



Balanço Social 2010



1. Índice

2. Introdução	4
3. Efectivos globais	5
3.1 Evolução de efectivos (2005-2010)	5
3.2 Distribuição de efectivos por grupo profissional e sexo	7
3.3 Relação jurídica de emprego	10
3.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego	10
3.3.2 Estrutura etária e média de idades	12
3.3.3 Antiguidade em Funções Públicas	13
3.3.4 Trabalhadores deficientes	15
3.3.5 Estrutura habilitacional	15
3.3.6 Procedimentos concursais	176
4. Comportamento organizacional	19
4.1 Mobilidade	19
4.2 Alteração de situação	221
4.3 Trabalho extraordinário	23
4.4 Absentismo	24
5. Desenvolvimento dos Recursos Humanos	276
5.1 Formação Profissional	276
5.1.1 Distribuição das acções de formação por grupo profissional	298
5.1.2 Despesas com acções de formação	309
5.2 Programas Ocupacionais e Estágios Profissionais	29
5.2.1 Estágios PEPAL	301
5.3 Higiene e Segurança	33
5.3.1 Medicina no Trabalho	33
5.3.2 Avaliação de Riscos	33
5.3.3 Supervisão Regulamento do Álcool	33
5.3.4 Segurança	33
5.3.5 Acidentes em Serviço	34



Município de Santarém
CÂMARA MUNICIPAL

5.4	Relações profissionais e disciplina	35
5.4.1	Sindicatos	35
5.4.2	Greve	35
5.4.3	Processos disciplinares.....	354
5.5	SIADAP.....	356
6.	Despesas com pessoal.....	43
7.	Indicadores de emprego	45

2. Introdução

A apresentação do Balanço Social 2010 na Câmara Municipal de Santarém (CMS), decorre das disposições constantes no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, reportando-se a informação a 31 de Dezembro de 2010.

O Balanço Social é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, na medida em que permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do capital humano.

No entanto, a sua elaboração integra-se também num processo analítico que procura diagnosticar alguns dos principais problemas que se colocam em matéria de gestão de pessoal, no contexto de cada organização e nesse sentido, constitui um elemento fundamental orientador da gestão.

Este relatório procura dar uma visão retrospectiva da evolução dos recursos, e de certa forma explicativa, a fim de favorecer a emissão de juízos de valor acerca da qualidade de gestão social.

A informação constante deste relatório permite caracterizar socialmente este serviço, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e os pontos fracos da gestão dos recursos humanos, corrigir as deficiências encontradas e perspectivar a sua evolução.

Para além dos indicadores de 2010, este documento apresenta, ainda, uma análise de evolução desde 2005, sendo que, a análise e avaliação dos dados, permite uma reflexão sobre a estratégia adoptada e a adoptar relativamente à gestão dos recursos humanos da CMS, por forma, a contribuir para a consolidação do capital humano, aumento da tecnicidade e factores essenciais para o aumento da eficiência e eficácia desta CMS.

De salientar que em 02 de Setembro de 2010, entrou em vigor a nova estrutura orgânica da autarquia, que permitiu fazer os reajustes necessários à melhoria contínua que procuramos nos serviços prestados aos munícipes.

3. Efectivos globais

3.1 Evolução de efectivos (2005-2010)

A 31 de Dezembro de 2010 a Câmara Municipal de Santarém totalizava entre trabalhadores em funções públicas, agentes, pessoal em contrato de tarefa ou avença e situação de mobilidade interna de outros serviços, 848 indivíduos.

Evolução total de efectivos 2005-2010

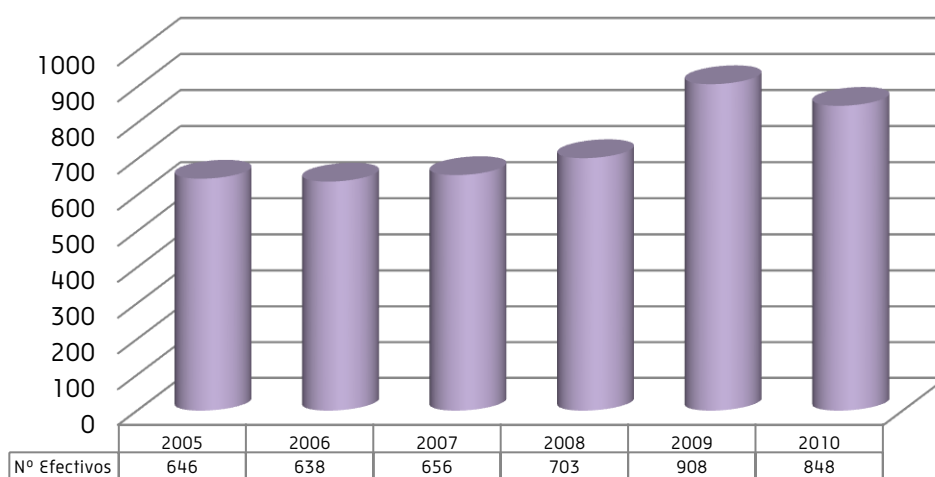


Gráfico 1

Face ao ano de 2009, o número de efectivos diminuiu cerca de 6,6%, figurando menos 60 indivíduos no quadro da autarquia. Esta evolução negativa contraria a tendência verificada ao longo dos últimos 4 anos.

De salientar, que a redução verificada tem subjacente as directrizes emanadas pela Lei do Orçamento de Estado de 2010 (Lei 3-B/2010, de 28 de Abril) que restringe a entrada de pessoal na função pública, obrigando ao cumprimento da regra de dois por um (por cada duas aposentações apenas se pode verificar uma admissão).

Situação dos trabalhadores da CMS

Total de Efectivos da CMS	Efectivos 2008	Efectivos 2009	Efectivos 2010	Efectivos%	Variação 2009/2010
	703	908	848	84,8%	-7%

Outras Situações:

Eleitos Locais	4	6	6	0,6%	0%
----------------	---	---	---	------	----

Cedência Interesse Público para Outro Serviço					
Águas de Santarém, EM	61	133	125	12,5%	-6,0%
Scalabisport					
CCDRLVT					
Outra entidade					
Cul.tur					

Licença sem remuneração > 60 dias	17	3	10	1,0%	233%
-----------------------------------	----	---	----	------	------

Mobilidade Interna para Outro Serviço	0	5	8	0,8%	63%
---------------------------------------	---	---	---	------	-----

Comissão de serviço noutra entidade	3	3	3	0,3%	0%
-------------------------------------	---	---	---	------	----

Inactivo	1	0	0	0,0%	0%
TOTAL	789	1058	1000	100,0%	

Tabela 1

No total de efectivos da Câmara Municipal de Santarém, estão incluídos 12 colaboradores, em situação de contrato de tarefa ou avença.

Dos 125 trabalhadores em cedência de interesse público para outro serviço, 124 exercem funções em Empresas Municipais e 1 trabalhador na CCDRLVT.

No que concerne aos efectivos da CMS, encontram-se enquadrados pelas diversas estruturas orgânicas, com a seguinte distribuição:

3.2 Distribuição de efectivos por grupo profissional e sexo

Em termos de grupo profissional, podemos aferir que o maior número de efectivos se encontra no grupo de pessoal **assistente operacional**, contando com 499 indivíduos, dos quais 207 são do sexo masculino e 295 indivíduos do sexo feminino. O segundo grupo profissional com maior número de efectivos são os **assistentes técnicos** com 154 trabalhadores.

Evolução de Efectivos segundo grupo profissional

Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros	Total
Anos												
2003	M	9	20	2	12	27	17	110	152	13	0	362
	F	1	29	2	6	25	55	17	107	1	0	243
2004	M	6	25	2	8	24	17	98	147	8	9	344
	F	4	28	2	5	23	61	16	117	1	2	259
2005	M	7	35	2	6	23	19	96	134	16	5	343
	F	8	36	2	7	19	74	19	134	1	4	304
2006	M	7	35	1	6	26	18	91	123	19	7	333
	F	8	41	2	8	21	76	19	126	1	3	305
2007	M	8	41	3	6	28	20	85	118	21	4	334
	F	10	51	2	9	17	78	19	132	1	3	322
2008	M	8	44	2	5	36	23	83	120	20	3	344
	F	10	67	2	9	14	80	19	153	1	4	359

Evolução de Efectivos segundo grupo profissional

Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total
Anos									
2005	M	6	33	41	245	2	8	0	335
	F	4	33	84	133	2	1	0	257
2006	M	7	41	42	230	2	16	9	347
	F	8	43	93	153	2	1	2	302
2007	M	7	41	44	214	1	19	5	331
	F	8	49	97	145	2	1	4	306
2008	M	8	47	48	203	3	21	7	337
	F	10	60	95	151	2	1	3	322

2009	M	7	42	56	212	2	19	22	360
	F	10	82	123	315	2	1	15	548
2010	M	6	39	50	207	3	20	21	346
	F	8	78	104	295	2	1	14	502

Tabela 2

Analisando a evolução dos trabalhadores da Autarquia em função do sexo, observa-se um acréscimo nos indivíduos do sexo feminino ao longo dos últimos anos, nomeadamente no grupo **assistente operacional, assistente técnico e técnico superior**. Porém em 2010 o decréscimo do número de trabalhadores é generalizado independentemente do sexo daqueles.

Relativamente aos indivíduos do sexo masculino, continuam com uma tendência para ocupar os postos de trabalho de cariz mais árduo, nomeadamente os **bombeiros e assistentes operacionais**.

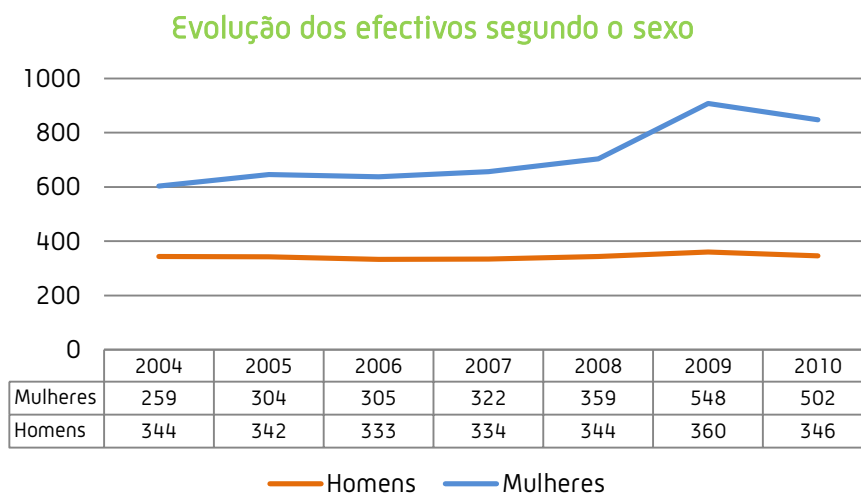


Gráfico 2

Da análise efectuada ao gráfico 2, 2010 foi um ano de decréscimo generalizado de efectivos. No entanto, a diminuição de trabalhadores do sexo feminino foi de cerca de 8,3%, taxa muito superior à diminuição verificada nos indivíduos do sexo masculino que se fixou em 3,8%.

Este facto deve-se não só ao número de trabalhadoras mulheres ser superior ao número de trabalhadores homens mas também, ao facto de se verificar um maior número de aposentações voluntárias por parte das mulheres.

Efectivos segundo o grupo profissional

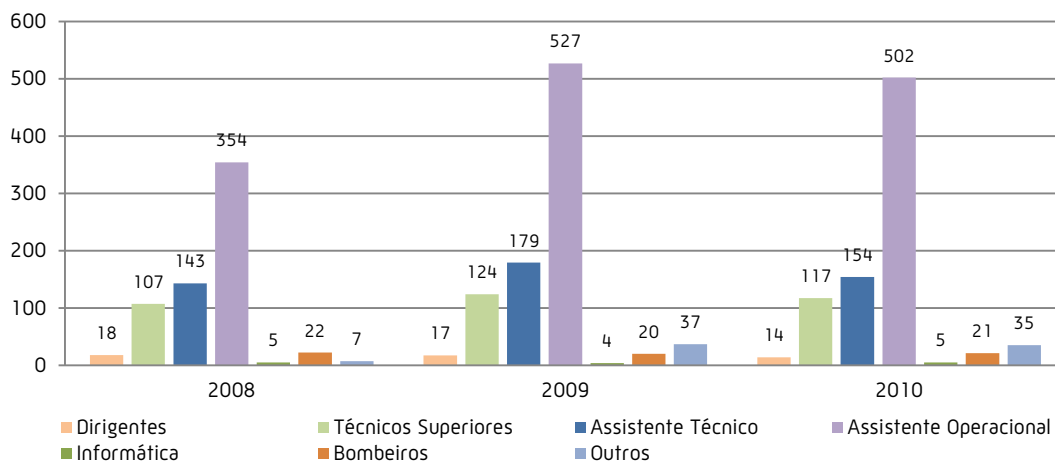


Gráfico 3

No ano de 2010, os grupos profissionais que sofreram maior decréscimo no número de efectivos, foram os **Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos**, com uma redução de cerca de 41%, cada grupo.

Neste contexto de redução apenas se verifica o aumento de 1 indivíduo no grupo de pessoal de Informática e outro nos Bombeiros.

Efectivos segundo o grupo profissional no ano de 2010

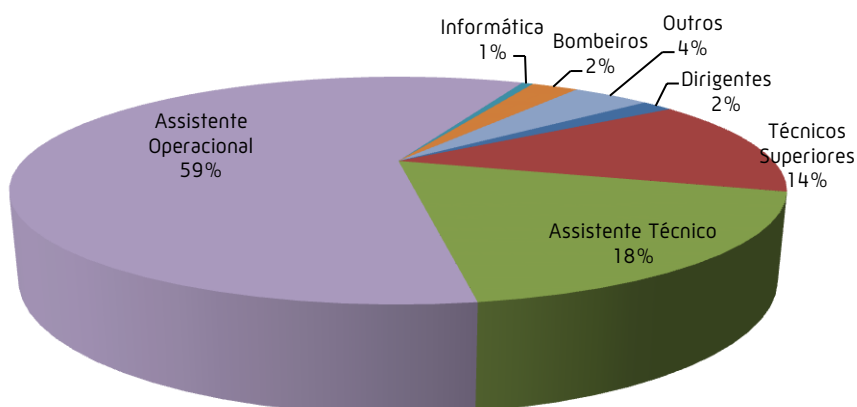


Gráfico 4



Município de Santarém
CÂMARA MUNICIPAL

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Técnica**¹, em sentido restrito, no ano de 2010 é de 14,30%.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**², verificamos que este sofreu uma variação negativa na ordem dos 0,22%, relativamente ao ano de 2009, passando este indicador em 2010 para 1,65%.

¹ Índice de técnica (sentido restrito) = $\frac{\text{téc. sup} + \text{inf}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100$

² Índice de enquadramento = $\frac{\Sigma \text{ pessoal dirigente}}{\Sigma \text{ efectivos}}$

3.3 Relação jurídica de emprego

3.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego

Efectivos segundo a relação jurídica de emprego

Situação	Anos	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Contrato por Tempo Indeterminado		0	0	0	0	10	721	747
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Certo		0	0	88	105	144	162	80
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Incerto		0	0	0	1	1	0	0
Mobilidade Interna de Outro Serviço		0	0	0	0	0	2	2
Nomeação		550	535	526	496	519	0	0
Contrato Administrativo de Provimento		1	1	2	2	0	0	0
Contrato de Trabalho a Termo Certo		37	82	0	0	0	0	0
Contrato Tarefa ou Avença		0	0	0	15	8	12	11
Requisições ou Destacamento		1	5	5	7	8	3	1
Outras Situações		14	23	17	30	13	8	7
Total		603	646	638	656	703	908	848

Tabela 3

1. Relativamente ao pessoal em regime de Contrato por Tempo Indeterminado em 2010, verificamos uma variação positiva na ordem dos 3,6%.

2. No que diz respeito ao **pessoal contratado a termo resolutivo certo**, contrariamente ao que se tem verificado nos últimos anos, assistimos em 2010, a uma diminuição muito significativa, na ordem dos 50%. Esta redução está intimamente ligada com uma das prioridades definidas pela autarquia, em matéria de recursos humanos, e que se traduz na redução das situações de trabalho precário.

Efectivos segundo relação jurídica de emprego (grupos mais significativos)

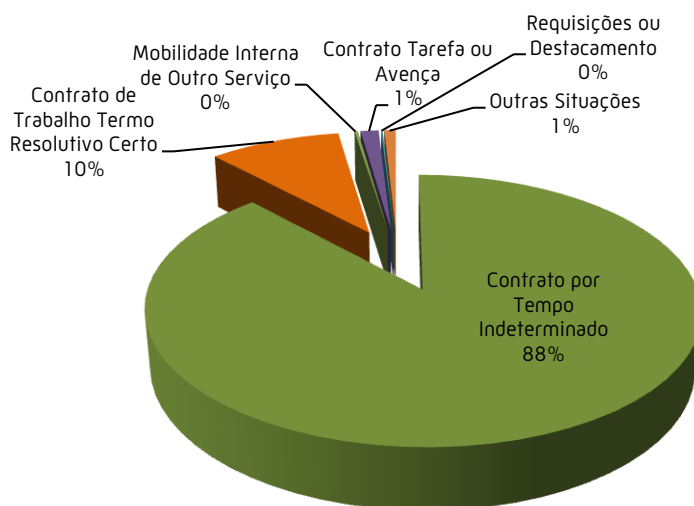


Gráfico 5

3.3.2 Estrutura etária e média de idades

Efectivos segundo a faixa etária

Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	3	7	0	0	0	10
25-29	0	14	6	16	1	3	4	44
30-34	2	37	22	50	1	5	5	122
35-39	4	27	21	57	1	6	0	116
40-44	3	10	30	54	0	2	7	106
45-49	3	11	31	99	1	2	4	151
50-54	0	13	25	97	1	1	6	143
55-59	2	5	12	76	0	1	5	101
60-64	0	0	4	42	0	0	3	49
65-69	0	0	0	4	0	1	1	6
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	14	117	154	502	5	21	35	848

Tabela 4

A tabela 4 demonstra que cerca de 18% do total de efectivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 45 e os 49 anos, o que representa mais 1% que no ano anterior. Ao contrário de 2009, a segunda faixa etária com maior número de trabalhadores

é aquela que se situa entre os 50 e os 54 anos, com 17% do total dos trabalhadores. Em terceiro lugar, aparece a faixa dos 30 aos 34 anos de idade com 14,38% dos efectivos.

Quando comparada a distribuição dos funcionários pelo nível etário, verificamos um envelhecimento dos efectivos, face a 2009.

Distribuição dos efectivos pelo nível etário

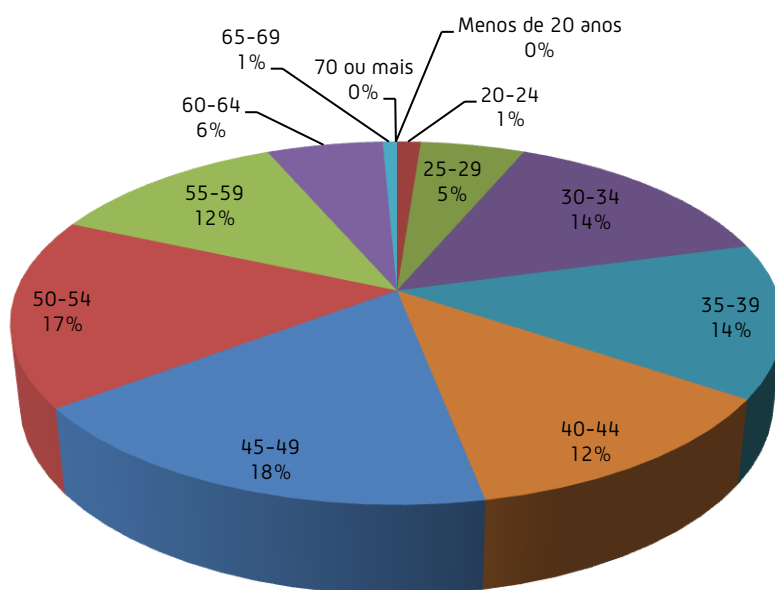


Gráfico 6

3.3.3 Antiguidade em Funções Públicas

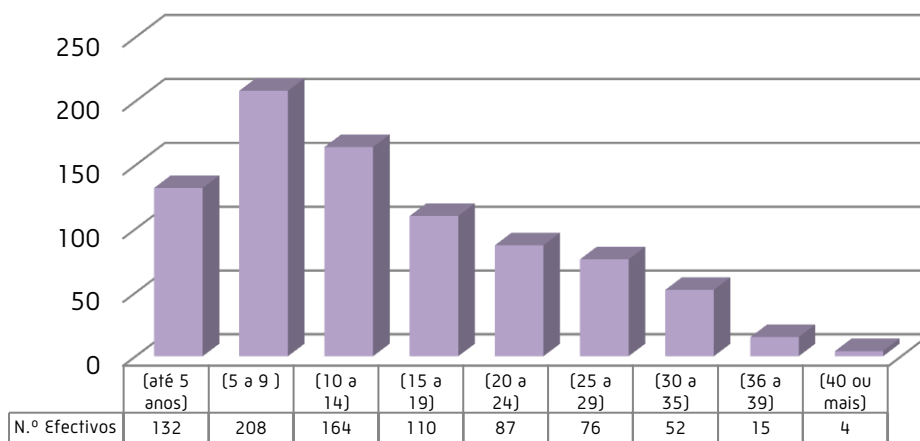
Quanto à antiguidade dos efectivos da CMS, o intervalo com maior expressão situa-se entre os 5 a 9 anos de antiguidade. Porém o número de efectivos diminuiu nesta faixa (menos 11 trabalhadores) quando comparado com o ano de 2009. Já a faixa de antiguidade do 10 aos 14 anos regista um aumento de 26 trabalhadores, sendo que, as faixas seguintes apresentam uma evolução positiva que se traduz no rejuvenescimento dos efectivos da CMS, como se tem verificado desde o ano de 2007.

Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade e por categoria profissional

Antiguidade	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
até 5 anos	3	42	12	55	2	0	18	132
5 a 9	5	35	32	119	0	14	3	208
10 a 14	2	11	30	115	0	4	2	164
15 a 19	2	10	30	64	1	0	3	110
20 a 24	1	6	18	57	1	1	3	87
25 a 29	0	5	14	53	0	2	2	76
30 a 34	0	6	11	33	1	0	1	52
36 a 39	1	2	4	5	0	0	3	15
40 ou mais	0	0	3	1	0	0	0	4
Total de efectivos	14	117	154	502	5	21	35	848

Tabela 5

Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade



■ N.º Efectivos

Gráfico 7

3.3.4 Trabalhadores deficientes

Efectivos portadores de deficiência segundo a faixa etária

Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	1	0	0	0	1
35-39	0	0	1	1	0	0	1	3
40-44	0	1	1	1	0	0	0	3
45-49	0	0	0	1	0	0	0	1
50-54	0	0	0	2	0	0	0	2
55-59	0	0	0	2	0	0	0	2
60-64	0	0	0	1	0	0	0	1
65-69	0	0	0	1	0	0	0	1
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	2	10	0	0	1	14

Tabela 6

Ao observarmos os efectivos da Autarquia, apura-se que a 31 de Dezembro do ano em análise, a Autarquia contava com 14 indivíduos portadores de deficiência, verificando-se a diminuição de 1 trabalhador relativamente ao período homólogo.

3.3.5 Estrutura habilitacional

Distribuição de efectivos segundo nível habilitacional e grupo profissional

Nível de escolaridade	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 4 anos esc.	0	0	0	3	0	0	0	3
4 anos de escolaridade (4ª classe)	0	0	1	166	0	2	2	171
6 anos de escolaridade (ciclo prep.)	0	0	5	104	0	5	3	117
9 anos de escolaridade (obrigatório)	1	2	18	132	1	7	6	167
11 anos de escolaridade	0	0	24	15	0	0	1	40
12 anos de escolaridade	0	1	95	79	3	6	13	197
Bacharelato	0	8	3	0	0	1	1	13
Licenciatura	11	103	7	3	1	0	9	134
Mestrado	2	3	1	0	0	0	0	6
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de efectivos	14	117	154	502	5	21	35	848

Tabela 7

Da análise efectuada ao nível de escolaridade dos efectivos da Autarquia, cerca de 23,2% dos trabalhadores dispõem do 12º ano de escolaridade, seguindo-se os trabalhadores com 4 anos de escolaridade. O grupo dos licenciados com 134 indivíduos, encontra-se na quarta posição, entre os níveis de escolaridade, ou seja, com uma representação de 15,8% da totalidade dos trabalhadores. Relativamente ao ano de 2009 não se verificam alterações significativas.

Distribuição de efectivos segundo nível habilitacional e sexo

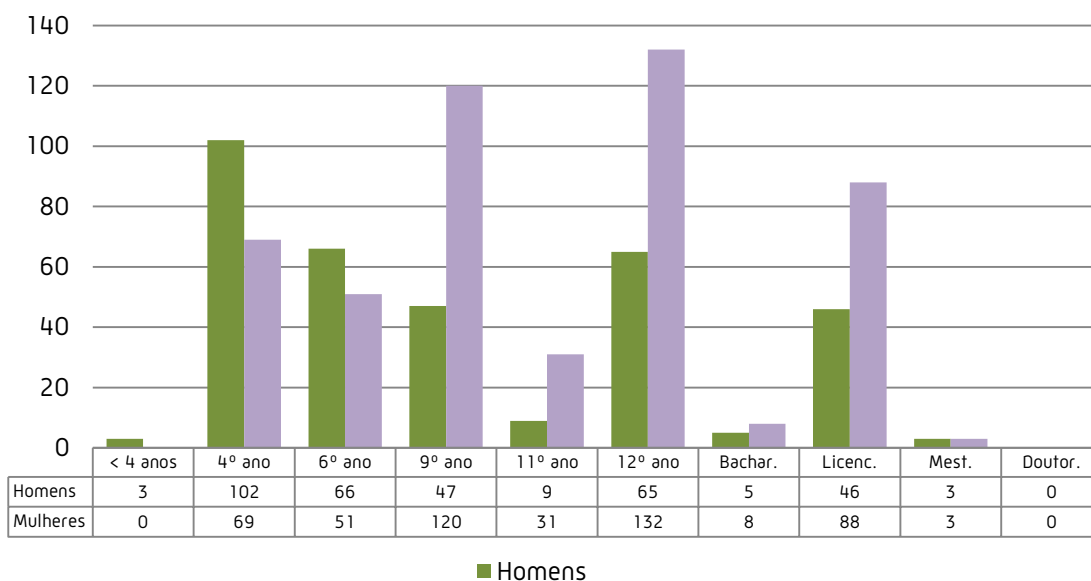


Gráfico 8

O gráfico anterior, mostra-nos que a nível habilitacional, a população feminina tem um grau de formação superior, quando comparado com os indivíduos do sexo masculino, quer no que diz respeito a licenciatura (cerca de 10,3% do total de efectivos), quer no que respeita ao 12º ano, que conta com 132 mulheres.

De salientar que este cenário repete-se relativamente ao ano de 2009, não se verificando alterações relevantes.

3.3.6 Procedimentos concursais

O recrutamento e selecção é uma das vertentes da gestão de recursos humanos, que visa dotar as organizações de meios humanos que correspondam ao perfil de competências exigido com vista à execução de determinada função.

A política de recrutamento e selecção na Câmara Municipal de Santarém é direccionada para a satisfação das necessidades de pessoal de cada unidade orgânica, visando dotar estas unidades de recursos humanos com competências e aptidões técnicas que melhor contribuirão para uma resposta eficiente e eficaz, por parte da Autarquia, aos seus munícipes. Ao mesmo tempo pretende-se alinhar a política de recrutamento com os objectivos SIADAP, permitindo alcançar os objectivos estratégicos definidos por esta edilidade.

O recrutamento e selecção referente ao ano 2010, incidiu, essencialmente, sobre procedimentos concursais por tempo indeterminado, e para cargos de direcção intermédia, atendendo à reestruturação orgânica dos serviços. De salientar que um dos objectivos da autarquia foi a diminuição do trabalho precário, verificando-se por isso, um aumento de procedimentos de acordo com o gráfico seguinte.



Gráfico 9

Como se pode observar pelo gráfico acima exposto, o número de procedimentos concursais iniciados em 2010 aumentou, relativamente ao ano 2009 em cerca de 5%.

Os vários tipos de procedimentos de recrutamento e selecção, bem como as tarefas inerentes à sua execução, estão sujeitos à legislação em vigor que delimita prazos e normas de execução. Os *timings* de cada procedimento diferem, de acordo com a sua natureza e eventuais factores externos, podendo demorar, em média seis meses.

No ano 2010 encontravam-se a decorrer 68 procedimentos concursais, com vista ao preenchimento de 143 postos de trabalho (excepto concursos de dirigentes). Do total dos procedimentos foram terminados 29 concursos e ocupados 78 postos de trabalho, mais de 50% dos lugares postos a concurso.

Nº de procedimentos concursais terminados e postos de trabalho ocupados no ano 2010.

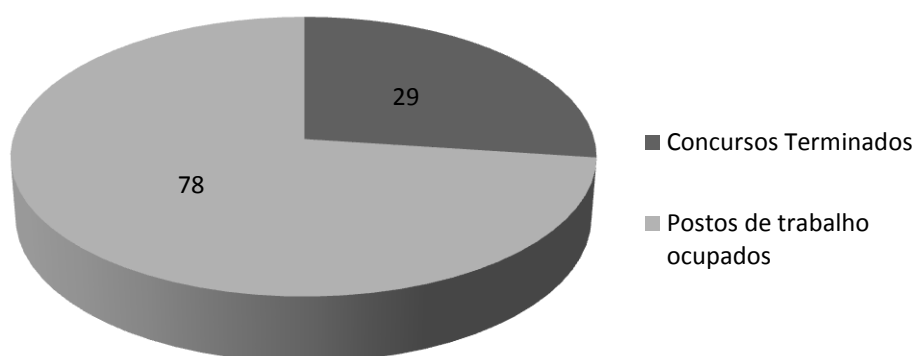


Gráfico 10

Como se pode observar pelo gráfico acima exposto, foram terminados 43% dos procedimentos concursais, com uma taxa de execução de 107 dias e ocupados cerca de 55% dos postos de trabalho.

4. Comportamento organizacional

4.1 Mobilidade

Ao contrário do ano de 2009 em que, o maior número de entradas se verificou em consequência da transferência de competências do Ministério da Educação no âmbito do pessoal não docente, em 2010 o maior número de entradas resulta de procedimentos concursais. Cerca de 68% dos indivíduos entraram em virtude do término de alguns dos procedimentos concursais iniciados.

Trabalhadores admitidos e regressados

Modalidade admissão	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Procedimento concursal	0	17	4	43	0	1	0	65
Cedência de interesse público	0	0	3	3	0	0	0	6
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	1	1	0	1	0	0	0	3
Regresso de licença	0	0	2	0	1	0	0	3
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0
CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	3	1	9	0	0	5	18
Total de efectivos	1	21	10	56	1	1	5	95

Tabela 8

Efectivos admitidos durante o ano 2010

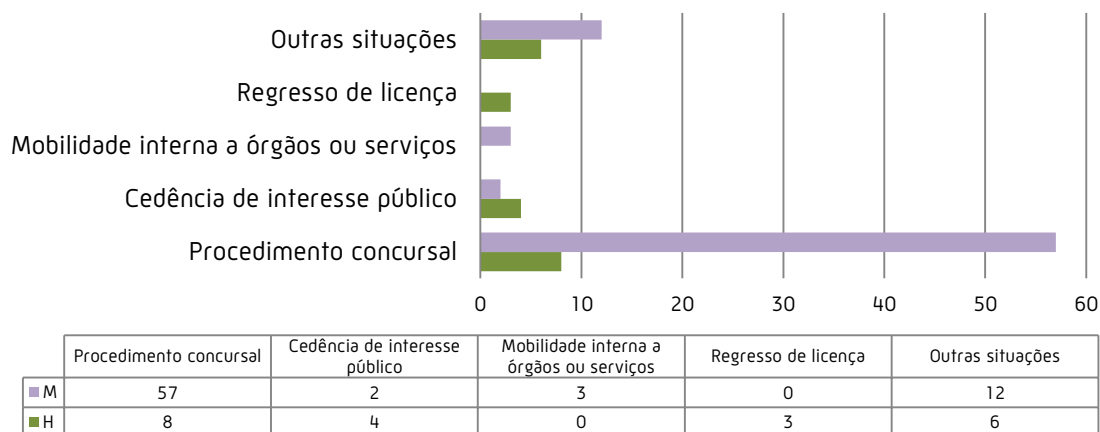


Gráfico 11

Verifica-se através da análise do gráfico 11 que em 2010, tal como em 2009, as mulheres representam o maior número de trabalhadores admitidos, independentemente da categoria/carreira posta a concurso.

Saídas de efectivos, por categoria segundo a relação jurídica

Relação Jurídica	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Contrato por tempo Indeterminado	1	4	15	30	0	0	0	50
Contrato a Termo Resolutivo Certo	0	26	20	47	0	0	0	93
Mobilidade Interna de Outro Serviço	0	1	0	1	0	1	0	3
Requisitados	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão Serviço	2	0	0	0	0	0	1	3
Contrato Tarefa ou Avença	0	0	0	0	0	0	6	6
Total	3	31	35	78	0	1	7	155

Tabela 9

Relativamente às saídas de efectivos da Autarquia, ao contrário do ano de 2009, o maior número verifica-se por revogação/caducidade de contrato com cerca de 60% do total de saídas. Seguem-se, as aposentações com 27 trabalhadores que cessaram as suas funções na autarquia.

Saída de efectivos durante o ano 2010, por sexo segundo a relação jurídica

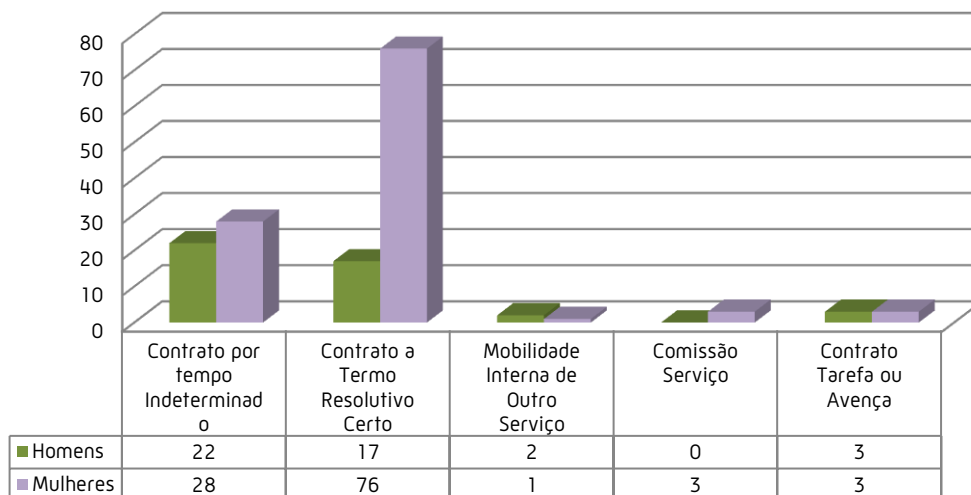


Gráfico 12

Os efectivos que saíram, eram provenientes, na sua maioria de uma relação jurídica por **Tempo Determinado**. Em 2010 tanto as saídas como as admissões de trabalhadores verificaram-se essencialmente no sexo feminino.

Saída de efectivos durante o ano 2010

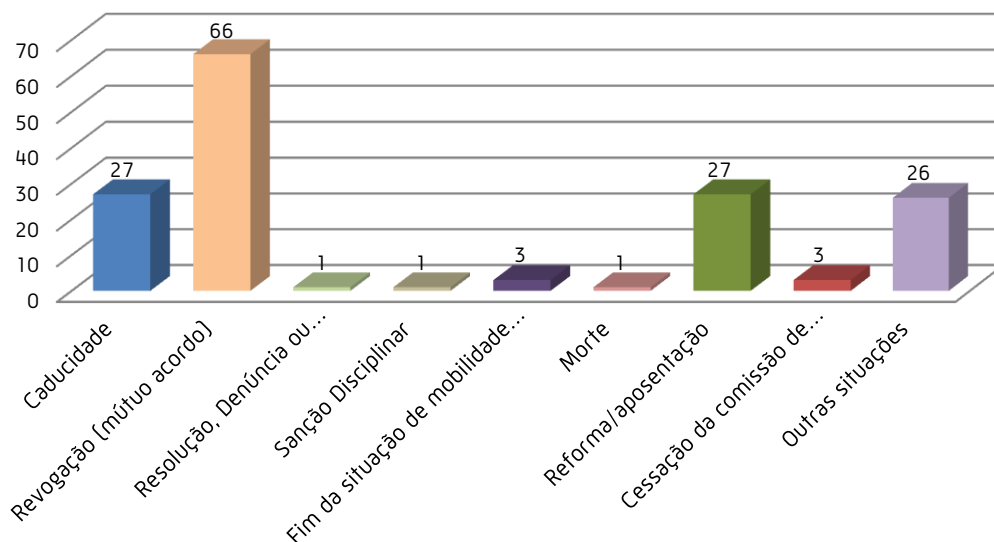


Gráfico 13

4.2 Alteração de situação

Mudança de situação durante o ano 2010

Motivo de alteração	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Promoção (carreiras não revistas/subsistentes)	0	0	0	0	1	0	2	3
Procedimento concursal	0	1	0	3	0	0	0	4
Consolidação da mobilidade na categoria	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (excepção)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de efectivos	0	1	0	3	1	0	2	7

Tabela 10

Da análise à tabela 10, constatamos que em 2010 apenas 7 trabalhadores tiveram alterações de carreira, comparativamente com os 234 trabalhadores que em 2009 viram a sua situação alterada.

Esta situação tem subjacente o facto de no ano transacto terem ocorrido alterações de posicionamento remuneratório por regra e excepção, sendo que, em 2010 tal não sucedeu em virtude dos constrangimentos decorrentes da Lei de Orçamento de Estado.

Distribuição de efectivos por alteração de situação, segundo o sexo



Gráfico 14

4.3 Trabalho extraordinário

Horas extraordinárias 2007-2010

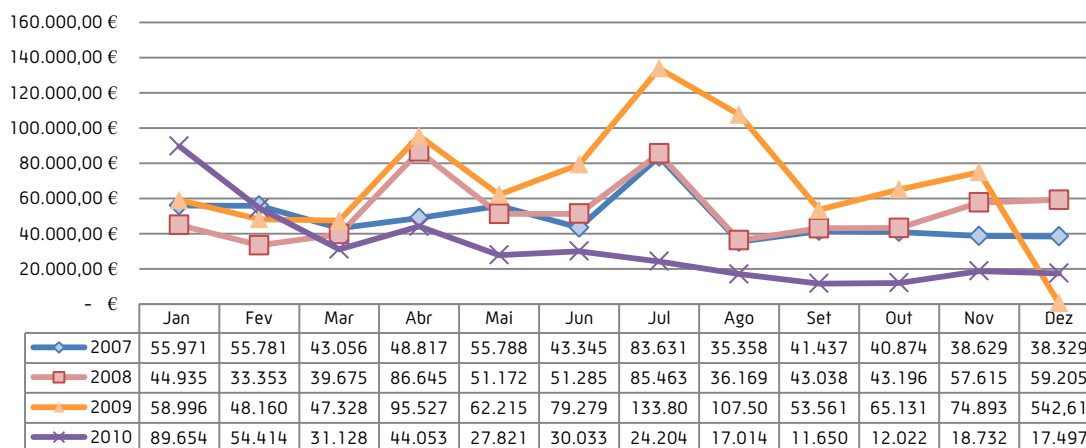


Gráfico 15

Podemos inferir que durante o ano de 2010, a Autarquia teve um encargo com horas extraordinárias no valor de 378.228,40€, o que representa um decréscimo em relação ao ano anterior em cerca de 54% deste tipo de custos contrariando assim a tendência verificada dos últimos anos.

Peso das Horas nas Despesas com Pessoal

Ano	2008	2009	2010
Desp. com Pessoal	9.629.384,51 €	12.743.881,03 €	12.041.384,03 €
Horas	631.755,29 €	826.941,72 €	378.228,40 €
	7%	6%	3%

Tabela 11

4.4 Absentismo

Entende-se por absentismo, genericamente a ausência do trabalhador no local de trabalho.

O absentismo é um dos factores que causa maior prejuízo no processo de trabalho, caracterizando-se, nesse sentido, como tendo um duplo efeito: do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de desconto no vencimento; do ponto de vista da organização do trabalho, a dificuldade de realização do trabalho previsto e os prejuízos daí decorrentes.

O absentismo tem subjacente causas conhecidas e causas desconhecidas. De entre as conhecidas, estão todas as previstas por lei e que são, por isso mesmo, justificadas ao empregador, solicitando-lhe a permissão de ausência. É o caso de férias, casamentos, nascimentos, óbitos entre outras. As desconhecidas, são justificadas geralmente por problemas de saúde do trabalhador, e ou de seus dependentes ou de factores aleatórios dos mais diversos

Dias de ausências dos efectivos durante o ano 2010

Motivo da ausência	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Casamento	0	28	0	45	0	0	0	73
Protecção na parentalidade	5	1259	208	982	0	17	34	2505
Falecimento de familiar	4	44	61	165	1	2	0	277
Doença	9	1151	2729	12511	2	27	240	16669
Por acidente de serviço/ doença prof.	0	0	83	1227	0	321	0	1631
Assistência a familiares	10	150	199	569	0	14	15	957
Trabalhador estudante	2	25,5	264,5	103	0	4,5	25	424,5
Por conta do período de férias	25,5	221	394	669,5	1,5	7	20	1338,5
Cumprimento pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	365	365
Greve	2	60	244	800	1	4,5	14	1125,5
Injustificadas	0	0	0,5	376	0	1	0	377,5
Outros	509	3316,5	4357,5	14147,5	151,5	578	708	23768
Total dias ausência	566,5	6255	8540,5	31595	157	976	1421	49511

Tabela 12

Em 2010 e ao contrário dos anos anteriores, o absentismo desceu de 52529,5 faltas em 2009, para 49511 em 2010. Verifica-se um decréscimo na ordem dos 6%.

As faltas por doença em 2010 registaram uma diminuição de 3186 faltas (19855 para 16669). Tal facto tem subjacente não só a redução de efectivos, como a política de recursos humanos implementada, em matéria de absentismo.

Taxa de absentismo por grupo profissional

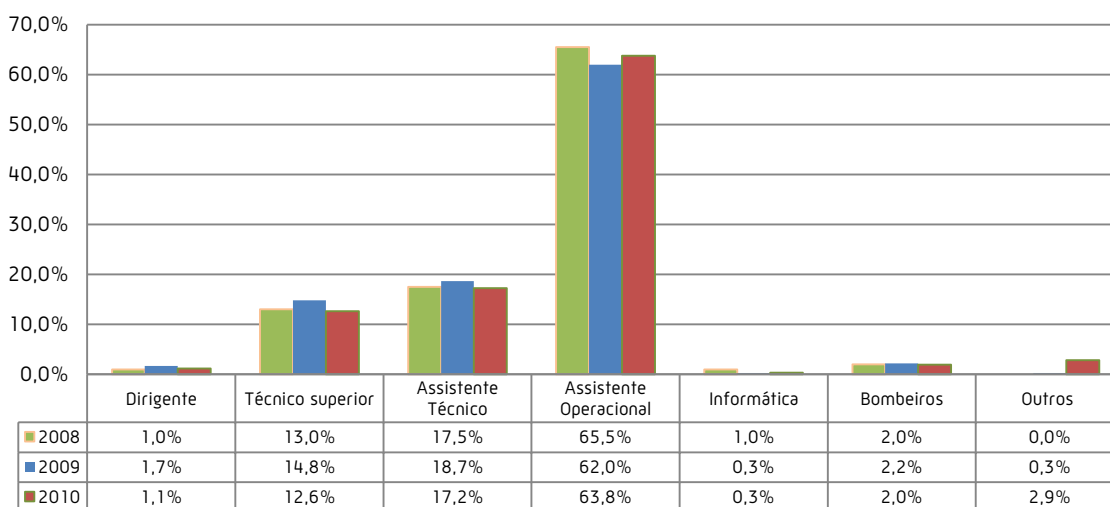


Gráfico 16

No que concerne à taxa de absentismo por grupo profissional, verifica-se uma maior incidência de absentismo no grupo profissional **Assistente Operacional**, que regista uma subida de cerca de 1,8%. Todos os outros grupos profissionais verificam uma descida de taxa de absentismo.

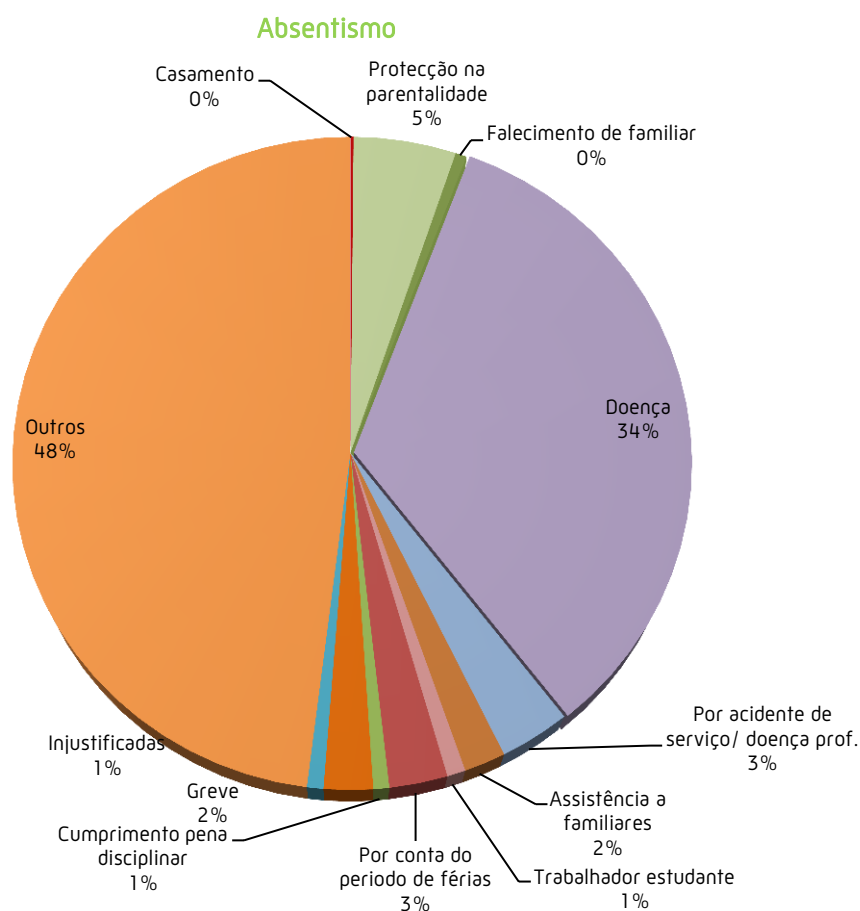


Gráfico 17

Observado o gráfico acima exposto, apura-se que os motivos mais apresentados para a justificação do absentismo por parte dos trabalhadores, são as faltas sustentadas por atestados, baixas, juntas médicas da ADSE e CGA, ou seja, faltas por doença, isto porque o grupo **outros**, tem maior representatividade por se encontrarem inseridas neste grupo as férias.

A descida é generalizada, no entanto, relativamente a 2009, verifica-se uma subida nas faltas dadas por greve e por cumprimento de pena disciplinar.

5. Desenvolvimento dos Recursos Humanos

5.1 Formação Profissional

A qualificação e o profissionalismo dos recursos humanos é uma constante preocupação do Município.

Tendo em conta que a formação é um conjunto de actividades que demonstram capacidades, conhecimentos, atitudes e formas de comportamentos exigidos para um bom desempenho de funções, torna-se necessário que se invista, cada vez mais, na formação, para que os funcionários estejam preparados para enfrentar quaisquer tipos de desafios que possam surgir, no contexto da sua actividade profissional.

A estruturação da oferta de formação profissional, deve ter por objectivo a adequação de respostas formativas às necessidades de todos aqueles que estão inseridos no mercado de trabalho, implicando que o desenvolvimento e actualização dos perfis de competências relevantes do tecido produtivo, seja cada vez maior.

Deste modo, torna-se essencial ir ao encontro das necessidades dos trabalhadores, contribuindo para os altos níveis de competência e capacidade inovadora, fomentando o desenvolvimento pessoal e o aumentar os níveis de coesão social.

A plena realização profissional é um factor decisivo na qualidade da prestação de trabalho. Neste domínio, há que dar continuidade ao que tem vindo a ser desenvolvido neste âmbito, procurando melhorar alguns aspectos de pormenor, de forma a proporcionar um elevado nível de satisfação dos formandos em termos quantitativos e qualitativos.

Acções de Formação promovidas pela Autarquia

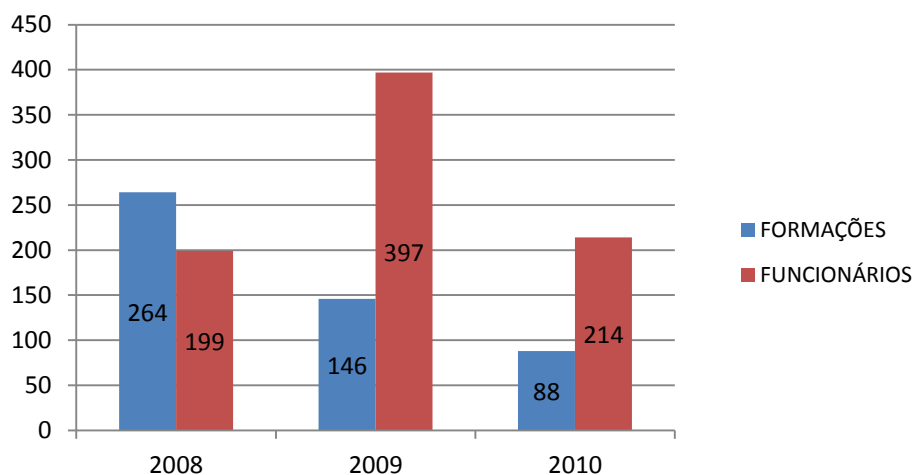


Gráfico 18

Após a análise ao gráfico 18 concluímos que o número de acções de formação diminuiu durante o ano de 2010, registando-se também um decréscimo do número de funcionários que frequentaram acções de formação.

Esta diminuição é justificada com a necessidade de diminuir as despesas com formação, tendo a autarquia apostado na formação co financiada.

Número de Horas de Formação

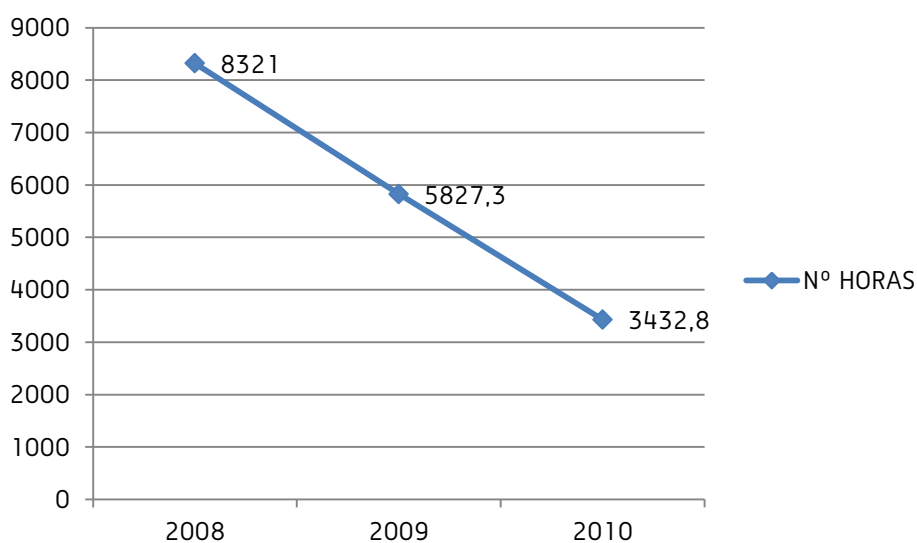


Gráfico 19

Em relação ao número de horas de acções de formação, constata-se que este acompanhou o decréscimo do número de acções.

À semelhança do ano de 2009, verifica-se que as acções de formação tendem a ser mais concentradas em termos de carga horária.

5.1.1 Distribuição das acções de formação por grupo profissional

ACÇÕES DE FORMAÇÃO POR CATEGORIA PROFISSIONAL

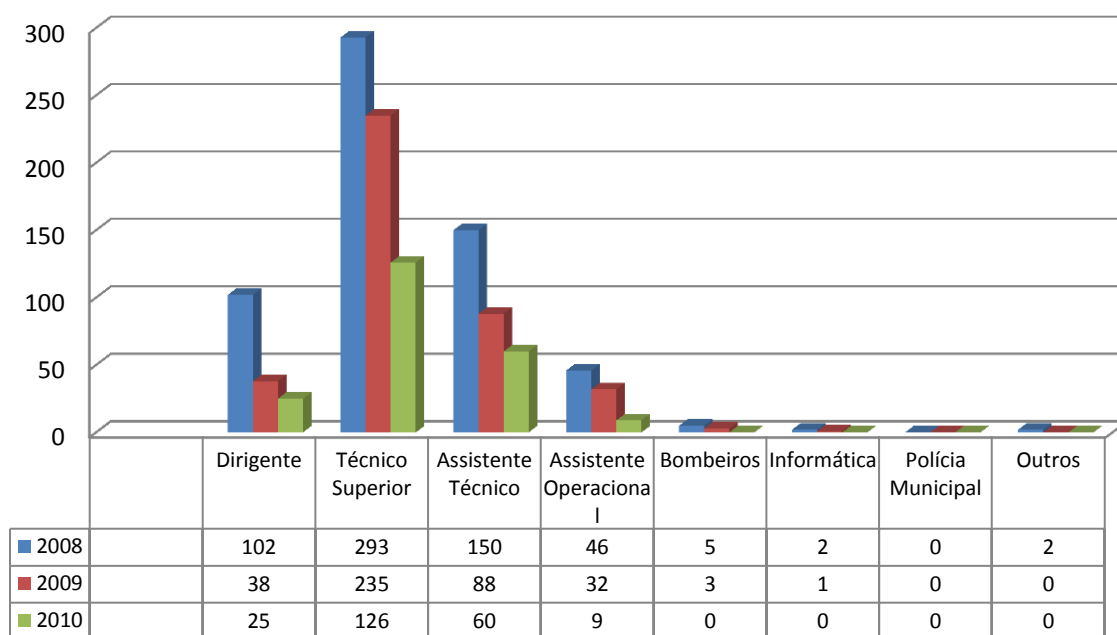


Gráfico 20

A tendência verificada no ano anterior repete-se no ano em análise, ou seja, denota-se um decréscimo significativo no número de funcionários que participaram nas acções de formação em todos os grupos profissionais.

5.1.2 Despesas com acções de formação

O gráfico seguinte permite-nos fazer uma análise dos valores gastos com formação profissional, nos últimos 3 anos.

O mesmo gráfico demonstra uma diminuição considerável da despesa, em relação ao ano anterior, em cerca de 65%.

Em 2010 o valor gasto cifrou-se em 19 573,48 €.

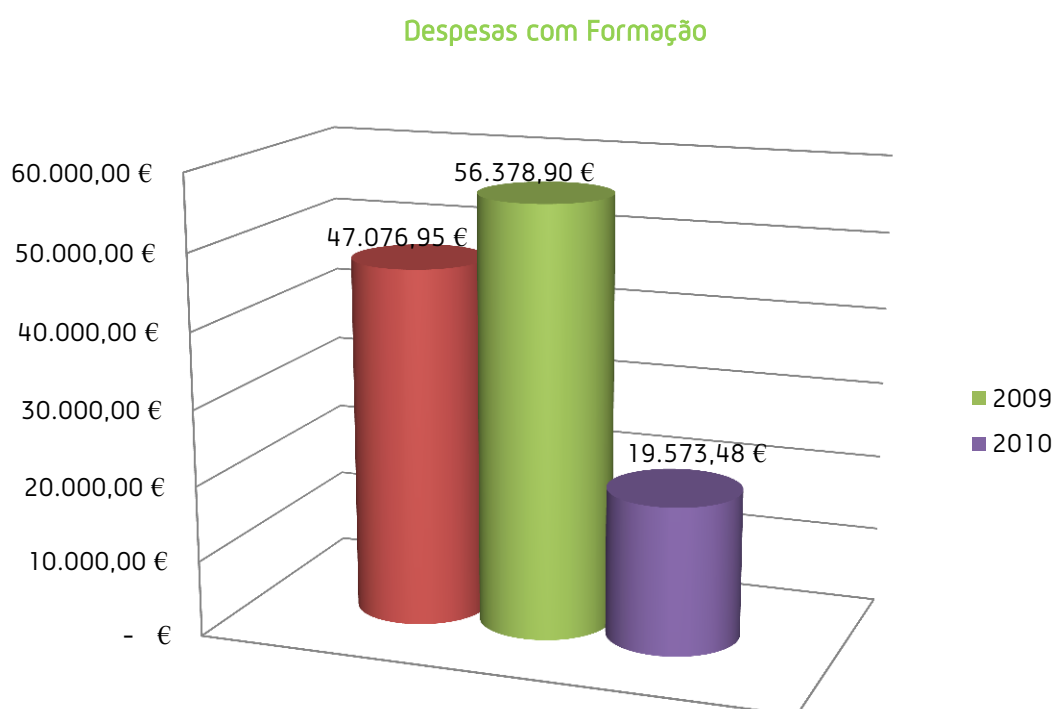


Gráfico 21

5.2 Programas Ocupacionais e Estágios Profissionais

À semelhança dos anos anteriores, o Município manteve a colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), no sentido de manter ocupadas pessoas em situação de desemprego, através dos Programas Ocupacionais.

No ano de 2010, foram integrados nos vários Departamentos do Município, cerca de 97 pessoas (+ 9% que em 2009), que se encontravam em situação de desemprego. Salienta-se o facto, destes programas terem apenas a duração de um ano.

É da competência do Município pagar uma bolsa mensal, no valor de 20% do subsídio de desemprego que o beneficiário auferir. A este valor acresce o subsídio de refeição, o subsídio de transporte, e um seguro de acidentes pessoais, durante o período em que o estagiário exerce funções.

Programas Ocupacionais – Contratos Emprego Inserção e Inserção+

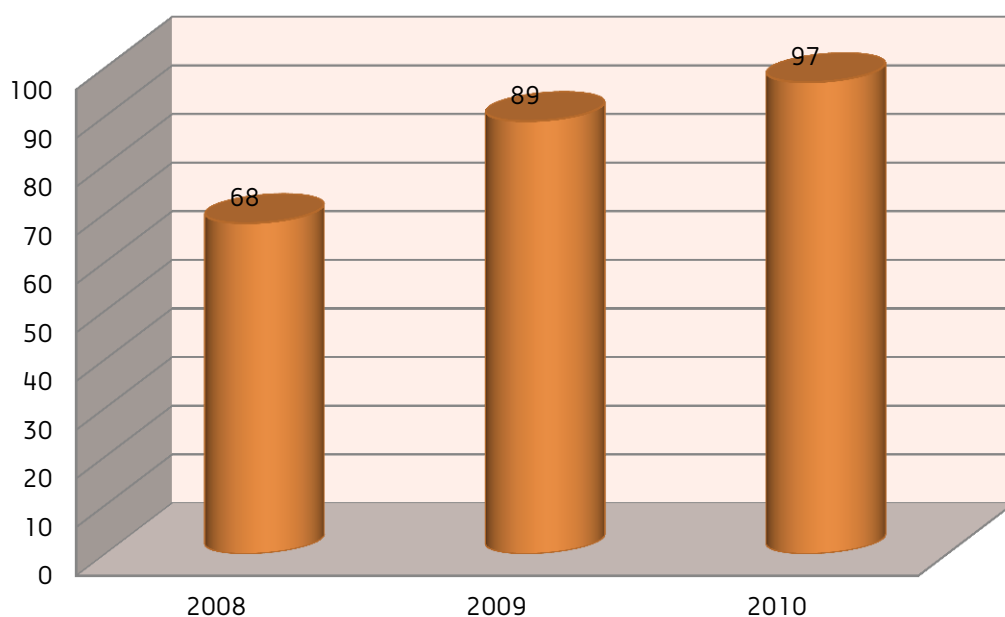


Gráfico 22

O aumento do número de pessoas nestes programas tem subjacente os constrangimentos económico-sociais verificados durante o ano de 2010, sendo que, a autarquia participa activamente nos referidos programas como forma de apoio à reinserção profissional na vida activa de pessoas em situação de desemprego e/ou de carência económica.

5.2.1 ESTÁGIOS PEPAL

No seguimento da candidatura realizada no ano de 2009, da 3ª Edição de Estágios PEPAL, o Município foi contemplado com 6 estagiários em áreas distintas, entre elas: Engenharia Agrónoma, Administração Pública, Comunicação Empresarial e Engenharia Civil,

O período de estágios PEPAL tem a duração de 12 meses. Durante este período, cada estagiário auferir uma bolsa mensal, equivalente a duas vezes o IAS, bem como, subsídio de refeição. É da responsabilidade da autarquia accionar o seguro contra acidentes pessoais.

Refira-se que as despesas com os estágios PEPAL tiveram uma diminuição, na medida em que apenas foram admitidos 6 estagiários de nível V, sendo que, em 2009 decorreram em simultâneo duas edições dos estágios PEPAL, perfazendo um total de 13 estagiários.

	2009 2ª Edição	2010 3ª Edição
Bolsa	60 075,00 €	48 904,47 €
Subs. Refeição	5 791,36 €	4 940,39 €
Seguro	2 360,00 €	1 080,00 €
Total	65 866,36 €	54 924,86 €

Tabela 13

No que concerne à despesa, o Município foi participado em 65% da totalidade da despesa (Bolsa, subsídio de refeição e seguro).

5.3 Higiene e Segurança

5.3.1 Medicina no Trabalho.

No decorrer do ano de 2010, foram realizadas 379 consultas completas, ou seja, com a realização dos exames médicos efectuados pela Enfermeira, e com observação pela Médica da Medicina no Trabalho. Foram ainda realizados 20 exames de admissão, a indivíduos que foram opositores a concursos.

Neste período, foi também efectuado um exame de cessação de funções.

Por força de acidentes em trabalho dois trabalhadores mudaram de funções, por terem sido aconselhados trabalhos moderados.

5.3.2 Avaliação de Riscos

Neste âmbito o serviço tem vindo, com a colaboração de diversos estagiários, a efectuar a avaliação de riscos dos serviços da autarquia. Em 2010 foi realizada a avaliação de riscos para o Sector do Cemitério.

5.3.3 Supervisão Regulamento do Álcool

Após a aprovação do Regulamento do Alcool, foram realizados diversos testes, tendo-se verificado que o método utilizado por sorteio se revelou pouco eficaz. Deste modo procedeu-se à alteração da metodologia até então adoptada, passando os testes a serem efectuados no seguimento das solicitações das chefias.

Com a alteração da metodologia assistimos a um aumento de testes positivos, sendo que aparentemente, esta situação faz com que os resultados pareçam piores do que na realidade o são, uma vez que em 2009 este método não era utilizado, não havendo por isso, esta forma de controlo.

Dos testes efectuados por solicitação das chefias, resultaram em testes positivos entre a taxa 0 e 0,5 g/l uma percentagem de 13 % e com taxa entre 1 e 3 g/l uma percentagem

de 17 %. Daqui se conclui que é necessário continuar a trabalhar nesta área de forma a desencorajar o consumo de álcool.

5.3.4 Segurança

Nesta matéria procedeu-se à elaboração de um Manual de Primeiros Socorros que deverá ser implementado em 2011. Este manual vai permitir a distribuição de caixas de 1ºs socorros pelos diversos edifícios da autarquia, ao mesmo tempo que passarão a existir mais trabalhadores habilitados na resolução de pequenos problemas em matéria de 1ºs socorros.

5.3.5 Acidentes em Serviço

Na generalidade o número de acidentes em serviço tem vindo a diminuir.

De salientar que no grupo profissional técnico superior não houve quaisquer acidentes a assinalar, sendo que o grupo dos assistentes operacionais, foram os maiores visados.

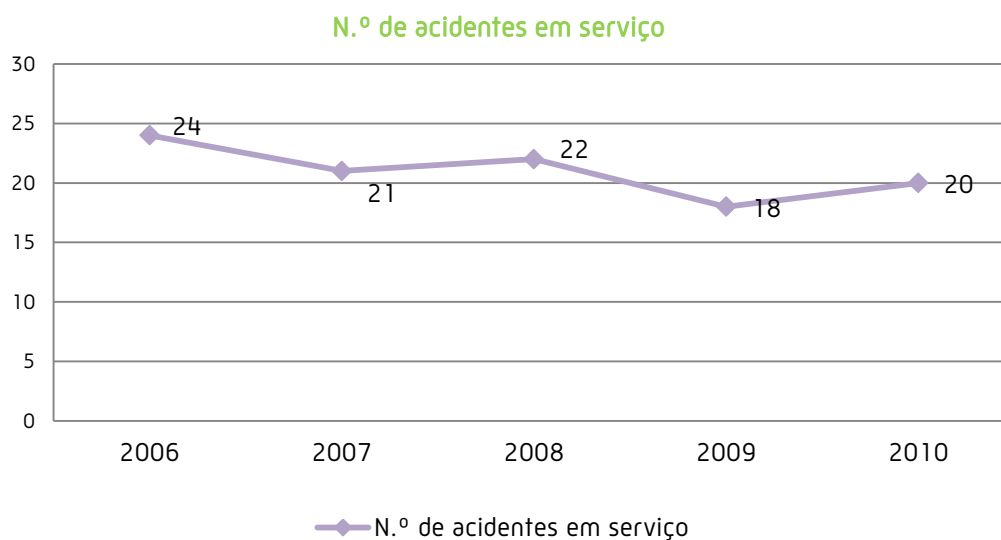


Gráfico 23

5.4 Relações profissionais e disciplina

5.4.1 Sindicatos

Dos 848 efectivos da Câmara Municipal de Santarém 474 são trabalhadores sindicalizados e 4 trabalhadores são elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores. O número de trabalhadores sindicalizados aumentou cerca de 50%.

5.4.2 Greve

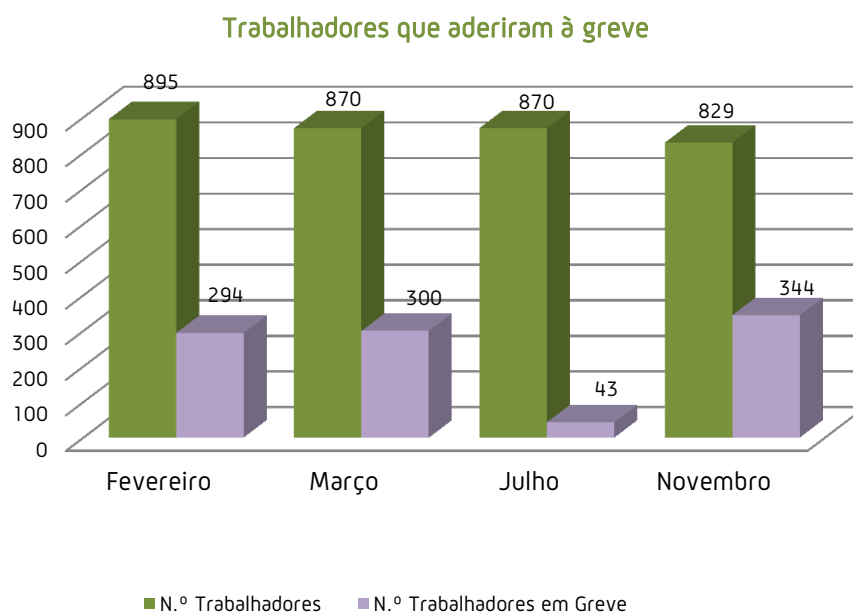


Gráfico 24

Relativamente aos efectivos que aderiram à greve durante o ano de 2010, verificamos que em Novembro se registou uma adesão de 41%, sendo que, Julho foi o mês em que se registou menor aderência à greve, cerca de 5%.

5.4.3 Processos disciplinares

Em termos de processos disciplinares, no ano de 2010, foi instruído apenas 1 processo disciplinar, sendo que transitaram de 2009 oito processos desta natureza, conforme se

pode observar na tabela 14. Do total de processos a decorrer no ano em análise, foram decididos 6, ou seja, cerca de 33% da totalidade dos processos.

Processos disciplinares

Disciplina	2007	2008	2009	2010
Processos transitados do ano anterior	19	13	10	8
Processos instaurados durante o ano	7	2	6	1
Processos transitados para o ano seguinte	13	10	8	6
Processos decidido	3	5	8	3
Total	42	30	32	18

Tabela 14

Nesta matéria importa salientar as penas aplicadas na tomada de decisão dos processos disciplinares. Assim, foi estipulada uma demissão, uma pena de suspensão e um processo arquivado.

Penas aplicadas

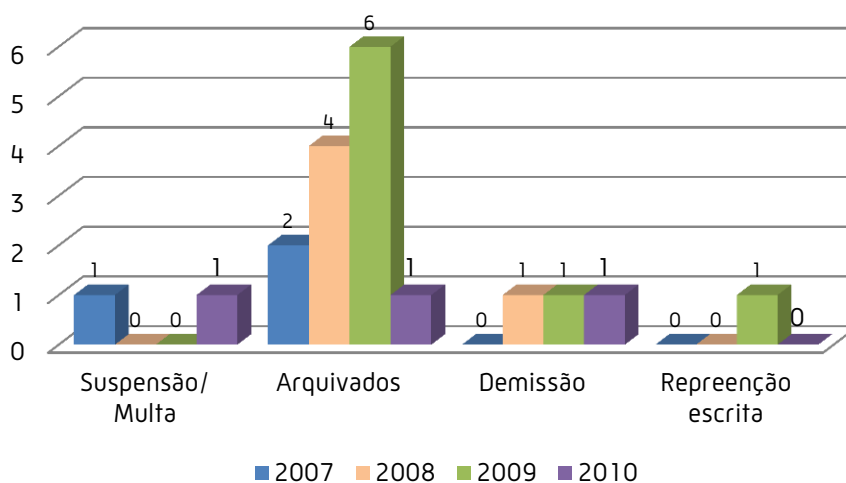


Gráfico 25

5.5 SIADAP

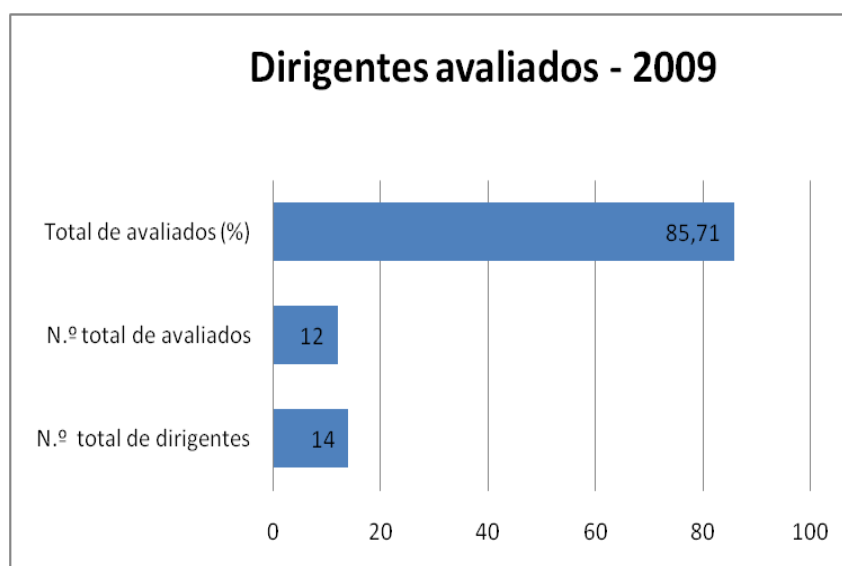
A gestão na Administração Pública caracteriza-se por aquilo que se designa de gestão por objectivos, em que, o seu pilar assenta, fundamentalmente, no seu sistema de avaliação de desempenho. Assim, importa garantir um sistema de avaliação em que os objectivos devem ser definidos permanentemente, e que tenham por base a missão e o plano estratégico da Câmara.

Depois de consolidado o sistema de avaliação de desempenho, importa promover o desenvolvimento de um sistema de gestão do desempenho, tendo em perspectiva a gestão da remuneração de acordo com o mérito, a gestão dos planos individuais de formação para a melhoria do desempenho dos trabalhadores, bem como a construção de planos de carreira através da identificação do potencial de cada trabalhador. A promoção de um Sistema de Gestão do Desempenho eficaz, poderá permitir a melhoria dos índices de motivação e desenvolvimento dos trabalhadores, culminando assim, na melhoria dos resultados alcançados pela Câmara.

Da aplicação do sistema de avaliação do desempenho resultaram as avaliações descritas nos pontos **1.1 Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2** e **1.2 Avaliação dos Trabalhadores – SIADAP 3**.

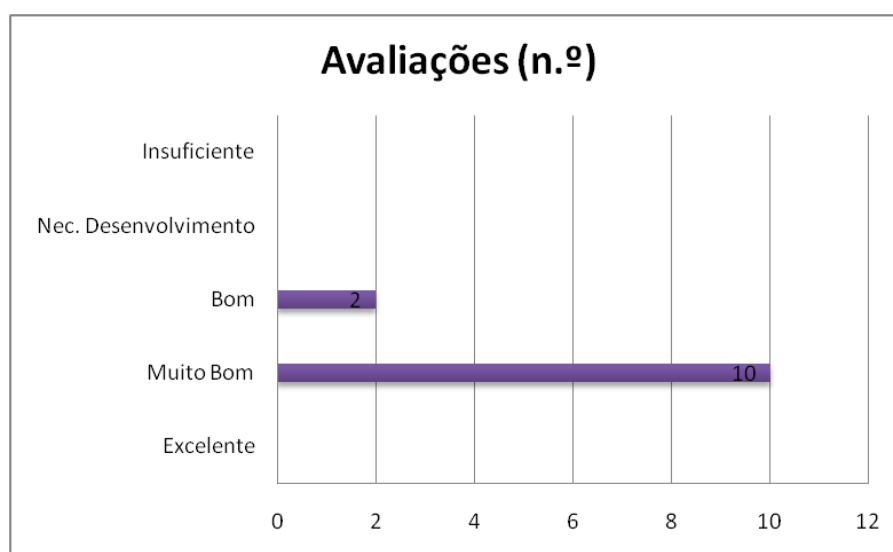
1.1 Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2

Da aplicação do SIADAP 2, observa-se que, de acordo com o gráfico 26, foram avaliados 12 dos 14 dirigentes, correspondendo a aproximadamente 86% do universo.

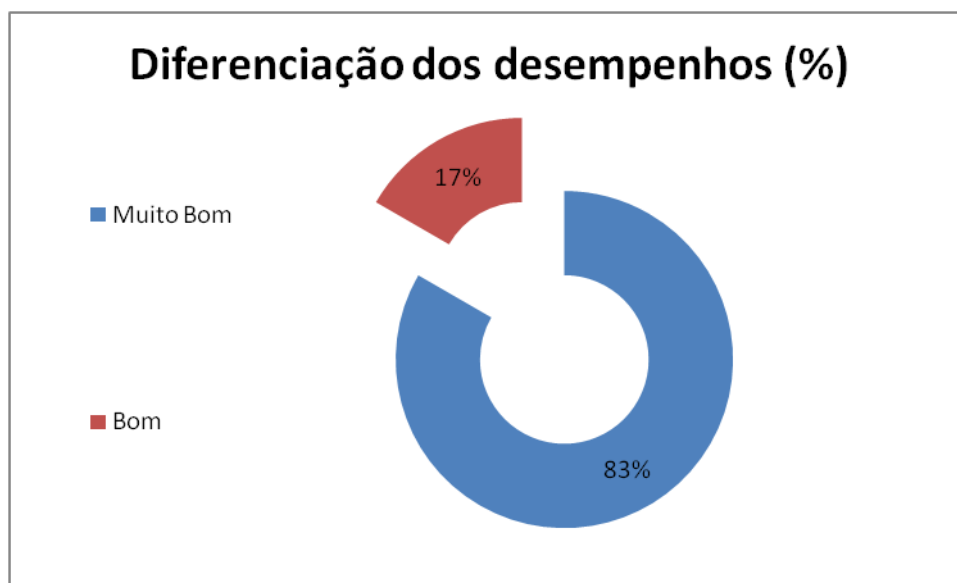


(Gráfico 26)

Das avaliações de desempenho realizadas a dirigentes, observa-se que, 10 obtiveram a avaliação de Muito Bom (Gráfico 27), correspondendo a 83% (Gráfico 28) das avaliações, enquanto que 2 obtiveram a avaliação de Bom (Gráfico 27), correspondendo a 17% (Gráfico 28) das avaliações de desempenho.



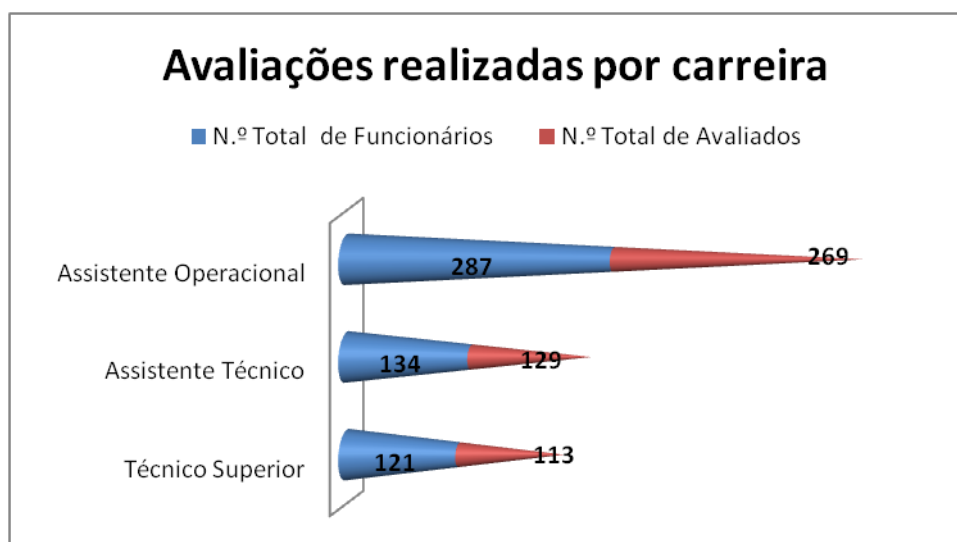
(Gráfico 27)



(Gráfico 28)

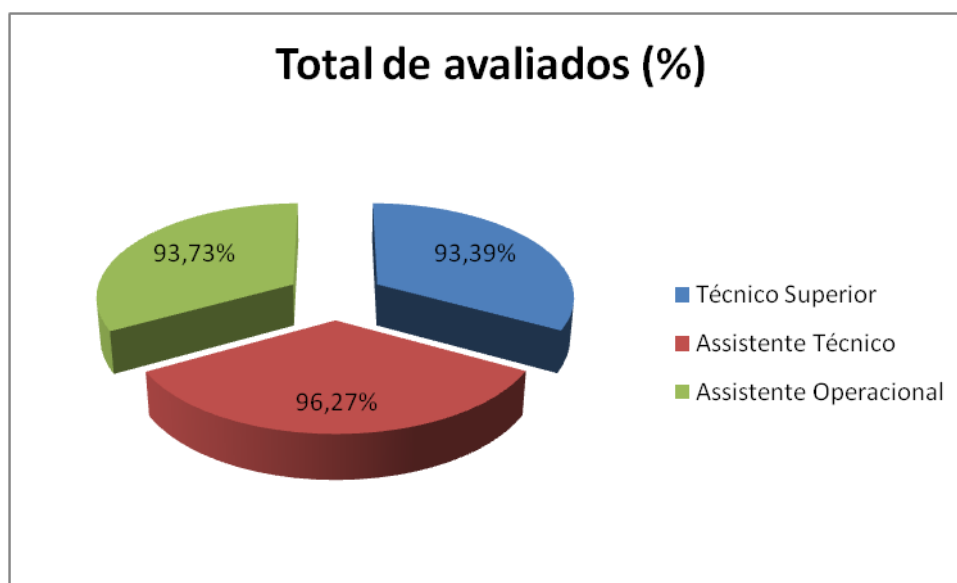
1.2 Avaliação dos trabalhadores – SIADAP 3

Relativamente à avaliação de desempenho dos trabalhadores, observa-se que, foram avaliados 511 trabalhadores, num total de 542, correspondendo a 94,28% dos trabalhadores, sendo que os 33 trabalhadores não foram avaliados por não possuírem 6 meses de contacto funcional com os respectivos avaliadores, como determina a Lei.



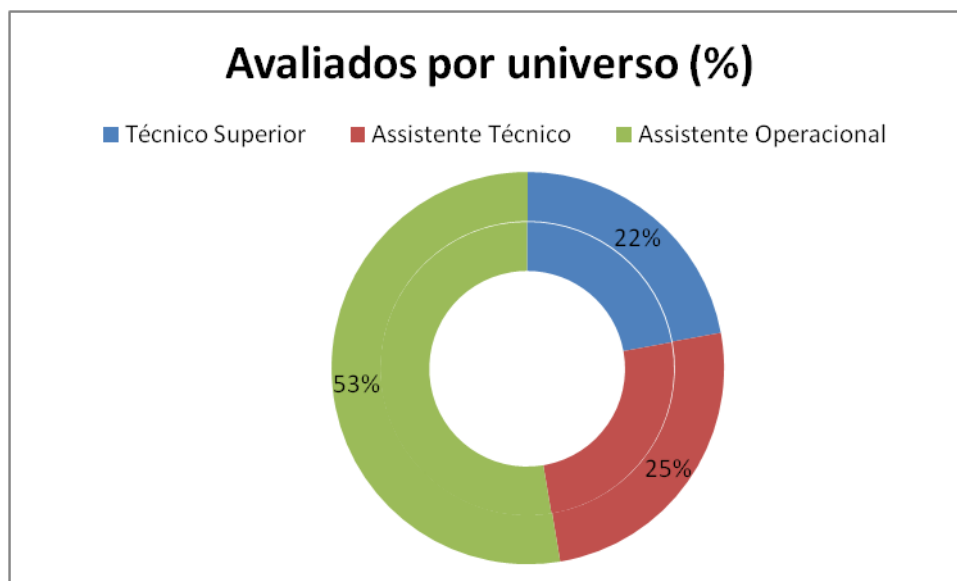
(Gráfico 29)

Relativamente à carreira de Assistente Operacional, dos 287 trabalhadores que compõem o universo, 269 foram avaliados (Gráfico 29), correspondendo a aproximadamente 94% do universo dos trabalhadores detentores desta carreira (Gráfico 30). Dos 134 trabalhadores que constituem o universo da carreira de Assistente Técnico, 129 foram avaliados (Gráfico 29), o que corresponde a 96% do universo (Gráfico 30), enquanto que, dos 121 trabalhadores da carreira Técnica Superior, foram avaliados 113 trabalhadores (Gráfico 29), correspondendo a cerca de 93% deste universo (Gráfico 30).

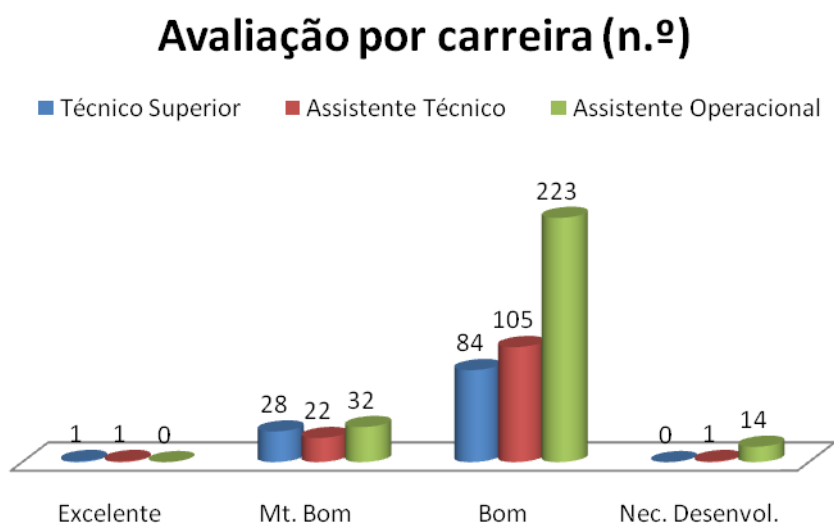


(Gráfico 30)

Observando o gráfico 31, do universo dos trabalhadores avaliados, 53% dos trabalhadores avaliados são da carreira de Assistente Operacional, 25% são da carreira de Assistente Técnico, enquanto, 22% dos trabalhadores são da carreira Técnica Superior.



(Gráfico 31)



(Gráfico 32)

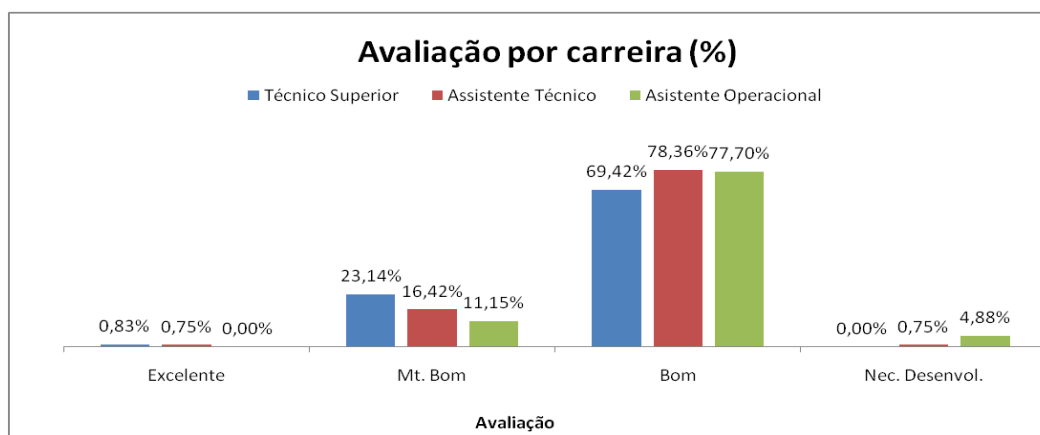
Das avaliações realizadas (Gráfico 32), houve um total de duas avaliações de desempenho com menção qualitativa de *Excelente*, cento e duas com menção qualitativa de *Muito Bom*, quatrocentas e doze com menção qualitativa de *Bom*, observando-se apenas quinze avaliações com menção qualitativa de *Necessita de Desenvolvimento*. Não se observou qualquer avaliação com menção qualitativa de *Insuficiente*.

Relativamente às avaliações com menção qualitativa de Excelente, uma foi atribuída a um trabalhador da carreira Técnica Superior e outra atribuída a um trabalhador da carreira de Assistente Técnico, correspondendo, respectivamente, a 0,83% e 0,75% das avaliações de desempenho realizadas a estes universos (Gráfico 33).

Das avaliações com menção qualitativa de *Muito Bom*, 28 foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior (Gráfico 32), correspondendo a aproximadamente 23% do universo (Gráfico 33), 22 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 32), a que corresponde aproximadamente 16% do universo (Gráfico 33) e 32 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 32), correspondendo a cerca de 11% (Gráfico 33) do universo.

Das avaliações com menção qualitativa de *Bom*, observa-se que, 84 foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior (Gráfico 32), correspondendo a aproximadamente 69% do universo (Gráfico 33), 105 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 32), a que corresponde aproximadamente 78% do universo (Gráfico 33) e 223 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 32), correspondendo a cerca de 77% (Gráfico 33) do universo.

Das avaliações com menção qualitativa de *Necessita de Desenvolvimento*, observa-se que, foi atribuída uma a trabalhador da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 32), correspondendo a aproximadamente 1% do universo (Gráfico 33), enquanto que foram atribuídas 14 a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 32), correspondendo a cerca de 5% (Gráfico 33) do universo.



(Gráfico 33)

6. Despesas com pessoal

Encargos com pessoal

Remuneração base	10.218.970,95 €
Trabalho extraordinário	378.228,40 €
Trabalho normal nocturno	6.801,56 €
Trabalho por turnos	141.348,67 €
Abono por falhas	11.643,11 €
Ajudas de custos	26.216,68 €
Representação	43.495,78 €
Prestações Sociais	1.041.835,60 €
Outros	172.843,28 €
Total Geral	12.041.384,03 €
Maior remuneração base ilíquida	3.626,15 €
Menor remuneração base ilíquida	475,00 €

Tabela 15

De referir que, assim como nos balanços sociais anteriores, os dados apresentados não incluem as despesas com Eleitos Locais.

Despesas com pessoal

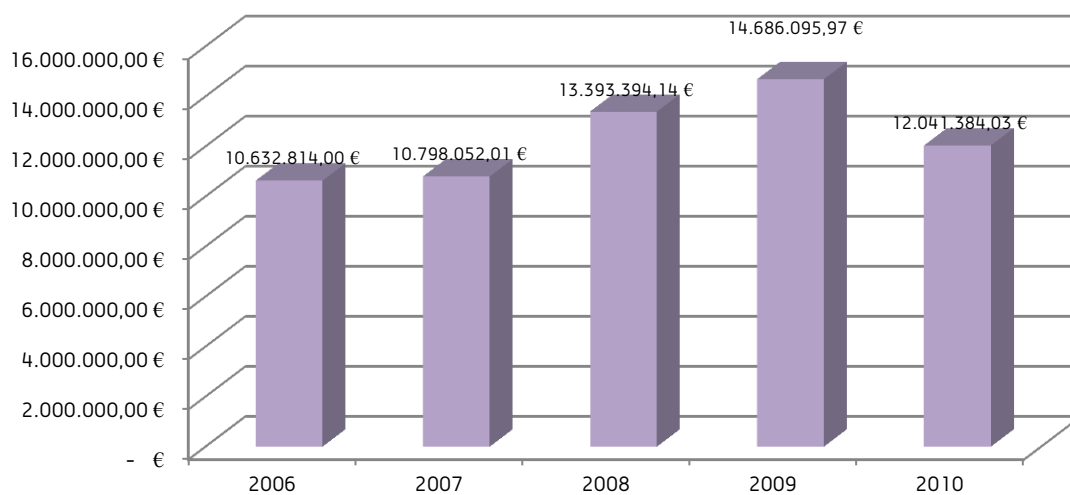


Gráfico 34

No ano em análise, os encargos com pessoal diminuíram cerca de 18%, comparativamente com o período homólogo, uma vez que assistimos a uma diminuição de efectivos e simultaneamente a uma redução do trabalho extraordinário.

De salientar que a redução do valor pago em trabalho extraordinário é de cerca de 54% conforme o demonstrado no ponto 4.3.

Encargos com prestações sociais

Abono de família	100.481,21 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	54.392,39 €
Subsídio de refeição	778.467,97 €
Outras prestações sociais	107.995,74 €
Total Geral	1.041.337,31 €

Tabela 16

Da análise efectuada aos elementos constantes da tabela acima, verificamos que os encargos com prestações sociais têm um peso de cerca de 8,5% na totalidade das despesas com pessoal, valor que diminuiu em cerca de 10% relativamente ao período homólogo.

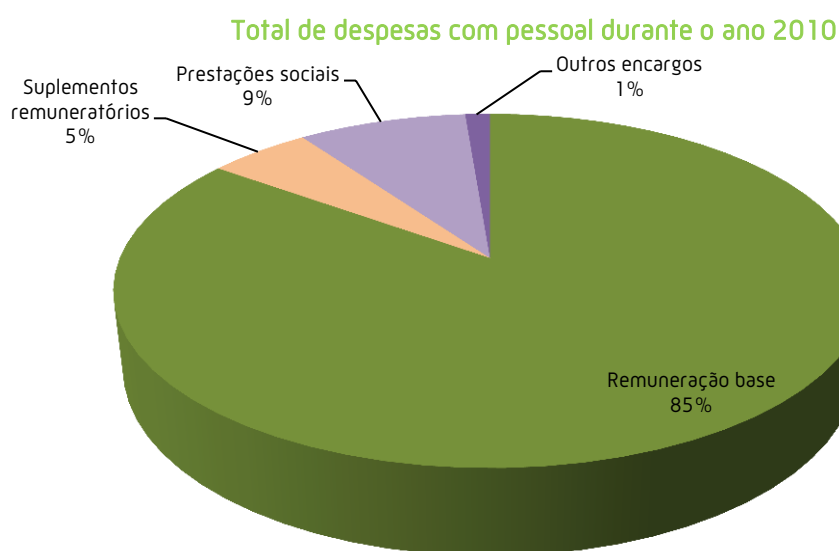


Gráfico 35

7. Indicadores de emprego

Emprego
$\frac{\text{Total contratados}}{\text{Total efectivos}} = 9,43\%$
$\text{Tx de emprego} = \frac{\text{efectivo total médio (T)}}{\text{efectivo total médio (T - 1)}} = 118\%$
$\text{Tx de promoção} = \frac{\Sigma \text{funcionários promovidos período}}{\text{efectivo total médio}} = 0,68\%$

Mobilidade
$\text{Tx de reforços} = \frac{\text{entradas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 11,20\%$
$\text{Tx de libertações} = \frac{\text{saídas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 18,28\%$
$\text{Tx de rotação/mobilidade} = \frac{\text{reforços} + \text{saídas}}{\text{efectivo total médio}} = 29,48\%$

$\text{Idade média} = \frac{\Sigma \text{idades trabalhadores}}{\Sigma \text{efectivos final período}} = 44\text{anos}$
$\text{Antiguidade} = \frac{\Sigma \text{anos antiguidade e trabalhadores}}{\Sigma \text{efectivos final período}} = 14\text{anos}$

Produtividade
$\text{Produtividade aparente} = \frac{\Sigma \text{investimento}}{\Sigma \text{efectivo total médio}} = 3.950,68\text{€}$
$\text{Produtividade real} = \frac{\Sigma \text{investimento}}{\Sigma \text{despesas com pessoal}} = 0,27\text{€}$
$\text{Produtividade} = \frac{\Sigma \text{despesa pessoal}}{\Sigma \text{habitantes}} = 239,29\text{€}$

$$\text{Tx de absentismo} = \frac{\Sigma \text{ dias de ausência}}{\Sigma \text{ dias úteis efectivos}} = 19,34\%$$

$$\text{Tx de analfabetismo} = \frac{\Sigma \text{ escolaridade} < 4.^\circ \text{ ano}}{\text{efectivos globais}} = 0,35\%$$

Horas Extraordinárias

$$\text{Tx horária suplementar} = \frac{\Sigma \text{ horas extraordinárias}}{\Sigma \text{ horas de trabalho}} = 2,49\%$$

Formação

$$\text{Tx de formação superior} = \frac{\Sigma \text{ licenciaturas/mestrado/bacharel}}{\Sigma \text{ efectivos globais}} = 18,04\%$$

$$\text{Despesas formação per capita} = \frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{efectivos total médio}} = 23,08\text{€}$$

$$\text{Horas formação total} = \frac{\Sigma \text{ horas formação}}{\Sigma \text{ horas trabalho}} = 0,04\%$$

$$\frac{\text{despesas formação}}{\text{massa salarial}} = 0\%$$

$$\frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{n.º formandos}} = 88,97\text{€}$$

Segurança

$$\text{Tx de frequência acidentes} = \frac{\text{n.º acidentes}}{\text{n.º horas trabalho}} = 1,12\%$$

$$\text{Tx de gravidade} = \frac{\text{n.º de dias perdidos por acidente}}{\text{n.º de dias de trabalho}} = 6,37\%$$

Equilíbrio obrigatório

$$\Sigma \text{ Despesa pessoal quadro} \leq 60 \text{ RC} .(n - 1) = 29,84\%$$

$$\Sigma \text{ Pessoal outra situação} \leq 15\% \text{ RC} (n - 1) = \frac{\Sigma \text{ despesa pessoal outra situação} < 15\%}{\Sigma \text{ receita corrente} (n - 1)} = 5,25\%$$

$$\text{Tx de feminização} = \frac{\Sigma \text{ mulheres}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 59,20\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{n.º de técnicos superiores}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 13,80\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{téc. sup} + \text{téc.} + \text{téc. prof} + \text{inf}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 32,55\%$$

$$\text{Índice de enquadramento} = \frac{\Sigma \text{ pessoal dirigente}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 1,65\%$$