

### 3. Recursos Humanos

#### 3.1 Introdução

O presente relatório reflete a atividade do Departamento de Recursos Humanos durante o ano de 2022.

A sua realização reveste-se de primordial importância como instrumento de análise e caracterização da atividade realizada e das necessidades verificadas durante o corrente ano, com o intuito de se proceder a uma gestão integrada dos recursos humanos da Câmara Municipal de Coimbra.

Do presente relatório consta, a distribuição e caracterização dos efetivos do Município de Coimbra, do absentismo verificado, a atividade de gestão de recursos humanos e o conjunto de ações nesta área, das quais destacamos:

1. A celebração de 78 contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 39 acordos de mobilidade e 1 acordo de cedência de interesse público;
2. A realização de 120 ações de formação e a participação de 549 trabalhadores;
3. O desenvolvimento de 12 projetos no âmbito das Medidas de Apoio ao Emprego, abrangendo 52 beneficiários;
4. A realização de 977 consultas de Medicina no Trabalho, 3.519 exames auxiliares e complementares de diagnóstico e 899 exames laboratoriais.

#### 3.2. Contagem dos trabalhadores do Município de Coimbra

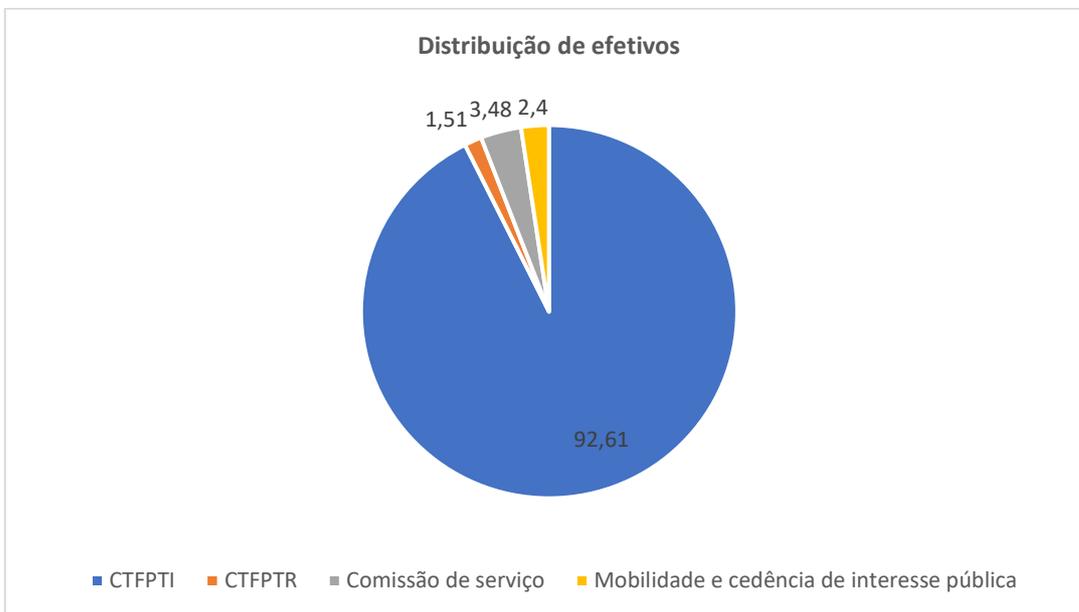
##### 3.2.1. Distribuição dos Efetivos do Município de Coimbra (de 2019 a 2022)

Relação jurídica	2019	2020	2021	2022	Variação 2021/2022	
					N.º	%
CTFP por tempo indeterminado	1.210	1.203	1.814	1.779	-35	-1,93%
CTFP a termo resolutivo	0	0	23	29	+6	26,09%
Comissão de serviço	61	60	66	67	+1	1,52%
Mobilidade	36	29	48	45	-3	-6,25%
Cedência de interesse público	0	0	0	1	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1.307</b>	<b>1.292</b>	<b>1.951</b>	<b>1.921</b>	<b>-30</b>	

Em 2022, verificou-se um aumento do número de efetivos com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo e em comissão de serviço, a diminuição de efetivos na relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e em mobilidade, o que se traduziu numa variação negativa, de 1,54%, no número total de trabalhadores do Município em efetivo exercício de funções, perfazendo um total de 1.921 trabalhadores a 31 de dezembro de 2022.

Na repartição dos efetivos por tipo de vínculo contratual, o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado mantém-se como a relação jurídica com maior expressão (92.61%). Verifica-se também a existência de 29 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, afetos à área da educação, que representa 1,51% de todos os trabalhadores desta Câmara Municipal.

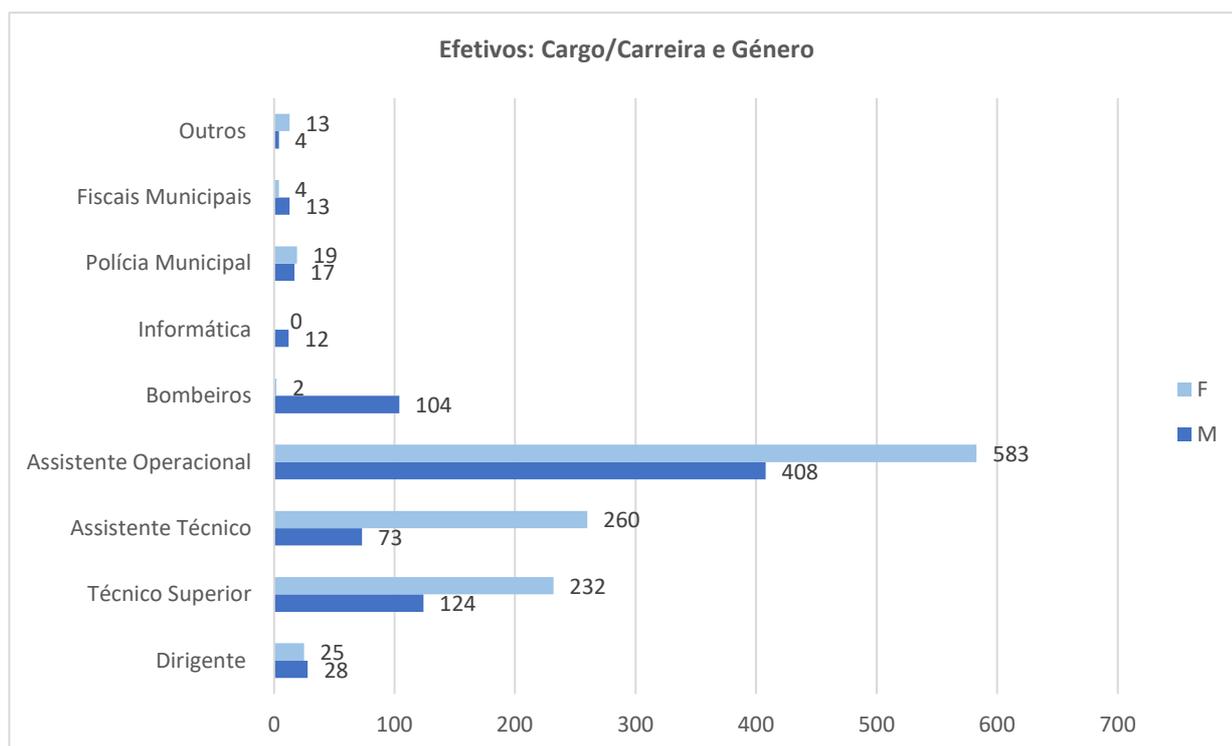
No que respeita ao número de trabalhadores em Mobilidade, o seu decréscimo advém do facto de que os pedidos de mobilidade dos trabalhadores terem sido inferiores comparativamente ao ano transato, bem como devido às consolidações das mobilidades dos trabalhadores que se encontravam em mobilidade a 31/12/2021.



### 3.2.3. Distribuição dos Efetivos segundo o Cargo/Carreira e o Género (2021 e 2022)

Ano/Cargo ou Carreira	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Fiscais Municipais	Outros (a)	Total
2021	M	29	126	77	433	107	9	17	11	4	813
	F	22	230	261	584	2	0	20	3	16	1138
	T	51	356	338	1017	109	9	37	14	20	1951
2022	M	28	124	73	408	104	12	17	13	4	783
	F	25	232	260	583	2	0	19	4	13	1138
	T	53	356	333	991	106	12	36	17	17	1921
Variação 2021/2022	T	2	0	-5	-26	-3	+3	-1	+3	-3	-30

(a) Adjuntos, Chefe de Gabinete, Secretários dos Gabinetes de Apoio à Presidência e à Vereação, chefe de serviço de administração escolar e Pessoal Docente



No corrente ano, a repartição dos efetivos da Autarquia por Cargo/Carreira e género evidencia a predominância de trabalhadores femininos, sendo mais significativo nas categorias de Assistente Técnico e Assistente Operacional, conforme se pode observar no quadro supra.

A carreira de Assistente Operacional, mantém-se como sendo a que congrega maior número de efetivos, representando mais de metade de todos os trabalhadores desta Autarquia.

Convém salientar a predominância de homens na carreira de Bombeiro Sapador, onde apenas existem 2 mulheres a exercer estas funções, e na carreira de informática a inexistência de trabalhadoras do género feminino, podendo, deste modo, caracterizar estas carreiras como sendo tradicionalmente exercidas por trabalhadores do género masculino.

### Taxa de emprego

Indicadores por género	2021	2022	Varição 2021/2022
Taxa de empregabilidade masculino	41,67	40,76	-0,91
Taxa de empregabilidade feminina	58,33	59,24	0,91

No corrente ano e no que diz respeito à distribuição dos trabalhadores por género, verifica-se, à semelhança do ano transato, que a taxa de empregabilidade feminina é superior à taxa de empregabilidade masculina, sendo a diferença entre estas de 18,48, constituindo deste modo um grande avanço no que diz respeito à igualdade de género.

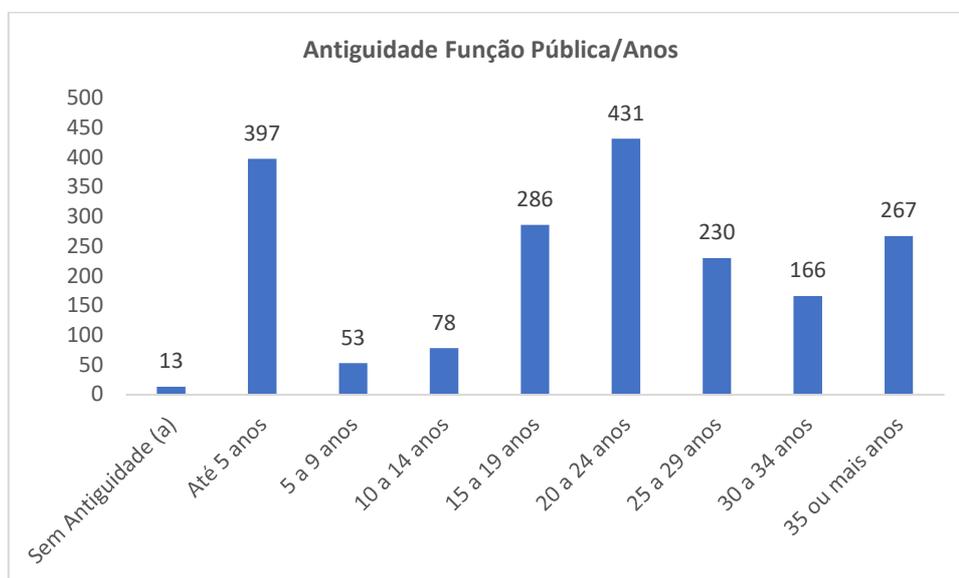
### 3.2.4. Distribuição dos Efetivos segundo a Antiguidade na Função Pública (2021 e 2022)

Ano/ Antiguidade	Gênero	Sem Antiguidade (a)	Até 5 anos	5 a 9 anos	10 a 14 anos	15 a 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	35 ou mais anos	TOTAL
2021	M	4	143	5	31	169	162	60	100	139	813
	F	10	220	27	71	190	259	147	96	118	1138
	T	14	363	32	102	359	421	207	196	257	1951
2022	M	4	143	14	25	124	190	62	80	141	783
	F	9	254	39	53	162	241	168	86	126	1138
	T	13	397	53	78	286	431	230	166	267	1921
Varição 2021/2022	T	-1	34	21	-24	-73	10	23	-30	10	-30

(a) São considerados efetivos sem antiguidade os membros de Apoio aos Eleitos Locais e efetivos sem relação jurídica de emprego público.

No corrente ano, verifica-se uma relevante diminuição do quantitativo humano inserido entre os 10 e os 19 anos de antiguidade na Função Pública (-97), com especial relevo para o nível de antiguidade compreendido entre os 15 e os 19 anos, bem como os inseridos entre 30 e 34 anos de antiguidade (-30).

Em contrapartida, nas faixas de antiguidade situadas entre os 0 e 9 anos (54), 20 a 29 anos (33) e 35 ou mais anos (10), observa-se um acréscimo de 97 trabalhadores, resultante das novas contratações realizadas no corrente ano e da transferência para os escalões de antiguidade mais elevados.



Constata-se que, em termos de antiguidade na função pública, predominam trabalhadores com menos de 5 anos, e trabalhadores entre 20 e os 24 anos, o que permite tirar a ilação de que se começa a observar uma tendência inversa ao que se verificava em anos transatos, no que diz respeito ao envelhecimento do mapa de pessoal desta Câmara, apesar de ainda se manter um mapa de pessoal envelhecido.

### 3.2.6. Distribuição dos Efetivos Deficientes (2021 e 2022)

Ano/Cargo ou Carreira	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Fiscal Municipal	Outros (a)	Total
2021	M	0	6	4	16	0	0	0	0	0	26
	F	1	8	14	23	0	0	0	0	0	46
	T	1	14	18	39	0	0	0	0	0	72
2022	M	0	6	6	19	1	0	0	0	0	32
	F	1	10	12	23	0	0	1	0	0	46
	T	0	16	18	42	1	0	1	0	0	79
Varição 2021/2022	T	0	2	0	3	1	0	1	0	0	7

(a) Adjuntos, Chefe de Gabinete, Secretários dos Gabinetes de Apoio à Presidência e à Vereação e Pessoal Docente

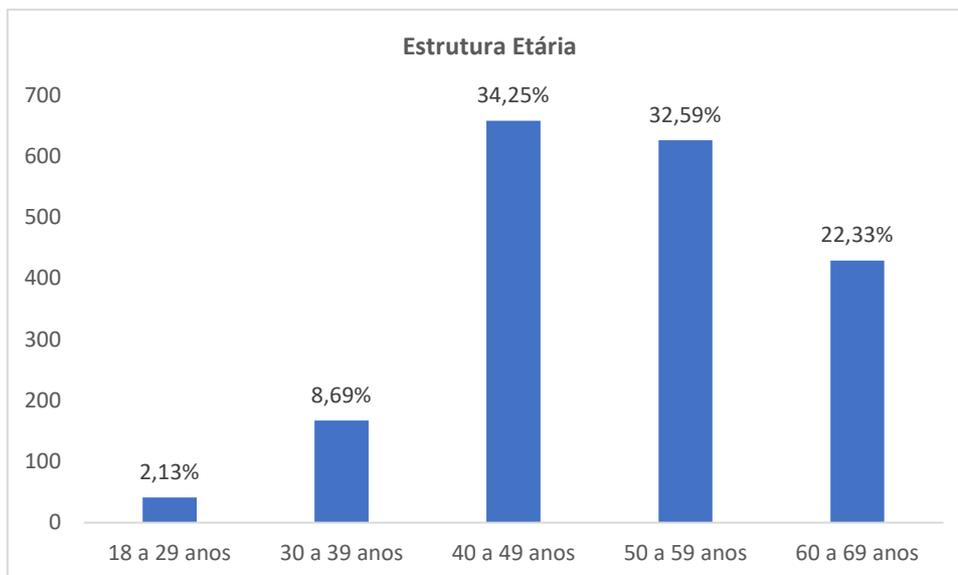
Em 2022, o número de efetivos portadores de um grau de deficiência superior a 60% aumentou, representando 4,11% do total de trabalhadores da Câmara Municipal de Coimbra.

Confirmando o padrão registado nos anos precedentes, a carreira de Assistente Operacional continua a congregar a maior percentagem de trabalhadores portadores de algum tipo de deficiência (53,17%), tendo sido nesta carreira que ocorreu o maior aumento.

No que concerne à repartição por género e apesar do aumento ocorrido no número de trabalhadores do género masculino portadores de deficiência, mantém-se a tendência observada nos últimos anos para uma maioria de declarantes do género feminino (58,23%).

### 3.2.7. Distribuição dos Efetivos segundo a Estrutura Etária e por Género (2021 e 2022)

Ano/Faixas Etárias	Género	18 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 59 anos	60 a 69 anos	Total
2021	M	33	60	293	240	187	813
	F	21	107	376	416	218	1138
	T	54	167	669	656	405	1.951
2022	M	22	60	282	229	190	783
	F	19	107	376	397	239	1138
	T	41	167	658	626	429	1921
Varição 2021/2022	T	-13	0	-11	-30	24	-30



Em 2022, pode observar-se uma predominância de trabalhadores na faixa etária compreendida entre os 40 e os 49 anos, representando estes 34,25% do total dos efetivos.

No que concerne ao mapa comparativo da repartição de efetivos por níveis etários entre 2022 e o período homólogo, verifica-se, no corrente ano, apenas um aumento no número de trabalhadores na faixa etária dos 60 aos 69 anos. Nas restantes faixas etárias verifica-se a diminuição de efetivos com especial enfoque na dos 50 até aos 59 anos.

### 3.2.8. Distribuição dos Efetivos segundo as Habilitações (2021 e 2022)

Ano / Nível de Escolaridade	Género	4 anos ou menos	6 anos	9 anos	11 anos	12 anos	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado / Doutoramento	Total
2021	M	96	139	174	15	189	8	169	23	813
	F	34	59	192	24	450	9	311	59	1.138
	T	130	198	366	39	639	17	480	82	1.951
2022	M	85	126	161	15	197	8	167	24	783
	F	29	57	182	25	466	9	316	54	1138
	T	114	183	343	40	663	17	483	78	1921
Varição 2021/2022	T	-16	-15	-23	1	24	0	3	-4	-30

O quantitativo dos efetivos no que diz respeito às habilitações literárias aumentou nos níveis de escolaridade do 11.º e 12.º ano, bem como nas licenciaturas, tendo diminuído em todos os restantes níveis.

As habilitações literárias predominantes em 2022, apesar de se verificar uma ligeira descida do n.º de efetivos, foram as dos trabalhadores detentores da escolaridade obrigatória perfazendo o total de 69,91%, sendo que a habilitação literária referente ao 12.º ano de escolaridade é a mais expressiva (49,37%).

No que concerne a repartição da estrutura habilitacional por género, regista-se uma prevalência do género masculino nos dois níveis de escolaridade mais baixos, verificando-se uma inversão de género em todos os restantes escalões habilitacionais.

### 3.4. Medidas de Apoio ao Emprego - Contrato Emprego-Inserção

As atividades a desenvolver no âmbito dos projetos CEI, as quais devem ser relevantes para a satisfação de necessidades sociais ou coletivas, não visam a ocupação de postos de trabalho (tendo a duração máxima de 12 meses), e abrangem o universo de desempregados inscritos no IEFP, I.P., beneficiários de Subsídio de Desemprego e de Subsídio Social de Desemprego.

Já no caso das Medida CEI+, são beneficiários todos os inscritos no IEFP, I.P. como beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI), bem como todas as pessoas que não beneficiem das prestações de desemprego ou de ou RSI, inscritas como desempregadas no IEFP, I.P., há já pelo menos 12 meses ou ainda que integrem família monoparental (independentemente do tempo de inscrição) e cujos cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto se encontrem igualmente desempregadas ou sejam vítimas de violência doméstica.

No corrente ano, o Município de Coimbra, na qualidade de Entidade Promotora, desenvolveu vários projetos desta natureza, em diferentes unidades orgânicas, tendo em conta:

- a satisfação de necessidades sociais ou coletivas, promovendo a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego, preservando e melhorando as suas competências socioprofissionais;
- a participação de pessoas em situação de desemprego em atividades socialmente úteis com vista a reforçar as suas competências relacionais e pessoais, a valorização da autoestima, bem como a promoção de hábitos de trabalho;
- a promoção, em alguns casos, da reintegração/reinserção social dos utentes, bem como a sua valorização pessoal e sensibilização para a empregabilidade e eventual inserção no mercado de trabalho.

No ano em análise desenvolveram-se 12 projetos no âmbito das Medidas Contrato Emprego Inserção: 6 transitados do ano anterior e 6 projetos iniciados em 2022.

	N.º de Projeto	Unidade Orgânica	Área	Total de beneficiários
	<b>Projetos transitados de 2021</b>			
	222/CEI/21	Divisão de Educação	Auxiliar de Cuidados de Crianças	26
	093/CEI/21	Divisão de Desporto e Juventude	Serviços Gerais	1
	088/CEI+/21 para pessoas com deficiência e incapacidade	Divisão de Saúde e Ambiente	Cantoneiro de Limpeza	1
	030/CEI+/21 para pessoas com deficiência e incapacidade	Divisão de Educação	Auxiliar de Cuidados de Crianças	1
	015/CEI+/21	Divisão de Saúde e Ambiente	Preservação e proteção do património	6
	002/CEI+/21	Divisão de Bibliotecas e Arquivo Histórico	Preservação e proteção do património	1
	<b>Projetos iniciados em 2022</b>			
	040/CEI/22	Divisão de Habitação Social	Limpeza e conservação dos espaços públicos	1
	085/CEI+/22 para pessoas com deficiência e incapacidade	Departamento de Cultura	Animação cultural	1
	084/CEI+/22 para pessoas com deficiência e incapacidade	Divisão de Educação	Auxiliar de Cuidados de Crianças	1
	014/CEI+/22	Divisão de Habitação Social	Limpeza e conservação dos espaços públicos	3

	236/CEI/22	Divisão de Educação	Auxiliar de Cuidados de Crianças	4
	094/CEI+/22	Divisão de Saúde e Ambiente	Preservação e proteção do património	6
	<b>TOTAL</b>			<b>52</b>

No âmbito das Medidas Contrato Emprego-Inserção e, de acordo com os Projetos referidos na tabela supra, os valores despendidos no ano de 2022 foram de 91.447,78 € (Bolsa Mensal, Subsídio de alimentação e subsídio de transporte). A estes valores acresce ainda o Seguro de Acidentes Pessoais.

### 3.5. Estágios Profissionais no âmbito do Programa de Estágios na Administração Pública (PEPAL) / 6ª Edição

Com o objetivo de proporcionar o desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho, a um leque mais abrangente de destinatários, potenciando a respetiva empregabilidade, o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril.

O PEPAL destina-se a jovens que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- Estejam inscritos nos serviços de emprego do Instituto de Emprego e da Formação Profissional, I.P.; na qualidade de desempregado;
- Tenham até 30 anos de idade inclusive, aferidos à data de início do estágio ou 35 anos para portadores de deficiência e ou incapacidade;
- Possuam uma qualificação pelo menos ao nível da licenciatura, exceto casos específicos em funções correspondentes a carreiras distintas em que podem ser abrangidos jovens de nível de qualificação inferior.

Através do Despacho n.º 8035/2019, de 11 de setembro, do Senhor Secretário de Estado das Autarquias Locais, foi distribuído o contingente de estágios da segunda fase da 6.ª edição do PEPAL, tendo sido atribuído ao Município de Coimbra 45 vagas.

Na sequência da instrução e aplicação dos métodos de seleção previstos no Procedimento de recrutamento e seleção dos estagiários, no âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), foram elaboradas as listas de classificação final das diferentes áreas previstas no aviso de abertura e celebrados contratos de estágio.

No quadro seguinte, constam os contratos cujo término ocorreu em 2022.

#### Estágios PEPAL (2022)

Habilitações Exigidas	Unidade Orgânica	Data de Início	Data de Fim
Licenciatura em Economia/ Gestão	Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra	04/01/2021	03/01/2022
Licenciatura em Jornalismo e Comunicação	Divisão de Protocolo e Comunicação	04/01/2021	03/01/2022
Licenciatura em Economia	Julgado de Paz	04/01/2021	03/01/2022
Licenciatura em Ciências da Informação, Arquivística e Biblioteconomia	Divisão de Bibliotecas e Arquivo Histórico	04/01/2021	03/01/2022
Licenciatura em Ciências da Informação, Arquivística e Biblioteconomia	Divisão de Bibliotecas e Arquivo Histórico	04/01/2021	22/01/2022
Licenciatura em Direito/ Administração Pública	Julgado de Paz	04/01/2021	03/01/2022

Habilitações Exigidas	Unidade Orgânica	Data de Início	Data de Fim
Licenciatura Direito	Departamento Jurídico/ Divisão de Contraordenações e Execuções Fiscais	12/07/2021	11/07/2022
Licenciatura Direito	Departamento Jurídico/ Divisão de Contraordenações e Execuções Fiscais	12/07/2021	11/07/2022
Licenciatura Direito	Departamento Jurídico/ Divisão de Contraordenações e Execuções Fiscais	12/07/2021	08/02/2022
Licenciatura em Serviço Social	Divisão de Intervenção e Ação Social	12/07/2021	11/07/2022
Licenciatura em Engenharia Alimentar	Divisão de Educação	12/07/2021	11/07/2022
Licenciatura em Comunicação Organizacional	Divisão de Protocolo e Comunicação	12/07/2021	11/07/2022
Licenciatura em Gestão na Área da Saúde/Administração Hospitalar	Departamento de Desenvolvimento Social, Saúde e Ambiente	12/07/2021	11/07/2022

No âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), e de acordo com as áreas referidas nas tabelas supra, os valores despendidos no ano de 2022 foram de 33.712,44€ (Bolsa de Estágio e Subsídio de Alimentação). A estes valores acresce o Seguro de Acidentes de Trabalho.

### 3.6. Estágios Curriculares

O Município de Coimbra, atento quer à problemática da inserção na vida ativa dos jovens qualificados, quer ao contexto socioeconómico, tem vindo a promover oportunidades de formação e desempenho profissional em contexto de trabalho.

Para esse efeito, esta Câmara Municipal tem celebrado diversos Protocolos com diferentes entidades, conferindo, assim, o necessário enquadramento à realização de estágios.

Neste contexto, existem dois tipos de estágios:

- 1) Estágios de aperfeiçoamento profissional, através dos quais se proporciona aos jovens que tenham concluído recentemente licenciatura/ mestrado, um primeiro contacto com o mercado de trabalho;
- 2) Estágios curriculares, que se destinam a jovens em fase de conclusão de cursos técnico-profissionais, profissionalizantes ou superiores, que incluam no respetivo plano curricular a frequência de um estágio obrigatório.

Os estágios curriculares têm como objetivo:

- a) Facultar a quem possua formação numa determinada área, uma experiência específica que facilite e promova a sua inserção na vida profissional;
- b) Complementar e aperfeiçoar as competências socioprofissionais e o conhecimento do mundo profissional;
- c) Possibilitar, quando aplicável, uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e o contacto com o mundo de trabalho.

É importante realçar o facto de 2022 ter sido um ano ainda atípico, decorrente do contexto pós pandémico. Deste modo, do total de 50 pedidos de estágio efetuados ao Município de Coimbra, realizaram-se somente 34, em virtude da falta de condições sanitárias de acolhimento ou por desistência dos alunos.

Relativamente à duração dos referidos estágios, verifica-se que:

- 21 estágios tiveram uma duração inferior ou igual a dois meses;

- 6 estágios tiveram uma duração superior a três meses;
- 7 estágios tiveram uma duração superior a quatro meses e igual a seis meses.

### 3.7. Absentismo

#### 3.7.1. Repartição Global do Tipo de Ausência (2021 e 2022)

(dias de ausência)

Tipo de Falta	2021		2022		Taxa de Crescimento 2021/2022	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Doença	33373	66,13	38753	65,98	5380	16,12
Acidentes em serviço	2813	5,58	3610	6,15	797	28,33
Injustificadas	73	0,14	239,50	0,41	166,50	228
Casamento	176	0,35	180	0,31	4	2,27
Maternidade e Paternidade	3979	7,89	4704	8,01	725	18,22
Trabalhador-Estudante	103	0,20	111	0,19	8	7,77
Falecimento de Familiar	545	1,08	591	1,00	46	8,44
Assistência a familiares	3557	7,05	2364	4,02	-1193	-33,54
Greve e Atividade Sindical	1551,50	3,07	1826	3,11	274,50	17,69
Outras (a)	4293	8,51	6354,50	10,82	2061,50	48,02
<b>Total</b>	<b>50463,50</b>	<b>100</b>	<b>58733</b>	<b>100</b>	<b>8269,50</b>	

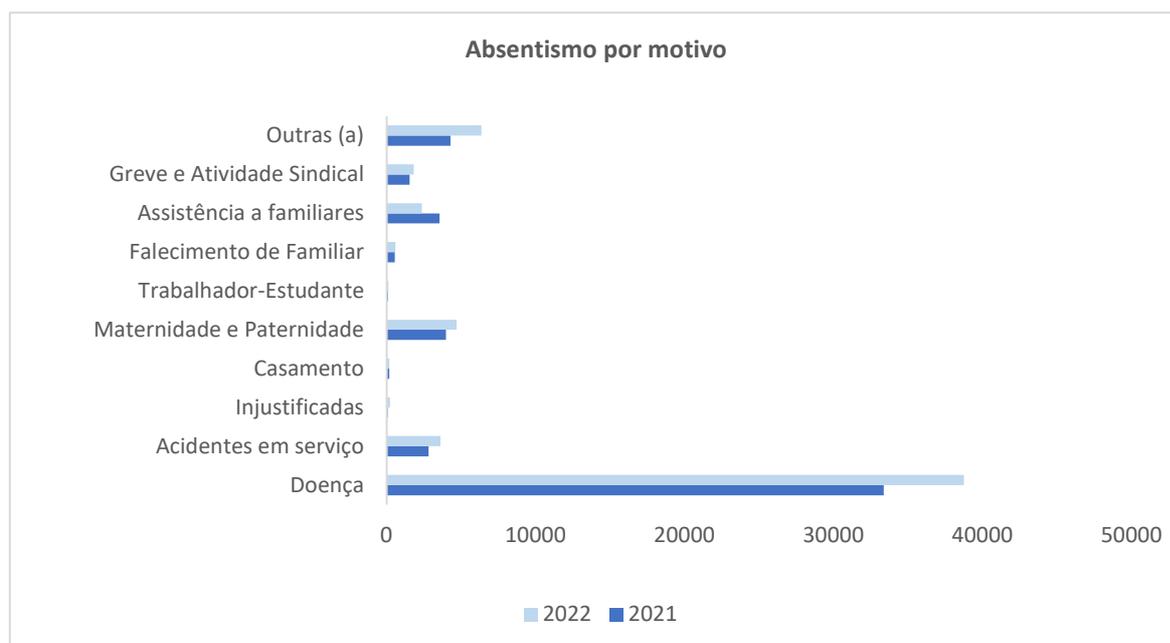
(a) Dias de ausência por cumprimento de obrigações legais, eleitos locais, provas de concurso, socorrismo, doação de sangue, tratamento ambulatorio, atividade associativa, primeiro dia de aulas, doentes crônicos (Covid-19), isolamento profilático, isolamento profilático (Segurança Social), realização de teste Covid-19.

À semelhança do ocorrido em anos anteriores, e em concordância com a repartição-padrão das ausências, o motivo “Doença” continuou a constituir o fator com maior contributo para o absentismo na Autarquia (65,98%), verificando-se que este tipo de ausências detém uma taxa de crescimento de 16,12%.

No corrente ano, o motivo “faltas injustificadas”, integra o fator de absentismo com a taxa de crescimento mais elevada (328,00%).

Em sentido inverso e mantendo a tendência verificada no ano transato, as ausências por “Assistência à Família”, registam uma diminuição de 1193 em termos absolutos, o que representa, em termos relativos, uma taxa de crescimento negativa (-33,54%).

Acresce referir que as ausências por motivo de greve totalizam 1210 dias, o que traduz um aumento de 383 dias, comparativamente com o ano transato e por motivo de atividade sindical 616 dias, traduzindo-se numa diminuição de 108,50 dias.



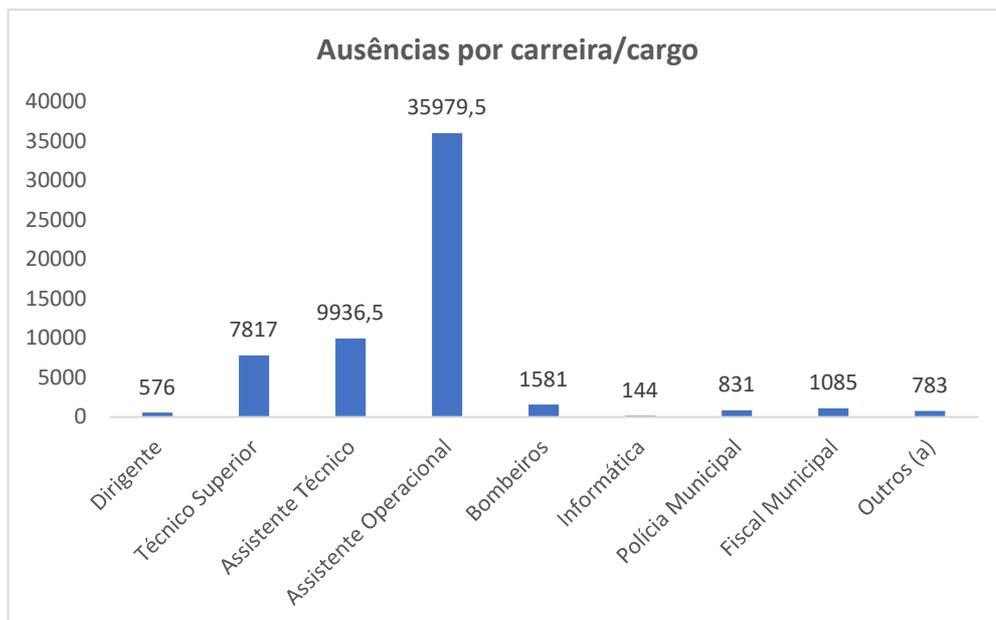
### 3.7.2. Repartição Global do Tipo de Ausência por Cargo/Carreira/2022

(dias de ausência)

Cargo/Carreira	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Fiscal Municipal	Outros (a)	Total
Doença	413	3370	7099	25269	731	13	256	872	730	<b>38753</b>
Acidentes em serviço	43	167	117	2911	335	0	37	0	0	<b>3610</b>
Injustificadas	0	0	3	234,50	2	0	0	0	0	<b>239,50</b>
Casamento	0	30	30	60	30	0	0	0	30	<b>180</b>
Maternidade e Paternidade	0	2090	584	1717	84	0	229	0	0	<b>4704</b>
Trabalhador-Estudante	0	45	51	0	9	0	0	6	0	<b>111</b>
Falecimento de Familiar	9	108	102	336	24	5	7	0	0	<b>591</b>
Assistência a familiares	9	670	533	987	113	7	29	16	0	<b>2364</b>
Greve e atividade sindical	1	201,50	284	1107,50	13	2	78	139	0	<b>1826</b>
Outras (b)	101	1135,50	1133,50	3357,50	240	117	195	52	23	<b>6354,50</b>
<b>Total</b>	<b>576,00</b>	<b>7817,00</b>	<b>9936,50</b>	<b>35979,50</b>	<b>1581,00</b>	<b>144</b>	<b>831</b>	<b>1085</b>	<b>783</b>	<b>58733</b>

(a) Adjuntos, Chefe de Gabinete e Secretários dos Gabinetes de Apoio à Presidência e à Vereação, chefe de serviço de administração escolar e Pessoal Docente

(b) Dias de ausência por cumprimento de obrigações legais, eleitos locais, provas de concurso, socorrismo, doação de sangue, tratamento ambulatorio, atividade associativa, primeiro dia de aulas, doentes crônicos (COVID-19), isolamento profilático, isolamento profilático (Segurança Social), realização de teste COVID-19.



A carreira “Assistente Operacional” congrega mais de metade das ausências verificadas no corrente ano (61,26%), perfazendo, em conjunto com os trabalhadores inseridos na carreira “Técnico Superior” e “Assistente Técnico” cerca de 91,48% do total de faltas registradas em 2022.

No que refere ao total das ausências por doença, destacam-se as da categoria de Assistentes Operacionais, com a percentagem de 65,21%. Também nas ausências por acidente em serviço é, nesta categoria, onde se verifica a maior percentagem (80,64%).

**Taxa de absentismo por Cargo/Carreira**

Cargo/Carreira	%
Dirigentes	4,81
Técnico Superior	9,72
Assistente Técnico	13,20
Assistente Operacional	16,06
Bombeiros	6,60
Informática	5,31
Polícia Municipal	10,21
Fiscal Municipal	28,24
Outros	20,38

Em virtude de a taxa de absentismo ter em consideração, no seu cálculo, o número de trabalhadores inseridos em cada grupo profissional, não se verifica, necessariamente, uma correlação direta entre o total de ausências por cargo/carreira e a respetiva taxa de absentismo.

Assim, e em consonância com o ocorrido em anos precedentes, o grupo profissional “Fiscal Municipal”, apesar de registar 1085 dias de ausência (o que representa apenas 1,85% do total das faltas dadas por todos os trabalhadores do Município, em 2022) apresenta, no corrente ano, a taxa de absentismo mais elevada (28,24%).

### 3.7.3. Taxa de Absentismo (2015 a 2022)

Ano	Dias Trabalho/Ano	Ausências	Taxa de Absentismo
2015	270.820	23.438,5	8,65 %
2016	267.960	24.438,5	9,12 %
2017	268.620	26.084,5	9,71 %
2018	286.000	26.380,5	9,22 %
2019	287.540	27.376,5	9,52 %
2020	284.240	36.713,5	12,92 %
2021	438.975	50.463,50	11,50%
2022	434.146	58.733,00	13,53%
<b>Varição 2021/2022</b>	<b>-4.829</b>	<b>8.269,50</b>	<b>2,03%</b>

(A Taxa de Absentismo é calculada com base no total de ausências registadas, no valor médio de dias de trabalho anual (226) e quantitativo de efetivos da Autarquia).

No corrente ano, a diminuição do número de efetivos do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Coimbra, implicou uma redução do número total de dias de trabalho. Contudo, ocorreu um aumento de ausências, logo a taxa de absentismo também aumentou (13,53%).

### 3.9. Movimentos/Alteração de Situação de Pessoal (2022)

No exercício de 2022, verificaram-se as seguintes entradas de trabalhadores:

<b>Pessoal Dirigente</b>	
Designações em regime de substituição	11 dirigentes
<b>Gabinetes de Apoio à Presidência e Vereação– Eleitos Locais</b>	
Designações em comissão de serviço	1 Adjunto de Vereação
<b>Contratos de Trabalho em Funções Públicas</b>	
Celebração de CTFPTI	61 trabalhadores
Celebração de CTFP a termo resolutivo	17 trabalhadores
<b>Mobilidades/cedência de interesse pública</b>	
Celebração de acordo	40 trabalhadores
<b>Regresso de licença</b>	
Regresso de licença	5 trabalhadores
<b>Outros</b>	
Regresso de doença prolongada	20 trabalhadores

No ano em referência, verificou-se a designação, em regime de substituição, de 11 trabalhadores para o exercício de cargo dirigente (2 cargos de direção de 1.º grau, 6 cargos de direção intermédia de 2.º grau e 3 cargos de direção intermédia de 3.º grau), bem como a nomeação de 1 Adjunto de Vereação.

Foram celebrados 78 contratos de trabalho em funções públicas. Foram, ainda, analisados, instruídos e autorizados 39 processos relativos a pedidos de mobilidade na categoria e de mobilidades intercategorias e intercarreiras, 1 processo de cedência de interesse pública, bem como 43 pedidos de consolidação de mobilidade.

No que concerne às saídas dos trabalhadores, verificaram-se os seguintes movimentos:

Saídas	Total
Falecimento	1
Aposentação	50
Denúncia ou Exoneração por iniciativa do trabalhador	16
Caducidade do Contrato de Trabalho em Funções Públicas	1
Fim de Comissão de Serviço	2
Pessoal Dirigente – Fim de Comissão Serviço/Reg. Subst.	9
Mobilidade/Cedência Interesse Público noutra entidade	5
Comissão Serviço noutra entidade	3
Licença sem vencimento > 1 ano	10
Período experimental noutra entidade	12
Outras (saídas por doença prolongada)	76
<b>Total</b>	<b>185</b>

### 3.10. Formação Profissional

No ano de 2022, a Câmara Municipal de Coimbra continuou a apostar na formação dos seus trabalhadores, dotando assim os recursos humanos de competências indispensáveis para a melhoria dos serviços, adequando as necessidades formativas dos trabalhadores às funções que desempenham no posto de trabalho que ocupam.

Foi apresentado um Plano de Formação que manteve a estrutura dos anos anteriores, contemplando um conjunto de ações que tiveram em conta o diagnóstico de necessidades de formação.

No total, registaram-se 549 participações em 120 ações de formação, com componente interna e externa.

As ações de formação internas, num total de 36, foram realizadas nas instalações da Câmara Municipal de Coimbra, tendo sido ministradas por formadores internos.

No que respeita às ações de formação externa, num total de 84, as mesmas foram realizadas em diversas entidades formadoras e *online*.

Enq. Organizativo	Menos de 30 Horas	De 30 a 59 Horas	De 60 a 119 Horas	120 Horas ou mais	Total
Interna	36				36
Externa	70	9	1	4	84
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>120</b>

A maioria das ações de formação teve uma duração inferior ou igual a 30 horas. Como se constata na tabela, só se realizaram 4 ações com duração igual ou inferior a 120 horas.

Tal como em anos anteriores, constatou-se um predomínio de ações de formação de duração inferior ou igual a 30 horas, o que se justifica, em parte, pelo facto de a formação ser maioritariamente contínua e não inicial, direcionada a trabalhadores em horário laboral, visando, parte substancial da formação uma atualização dos conhecimentos e a adequação de competências às novas técnicas e/ou alterações legislativas, bem como o desenvolvimento e valorização pessoal e profissional.

### 3.11. Trabalho Suplementar (Pago)

#### 3.11.1. Horas Suplementares - Quantidade/Valor (2021 e 2022)

Horas Suplementares por classificação orgânica	Quantidade (H)		Variação 2021/2022	Valor Pago (€)		Variação 2021/2022
	2021	2022	Número de horas	2021	2022	Valor (€)
Gabinetes de Apoio (Assembleia Municipal, Presidência e Vereação)	462,50	761,00	298,50	4.060,16	6.958,47	2.898,31
Câmara Municipal – Divisão de Protocolo e Comunicação	5.303,00	4.826,00	-477,00	35.893,44	30.625,13	-5.268,31
Departamento de Planeamento e Estudos Estratégicos	0,00	7,00	7,00	0,00	45,99	45,99
Departamento de Gestão Urbanística	31,50	22,00	-9,50	312,35	195,76	-116,59
Departamento de Espaço Público, Mobilidade e Trânsito	1.759,00	1.017,50	-741,50	13.969,05	8.530,45	-5.438,60
Departamento de Edifícios e Equipamentos	416,50	433,50	17,00	3.350,33	3.346,76	-3,57
Departamento de Desenvolvimento Social, Saúde e Ambiente	1.967,50	1.453,00	-514,50	15.542,03	12.398,52	-3.143,51

Horas Suplementares por classificação orgânica	Quantidade (H)		Varição 2021/2022	Valor Pago (€)		Varição 2021/2022
	2021	2022	Número de horas	2021	2022	Valor (€)
Departamento de Cultura e Turismo	4.587,05	7.206,00	2.618,95	44.819,53	73.881,53	29.062,00
Departamento de Educação, Desporto e Juventude	3.493,50	3.812,00	318,50	32.107,35	36.577,77	4.470,42
Departamento Financeiro	255,50	279,00	23,50	2.574,72	1.926,72	-648,00
Departamento de Administração Geral	1.657,50	729,00	-928,50	16.934,48	7.259,17	-9.675,31
Departamento Jurídico	71,00	123,00	52,00	970,96	970,96	0
Departamento de Recursos Humanos	527,50	315,50	-212,00	6.582,54	2.917,01	-3.665,53
Departamento de Sistemas de Informação e Inovação	115,50	146,00	30,50	1.955,13	2.322,35	367,22
Companhia Municipal de Bombeiros Sapadores	45.463,50	51.098,50	5.635,00	520.941,07	579.458,81	58.517,74
Serviço de Polícia Municipal	616,50	1.029,50	413,00	4.961,13	8.409,73	3.448,60
Serviço Municipal de Proteção Civil	17,00	0,00	-17,00	222,29	0	-222,29
<b>Total</b>	<b>66.744,55</b>	<b>73.258,50</b>	<b>6.513,95</b>	<b>705.196,56€</b>	<b>775.825,13</b>	<b>70.628,57</b>

Em 2022, registou-se um maior recurso ao trabalho suplementar (6.513,95 horas), sobretudo na Companhia municipal de Bombeiros Sapadores (5.635,00 horas) e no Departamento de Cultura e turismo (2.618,95 horas).

No Departamento de Administração Geral ocorreu o maior decréscimo ao recurso de trabalho suplementar (-928,50 horas).

Pese embora se tenha verificado, em termos relativos, um aumento, quer no quantitativo de horas realizadas, quer no valor da respetiva despesa, constata-se que, a variação do aumento do quantitativo de horas é superior à variação do aumento apurado do montante abonado, em virtude da variabilidade da despesa em consonância com o dia e horas em que o trabalho foi prestado, bem como à indexação à Remuneração Base do trabalhador que o realizou.

De referir ainda que foram processados retroativos de trabalho suplementar resultantes das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão no montante de 4.551,10€, que não se encontram espelhadas no quadro supra por se tratar de trabalho realizado em anos transatos.

### **3.12 e 3.13 Saúde no Trabalho e Segurança**

A atividade desenvolvida pelo serviço de segurança e saúde no trabalho ao longo do ano de 2022, visou, primordialmente, dar cumprimento às atividades principais deste setor previstas no artigo 15.º conjugado com o artigo 73.º B do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

A atividade desenvolvida pelo setor agrega-se em duas grandes áreas:

#### **3.12. Saúde no Trabalho**

##### **3.12.1. Consultas de Medicina no Trabalho**

No âmbito de atividade de vigilância da saúde aos trabalhadores do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Coimbra, previstas no computo do art.º 44.º e 108.º do citado regime jurídico, executados pelo prestador externo de serviços de saúde no trabalho Quirónprevención SA, (contrato DCL n.º 50/2021) realizaram-se:

- **977** consultas de Medicina no Trabalho, tendo sido submetidos a consulta 965 trabalhadores.
- **3519** exames auxiliares complementares de diagnóstico (ex: eletrocardiograma, visioteste, audiometria e dinamometria) e 899 exames laboratoriais (análises).

Da atividade das consultas de Medicina no Trabalho, foram emitidas pelas médicas do trabalho e enviadas à responsável dos recursos humanos da CMC, para assinatura e envio às respetivas chefias dos trabalhadores, para seu conhecimento e/ou adoção das medidas recomendadas pelas médicas do trabalho:

- **977** Fichas de Aptidão. Das 977 Fichas de Aptidão emitidas pelas Médicas do Trabalho, 93 apresentaram o resultado de Aptidão Condicionadas e 9 de Inapto Temporariamente, fundamentalmente, pelo facto dos trabalhadores se terem apresentado na consulta em situação de baixa médica.

No contexto da preparação e suporte à consulta ocasional de Medicina no Trabalho, remetemos às médicas do trabalho:

- **44** relatórios com informação clínica relevante relativa a trabalhadores convocados, onde se contextualiza as condições de segurança e saúde e os riscos profissionais a que estão expostos no seu local de trabalho e na atividade que realizam.

No decurso do ano de 2022, devido à proximidade e acompanhamento estabelecidos diariamente com os trabalhadores, adotou-se a seguinte metodologia para a sua convocatória:

- Envio de notificação por mensagem de correio eletrónico ao trabalhador e respetivo superior hierárquico;
- Contactos telefónicos diários com os trabalhadores, muitos não possuem correio eletrónico ou têm dificuldade em utilizar novas tecnologias, (demonstrando preocupação com a sua saúde e bem-estar), o que permite que a informação chegue com maior clareza, prevenindo o ruído ou falhas de comunicação e consequentemente as faltas às consultas, que eram recorrentes;
- O contacto estabelecido permite criar laços de confiança e de acolhimento do trabalhador e o setor de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, nomeadamente com o conhecimento de alguns riscos a que possam estar expostos no seu local de trabalho, o que gera maior credibilidade junto das diversas unidades orgânicas.

### **3.12.2. Saúde Ocupacional**

Cada vez mais, as condições de vida e o bem-estar no trabalho não são influenciadas apenas pela segurança e saúde física nos locais de trabalho, mas também por Riscos Psicossociais, ou seja, os aspetos da organização e da gestão dos contextos sociais e ambientais relacionados com o trabalho, que têm efeitos potencialmente negativos do ponto de vista psicossocial.

Assim, avaliar, prevenir e intervir nos Riscos Psicossociais, bem como implementar medidas de promoção da saúde psicológica e do bem-estar em contexto laboral são estratégias essenciais na construção de locais de trabalho saudáveis e neste contexto realizou-se:

#### **3.12.2.1. Acompanhamento de processos de mobilidade interna**

- **18** trabalhadores municipais que solicitaram a mobilidade interna com fundamento em razões de saúde, tiveram acompanhamento psicossocial/psicológico, no posto de trabalho e em gabinete, garantindo uma adequada (re)integração na sua atividade profissional e local de trabalho.

#### **3.12.2.3. Apoio psicológico / psicossocial**

- **49** trabalhadores tiveram acompanhamento psicossocial/psicológico no posto de trabalho e em gabinete, em face da exposição desregulada e disruptiva aos riscos psicossociais no local de trabalho, com à vista regulação dos comportamentos desviantes em face das diversas perturbações socio-emocionais e/ou outras, de forma a assegurar uma adequada (re)integração na sua atividade profissional e uma regulação da mediação de conflitos laborais.

### **3.13. Segurança no Trabalho**

No âmbito de atividade da Segurança no Trabalho – prevenção, promoção e vigilância dos riscos profissionais e da segurança nos locais de trabalho municipais e na atividade exercida pelos trabalhadores do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Coimbra, previstas no computo do art.º 15.º e 73. N.º do citado regime jurídico, com vista a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho, destacam-se as seguintes medidas:

- Identificação e avaliação dos riscos profissionais em algumas atividades profissionais exercidas na CMC;
- Articulação com os serviços de medicina no trabalho, assegurando que a exposição dos trabalhadores nos locais de trabalho a agentes químicos, físicos e outros e aos fatores de riscos psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- Elaboração de propostas de aquisição de equipamentos de trabalho que se adaptem ao trabalhador no posto de trabalho (mobiliário ergonómico) nas quais se inclui as medidas de prevenção/correção às condições infraestruturas aos locais e métodos de trabalho, que privilegiem as com vista a, nomeadamente, minimizar a exposição nefasta aos riscos profissionais;
- Elaboração de propostas de aquisição de equipamentos de proteção individual, vestuário e equipamentos de proteção coletiva, no contexto da supervisão do aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de proteção individual que visem dotar os trabalhadores de equipamentos que lhes salvaguardem as condições de segurança em todos os aspetos trabalho;

- Avaliação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridas com os trabalhadores do Mapa de Pessoal da CMC, analisando as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais, elaborando os respectivos relatórios sobre acidentes de trabalho que originem ausência por incapacidade para o trabalho, na qual se inclui a avaliação dos riscos na atividade exercida pelo trabalhador acidentado/doente no contexto da atividade exercida no seu local de trabalho;
- Informação e divulgação aos trabalhadores de informação relevante que promova a segurança e saúde no trabalho, designadamente, os riscos a que estão expostos na atividade que exercem nos seus locais de trabalho;
- Acompanhamento e monitorização em matéria de combate a incêndios, dos contratos de manutenção e intervenção em equipamentos de segurança contra incêndios e de sinalização de segurança, em todas as instalações municipais.

### **3.13.1. Prevenção e controlo de riscos profissionais**

Identificámos e avaliámos os riscos profissionais num conjunto de atividades profissionais exercidas na CMC, destacando a avaliação às condições de trabalho/postos de trabalho dos Assistentes Operacionais, tendo, nesse âmbito, reorganizado alguns espaços físicos por via da aquisição de equipamentos de trabalho e proposto as correspondentes medidas de prevenção e correção à organização do trabalho:

- Deslocação a cerca de 30 locais de trabalho, com vista à identificação, avaliação e controlo da exposição dos trabalhadores aos riscos profissionais no local de trabalho e na atividade desempenhada;
- Elaboração de 13 propostas para reconceção de alguns espaços de trabalho em estreita articulação com os respetivos dirigentes, com incidência nos Postos de Trabalho Informatizados, por via da reorganização do espaço físico em função do cumprimento das prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho;
- Avaliação em 10 atividades profissionais e respetivos postos de trabalho, os fatores de penosidade e insalubridades presentes nas atividades realizadas por um conjunto de trabalhadores do Mapa de Pessoal da CMC, que são elegíveis para a atribuição do suplemento de penosidade e insalubridade;
- Deste trabalho, resultaram 13 propostas de adoção de medidas preventivas ou corretivas, e aquisição de equipamentos de trabalho e de proteção coletiva, no qual se inclui a elaboração dos respetivos Cadernos de Encargos e especificações técnicas dos equipamentos propostos, com vista a assegurar a manutenção e/ou a repor as condições de segurança nos locais de trabalho;
- Deslocação a 6 locais de trabalho com as Médicas do Trabalho para conhecimento dos componentes materiais do trabalho presentes na atividade exercida pelos trabalhadores na sua atividade profissional e nos locais de trabalho municipais.

### **3.13.3. Segurança e Emergência Contra Incêndios**

Em matéria de segurança contra incêndios, dada a responsabilidade técnica na gestão do contrato de manutenção de equipamentos de combate a incêndios, bem como na supervisão da manutenção da sinalização de segurança (para efeitos do disposto na alínea j) do n.º 1 do art.º 73.ºB da Lei n.º 102/2009, de 13 de setembro, na redação atual), efetuou-se o acompanhamento da empresa externa, à qual foi contratualizada a manutenção dos equipamentos de combate a incêndios.

Neste sentido, procedeu-se à manutenção de 2000 extintores e 220 redes de incêndio armadas (tipo carretel e teatro), e foi adquirida e colocada diversa sinalização de segurança.

#### **3.13.4. Prevenção e Controlo da Sinistralidade Laboral**

A sinistralidade laboral ocorrida em 2022, participada pelos trabalhadores sinistrados do Mapa de Pessoal da CMC e respetivas unidades orgânicas, em cumprimento do disposto no regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública, registou:

- 138 Sinistros de Trabalho ocorridos com os trabalhadores da Câmara Municipal de Coimbra.

Na análise às causas dos 138 sinistros de trabalho e doenças profissionais ocorridas com os trabalhadores da CMC, observámos os locais de trabalho, inquirimos testemunhas e sinistrados, monitorizámos a condição de saúde e a reintegração dos trabalhadores sinistrados com ausência ao serviço por um período superior a 30 dias, e elaborámos os relatórios sobre acidentes de trabalho que originaram ausência por incapacidade para o trabalho, e quando justificável, elaborámos propostas de ação com recomendações de medidas preventivas e corretivas relativas às suas causas, que acompanharam os respetivos relatórios na qual se inclui a avaliação dos riscos na atividade exercida pelo trabalhador acidentado/doente no contexto da atividade exercida, tendo sido produzidos:

Acompanhámos, no ano de 2022, após diagnóstico do Médico do Trabalho, presuntivo de Doença Profissional, com origem no local de trabalho:

- 4 trabalhadores em fase de avaliação de diagnóstico presuntivo de doença profissional.

Nesse seguimento, procedemos à avaliação dos riscos profissionais nos postos de trabalho e nas atividades desempenhadas por estes trabalhadores, em cumprimento do disposto no regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais, no âmbito da Administração Pública.

#### **3.13.5. Informação, sensibilização, formação e consulta dos trabalhadores**

No domínio da formação, remetemos contributos ao setor de Formação do DRH, no âmbito do Plano de Formação de Segurança e Saúde no Trabalho, em cumprimento do disposto no n.º 1 do art.º 73-B, da Lei n.º 102/2009,

No âmbito da formação ministrada, a técnica do serviço, da área da Psicologia, realizou:

- 5 ações de formação de “Técnicas de Atendimento ao Público e Gestão de Conflitos”, destinada a Assistentes Operacionais, Agentes Únicos de Transportes Coletivos (SMTUC);
- 1 ação de formação de “Relações Interpessoais”, destinada a Assistentes de Ação Educativa.