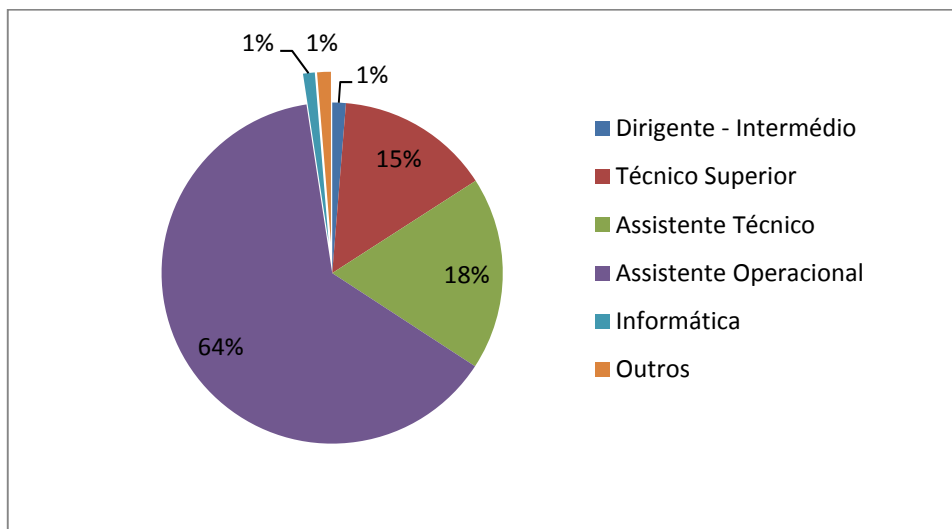
2.2 Trabalhadores segundo a carreira

A distribuição dos trabalhadores da CMS por carreira está presente no Quadro I e no Gráfico III. A análise desta variável evidencia a superioridade numérica da carreira de Assistente Operacional, na qual estão integrados 64% dos trabalhadores.

Quadro I – Trabalhadores segundo o tipo de Relação Jurídica de Emprego 2010

CARREIRA	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Dirigente Intermédio	4	3	7
Técnico Superior	24	55	79
Assistente Técnico	22	77	99
Assistente Operacional	156	187	343
Informática	3	3	6
Outros	1	6	7
TOTAL	210	331	541

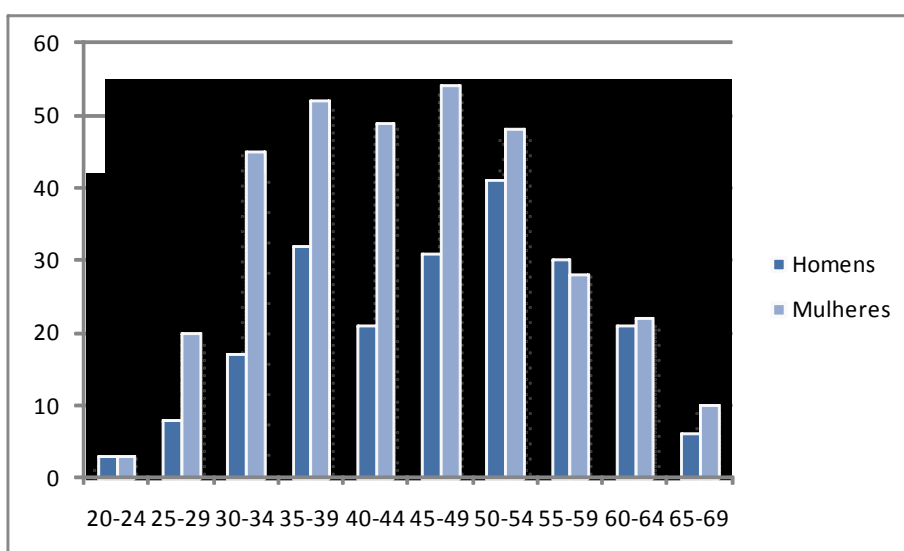
Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Seleção, 2011

Gráfico III – % de trabalhadores da CMS por carreira, 2010

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

2.3 Trabalhadores segundo o género e escalão etário

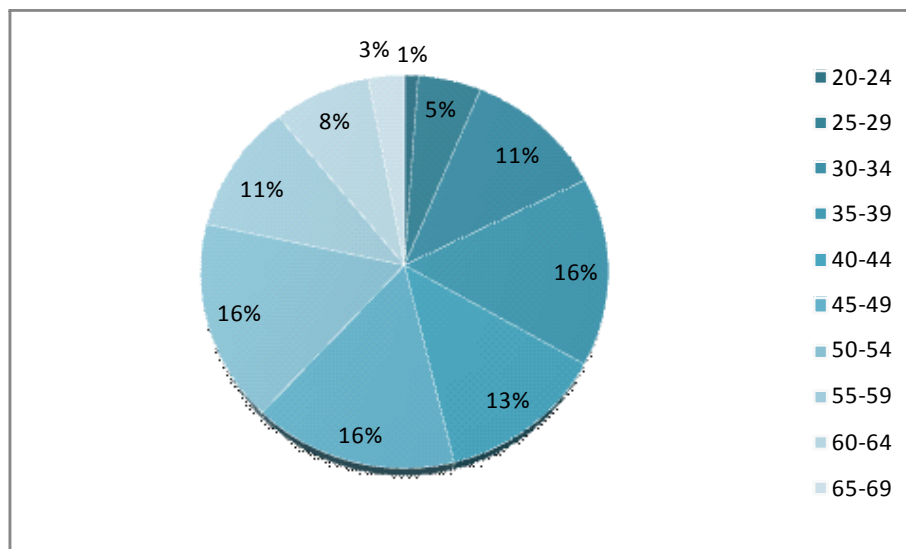
A maioria dos trabalhadores da CMS pertence ao sexo feminino, sendo que esta preponderância apenas se inverte no escalão etário dos 55 aos 59 anos.

Gráfico IV – Trabalhadores da CMS por escalão etário e por género

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

A análise global evidencia que quase metade (48%) dos trabalhadores da CMS pertencem às faixas etárias situadas entre os 35 e os 54 anos, como pode ser constado pela análise do Gráfico V.

Gráfico V – % de trabalhadores da CMS por escalão etário

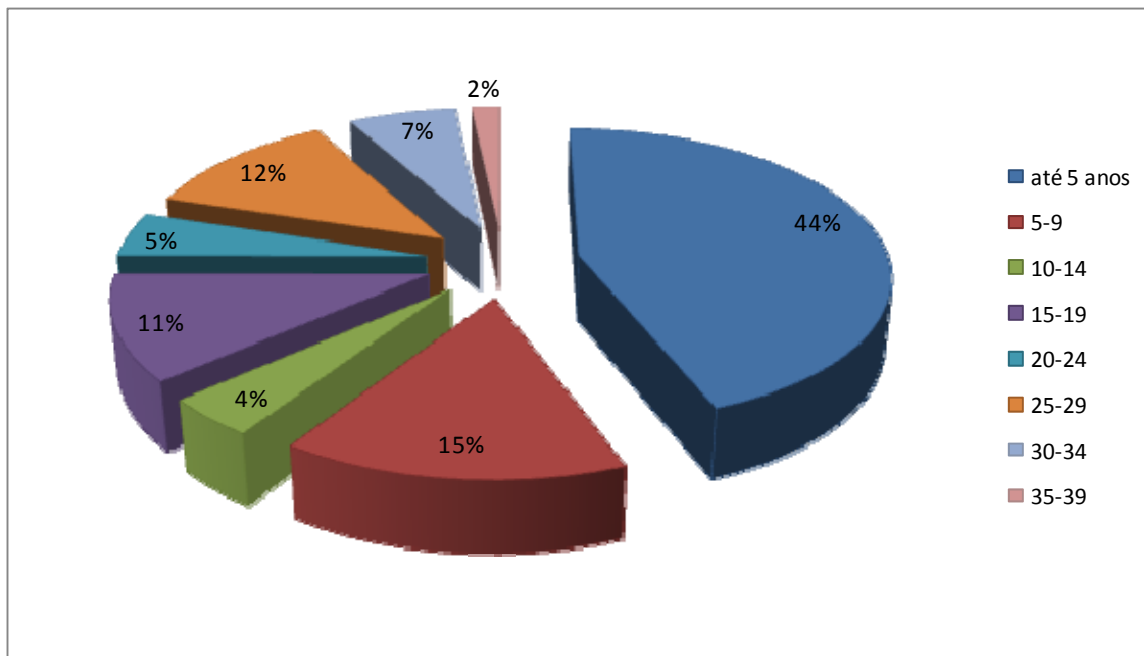


Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Seleção, 2011

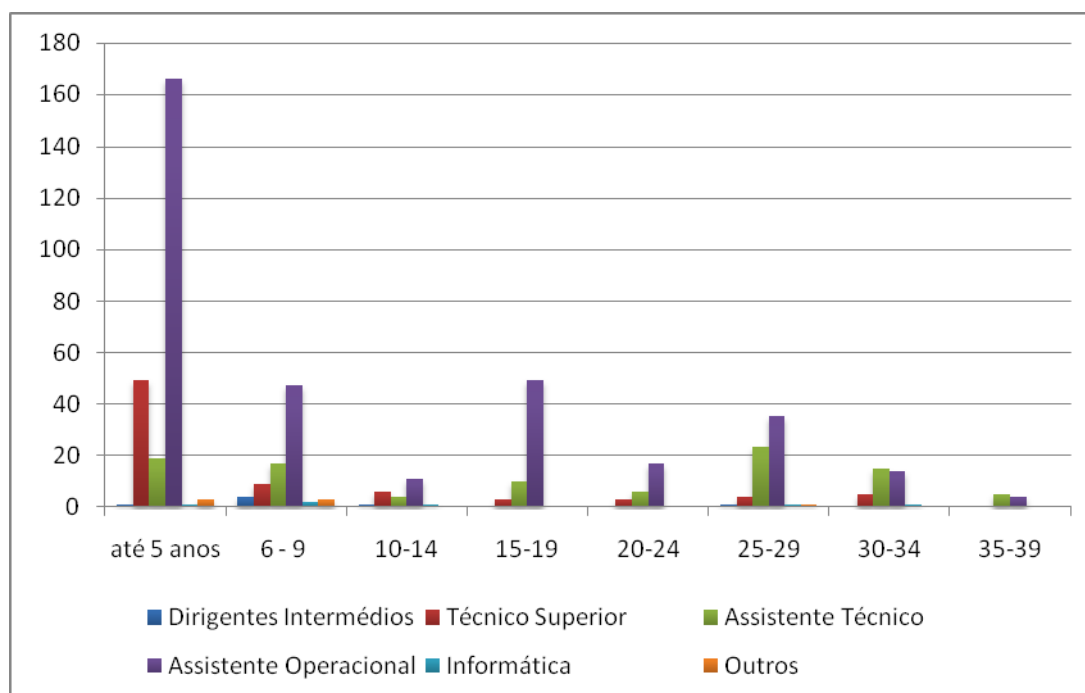
2.4 Trabalhadores por antiguidade

A análise dos Gráficos VI e VII, referentes à distribuição dos trabalhadores da CMS de acordo a antiguidade, evidencia que 44% dos trabalhadores tem uma relação relativamente recente com a organização, leia-se com uma duração até cinco anos. Esta constatação pode ser explicada por uma dinâmica organizacional significativa, no que respeita aos movimentos de entrada e saída, e que tem contribuído para a renovação do capital humano da organização.

Da análise desta variável por carreira conclui-se que 62% dos técnicos superiores e 48,5% dos assistentes operacionais têm uma relação com a CMS igual inferior a cinco anos.

Gráfico VI – Antiguidade dos trabalhadores da CMS

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

Gráfico VII – Antiguidade dos trabalhadores da CMS, por carreira

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

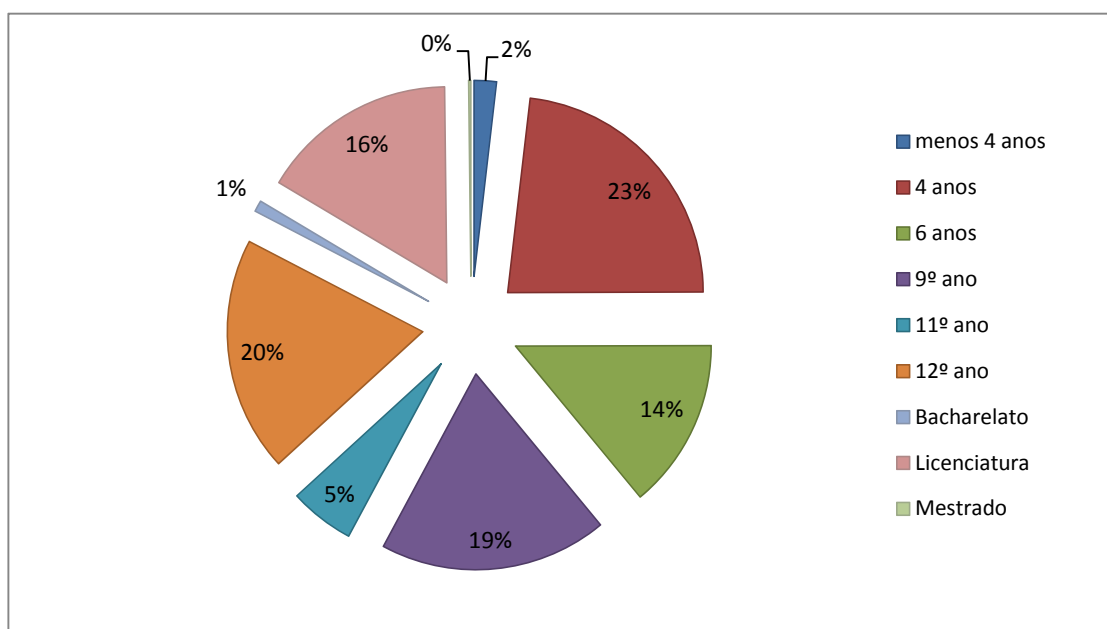
2.5 Trabalhadores portadores de deficiência

No efectivo humano da CMS estão integrados 10 trabalhadores portadores de deficiência, sendo 7 homens e 3 mulheres, o que se traduz em 1,85% do total do capital humano da CMS.

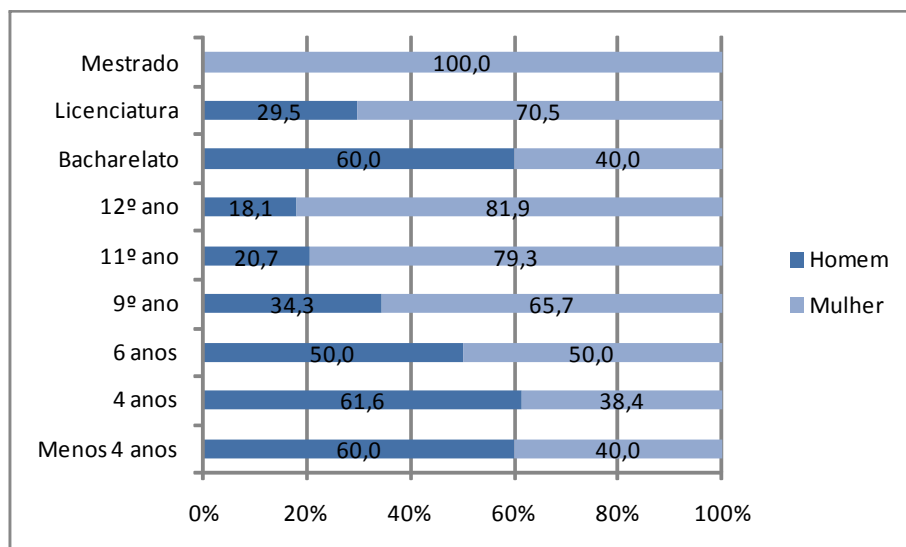
2.6 Estrutura habilitacional

A análise do capital humano da CMS na perspectiva das qualificações académicas, permite constatar que apenas 16,3% dos trabalhadores são detentores de licenciatura e mais de 50% possui a escolaridade mínima (9º ano ou menos de escolaridade), sendo esta determinada em consonância com a idade. A estrutura interna desta variável está directamente relacionada com a estrutura de carreiras da CMS, ou seja com a predominância relativa da carreira de assistente operacional face às restantes.

Gráfico VIII – Habilitações académicas dos trabalhadores da CMS



Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

Gráfico IX – Habilitações académicas dos trabalhadores da CMS, por género

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

Globalmente, as mulheres que trabalham na CMS são mais qualificadas que os homens, tal como se pode constatar pela análise do Gráfico IX, que evidencia uma superioridade numérica dos homens nos graus académicos inferiores e a situação contrária nos superiores.

2.7 Admissões

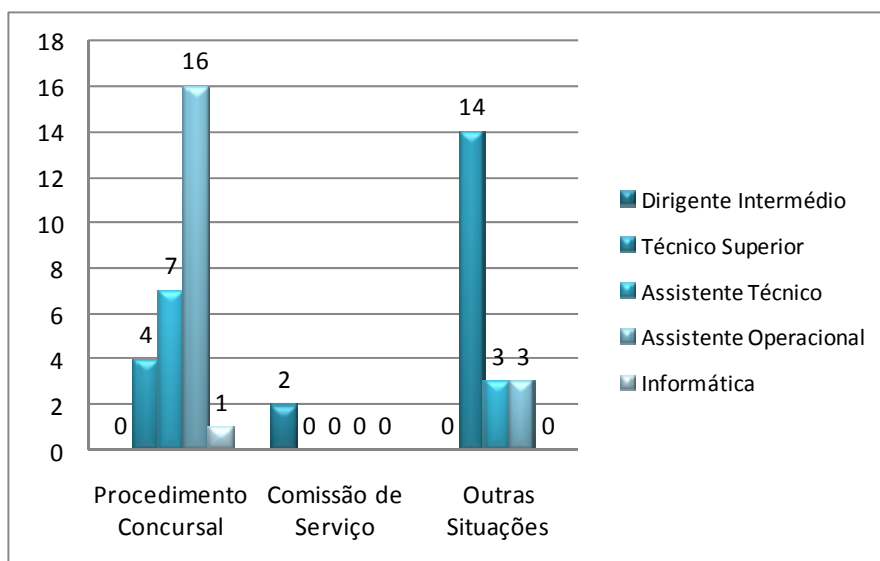
No ano 2009, a Câmara Municipal de Sines admitiu 95 colaboradores, constituindo estes 18,51% do universo registado a 31 de Dezembro de 2010. Entre estes encontravam-se as 38 (Outros) transferências do Agrupamento Vertical de Escolas de Sines, feitas ao abrigo do Contrato de Execução assinado entre a Câmara Municipal de Sines e o Ministério da Educação. Comparativamente, o ano de 2010 revelou uma dinâmica de entradas muito mais reduzida, sendo que do universo registado a 31 de Dezembro de 2010, apenas 9,24% dos trabalhadores tinham sido admitidos durante o ano corrente. Trata-se de uma redução significativa, materializada na redução da taxa de admissão em mais de 50%.

A Câmara Municipal de Sines admitiu 50 colaboradores em 2010, sendo que destes, 20 são prestadores de serviços contratados, na modalidade de Tarefa ou Avença, para assegurar as actividades de enriquecimento curricular. Há que referir que estas prestações de serviços já eram asseguradas no passado, ainda que não figurassem entre o efectivo humano da CMS, na medida em que não eram contratadas ao abrigo da Lei nº 12-A/2008 de 27 de Fevereiro. Nos anos anteriores a 2010, nesta tipologia apenas existia um contrato de Avença.

Seis dos restantes ingressos já faziam parte do efectivo humano da CMS em 2010 e também em 2009, na medida em que foram protagonizados por trabalhadores de outras instituições públicas que se encontravam em mobilidade. O ingresso, por via de procedimento concursal, apenas consolidou a situação inicial.

Face às considerações supra tecidas, há a salientar que na realidade apenas ingressaram na CMS 24 novos trabalhadores/colaboradores, sendo que os restantes casos se reportaram a alterações de situação, nomeadamente de enquadramento jurídico.

Gráfico X – Admissões na CMS por carreira, 2010



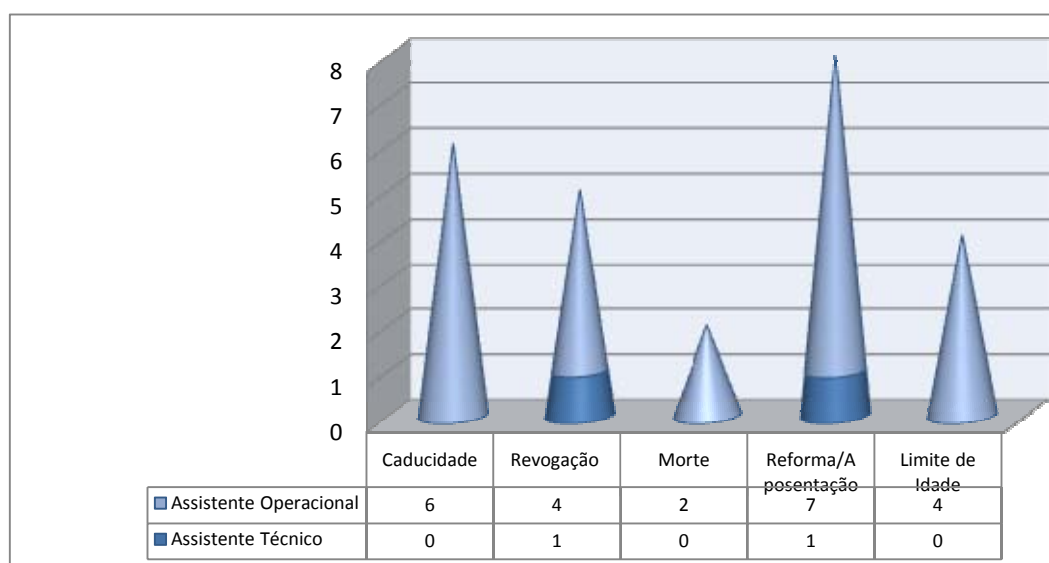
Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

2.8 Saídas

Durante o ano 2010, saíram 25 colaboradores, dos quais 6 assistentes operacionais por caducidade de contrato, 4 assistentes operacionais e 1 assistente técnico por revogação do contrato, 2 assistentes operacionais por morte, 4 assistentes operacionais por limite de idade, e 7 assistentes operacionais e 1 assistente técnico por reforma/aposentação.

Comparativamente, o número de saídas em 2009 foi superior, sendo que saíram 34 colaboradores, 3 por caducidade, 19 por revogação, 1 por sanção disciplinar e 11 por aposentação.

Gráfico XI – Saídas da CMS por carreira, 2010



Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Seleção, 2011

2.9 Mudanças de situação

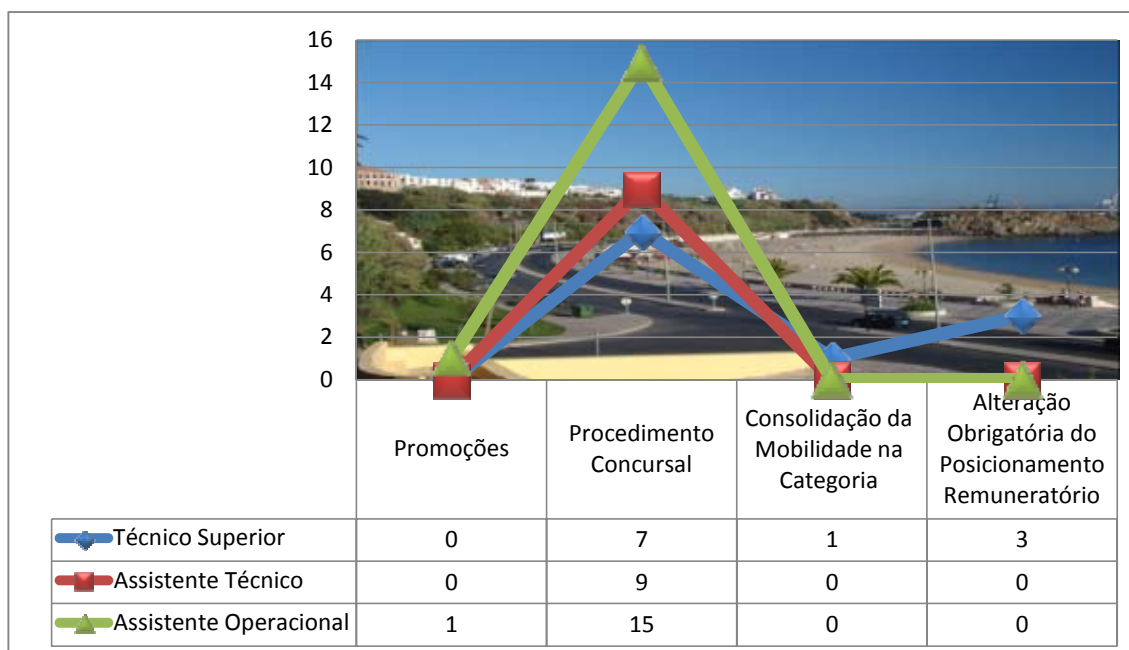
O ano de 2009 caracterizou-se por um forte dinamismo, sendo que 213 colaboradores da Câmara Municipal de Sines foram abrangidos por mudanças de situação através de procedimento concursal, mobilidade e mudança de posicionamento remuneratório por via da opção gestionária (41,84%). Comparativamente, em 2010 houve um decréscimo extremamente

CÂMARA MUNICIPAL DE SINES

BALANÇO SOCIAL

significativo, sendo que só 4,80% dos trabalhadores foram alvo de uma mudança de situação, entres estes: 7 técnicos superiores por procedimento concursal, 1 técnico superior por mobilidade e 3 técnicos superiores por alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, 9 assistentes técnicos e 15 assistentes operacionais por procedimento concursal.

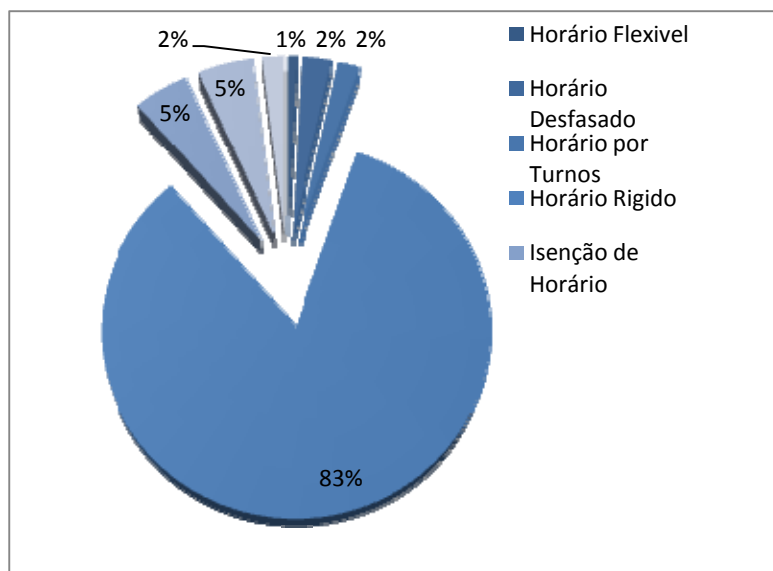
Gráfico XII – Mudanças de situação, por tipo de mudança e carreira, 2010



Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Seleção, 2011

2.10 Modalidade de Horário

A maioria dos colaboradores da Câmara Municipal de Sines (83%) pratica horário rígido, 5% tem isenção de horário, entre os quais se contextualizam os dirigentes, e 5% encontram-se no regime de jornada contínua, uma situação ainda ao abrigo do anterior regime jurídico. Os trabalhadores que em 2010 praticavam um horário flexível faziam-no ao abrigo da parentalidade.

Gráfico XIII – Horários dos trabalhadores da CMS, por modalidade, 2010

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Vencimentos e Cadastro, 2011

2.11 Trabalho Extraordinário

Durante o ano de 2010, foi realizado trabalho extraordinário (Diurno e Nocturno) em dias de descanso semanal e complementar, e em feriados num total de 119.313 horas, de acordo com a informação presente nos Quadros II e III.

Quadro II - Horas de trabalho extraordinário, diurno e nocturno, segundo o género

HORAS DE TRABALHO	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Extraordinário 50% e 75%	67454	22650	90104
Compensação de trabalho nocturno (25%)	2709	210	2919
TOTAL	70163	22860	93023

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Vencimentos e Cadastro, 2011

Quadro III - Horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados segundo o género

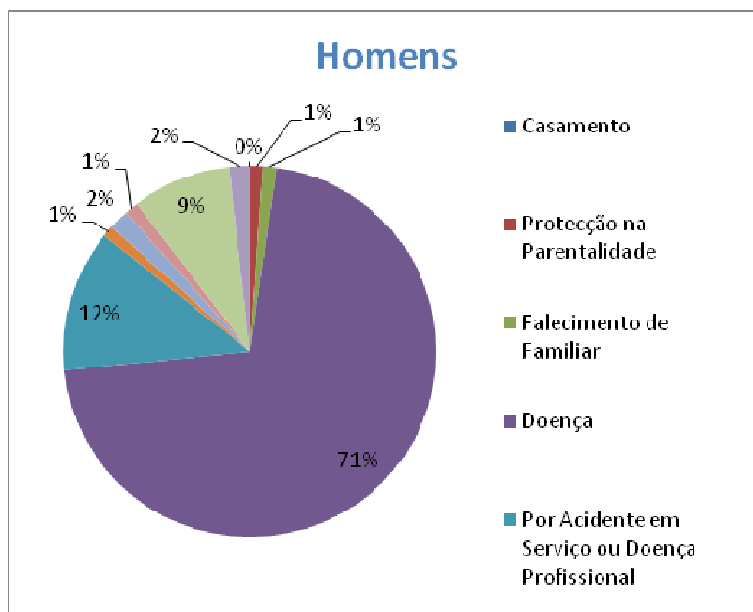
HORAS DE TRABALHO	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Descanso Semanal Obrigatório	5667,5	3859,2	9526,7
Descanso Semanal Complementar	10355	4021,1	14376
Feriados	1489	898,48	2387,4
TOTAL	17512	8778,7	26290

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Vencimentos e Cadastro, 2011

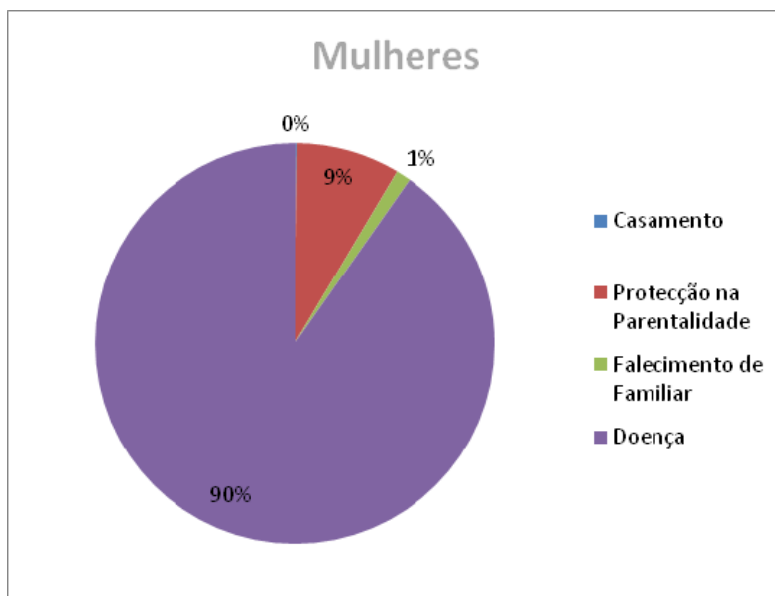
2.12 Ausências

No ano de 2010 foram contabilizadas 11.290,5 dias de ausência ao trabalho por parte dos trabalhadores da CMS. As faltas por doença são as que assumem maior significado no total de ausências dos colaboradores do sexo masculino da CMS (71%), seguidos pelas originadas por acidente em serviço ou doença profissional (12%) e falecimento de familiar (9%). Entre os trabalhadores do sexo feminino, o maior número de dias de ausência são justificados por doença (90%), seguido das faltas dadas ao abrigo da protecção na parentalidade (9%).

Gráfico XIV – Ausências masculinas, por motivo da justificação, 2010



Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Vencimentos e Cadastro, 2011

Gráfico XV – Ausências femininas, por motivo da justificação, 2010

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Vencimentos e Cadastro, 2011

Quadro IV – Nº de dias de ausência, por tipo e género, 2010

TIPO DE AUSÊNCIA	Nº de dias	
	HOMENS	MULHERES
Casamento	0	15
Protecção na Parentalidade	31	594
Falecimento de Familiar	32	85
Doença	1976	6424
Por Acidente em Serviço ou Doença Profissional	342	432
Assistência a Familiar	27	252
Trabalhador - Estudante	48	266
Por Conta do Período de Férias	33,5	75
Greve	238	382
Injustificadas	51	14
Total	2.778,50	8.512,00

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Vencimentos e Cadastro, 2011

3. Encargos e Despesas com Pessoal

As remunerações certas e permanentes constituíram o principal encargo da CMS em 2010, tal como se pode constatar pela análise do Quadro V.

Quadro V – Encargos com pessoal, por rubrica, 2010

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR
Remunerações Base	6.245.256,43€
Suplementos Remuneratórios	546.708,93€
Prestações Sociais	560.637,15€
Outros encargos com Pessoal	101.022,63€
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	119.155,89€
Trabalho normal nocturno	3.049,88€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	288.898,84€
Trabalho por turnos	57.209,70€
Abono para falhas	22.738,94€
Participação em reuniões	4.807,60€
Ajudas de custo	17.562,73€
Representação	27.158,35€
Outros suplementos remuneratórios	6.127,00€
Abono de família	51.795,77€
Subsídio no âmbito da protecção da parentalidade	16.425,05€
Subsídio de refeição	492.416,33€
TOTAL	8.560.971.22€

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Vencimentos e Cadastro, 2011

4. Disciplina

Em 2010, apenas houve 1 processo disciplinar entre os trabalhadores da CMS, tendo sido aplicada a suspensão ao trabalhador.

5. Higiene e segurança

No ano 2010 foram registados 33 acidentes de trabalho, todos eles conducentes a situação de baixa, sendo que 11 deles justificaram uma ausência com duração compreendida entre 4 e 30 dias.

Quadro VI – Acidentes de trabalho na CMS, 2010

	TOTAL	1 A 3 DIAS DE BAIXA	4 A 30 DIAS DE BAIXA	SUPERIOR A 30 DIAS DE BAIXA	MORTAIS
Nº Total de Acidentes	33				0
Nº de Acidente com Baixa		3	28	2	
Nº de dias de trabalho perdidos por Acidentes Ocorridos no Ano		1	11	3	
Nº de Dias de Trabalho perdidos por Acidentes Ocorridos em anos anteriores		0	0	0	

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Vencimentos e Cadastro, 2011

6. Estágios e Programas Ocupacionais

6.1. Estágios Profissionais no âmbito do PEPAL – Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

O Programa do Governo preconiza o reforço e a qualificação do Poder Local nos seus mais diversos níveis. O Decreto-Lei nº 326/99, de 18 de Agosto, instituiu o Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública como forma de contribuir para a inserção dos jovens na vida activa, complementando uma qualificação através de uma formação prática a decorrer no âmbito dos serviços públicos. Em 2006, o Governo aprovou o Decreto-Lei nº 94/2006 de 29 de Maio, que instituiu o Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL).

Neste âmbito, na CMS, em 2010, foram concluídos 5 estágios dos 6 atribuídos no ano transacto, nas áreas elencadas na tabela seguinte:

Quadro VII – Estágios PEPAL na CMS, por áreas, 2010

ÁREA DO ESTÁGIO	SERVIÇO	Nº DE ESTAGIÁRIOS
Economia/Gestão	Gabinete de Apoio ao Empresário	1
Turismo	Serviço de Turismo	1
Engenharia do Ambiente	Sector de Águas e Esgotos	1
Engenharia Civil	Serviço de Empreitadas	1
Educação de Infância	Serviço de Educação	1
Humanísticas	Serviço de Acção Social	1

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

6.2. Estágios Qualificação Emprego

No ano de 2010 foram concluídos 26 estágios atribuídos no ano transacto, tendo sido estagiários afectos às áreas de Higiene e Segurança no Trabalho, Cultura, Educação, Serviços de Apoio, Refeitórios Escolares, Aprovisionamento, Recursos Humanos, Arquivo e Acção Social.

6.3. Estágios Curriculares

Com o objectivo de inserir jovens na vida activa e no âmbito dos respectivos planos de estudo, a Câmara Municipal de Sines promoveu o acolhimento de 26 estagiários nos seguintes serviços: Gabinete Jurídico, Biblioteca, Departamento de Obras e Serviços Urbanos, Águas e Esgotos, Desporto, Expediente Geral, Armazém, Departamento de Ambiente, Planeamento e Urbanismo, Centro de Artes, Oficinas, Posto Turismo, Informática, Escolas e Espaços Verdes.

6.4. Programas Ocupacionais

No âmbito da reinserção de desempregados no mercado de trabalho, durante o ano de 2010, concluíram-se 5 programas ocupacionais iniciados em 2009, estando estes colaboradores afectos às seguintes unidades orgânicas/serviços:

BALANÇO SOCIAL

Educação, Cultura, Electricidade, Desporto, Acção Social, Serviço de Apoio e Limpeza Pública, num total de 31 colaboradores.

Em 2010, foram submetidas 5 candidaturas para integração de 30 colaboradores, 4 ao abrigo do Programa CEI, destinadas a 17 desempregados receptores de subsídio de desemprego, e 1 candidatura ao Programa CEI+, para integração de 13 receptores do Rendimento Social de Inserção.

7. Acumulação de Funções

(Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro)

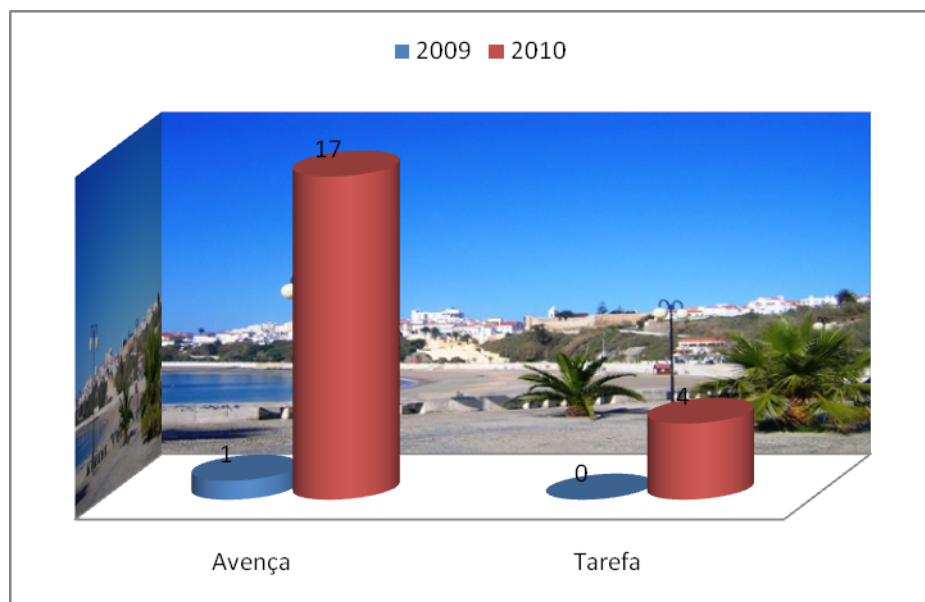
Em 2010 foram apresentados e autorizados 6 pedidos de acumulação de funções. Estes pedidos foram feitos por 1 assistente técnico, 1 técnico de informática e 4 técnicos superiores.

8. Prestação de Serviços em Regime de Tarefa e Avença

A situação dos prestadores de serviço, no que respeita ao seu enquadramento jurídico já foi anteriormente explicada, pelo que uma comparação com o ano anterior, 2009, pode ser aparentemente forçada. No entanto, há que salientar a alteração verificada a este nível, para precaver as possíveis interpretações erradas que possam ocorrer neste âmbito.

Ainda que em 2009 houvesse mais prestadores de serviços do que aquele que, na modalidade de avença, se encontrava contabilizados enquanto tal, o certo é que o seu enquadramento jurídico não os incluía entre os recursos humanos da CMS. Esta transição tem que ser salientada, na medida em que significa um acréscimo relevante para o quantitativo de trabalhadores da organização.

Em 2010, a CMS contava com a colaboração de 21 prestadores de serviço, 4 na modalidade de tarefa e 17 na modalidade de avença, a maioria dos quais a desenvolver a sua actividade no Serviço de Educação, nomeadamente nas actividades de enriquecimento curricular.

Gráfico XVI – Prestações de serviços na CMS, 2010

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Recrutamento e Selecção, 2011

Os encargos com os prestadores de serviços em 2010 encontram-se discriminados no Quadro VIII, de acordo com o serviço receptor.

Quadro VIII – Encargos com prestadores de serviços, 2010

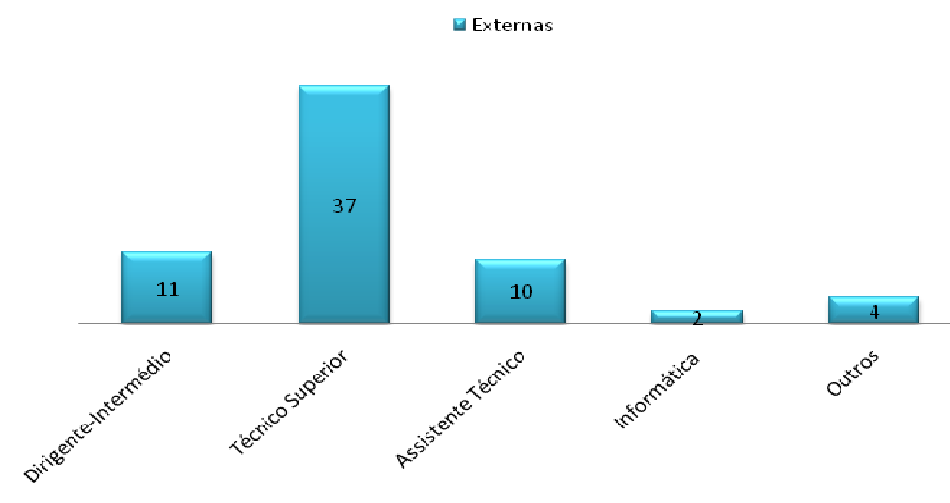
SERVIÇO	VALOR
Gabinete Jurídico	49.300,00€
Serviços de Gestão Desportiva e Piscinas Municipais	11.440,48€
Serviço de Educação	41.202,01€
Gabinete de Apoio ao Empresário	8.866,64€
Serviço de Informação, Divulgação e Imagem	4.320,00€
Centro de Artes e Biblioteca Municipal	7.040,00€
Serviço de Limpeza e Manutenção e Espaços Públicos	3.575,00€
Divisão de Planeamento e Ordenamento do Território	1.833,24€
Serviço de Empreitadas	5.400,00€
IVA	13.370,06€
TOTAL	146.347,43€

Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Vencimentos e Cadastro, 2011

9. Formação Profissional

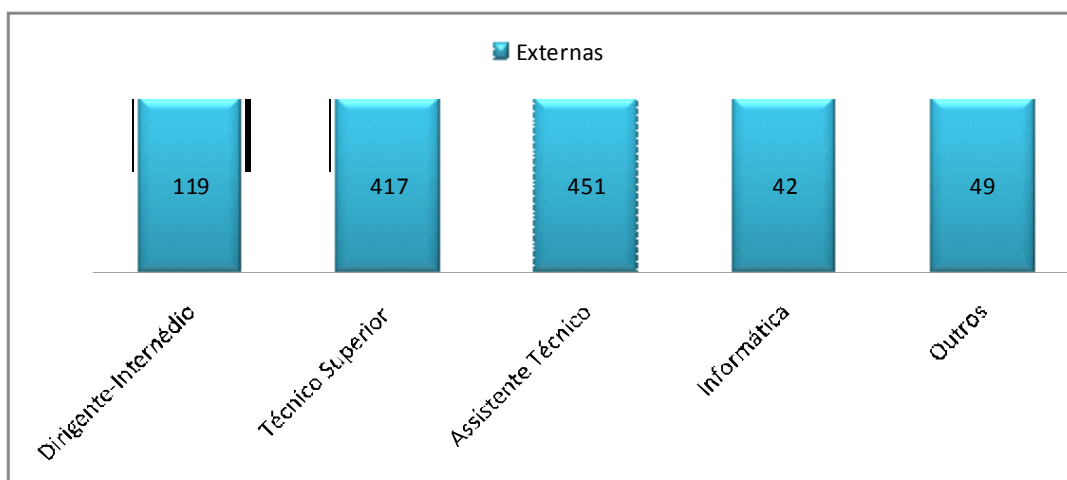
Em 2010 não se registaram acções de formação internas e os custos com a formação externa foram de 7.183,15€. Os técnicos superiores foram os que participaram num maior número de acções, mas em contrapartida os assistentes técnicos frequentaram acções de maior duração.

Gráfico XVII – Participações em Acções de Formação Profissional por carreira



Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Formação e Avaliação, 2011

Gráfico XVIII- Horas dispensadas em Acções de Formação por carreira



Fonte: Divisão de Recursos Humanos – Núcleo de Formação e Avaliação, 2011

10. Considerações Finais

O ano de 2010 na CMS, comparativamente ao ano transacto, caracterizou-se por um menor dinamismo no que respeita ao movimento de entradas e saídas de trabalhadores, sendo que no cômputo geral se verificou um saldo negativo de 1 trabalhador. Uma conclusão aparentemente falsa, caso se analisem, em termos estritos, as 50 entradas e as 25 saídas e o seu conseqüente saldo. Contudo, como já foi oportunamente explicado 26 dos ingressos não constituíram verdadeiramente um acréscimo no número de trabalhadores da CMS, na medida em que as 20 prestações de serviços, no passado, ainda que existindo, não eram contabilizadas entre os efectivos humanos da organização, dado que a sua contratação não era feita ao abrigo da Lei n.º12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e 6 dos ingressos mais não foram do que a consolidação de mobilidades já existentes.

Igualmente digno de nota, está o papel da CMS enquanto receptor de estagiários nas suas múltiplas tipologias e de colaboradores ao abrigo de programas destinados à integração de desempregados e de detentores de Rendimento Social de Inserção. Esta não constitui, de todo, uma via para bastar às necessidades da organização, ainda que o contributo destes colaboradores seja uma mais-valia, mas antes uma postura de responsabilidade social por parte da CMS.

Por último há que referir um facto que, embora não presente no Balanço Social, constituiu um marco importante para a CMS, na perspectiva dos recursos humanos. O ano 2010 foi pioneiro na implementação do SIADAP, serviços, dirigentes e trabalhadores viram, pela primeira vez com sucesso, o seu desempenho ser norteado por objectivos e algumas das competências mais relevantes na sua carreira serem objecto de avaliação. Foi um ano experimental, é plena a noção de que muito há a fazer para aperfeiçoar a operacionalização deste sistema, contudo o primeiro passo foi dado, competindo agora a todos os actores transformá-lo num processo útil para toda a organização.

11. Anexos

Quadro 1. - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	H: 0	H: 4	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 5
	M: 0	M: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4	M: 7
	T: 0	T: 7	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5	T: 12
CTFP por tempo indeterminado	H: 0	H: 0	H: 17	H: 19	H: 125	H: 0	H: 3	H: 0	H: 0	H: 164
	M: 0	M: 0	M: 39	M: 76	M: 127	M: 0	M: 3	M: 0	M: 2	M: 247
	T: 0	T: 0	T: 56	T: 95	T: 252	T: 0	T: 6	T: 0	T: 2	T: 411
CTFP a termo resolutivo certo	H: 0	H: 0	H: 5	H: 0	H: 31	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 36
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 1	M: 55	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 58
	T: 0	T: 0	T: 7	T: 1	T: 86	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 94
CTFP a termo resolutivo incerto	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Outra	H: 0	H: 0	H: 2	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 5
	M: 0	M: 0	M: 14	M: 0	M: 5	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 19
	T: 0	T: 0	T: 16	T: 3	T: 5	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 24
Total	H: 0	H: 4	H: 24	H: 22	H: 156	H: 0	H: 3	H: 0	H: 1	H: 210
	M: 0	M: 3	M: 55	M: 77	M: 187	M: 0	M: 3	M: 0	M: 6	M: 331
	T: 0	T: 7	T: 79	T: 99	T: 343	T: 0	T: 6	T: 0	T: 7	T: 541

Quadro 1.1 - Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género

	Total
Tarefa	H: 0
	M: 0
	T: 0
Avença	H: 4
	M: 17
	T: 21
Total	H: 4
	M: 17
	T: 21

CÂMARA MUNICIPAL DE SINES

BALANÇO SOCIAL

Quadro 2. - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
20 - 24	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2	T: 4	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 6
25 - 29	H: 0	H: 0	H: 4	H: 3	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 8
	M: 0	M: 0	M: 11	M: 1	M: 8	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 20
	T: 0	T: 0	T: 15	T: 4	T: 9	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 28
30-34	H: 0	H: 0	H: 5	H: 2	H: 9	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 17
	M: 0	M: 0	M: 13	M: 13	M: 16	M: 0	M: 1	M: 0	M: 2	M: 45
	T: 0	T: 0	T: 18	T: 15	T: 25	T: 0	T: 2	T: 0	T: 2	T: 62
35-39	H: 0	H: 2	H: 7	H: 2	H: 19	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 32
	M: 0	M: 2	M: 19	M: 5	M: 25	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 52
	T: 0	T: 4	T: 26	T: 7	T: 44	T: 0	T: 2	T: 0	T: 1	T: 84
40-44	H: 0	H: 1	H: 3	H: 1	H: 16	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 21
	M: 0	M: 1	M: 3	M: 14	M: 30	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 49
	T: 0	T: 2	T: 6	T: 15	T: 46	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 70
45-49	H: 0	H: 0	H: 1	H: 4	H: 26	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 31
	M: 0	M: 0	M: 3	M: 18	M: 31	M: 0	M: 1	M: 0	M: 1	M: 54
	T: 0	T: 0	T: 4	T: 22	T: 57	T: 0	T: 1	T: 0	T: 1	T: 85
50-54	H: 0	H: 1	H: 2	H: 7	H: 31	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 41
	M: 0	M: 0	M: 3	M: 12	M: 31	M: 0	M: 1	M: 0	M: 1	M: 48
	T: 0	T: 1	T: 5	T: 19	T: 62	T: 0	T: 1	T: 0	T: 1	T: 89
55-59	H: 0	H: 0	H: 2	H: 2	H: 26	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 30
	M: 0	M: 0	M: 3	M: 7	M: 18	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 28
	T: 0	T: 0	T: 5	T: 9	T: 44	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 58
60-64	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 21	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 21
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 5	M: 17	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 22
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5	T: 38	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 43
65-69	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 4	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 6
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 10	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 10
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 14	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 16
70 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 4	H: 24	H: 22	H: 156	H: 0	H: 3	H: 0	H: 1	H: 210
	M: 0	M: 3	M: 55	M: 77	M: 187	M: 0	M: 3	M: 0	M: 6	M: 331
	T: 0	T: 7	T: 79	T: 99	T: 343	T: 0	T: 6	T: 0	T: 7	T: 541

CÂMARA MUNICIPAL DE SINES

BALANÇO SOCIAL

Quadro 3. - Contagem dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o nível de antiguidade e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Até 5 Anos	H: 0	H: 0	H: 12	H: 6	H: 74	H: 0	H: 1	H: 0	H: 1	H: 94
	M: 0	M: 1	M: 37	M: 13	M: 92	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 145
	T: 0	T: 1	T: 49	T: 19	T: 166	T: 0	T: 1	T: 0	T: 3	T: 239
5 a 9	H: 0	H: 2	H: 3	H: 1	H: 16	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 23
	M: 0	M: 2	M: 6	M: 16	M: 31	M: 0	M: 1	M: 0	M: 3	M: 59
	T: 0	T: 4	T: 9	T: 17	T: 47	T: 0	T: 2	T: 0	T: 3	T: 82
10 a 14	H: 0	H: 1	H: 3	H: 1	H: 3	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 9
	M: 0	M: 0	M: 3	M: 3	M: 8	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 14
	T: 0	T: 1	T: 6	T: 4	T: 11	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 23
15 - 19	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 15	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 17
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 10	M: 34	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 45
	T: 0	T: 0	T: 3	T: 10	T: 49	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 62
20 - 24	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 10	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 11
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 6	M: 7	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 15
	T: 0	T: 0	T: 3	T: 6	T: 17	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 26
25 - 29	H: 0	H: 1	H: 2	H: 8	H: 26	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 37
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 15	M: 9	M: 0	M: 1	M: 0	M: 1	M: 28
	T: 0	T: 1	T: 4	T: 23	T: 35	T: 0	T: 1	T: 0	T: 1	T: 65
30 - 34	H: 0	H: 0	H: 1	H: 6	H: 10	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 17
	M: 0	M: 0	M: 4	M: 9	M: 4	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 18
	T: 0	T: 0	T: 5	T: 15	T: 14	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 35
35 - 39	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 5	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 7
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5	T: 4	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 9
40 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 4	H: 24	H: 22	H: 156	H: 0	H: 3	H: 0	H: 1	H: 210
	M: 0	M: 3	M: 55	M: 77	M: 187	M: 0	M: 3	M: 0	M: 6	M: 331
	T: 0	T: 7	T: 79	T: 99	T: 343	T: 0	T: 6	T: 0	T: 7	T: 541

CÂMARA MUNICIPAL DE SINES

BALANÇO SOCIAL

Quadro 4. Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 6	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 6
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 4
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 10	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 10
4 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 77	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 77
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 48	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 48
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 125	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 125
6 anos de escolaridade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3	H: 35	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 38
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 36	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 38
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5	T: 71	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 76
9º ano ou equivalente	H: 0	H: 0	H: 0	H: 8	H: 27	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 35
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 9	M: 57	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 67
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 17	T: 84	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 102
11.º ano	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 6
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 14	M: 7	M: 0	M: 1	M: 0	M: 1	M: 23
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 16	T: 10	T: 0	T: 1	T: 0	T: 2	T: 29
12.º ano ou equivalente	H: 0	H: 0	H: 0	H: 9	H: 8	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 19
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 48	M: 35	M: 0	M: 1	M: 0	M: 2	M: 86
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 57	T: 43	T: 0	T: 3	T: 0	T: 2	T: 105
Bacharelato	H: 0	H: 0	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 5	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5
Licenciatura	H: 0	H: 4	H: 21	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 26
	M: 0	M: 3	M: 52	M: 4	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 2	M: 62
	T: 0	T: 7	T: 73	T: 4	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 2	T: 88
Mestrado	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
Doutoramento	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 4	H: 24	H: 22	H: 156	H: 0	H: 3	H: 0	H: 1	H: 210
	M: 0	M: 3	M: 55	M: 77	M: 187	M: 0	M: 3	M: 0	M: 6	M: 331
	T: 0	T: 7	T: 79	T: 99	T: 343	T: 0	T: 6	T: 0	T: 7	T: 541

CÂMARA MUNICIPAL DE SINES

BALANÇO SOCIAL

Quadro 6. - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
20 - 24	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
25 - 29	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
30 - 34	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
35 - 39	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
40 - 44	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1
45 - 49	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2
50 - 54	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 1	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4
55 - 59	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2
60 - 64	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
65 - 69	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
70 ou mais anos	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 6	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 7
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 0	T: 1	T: 2	T: 7	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 10

CÂMARA MUNICIPAL DE SINES

BALANÇO SOCIAL

Quadro 7. - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Procedimento concursal	H: 0	H: 0	H: 2	H: 1	H: 8	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 12
	M: 0	M: 0	M: 2	M: 6	M: 8	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 16
	T: 0	T: 0	T: 4	T: 7	T: 16	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 28
Cedência de interesse público	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Regresso de licença	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Comissão de serviço	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2
CEAGP/CEAGPA	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Outras situações	H: 0	H: 0	H: 1	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 4
	M: 0	M: 0	M: 14	M: 0	M: 3	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 17
	T: 0	T: 0	T: 15	T: 3	T: 3	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 21
Total	H: 0	H: 1	H: 3	H: 4	H: 8	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 17
	M: 0	M: 1	M: 16	M: 6	M: 11	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 34
	T: 0	T: 2	T: 19	T: 10	T: 19	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 51

CÂMARA MUNICIPAL DE SINES

BALANÇO SOCIAL

Quadro 8. - Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo de saída e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Caducidade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 5	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 5
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 6	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 6
Revogação (mútuo acordo)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 4	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 5
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Sanção disciplinar	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Conclusão sem sucesso do período experimental	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Fim da situação de mobilidade interna	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Fim da situação de cedência de interesse público	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Morte	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2
Reforma/aposentação	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 6	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 6
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 7	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 8
Limite de idade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 3
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 4
Cessaçãoda comissão de serviço	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Outros	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 19	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 19
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2	M: 4	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 6
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 2	T: 23	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 25

CÂMARA MUNICIPAL DE SINES

BALANÇO SOCIAL

Quadro 10. - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/ carreira segundo a dificuldade de recrutamento

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total			
Não abertura de procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Impugnação do procedimento concursal	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Falta de aprovação do órgão executivo	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal improcedente	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	T:	0	T:	0	T:	1	T:	8	T:	3	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	12
Total	T:	0	T:	0	T:	1	T:	8	T:	3	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	12

Quadro 11. - Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o motivo e género

	Dirigente - Superior		Dirigente - Intermédio		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Bombeiros		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total			
Promoções (Carreiras não revistas e	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Procedimento concursal	H:	0	H:	0	H:	2	H:	2	H:	7	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	11
	M:	0	M:	0	M:	5	M:	7	M:	8	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	20
	T:	0	T:	0	T:	7	T:	9	T:	15	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	31
Consolidação da mobilidade na categoria	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Alteração obrigatória do posicionamento	H:	0	H:	0	H:	2	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3
Alteração do posicionamento remuneratório	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	H:	0	H:	0	H:	4	H:	2	H:	8	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	14
	M:	0	M:	0	M:	7	M:	7	M:	8	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	22
	T:	0	T:	0	T:	11	T:	9	T:	16	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	36

Quadro 14.1 - Horas de trabalho extraordinário, diurno e nocturno, segundo o género

	Total	
Normal	H:	67454
	M:	22650
	T:	90104
Extraordinário	H:	2709
	M:	210
	T:	2919
Total	H:	70163
	M:	22860
	T:	93023

Quadro 14.3 - Horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados segundo o género

	Total	
Descanso semanal obrigatório	H:	5667,5
	M:	3859,2
	T:	9526,7
Descanso semanal complementar	H:	10355
	M:	4021,1
	T:	14376
Feriados	H:	1489
	M:	898,48
	T:	2387,4
Total	H:	17512
	M:	8778,7
	T:	26290

CÂMARA MUNICIPAL DE SINES

BALANÇO SOCIAL

Quadro 15. - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/
carreira segundo o motivo de ausência e género

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Casamento	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 15	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 15
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 15	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 15
Protecção na parentalidade	H: 0	H: 10	H: 0	H: 0	H: 21	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 31
	M: 0	M: 0	M: 117	M: 217	M: 141	M: 0	M: 20	M: 0	M: 99	M: 594
	T: 0	T: 10	T: 117	T: 217	T: 162	T: 0	T: 20	T: 0	T: 99	T: 625
Falecimento de familiar	H: 0	H: 0	H: 1	H: 10	H: 21	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 32
	M: 0	M: 0	M: 8	M: 22	M: 55	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 85
	T: 0	T: 0	T: 9	T: 32	T: 76	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 117
Doença	H: 0	H: 8	H: 97	H: 86	H: 1773	H: 0	H: 12	H: 0	H: 0	H: 1976
	M: 0	M: 13	M: 453	M: 1813	M: 4119	M: 0	M: 15	M: 0	M: 11	M: 6424
	T: 0	T: 21	T: 550	T: 1899	T: 5892	T: 0	T: 27	T: 0	T: 11	T: 8400
Por acidente em serviço ou doença profissional	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1	H: 341	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 342
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 20	M: 412	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 432
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 21	T: 753	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 774
Assistência a familiares	H: 0	H: 3	H: 20	H: 0	H: 4	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 27
	M: 0	M: 5	M: 100	M: 68	M: 52	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 225
	T: 0	T: 8	T: 120	T: 68	T: 56	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 252
Trabalhador-estudante	H: 0	H: 0	H: 1	H: 30	H: 17	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 48
	M: 0	M: 0	M: 20	M: 109	M: 136	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 266
	T: 0	T: 0	T: 21	T: 139	T: 153	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 314
Por conta do período de férias	H: 0	H: 0	H: 2,5	H: 0	H: 31	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 33,5
	M: 0	M: 0	M: 16	M: 29,5	M: 29,5	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 75
	T: 0	T: 0	T: 18,5	T: 29,5	T: 60,5	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 108,5
Com perda de vencimento	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Cumprimento de pena disciplinar	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Greve	H: 0	H: 2	H: 24	H: 16	H: 192	H: 0	H: 4	H: 0	H: 0	H: 238
	M: 0	M: 3	M: 37	M: 82	M: 251	M: 0	M: 4	M: 0	M: 5	M: 382
	T: 0	T: 5	T: 61	T: 98	T: 443	T: 0	T: 8	T: 0	T: 5	T: 620
Injustificadas	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 51	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 51
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 14	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 14
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 65	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 65
Outros	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Total	H: 0	H: 23	H: 145,5	H: 143	H: 2451	H: 0	H: 16	H: 0	H: 0	H: 2778,5
	M: 0	M: 21	M: 751	M: 2360,5	M: 5224,5	M: 0	M: 39	M: 0	M: 116	M: 8512
	T: 0	T: 44	T: 896,5	T: 2503,5	T: 7675,5	T: 0	T: 55	T: 0	T: 116	T: 11291

Quadro 18. - Total dos encargos com pessoal durante o ano

	Valor (euros)	
Remunerações base (1)	T:	6245256,43
Suplementos remuneratórios (2)	T:	546708,93
Prémios de desempenho	T:	0,00
Prestações sociais (3)	T:	560637,15
Outros encargos com pessoal	T:	101022,63
Total	T:	7453625,14

Quadro 18.1 - Suplementos remuneratórios

	Valor (euros)	
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	T:	119155,89
Trabalho normal nocturno	T:	3049,88
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extraordinário)	T:	288898,84
Disponibilidade permanente	T:	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	T:	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	T:	0,00
Fixação na periferia	T:	0,00
Trabalho por turnos	T:	57209,70
Abono para falhas	T:	22738,94
Participação em reuniões	T:	4807,60
Ajudas de custo	T:	17562,73
Representação	T:	27158,35
Secretariado	T:	0,00
Outros suplementos remuneratórios	T:	6127,00
Total	T:	546708,93

Quadro 18.2 - Prestações sociais

	Valor (euros)	
Abono de família	T:	51795,77
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	T:	16425,05
Subsídio de educação especial	T:	0,00
Subsídio mensal vitalício	T:	0,00
Subsídio de refeição	T:	492416,33
Subsídio de funeral	T:	0,00
Subsídio por morte	T:	0,00
Benefícios sociais (1)	T:	0,00
Outras prestações sociais	T:	0,00
Total	T:	560637,15

Quadro 19.1. – Acidentes de trabalho na CMS, 2010

	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
N.º total de acidentes	H: 16				H: 0
	M: 17				M: 0
	T: 33				T: 0
N.º de acidentes com baixa		H: 2	H: 13	H: 1	
		M: 1	M: 15	M: 1	
		T: 3	T: 28	T: 2	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		H: 1	H: 5	H: 1	
		M: 0	M: 6	M: 2	
		T: 1	T: 11	T: 3	
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores		H: 0	H: 0	H: 0	
		M: 0	M: 0	M: 0	
		T: 0	T: 0	T: 0	

Quadro 25. - Contagem das acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

	Total
Acções realizadas durante o ano	T: 3
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	T: 4

Quadro 28. - Contagem dos participantes em acção 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
Internas	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Externas	T: 0	T: 11	T: 37	T: 10	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 4	T: 64
Total	T: 0	T: 11	T: 37	T: 10	T: 0	T: 0	T: 2	T: 0	T: 4	T: 64

Quadro 29. - Contagem das horas dispendidas em acções de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de acção

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Internas	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0
Externas	T: 0	T: 119	T: 417	T: 451	T: 0	T: 0	T: 42	T: 0	T: 49	T: 1078
Total	T: 0	T: 119	T: 417	T: 451	T: 0	T: 0	T: 42	T: 0	T: 49	T: 1078

Quadro 30. - Despesas anuais com formação profissional

	Valor (euros)
Acções internas	T: 0,00
Acções externas	T: 7183,15
Total	T: 7183,15

Quadro 32. Disciplina

	Total
Processos transitados do ano anterior	T: 0
Processos instaurados durante o ano	T: 0
Processos transitados para o ano seguinte	T: 0
Processos decididos - arquivados	T: 0
Processos decididos - repreensão escrita	T: 0
Processos decididos - multa	T: 0
Processos decididos - suspensão	T: 1
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao trabalhador	T: 0
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T: 0