



Balanço Social

2014



Índice

1. Índice de tabelas.....	3
2. Índice de gráficos	4
3. Glossário	5
4. Nota Introdutória.....	6
5. Indicadores	7
6. Caracterização dos Trabalhadores	9
6.1 Evolução de efetivos	9
6.2 Distribuição de efetivos por grupo profissional e sexo	12
6.3 Relação jurídica de emprego	16
6.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego	16
6.3.2 Estrutura etária e média de idades	17
6.3.3 Antiguidade em Funções Públicas	19
6.3.4 Trabalhadores deficientes	20
6.3.5 Estrutura habilitacional.....	21
6.3.6 Procedimentos concursais	22
6.4 Mobilidade	24
6.5 Trabalho extraordinário	28
6.6 Absentismo	29
7. Desenvolvimento dos Recursos Humanos	32
7.1 Formação Profissional	32
7.1.1 Distribuição das ações de formação por grupo profissional	34
7.1.2 Despesas com ações de formação	34
7.2 Programas Ocupacionais	35
7.3 Medidas Passaporte Emprego.....	36
7.4 5ª Edição Estágios PEPAL	36
8. Higiene, Segurança e Saúde	37
8.1 Acidentes em Serviço	37
8.2 Álcool	41
9. Relações Profissionais e Disciplina.....	42
9.1 Sindicatos	42
9.2 Greve.....	43
9.3 Processos disciplinares	44



9.4	Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – biênio 2013/2014.....	45
10.	Despesas com pessoal	46
11.	Eleitos Locais.....	49
12.	Gabinete de Apoio Pessoal	50
13.	Dirigentes e Equiparados.....	51

1. Índice de tabelas

Tabela 1 - Situação dos trabalhadores da CMS	10
Tabela 2 - Evolução de Efetivos segundo grupo profissional	12
Tabela 3 - Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	16
Tabela 4 - Efetivos segundo a faixa etária	17
Tabela 5 - Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional	19
Tabela 6 - Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária	20
Tabela 7 - Distribuição de efetivos segundo nível habilitacional e grupo profissional	21
Tabela 8 - Trabalhadores admitidos e regressados	24
Tabela 9 - Saídas de efetivos	26
Tabela 10 - Peso das Horas nas Despesas com Pessoal	28
Tabela 11 - Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2014	29
Tabela 12 - Total de horas não trabalhadas, por acidentes de trabalho	40
Tabela 13 - Total de horas não trabalhadas, por acidentes de trabalho (2013-2014)	41
Tabela 14 - Processos disciplinares	44
Tabela 15 - Encargos com pessoal	46
Tabela 16 - Acertos de Contas contemplados na rubrica Subsídio de Férias e Natal	47
Tabela 17 - Prestações Sociais	47

2. Índice de gráficos

Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2010-2014)	9
Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas da CMS	11
Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o sexo (década 2004-2014).....	13
Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2012-2014).....	14
Gráfico 5 – Trabalhadores por grupo profissional.....	15
Gráfico 6 – Trabalhadores por tipo de vínculo.....	17
Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por faixas etárias	18
Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores por nível de antiguidade	20
Gráfico 9 – Distribuição de trabalhadores por nível habilitacional e sexo	22
Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2010-2014)	23
Gráfico 11 – Trabalhadores admitidos.....	25
Gráfico 12 – Mobilidade Interna.....	25
Gráfico 13 – Saída de trabalhadores.....	27
Gráfico 14 – Saída de trabalhadores, por vínculo e sexo.....	27
Gráfico 15 – Evolução dos custos com trabalho extraordinário (2012-2014).....	28
Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional	30
Gráfico 17 – Motivos de absentismo	31
Gráfico 18 – Evolução do número de ações de formação (2012-2014)	33
Gráfico 19 – Evolução do número de horas de formação (2012-2014)	33
Gráfico 20 – Evolução ações de formação por grupo profissional (2012-2014)	34
Gráfico 21 – Evolução despesas com ações de formação (2012-2014).....	35
Gráfico 22 – Evolução do número de acidentes em serviço (2010-2014)	37
Gráfico 23 – Evolução índice de frequência de acidentes em serviço (2010-2014).....	38
Gráfico 24 – Evolução índice de incidência de acidentes em serviço (2010-2014).....	39
Gráfico 25 – Evolução índice de gravidade de acidentes em serviço (2010-2014).....	39
Gráfico 26 – Evolução índice de incidência de acidentes em serviço (2010-2014).....	40
Gráfico 27 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2012-2014)	42
Gráfico 28 – Greve	43
Gráfico 29 – Processos disciplinares concluídos.....	44
Gráfico 30 – Evolução despesas com pessoal (2012-2014)	46
Gráfico 31 – Total de despesas com pessoal.....	48
Gráfico 32 – Evolução dos Eleitos Locais (2012-2014).....	49
Gráfico 33 – Evolução dos elementos do GAP (2012-2014).....	50
Gráfico 34 – Evolução dos dirigentes (2012-2014)	51

3. Glossário

AO – Assistente Operacional

AT – Assistente Técnico

BM – Bombeiros Municipais

CEFA – Centro de Estudos e Formação Autárquica

CIMLT – Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo

CMS – Câmara Municipal de Santarém

CTI – Contrato por Tempo Indeterminado

CTRC – Contrato a Termo Resolutivo Certo

DAF – Departamento de Administração e Finanças

DASS – Divisão de Ação Social e Saúde

DEJ – Divisão de Educação e Juventude

DGAL – Direcção Geral das Autarquias Locais

DJ – Divisão Jurídica

DTGT – Departamento Técnico de Gestão Territorial

EMAS – Equipa Multidisciplinar de Ação para a Sustentabilidade

GAAQ – Gabinete de Auditoria, Avaliação e Qualidade

GAF – Gabinete de Apoio às Freguesias

GAP – Gabinete de Apoio Pessoal

GPE – Gabinete de Projetos Estratégicos

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

LOE – Lei do Orçamento de Estado

PEPAL – Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

SMCT – Serviço Municipal de Cultura e Turismo

SSHVP – Serviço de Sanidade e Higiene Pública e Veterinária

TS – Técnico Superior

4. Nota Introdutória

A apresentação do Balanço Social na Câmara Municipal de Santarém, decorre das disposições constantes no Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro, que tornou obrigatória a elaboração anual do Balanço Social para todos os serviços e organismos da Administração Pública que tenham um mínimo de 50 trabalhadores, reportando-se a informação dele constante a 31 de dezembro de 2014.

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 pessoas, no contexto de cada organização e nesse sentido constitui um elemento fundamental orientador da gestão.

Este relatório pretende dar uma visão retrospectiva da evolução dos recursos, e de certa forma explicativa a fim de permitir a aferição da qualidade de gestão social.

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

Para além dos indicadores de 2014, este documento apresenta, ainda, uma análise de evolução nos últimos cinco anos, sendo que, a análise e avaliação dos dados, permite uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da CMS, por forma, a contribuir para a consolidação do capital humano, aumento da tecnicidade e fatores essenciais para o aumento da eficiência e eficácia desta Autarquia.

De salientar que a atual gestão de recursos humanos tem vindo a ser condicionada, pelas medidas constantes das sucessivas leis de orçamento de estado, desde que nos encontramos na situação de assistência financeira.

5. Indicadores

Indicadores	2013	2014	Variação [%]
Efetivo Global (31 de dezembro)	768	748	-2,6%
Estrutura Profissional			
Taxa de trabalhadores com CTI [%]	99,00%	99,20%	0,2%
Taxa de trabalhadores com CTRC [%]	0,39%	0,00%	-100%
Taxa de prestação de serviços [%]	0,13%	0,80%	516%
Taxa de feminização [%]	58,85%	58,96%	0,2%
Taxa de feminização de pessoal dirigente [%]	36,36%	36,36%	0,0%
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) [%]	1,43%	1,47%	2,7%
Taxa de tecnicidade (sentido lato) [%]	14,19%	15,91%	12,1%
Taxa de tecnicidade (sentido restrito) [%]	35,94%	41,04%	14,2%
Taxa de emprego [%]	93,67%	96,88%	3,4%
Taxa de emprego pessoal deficiente [%]	2,47%	3,07%	24,3%
Taxa de emprego de pessoal estrangeiro [%]	0,00%	0,00%	0%
Estrutura Habitacional			
Taxa de analfabetismo [%]	0,26%	0,27%	2,8%
Taxa de habilitação básica [%]	51,43%	49,60%	-3,6%
Taxa de habilitação secundária [%]	29,04%	29,41%	1%
Taxa de habilitação superior [%]	19,27%	20,72%	7,5%
Estrutura Etária e Antiguidade			
Nível etário médio (anos)	46	49	7%
Taxa de emprego de jovens [%]	0,78%	0,53%	-31,6%
Índice de envelhecimento [%]	0,39%	0,94%	140%
Nível de antiguidade média (anos)	15	20	33%
Movimento de efetivos			
Taxa de admissão [%]	1,99%	8,02%	303%
Taxa de saídas [%]	10,56%	10,70%	1,3%
Taxa de rotação [%]	12,55%	18,72%	49%
Taxa de promoção [%]	0%	0%	0%
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório [%]	0,00%	0,13%	100%
Absentismo			
Taxa geral de absentismo [%]	19,56%	16,55%	-15%
Taxa de absentismo por doença [%]	31,87%	35,23%	11%
Trabalho Extraordinário			
Nº de horas de trabalho extraordinário	32349,51	40080,01	24%
Taxa de trabalho extraordinário [%]	2,38%	3,03%	27%

Indicadores	2013	2014	Variação [%]
Encargos com pessoal			
Encargos com pessoal (€)	14 825 263,64 €	14 050 735,42 €	-5,2%
Remuneração base média por trabalhador	869,11 €	889,72 €	2,4%
Remuneração máxima na entidade	3 627,00 €	3 627,00 €	0%
Remuneração mínima na entidade	485,00 €	505,00 €	4,1%
Formação Contínua			
Despesas formação per capita (€)	0,36 €	0,35 €	-1,5%
Taxa de tempo investido em formação [%]	9,9%	0,24%	-97,6%
Saúde e Segurança no Trabalho			
Taxa de frequência de acidentes [%]	2,48%	1,75%	-29,4%
Taxa de gravidade [%]	8,88%	8,72%	-1,8%
Relações de trabalho e disciplina			
Taxa de Indisciplina [%]	1,04%	1,47%	41,3%
Produtividade			
Produtividade aparente (€)	16 082,04 €	3 575,45 €	-77,8%
Produtividade real (€)	0,94 €	0,24 €	-74,5%
Produtividade (€)	238,35 €	225,74 €	-5,3%

6. Caracterização dos Trabalhadores

6.1 Evolução de efetivos

A 31 de dezembro de 2014 a Câmara Municipal de Santarém totalizava entre trabalhadores em funções públicas, pessoal dos gabinetes de apoio pessoal e situação de mobilidade interna de outros serviços, 748 indivíduos.

Evolução total de efectivos 2010-2014

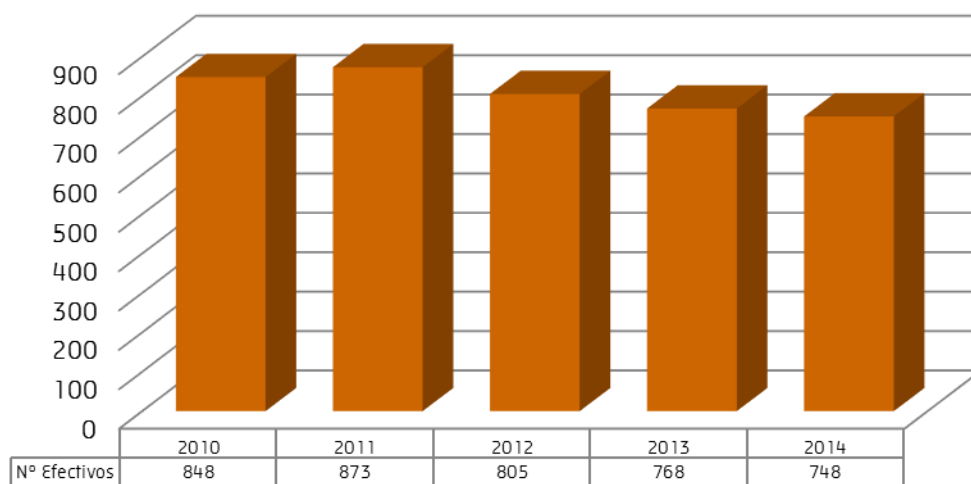


Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2010-2014)

Faça ao ano de 2013 o número de efetivos diminuiu cerca de 3%, representando menos 20 indivíduos, tendência que se verifica desde o ano 2011. Esta redução tem por base a saída de trabalhadores, nomeadamente por motivo de aposentação, assim como, pela inexistência de novas entradas de pessoal, de acordo com os normativos legais que vigoram desde 2011.

Destaca-se o facto de a CMS ter cumprido a meta de redução de 3% conforme previsto pela LOE para 2014, assim como, não procedeu à abertura de procedimentos concursais, com vista à constituição de novas relações jurídicas de emprego público.

Situação dos trabalhadores da CMS

Total de Efetivos da CMS	Efetivos 2012	Efetivos 2013	Efetivos 2014	2014%	Variação 2013/2014
	805	768	748	84,8%	-2,6%

Outras Situações:

Eleitos Locais	7	4	4	0,5%	0%
----------------	---	---	---	------	----

Cedência Interesse Público para Outro Serviço					
Águas de Santarém, EM	97	94	85	9,6%	-9,6%
Viver Santarém, EM					
Outra entidade					

Licença sem remuneração > 60 dias	19	22	25	2,8%	14%
-----------------------------------	----	----	----	------	-----

Mobilidade Interna para Outro Serviço	3	2	5	0,6%	150%
---------------------------------------	---	---	---	------	------

Comissão de serviço noutra entidade	2	1	0	0,0%	-100%
-------------------------------------	---	---	---	------	-------

Período Experimental Noutra Entidade	1	2	0	0,0%	-100%
--------------------------------------	---	---	---	------	-------

Avenças	-	-	6	0,7%	500%
---------	---	---	---	------	------

Ausências superiores a 6 meses	15	13	9	1,0%	-31%
TOTAL	949	906	882		

Tabela 1 - Situação dos trabalhadores da CMS

Nos Balanços Sociais relativos aos anos anteriores, o total de efetivos contemplava os colaboradores, em situação de contrato de tarefa ou avença. No entanto, por imposição da DGAL, no ano 2014, não estão incluídas 6 avenças no total de efetivos da CMS, atendendo, que estes indivíduos não detêm uma relação jurídica de emprego público.

Na situação de cedência de interesse público para outro serviço, 84 trabalhadores exercem funções em Empresas Municipais.

Na situação de mobilidade interna para outro serviço verificou-se um aumento em relação ao ano anterior.

No que concerne aos efetivos da CMS, estes estão distribuídos pelas diversas estruturas orgânicas, conforme demonstra o gráfico seguinte:

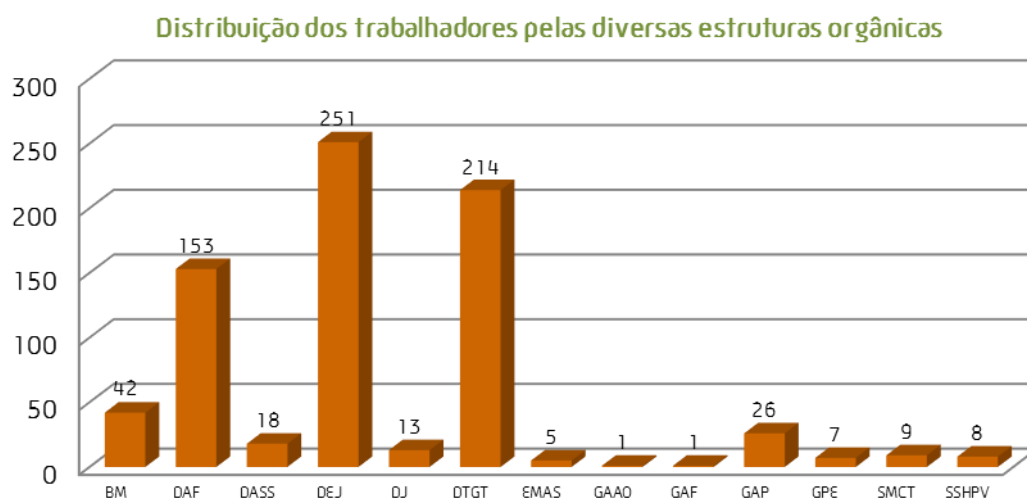


Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas da CMS

Analisando o gráfico anterior, verifica-se que a unidade orgânica que detém maior número de efetivos é a Divisão de Educação e Juventude (DEJ), com um total de 251 efetivos, ou seja, 34% da amostra. Esta situação deve-se ao facto de estarem incluídos nesta divisão todos os trabalhadores transferidos em 2009 para a autarquia ao abrigo do protocolo de transferência de competências em matéria de educação.

O Departamento Técnico de Gestão Territorial (DTGT) é a segunda unidade orgânica com o maior número de trabalhadores, uma vez que, é nesta unidade que estão concentrados quase todos os assistentes operacionais da CMS.

Seguindo a linha orientadora do balanço social dos anos anteriores, os efetivos acima distribuídos, não contemplam os colaboradores em regime de contrato de tarefa ou avença, dado que estes não têm a obrigatoriedade de desenvolver as suas tarefas ou atividades de forma contínua e regular nos serviços da CMS, nem estão sujeitos a horário de trabalho e subordinação hierárquica.

6.2 Distribuição de efetivos por grupo profissional e sexo

Analisando a distribuição de trabalhadores pelos grupos profissionais, podemos aferir que o maior número de efetivos se encontra no grupo de pessoal **assistente operacional**, contando com 408 indivíduos, dos quais 165 indivíduos masculinos e 243 indivíduos femininos.

O segundo grupo profissional com maior expressividade é o grupo dos **assistentes técnicos** com 162 indivíduos.

Evolução de Efetivos segundo grupo profissional									
Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total
Anos									
2005	M	7	41	42	230	2	16	5	343
	F	8	43	93	153	2	1	4	304
2006	M	7	41	44	214	1	19	7	333
	F	8	49	97	145	2	1	3	305
2007	M	8	47	48	203	3	21	4	334
	F	10	60	95	151	2	1	3	322
2008	M	8	49	59	203	2	20	3	344
	F	10	76	94	172	2	1	4	359
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
2011	M	6	41	56	211	30	5	19	368
	F	8	82	109	293	1	2	10	505
2012	M	6	40	52	194	5	28	13	338
	F	6	75	106	269	2	1	8	467
2013	M	7	39	52	180	25	5	8	316
	F	4	70	108	263	1	2	4	452
2014	M	7	45	50	165	25	5	15	307
	F	4	74	112	243	1	2	6	441

Tabela 2 - Evolução de Efetivos segundo grupo profissional

Quanto à evolução dos trabalhadores da CMS em função do sexo, observa-se um decréscimo nos indivíduos do sexo feminino ao longo dos últimos anos, nomeadamente desde o ano 2011, com maior incidência no grupo, **assistente operacional**.

Contudo a diminuição do número de trabalhadores é generalizada, em ambos os sexos.

De referir que, os indivíduos do sexo masculino, continuam a ocupar os postos de trabalho que exigem maior esforço físico, nomeadamente no grupo operacional **bombeiros** e **assistente operacional**.

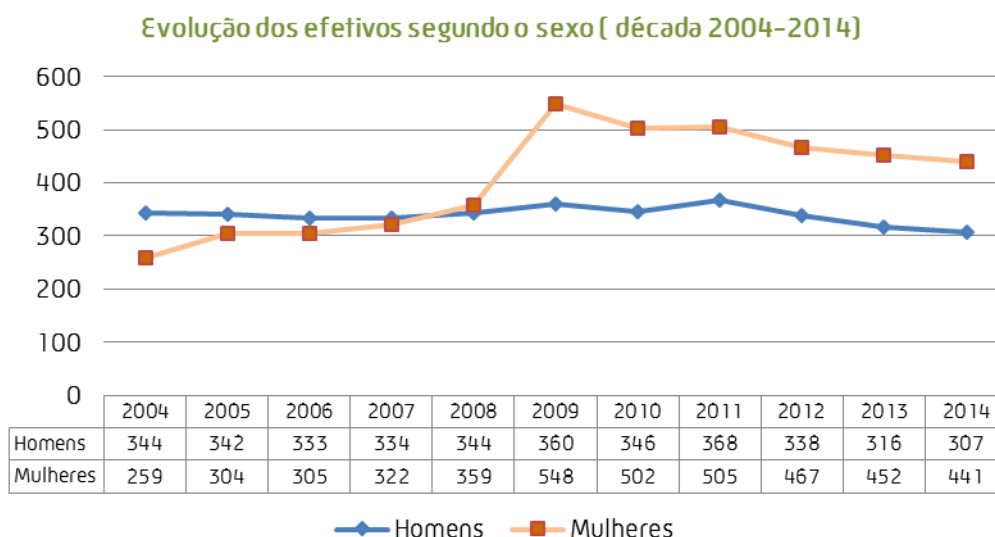


Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o sexo (década 2004-2014)

Segundo o gráfico acima apresentado, houve um decréscimo nos efetivos do sexo masculino na ordem dos 2,8%, representando menos 9 indivíduos do sexo masculino face a 2013. Relativamente ao sexo feminino, observou-se igualmente um decréscimo, na ordem de 2,43%, ou seja, menos 11 trabalhadoras.

Fixa-se, assim, uma **Taxa de Feminização** no ano 2014 na ordem dos 59%.

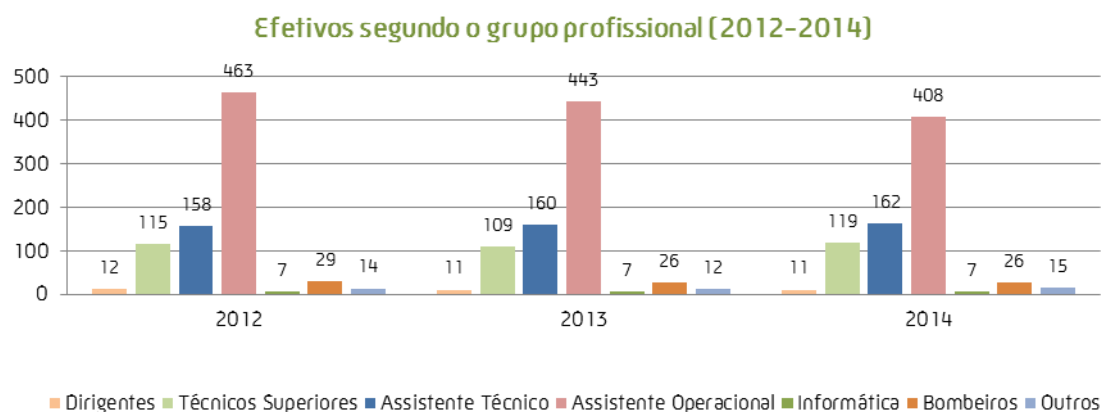


Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2012-2014)

Como se pode aferir pelo gráfico anterior, no ano de 2014, alguns grupos profissionais sofreram uma redução no número de efetivos, destacando-se o grupo **assistente operacional**, com um decréscimo de 7,9%, ou seja, menos 35 trabalhadores.

No entanto, os **técnicos superiores** e os **assistentes técnicos**, sofreram um ligeiro aumento no número de efetivos, contando com mais 10 e 2 indivíduos, respetivamente, em relação ao período homólogo.

Deste modo, no ano em análise, a CMS detém um **Índice de Tecnicidade**¹, em sentido lato, de 15,91%, cerca de 1,72% superior ao índice registado em 2013.

Relativamente, ao pessoal em **outras situações**, que contempla carreiras subsistentes ou não revistas, sofreu uma ligeira diminuição de efetivos, nomeadamente, pela cessação de situações em comissão de serviço.

¹ Índice de tecnicidade (sentido lato) = $\frac{\text{n.º de técnicos superiores}}{\Sigma \text{ efetivos}} \times 100$

Efetivos segundo o grupo profissional no ano de 2014

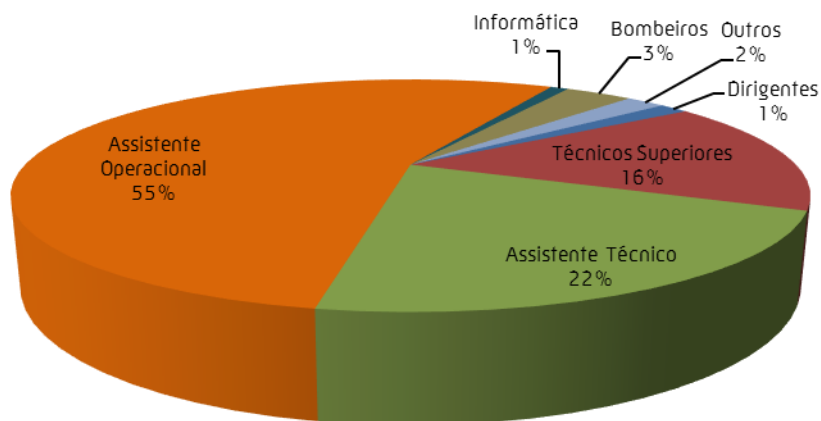


Gráfico 5 – Trabalhadores por grupo profissional

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Tecnicidade**², em sentido restrito, no ano de 2014 é de 41,04%, cerca de 5,11% superior ao índice registado em 2013.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**³, este indicador em 2014 não sofreu variação relativamente ao ano de 2013, mantendo-se em 1,49% pois, não foram registadas alterações ao nível do pessoal dirigente da CMS.

Relativamente aos assistentes operacionais, este grupo mantém o maior número de efetivos do total de trabalhadores da CMS, representando 54,5% no contexto do total de efetivos da Autarquia.

² Índice de tecnicidade (sentido restrito) = $\frac{\text{téc sup} + \text{téc n} + \text{téc n prof} + \text{inf}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100$

³ Índice de enquadramento = $\frac{\Sigma \text{ pessoal dirigente}}{\Sigma \text{ efectivos}}$

6.3 Relação jurídica de emprego

6.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego

Efetivos segundo a relação jurídica de emprego						
Situação \ Anos	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Contrato por Tempo Indeterminado	721	747	830	774	758	742
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Certo	162	80	24	17	3	0
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Incerto	0	0	0	0	0	0
Mobilidade Interna de Outro Serviço	2	2	2	3	2	2
Outras Situações	23	19	17	11	5	4
Total	908	848	873	805	768	748

Tabela 3 - Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

Relativamente à tabela acima apresentada, constata-se o seguinte:

- O **peçoal contratado a termo resolutivo certo** sofreu uma redução de 100% em 2014, sendo que, a evolução decrescente já se verificava desde o ano de 2010. A prioridade assumida pela autarquia na diminuição do número de efetivos em situação de trabalho precário, aliada à imposição legal de redução do número de trabalhadores teve como consequência a cessação de todos os contratos desta natureza.
- Relativamente ao peçoal em regime de contrato por tempo indeterminado, verifica-se uma diminuição de cerca de 2% em relação a 2013, que conforme referido anteriormente, na sua maioria, por aposentação, contando-se 23 saídas por este motivo.

Efetivos segundo relação jurídica de emprego (grupos mais significativos)

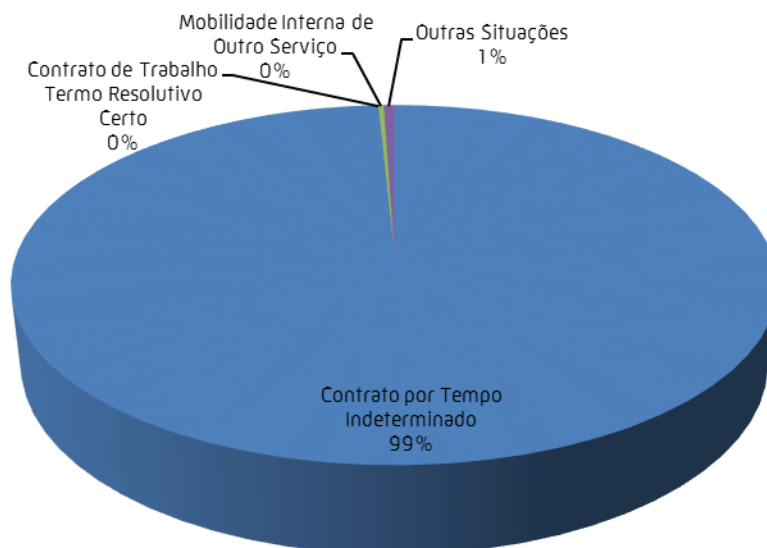


Gráfico 6 – Trabalhadores por tipo de vínculo

6.3.2 Estrutura etária e média de idades

Efetivos 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	1	0	3	0	4
25-29	0	1	2	4	1	7	1	16
30-34	0	13	7	21	0	5	1	47
35-39	2	39	27	52	2	6	4	132
40-44	3	28	24	49	1	3	4	112
45-49	2	13	43	59	0	2	0	119
50-54	2	13	29	95	3	0	1	143
55-59	2	12	27	77	0	0	3	121
60-64	0	0	3	43	0	0	1	47
65-69	0	0	0	7	0	0	0	7
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	119	162	408	7	26	15	748

Tabela 4 – Efetivos segundo a faixa etária

A tabela 4 demonstra, que 19% do total de efetivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 50 e os 54 anos, contando com 143 efetivos, dos quais 75 indivíduos são do sexo feminino. A faixa etária entre os 35 e os 39 anos de idade compreende 132 efetivos.

A maioria dos efetivos entre os 50 e os 54 anos pertence ao grupo profissional **assistente operacional**, com uma representação de 66,43% da totalidade de efetivos compreendidos nesta faixa etária.

No que concerne à **idade média** dos trabalhadores da CMS, verificamos que esta é de 49 anos de idade.

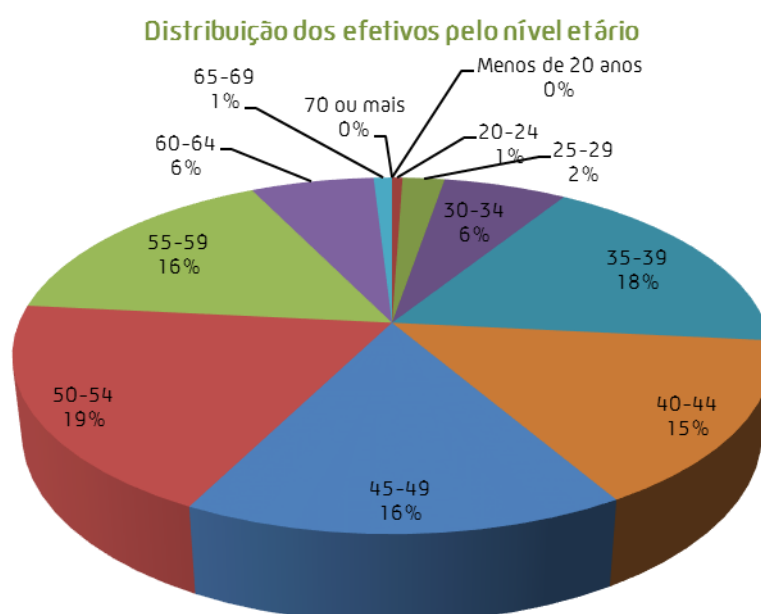


Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por faixas etárias

Da análise ao gráfico 7 resulta que a classe mais jovem situa-se no grupo profissional **bombeiros**, com 3 indivíduos na faixa etária entre os 20 e os 24 anos de idade, representando 75% do total de efetivos situados nesta faixa etária, facto que é consubstanciado pela imposição legal de idade máxima de recrutamento se situar nos 25 anos.

Duas conclusões podem ser retiradas da análise aos gráficos anteriores:

1. A população da autarquia está mais envelhecida, tendência que se tem verificado nos últimos anos, em virtude das alterações legislativas de caráter restritivo, nomeadamente, em matéria de aposentação e de admissões para a função pública;
2. Os **bombeiros** continuam a ser a unidade orgânica com elementos mais jovens, tendo em conta as especificidades legais, em matéria de recrutamento para exercer funções nesta área.

6.3.3 Antiguidade em Funções Públicas

No que diz respeito à antiguidade dos efetivos da CMS, o intervalo com maior número de indivíduos situa-se entre os 10 a 14 anos de antiguidade, com cerca de 26% do total de efetivos, o que representa 191 trabalhadores, ou seja, mantém-se a tendência verificada no período homólogo. De referir que, o número de efetivos aumentou nesta faixa de antiguidade, em 6 trabalhadores face ao ano anterior.

Segue-se a faixa de antiguidade entre os 15 e os 19 anos de antiguidade, com 127 trabalhadores. A média de antiguidade no ano em análise fixa-se nos **10 anos de serviço**.

Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional								
Antiguidade	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
até 5 anos	0	6	3	25	0	11	2	47
5 a 9	0	38	16	58	2	0	5	119
10 a 14	5	36	32	105	0	10	3	191
15 a 19	2	14	34	69	2	5	1	127
20 a 24	1	9	33	51	1	0	1	96
25 a 29	1	7	19	48	1	0	0	76
30 a 34	1	5	15	35	1	0	2	59
35-39	1	4	8	16	0	0	0	29
40 ou mais	0	0	2	1	0	0	1	4
Total de efetivos	11	119	162	408	7	26	15	748

Tabela 5 – Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional

O intervalo com uma expressão mais significativa, é composto por pessoal **assistente operacional** e **técnico superior**, com uma representação de 55% e 19%, do total de trabalhadores situados nesta faixa de antiguidade, respetivamente. Relativamente ao intervalo com menor número de efetivos, situa-se entre os 40 ou mais anos de

antiguidade, contando apenas com 4 trabalhadores, prevendo-se no entanto, que nos próximos anos o número de efetivos neste intervalo aumente, em resultado das alterações legislativas em matéria de aposentação, como aconteceu face a 2013, em que esta faixa de antiguidade sofreu um aumento na ordem dos 300%.

Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade

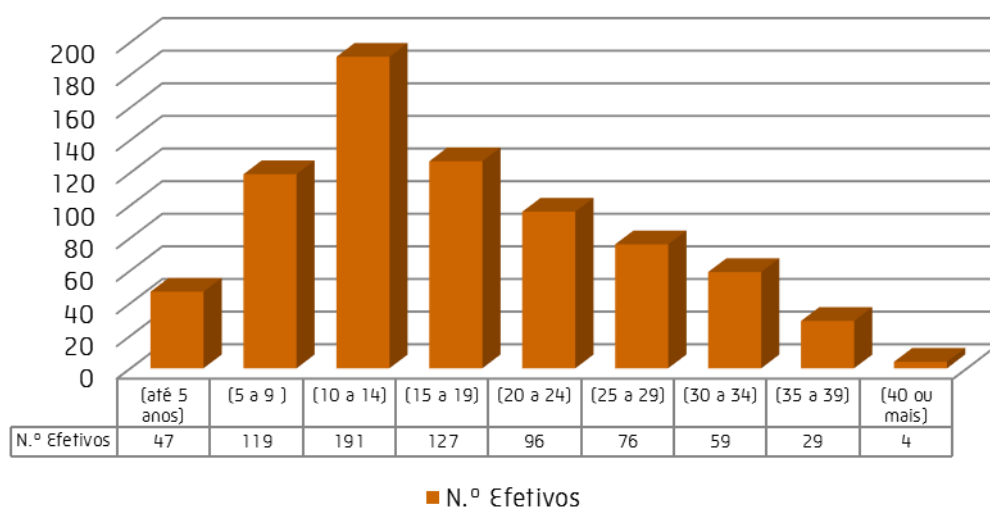


Gráfico 8 – Distribuição de efetivos por nível de antiguidade

6.3.4 Trabalhadores deficientes

Efetivos 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	1	0	0	0	0	1
35-39	0	0	1	1	0	0	0	2
40-44	0	1	1	1	0	0	1	4
45-49	0	0	1	1	0	0	0	2
50-54	0	1	2	4	0	0	0	7
55-59	0	0	1	3	0	0	0	4
60-64	0	0	0	2	0	0	1	3
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	2	7	12	0	0	2	23

Tabela 6 – Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária

Da análise da tabela acima, verifica-se que a 31 de dezembro do ano em análise, a CMS contava com 23 trabalhadores portadores de deficiência, dos quais 11 indivíduos do sexo masculino e 12 indivíduos do sexo feminino, representado 1,59% da amostra (748). Deste modo, houve um aumento de 4 trabalhadores relativamente ao período homólogo. A faixa etária entre os 50 e os 54 anos de idade, é aquela com maior expressão, ou seja, mais de 30% da totalidade de indivíduos com deficiência estão entre estas idades.

Relativamente à carreira com maior número de trabalhadores com necessidades especiais, destaca-se o grupo dos **assistentes operacionais**, com 52% da totalidade dos trabalhadores portadores de deficiência.

6.3.5 Estrutura habilitacional

Distribuição de efetivos 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	2	0	0	0	2
4 anos de escolaridade (4ª classe)	0	0	0	111	0	0	0	111
6 anos de escolaridade (ciclo prep.)	0	0	2	73	0	2	0	77
9 anos de escolaridade (obrigatório)	0	0	17	110	1	13	3	144
11 anos de escolaridade	0	0	25	13	0	0	1	39
12 anos de escolaridade	0	0	107	91	4	8	10	220
Bacharelato	0	9	3	0	0	0	0	12
Licenciatura	10	102	8	8	2	3	1	134
Mestrado	1	8	0	0	0	0	0	9
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de efetivos	11	119	162	408	7	26	15	748

Tabela 7 - Distribuição de efetivos segundo nível habilitacional e grupo profissional

Da análise efetuada à tabela anterior conclui-se que:

- 1 - Cerca de 29% dos efetivos detêm o **12º ano de escolaridade**, seguindo-se os trabalhadores com o **9º ano de escolaridade** que representam cerca de 19% dos efetivos;
- 2 - O grupo dos trabalhadores titulares de **licenciatura** representa 18% da amostra, contando com 134 indivíduos. Este grupo situa-se na terceira posição entre os níveis de escolaridade, posição que ocupa desde o ano anterior. Salienta-se, ainda, que este nível

escolaridade sofreu um aumento na ordem dos 3,9%, contrariando assim, a diminuição de tecnicidade que se tem vindo a registar nos últimos anos.

Distribuição de efetivos segundo nível habilitacional e sexo

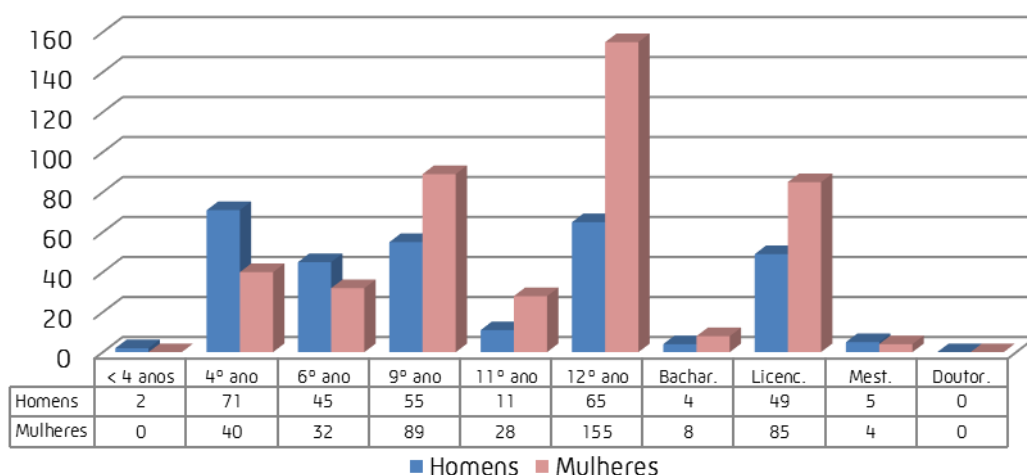


Gráfico 9 – Distribuição de efetivos por nível habilitacional e sexo

Da análise do gráfico 9 concluímos que população feminina apresenta, na generalidade, formação superior em relação aos indivíduos do sexo masculino, representando cerca de 70% do total de efetivos com o **12º ano de escolaridade** e 62% do total de trabalhadores **licenciados**.

A este nível continua a verificar-se a tendência registada desde o ano de 2009.

6.3.6 Procedimentos concursais

O recrutamento e seleção é a ferramenta utilizada para 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 seleção na CMS é direcionada para a satisfação das necessidades de pessoal de cada unidade orgânica, visando dotar estas unidades de pessoas com competências e aptidões técnicas que melhor contribuirão para uma resposta

eficiente e eficaz, por parte da Autarquia, aos seus munícipes, ao mesmo tempo que se pretende alinhar com os objetivos SIADAP.

Atendendo às limitações impostas pelas sucessivas alterações legislativas em termos de recrutamento e seleção de pessoal, bem como, a obrigatoriedade de redução de trabalhadores nas autarquias locais, imposta pela Lei nº 83-C/2013, de 31 de dezembro [LOE 2014], foi, apenas, aberto um procedimento para cargo dirigente.

O presente gráfico representa o volume de procedimentos concursais (incluindo Dirigentes) iniciados no período de 2010 a 2014.

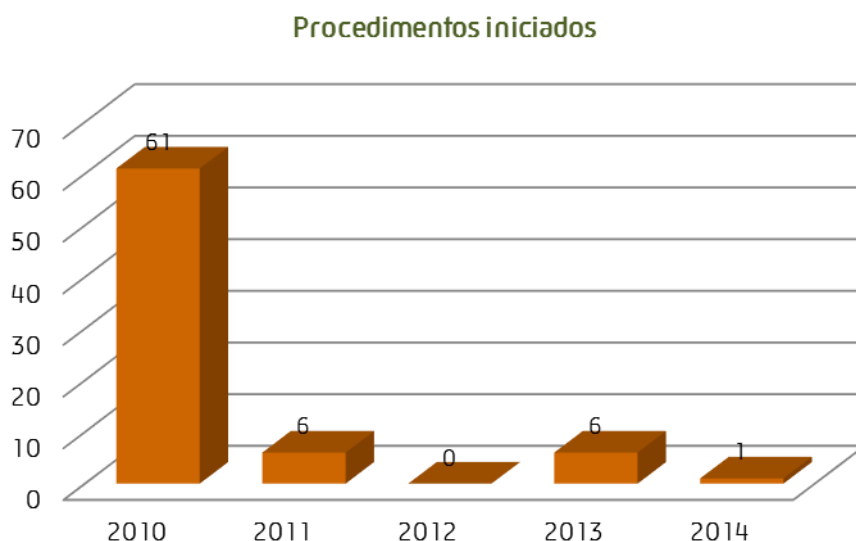


Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2010-2014)

Conclui-se da análise deste gráfico que, comparativamente com o ano de 2010 o número de procedimentos concursais iniciados tem vindo a diminuir significativamente.

Os vários tipos de procedimentos de recrutamento e seleção, bem como as tarefas inerentes à sua execução, estão sujeitos à legislação em vigor que delimita prazos e normas de execução. Os *timings* de conclusão dos procedimentos diferem, em função da sua natureza e outras condicionantes, nomeadamente o número de candidatos e/ou os métodos de seleção aplicados, sendo que, em média, estima-se que a conclusão dos procedimentos ocorra no prazo de seis meses.

Comportamento organizacional

6.4 Mobilidade

Da análise efetuada à tabela 8, a qual demonstra dos resultados de admissão de pessoal ao longo do ano de 2014, podemos verificar que o maior número de entradas ocorreu em "outras situações" com uma representação 89% do total de entradas no ano em análise, nomeadamente por via de 22 processos de mobilidade interna intercarreiras e pelo regresso de trabalhadores que se encontravam em situação de doença com duração superior a 6 meses. Relativamente à admissão por **regresso** de trabalhadores em situação de **licença sem remuneração**, em 2014 o seu peso foi de 8% do total de entradas/regressos, ocupando a segunda posição na modalidade de admissão na CMS.

O grupo profissional que, maioritariamente, absorveu mais admissões nomeadamente, por via de mobilidade interna intercarreiras foram os **assistentes técnicos**, com cerca de 29% do total de admissões. Seguiram-se os **técnicos superiores** e os **assistentes operacionais** com uma representação de 24% cada grupo.

Trabalhadores admitidos e regressados								
Modalidade admissão	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0
Cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	0	0	0	0	0	1	0	1
Regresso de licença	0	2	1	1	0	1	0	5
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	1	1
CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	14	18	15	0	0	6	53
Total de efetivos	0	16	19	16	0	2	7	60

Tabela 8 - Trabalhadores admitidos e regressados

Relativamente ao sexo dos trabalhadores admitidos durante o ano de 2014, verifica-se que a maioria é do sexo feminino, representando cerca de 58,3% do total dos efetivos admitidos. Esta tendência já se verifica ao longo dos últimos cinco anos. De salientar, que o ano de 2014 contrariou a tendência registada em 2013, pois, apesar de não ter existido nenhum procedimento concursal, em virtude da necessidade de dar cumprimento às diretrizes emanadas pela LOE de 2014, que restringe a abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo

indeterminado, determinado ou determinável na função, incluindo as autarquias locais, houve aumento no número de admissões.

Efetivos admitidos durante o ano 2014

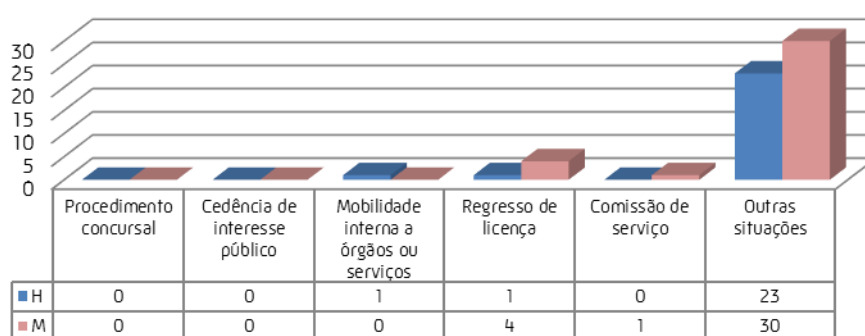


Gráfico 11 – Efetivos admitidos durante o ano 2014

Deste modo, a maioria das admissões processou-se através de mobilidade interna intercarreiras, ou seja, trabalhadores que passaram a desempenhar funções noutra carreira/categoria. Apesar, das imposições legais, a CMS inevitavelmente teve necessidade de recorrer a este mecanismo, como forma de colmatar as necessidades de pessoal existentes, para dar cumprimento aos objetivos inerentes às suas competências e atribuições. De referir, que das admissões contabilizam-se 13 trabalhadores que regressaram de situação de doença com duração superior a 6 meses.

Mobilidades Intercarreiras 2014

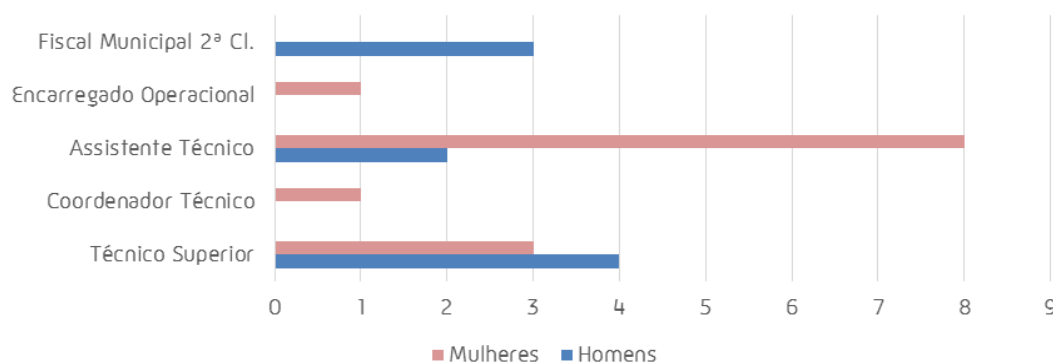


Gráfico 12 – Mobilidade Intercarreiras 2014

Saídas de efetivos

Modalidade admissão	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Caducidade	0	0	0	3	0	0	0	3
Revogação (mútuo acordo)	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou Exoneração (iniciativa empregador)	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa trabalhador)	0	0	1	0	0	1	0	2
Sanção Disciplinar	0	0	0	1	0	0	0	1
Conclusão sem sucesso período experimental	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade interna	0	0	1	0	0	0	0	1
Fim da situação de cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	0	0	0	0	0	0	0	0
Reforma/aposentação	0	2	2	18	0	0	1	23
Limite de idade	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessação da comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	1	1
Outras situações	0	4	13	29	0	1	2	49
Total de efetivos	0	6	17	51	0	2	4	80

Tabela 9 - Saídas de efetivos

Relativamente às saídas de efetivos da CMS, ao longo do ano de 2014, o maior número verifica-se por **outras situações** com cerca de 61,3% do total de saídas. O grupo dos **assistentes operacionais** tem a maior representação com 59,2% do total de saídas ocorridas no ano em análise, por esta natureza, ou seja, a grande maioria por via de 22 processos de mobilidade interna intercarreiras, em que os trabalhadores passaram a desempenhar funções noutra carreira/categoria. Esta situação, conforme foi demonstrado anteriormente, teve igualmente repercussão ao nível da natureza de entradas de efetivos na CMS.

Para além do motivo anterior, a 31 de dezembro de 2014, 11 trabalhadores encontravam-se em situação de doença com duração superior a 6 meses.

Destaca-se que, a saída de trabalhadores por **aposentação** teve, também, um grande peso no número total de saídas nomeadamente, com uma expressão de 28,8%.

No ano anterior, o maior número de saídas ocorreram na grande maioria por situação de doença superior a 6 meses.

Saída de efetivos durante o ano 2014

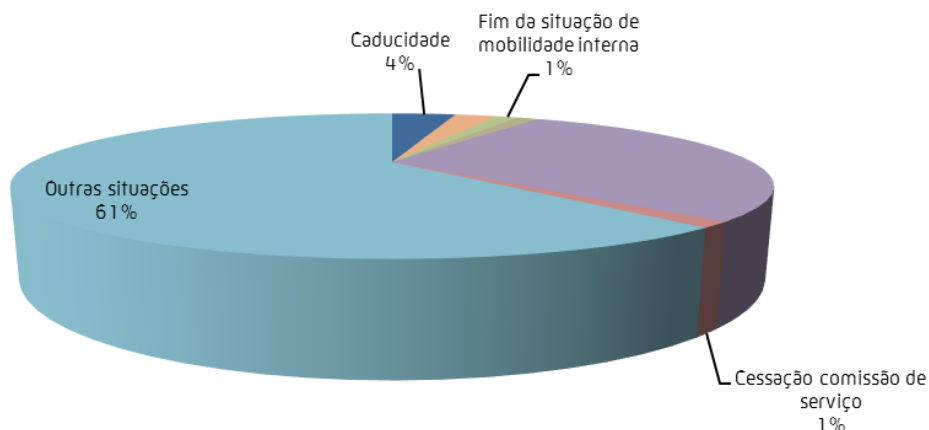


Gráfico 13 – Saída de efetivos durante o ano 2014

A relação jurídica com maior representação nos efetivos que saíram no ano de 2014, diz respeito aos contratos por tempo determinado, que conta com 30 saídas de indivíduos do sexo masculino e 46 saídas de indivíduos do sexo feminino. Pelo que, as trabalhadoras dominaram as saídas da CMS.

Evidencia-se o facto de que, em relação aos anos anteriores, diminuíram o número de caducidades e revogações de contrato, já que para além de não terem sido celebrados novos contratos, por imposição da LOE 2014, a CMS também não procedeu à renovação dos contratos existentes.

Saída de efetivos durante o ano 2014, por sexo segundo a relação jurídica

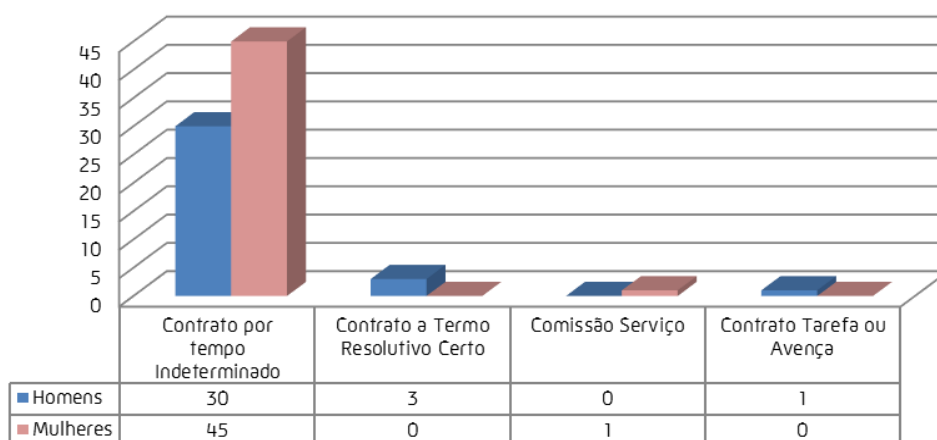


Gráfico 14 – Saída de trabalhadores, por vínculo e sexo

6.5 Trabalho extraordinário

Horas extraordinárias 2012-2014

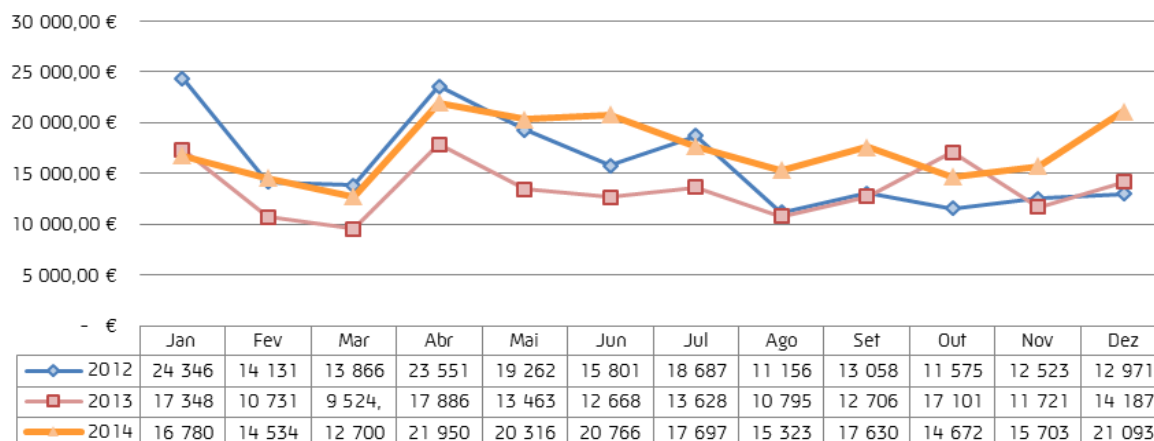


Gráfico 15 – Evolução dos custos com trabalho extraordinário (2012-2014)

Durante o ano de 2014, a CMS teve um encargo com horas extraordinárias no valor de 209.170,07€, verificando-se, um aumento em relação ao ano anterior em cerca de 29,31%, ou seja, mais 47.406,83€.

No que respeita ao pagamento de trabalho extraordinário por grupo profissional, no ano em análise, foi ao grupo **assistente operacional** que a CMS abonou mais trabalho extraordinário, perfazendo o valor total de 112.719,33€.

Peso das Horas nas Despesas com Pessoal					
Ano	2010	2011	2012	2013	2014
Despesas com Pessoal	12 381 550,61 €	11 645 705,08 €	15 367 417,08 €	10 758 798,81 €	10 458 904,15 €
Horas Extras	378 490,96 €	243 382,11 €	190 933,25 €	161 763,24 €	209 170,07 €
	3%	2%	1%	2%	2%

Tabela 10 – Peso das Horas nas Despesas com Pessoal

O trabalho extraordinário efetuado no ano de 2014 teve um peso de cerca de 2% das despesas totais com pessoal, conforme demonstra a tabela 10. Igual peso tinha sido verificado no ano anterior, considerando a falta de efetivos, nomeadamente no setor de resíduos sólidos urbanos, que permita concretizar as atribuições do Município de Santarém.

6.6 Absentismo

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

O absentismo é um dos fatores 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, consideradas justificadas. É o caso de férias, casamento, nascimento, óbito entre outras. As desconhecidas, são justificadas geralmente por problemas de saúde do trabalhador, e/ou dos seus dependentes ou de fatores aleatórios.

Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2014								
Motivo da ausência	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Casamento	15	43	29	13	0	0	0	100
Proteção na parentalidade	0	1163	303	492	0	122	20	2100
Falecimento de familiar	7	44	32	86	5	2	2	178
Doença	37	491	3092	8132	7	64	450	12273
Por acidente serviço/ doença prof.	0	0	407	2052	0	23	0	2482
Assistência a familiares	3	181	174	266,5	5,5	0	11	641
Trabalhador estudante	0	71	35	21	0	0	0	127
Por conta do período de férias	7,5	163,5	346,5	399,5	5,5	1	22,5	946
Cumprimento pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	0	33	86	360,5	1	0	5	485,5
Injustificadas	0	0	0	184	0	1	0	185
Outros	287,5	3319,5	4751	12550	174	822	460	22364
Total dias ausência	357	5509	9255,5	24556,5	198	1035	970,5	41881,5

Tabela 11 - Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2014

Em 2014, constata-se uma redução na percentagem de absentismo em cerca de 6%, tendência que se verifica desde o ano de 2011.

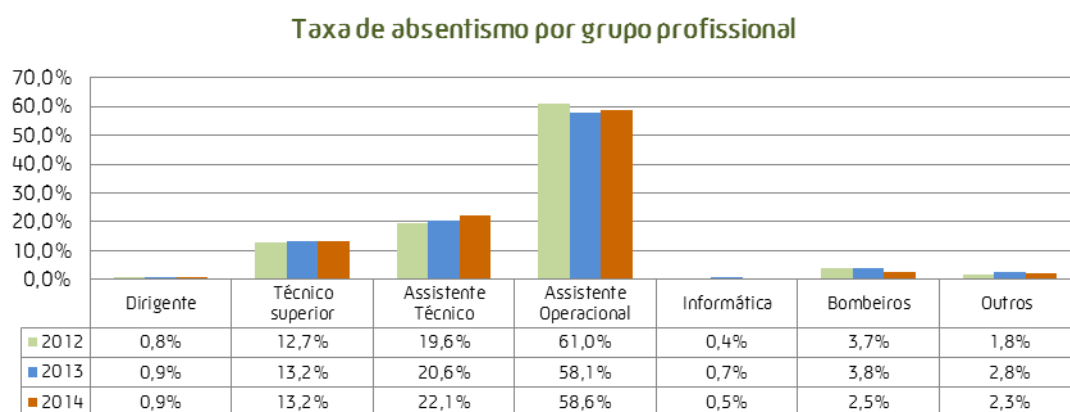


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional

No que concerne à taxa de absentismo por grupo profissional, verifica-se maior incidência de absentismo no grupo profissional **assistente operacional** com 58,6% do total de faltas dadas durante 2014, seguindo-se os **assistentes técnicos** com 22,1%.

De salientar, que as maiores taxas de absentismo verificam-se nestes grupos profissionais, dado que são os grupos com maior representatividade de efetivos na CMS.

No que diz respeito ao aumento de absentismo, verifica-se que os **assistentes técnicos** registam o maior aumento, na ordem dos 1,5% relativamente ao ano anterior, contrariando a tendência registada no ano anterior.

Os **bombeiros** são o grupo de pessoal no qual se verifica maior redução da taxa de absentismo relativamente ao ano anterior, cerca de 1,3% de decréscimo.

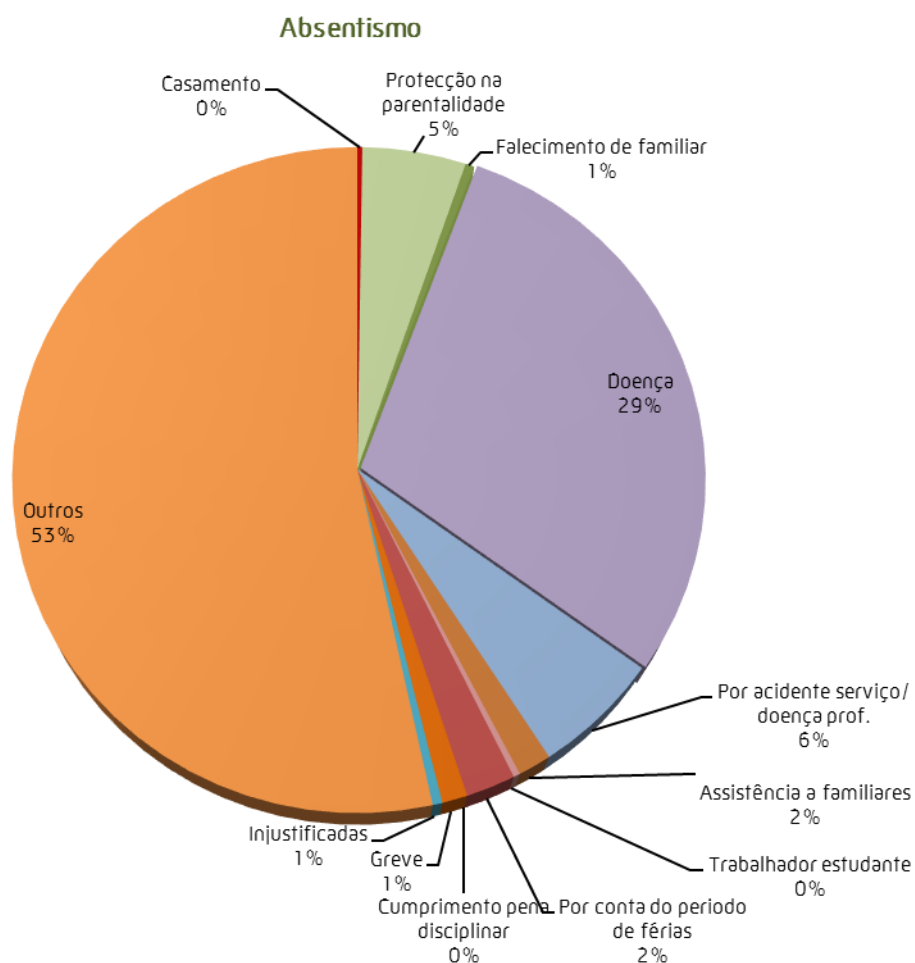


Gráfico 17 – Absentismo

Analisando o gráfico acima, constata-se que a **doença** é o principal motivo de absentismo involuntário, já que no grupo “Outros”, estão incluídas todas as faltas justificadas por férias. De referir que, comparativamente ao período homólogo, as ausências por doença aumentaram 2,79%.

Na generalidade das faltas o número mantém-se, comparativamente com 2013, nomeadamente, as faltas dadas no âmbito da **parentalidade** e por **conta do período de férias**.

No entanto, verifica-se que as ausências por acidente em serviço sofreram um ligeiro aumento, na ordem de 1 ponto percentual.

7. Desenvolvimento dos Recursos Humanos

7.1 Formação Profissional

A formação profissional é um direito e um dever dos(as) trabalhadores(as) da Administração Pública que tem como premissa a aquisição e o desenvolvimento de capacidades ou competências que possibilitem a adoção de comportamentos adequados ao desempenho profissional e à valorização pessoal e profissional. Nesta perspetiva, a política de intervenção estratégica deste Município, ao nível da formação profissional, nos seus recursos humanos é a de promoção do desenvolvimento social, sustentada por uma formação profissional tanto quanto possível adequada aos(às) trabalhadores(as) e às especificidades de cada Unidade Orgânica.

Cada vez mais, os Recursos Humanos assumem-se como um dos fatores de maior destaque de competitividade numa organização, ou seja é importante apostar no processo de aprendizagem ao longo da vida. Um dos princípios fundamentais que regem as políticas de emprego e de formação profissional é a promoção da melhoria dos níveis de empregabilidade, nomeadamente através da aquisição, tanto por parte dos desempregados como dos empregados, de novos conhecimentos e competências.

A elaboração do plano de formação para o ano de 2014 contribuiu para a qualificação dos recursos humanos, cooperando com entidades certificadas, **CIMLT, CEFA e SIGNIFICADO**, ajustando as necessidades formativas a cada trabalhador do Município.

No ano 2014 o Município desenvolveu 107 ações de formação das quais apenas uma foi interna.

N.º de ações de formação

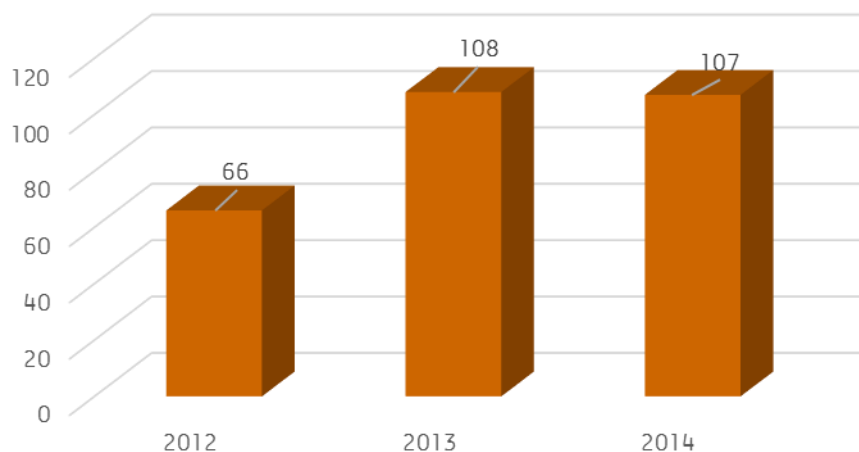


Gráfico 18 – Evolução do número de ações de formação (2012-2014)

Ao contrário dos dois últimos anos, a execução das ações de formação foram maioritariamente desenvolvidas na CIMLT, em parceria com a entidade formadora SIGNIFICADO.

Embora a diferença entre o número de ações de formação em 2013 e 2014, seja apenas de uma, verifica-se um decréscimo no número de horas de formação, em virtude das ações realizadas serem maioritariamente de curta duração.

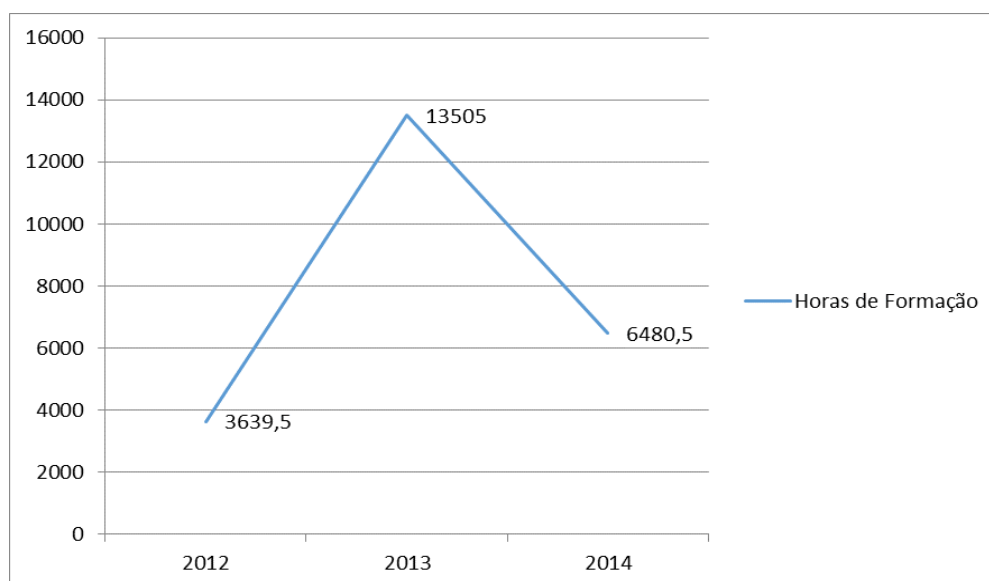


Gráfico 19 – Evolução do número de horas de formação (2012-2014)

7.1.1 Distribuição das ações de formação por grupo profissional

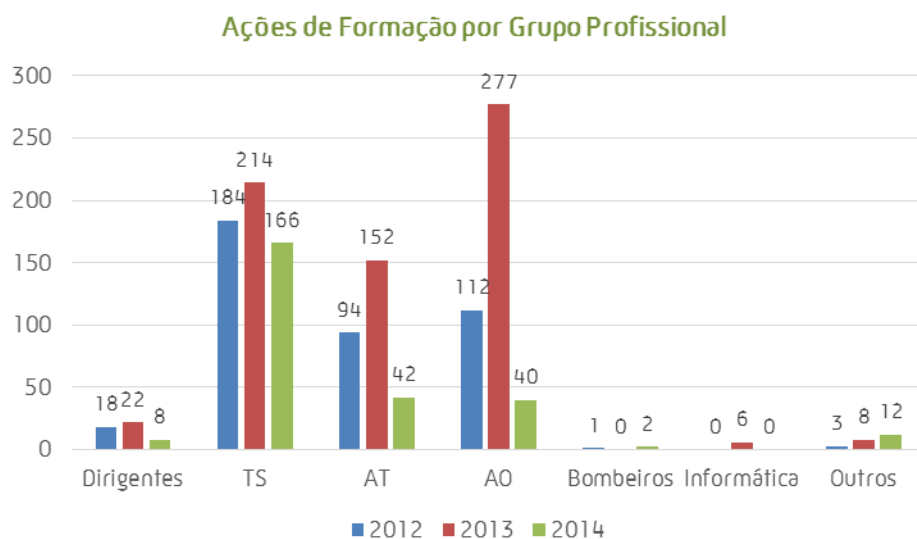


Gráfico 20 – Ações de formação por grupo profissional (2012-2014)

O gráfico 20 mostra a evolução da participação dos trabalhadores por grupo profissional, em ações de formação, verificando-se pela análise do mesmo um decréscimo generalizado. Apenas nos bombeiros e no grupo "outros" se regista um ligeiro aumento relativamente ao ano 2013.

7.1.2 Despesas com ações de formação

Da análise do gráfico 21, constata-se, tal como o previsto no Balanço Social de 2013, um decréscimo no que diz respeito aos encargos com formação, mantendo-se a tendência do ano anterior.



Gráfico 21 – Evolução despesas com ações de formação (2012-2014)

7.2 Programas Ocupacionais

A inserção de pessoas na CMS, em situação de desemprego através dos programas ocupacionais em estreita colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, manteve-se em 2014.

De acordo com o previsto legalmente é da responsabilidade do Município pagar às pessoas integradas na autarquia em programas ocupacionais o seguinte:

- Bolsa Mensal no valor de 20% do Indexante de Apoio Social (419,22€) = 83.84€;
- Subsídio de Refeição (o equivalente ao valor pago aos seus trabalhadores da autarquia);
- Subsídio de Transporte e
- Seguro de Acidentes Pessoais.

Durante o ano 2014, foram submetidas 6 candidaturas a Programas Ocupacionais, 2 delas na área operacional e 1 na área de apoio à ação educativa.

As 6 candidaturas submetidas e aprovadas permitiram a integração de cerca de 100 pessoas, tal como no ano 2013.

7.3 Medidas Passaporte Emprego

As Medidas Passaportes Emprego, aprovadas pela Portaria nº 225 – A/2012, de 31 de julho, alterada pela Portaria nº 65-B 2013, de 13 de fevereiro, consistem no desenvolvimento de projetos integrados e constituídos por estágios profissionais, sendo eles acompanhados por formação. O seu principal objetivo é melhorar o perfil de empregabilidade de jovens à procura de emprego e em simultâneo o desenvolvimento de novas competências de forma a estimular a criação de emprego em novas áreas.

No âmbito das Medidas Passaporte Emprego, este Município apresentou junto do Instituto de Emprego e Formação Profissional, uma candidatura dirigida a 2 estagiários (nível 6), na área de Técnico Superior de Animação Cultural;

Relativamente aos encargos com a integração dos beneficiários, cabe à entidade recetora o pagamento de uma Bolsa Mensal equivalente a 1.65 vezes do valor correspondente ao IAS com qualificação nível 6, o Subsídio de Refeição por cada dia de estágio (4,27€) e ainda Seguro de Acidentes de Trabalho durante o período de estágio (cerca de 164,89€).

7.4 5ª Edição Estágios PEPAL

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 166/2014, de 06 de novembro que estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), com o objetivo de promover a integração de jovens licenciados (com idade até aos 29 anos, que não estejam a trabalhar, nem estejam a frequentar estágios, a estudar e ou em formação) no mercado de trabalho permitindo-lhes o exercício de funções adequadas às suas qualificações, beneficiando de uma experiência em contexto real de trabalho, a autarquia decidiu aderir como em anos anteriores, sendo que, o processo desenrolar-se-á no ano 2015.

8. Higiene, Segurança e Saúde

8.1 Acidentes em Serviço

No ano em análise registaram-se um total de 31 acidentes de trabalho, menos 13 que no ano transato. Dos 31 acidentes de trabalho apenas 1 se verificou no grupo profissional dos assistentes técnicos, sendo que, no grupo dos **assistentes operacionais**, verificaram-se os restantes 30 acidentes de trabalho.

À semelhança do sucedido em anos anteriores verificamos que esta situação está diretamente relacionada com a natureza das atividades desenvolvidas por estes trabalhadores, nomeadamente o tipo de riscos profissionais a que estão sujeitos.

Do total de 31 acidentes ocorridos no ano em análise, 9 são referentes a trabalhadores que exercem funções nas escolas, 9 a trabalhadores afetos à recolha de resíduos sólidos, 2 dizem respeito a bombeiros municipais, 3 a trabalhadores afetos aos espaços verdes e os restantes a atividades operacionais em diversas áreas, nomeadamente, auxiliares de serviços gerais, serralharia, apoio geral no DEPA.

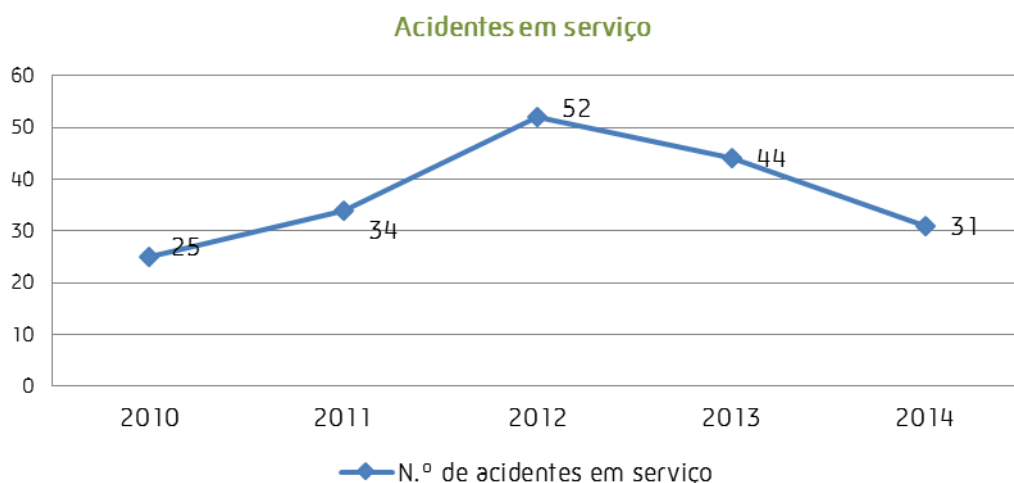


Gráfico 22 – Evolução do número de acidentes em serviço (2010-2014)

O maior número de acidentes verificou-se em indivíduos do **sexo masculino**, com um total de 17 acidentes. De referir que, a maioria dos acidentes de trabalho, estão relacionados com pequenas quedas e cortes superficiais.

Podemos constatar pela análise do gráfico 22 que, o número de acidentes de trabalho subiu em 2011 atingindo o seu pico em 2012. A partir de 2013 tem vindo a ter uma diminuição gradual e em 2014 houve já menos 3 acidentes que em 2011. Os gráficos seguintes mostram-nos de uma forma mais clara os dados referentes aos acidentes em trabalho ao longo dos anos.

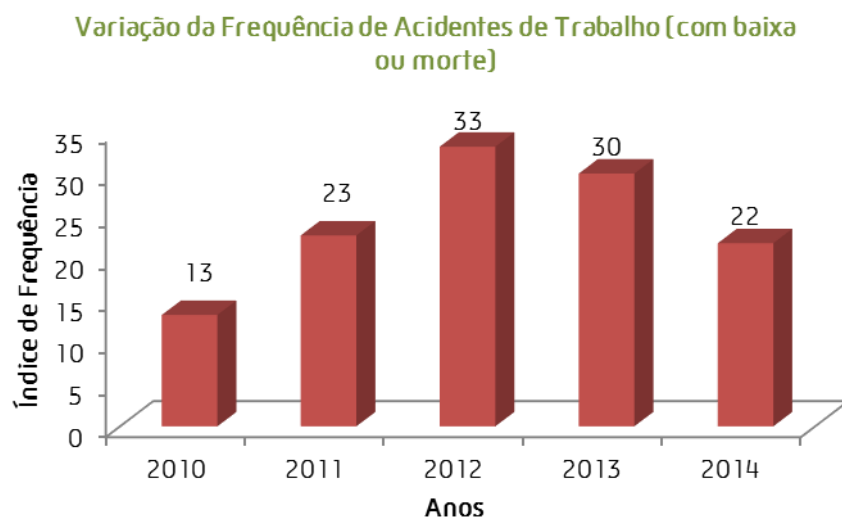


Gráfico 23 – Evolução índice de frequência de acidentes em serviço (2010-2014)

Variação da Incidência de Acidentes de Trabalho (com baixa ou morte)

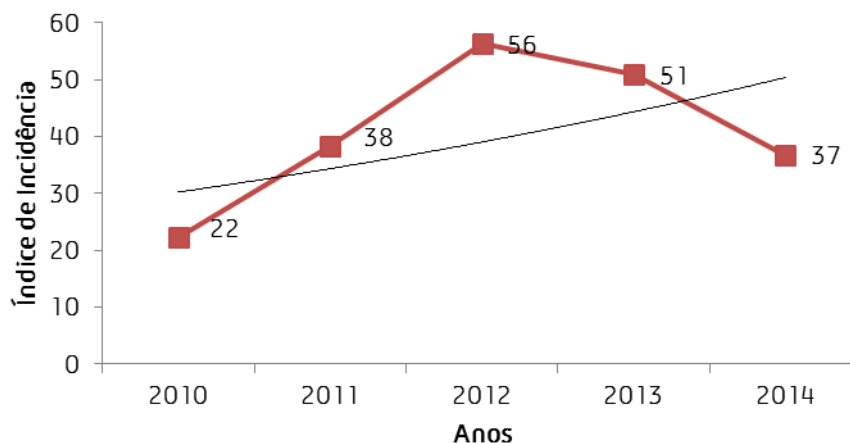


Gráfico 24 - Evolução índice de incidência de acidentes em serviço (2010-2014)

Variação da Gravidade de Acidentes de Trabalho (com baixa ou morte)

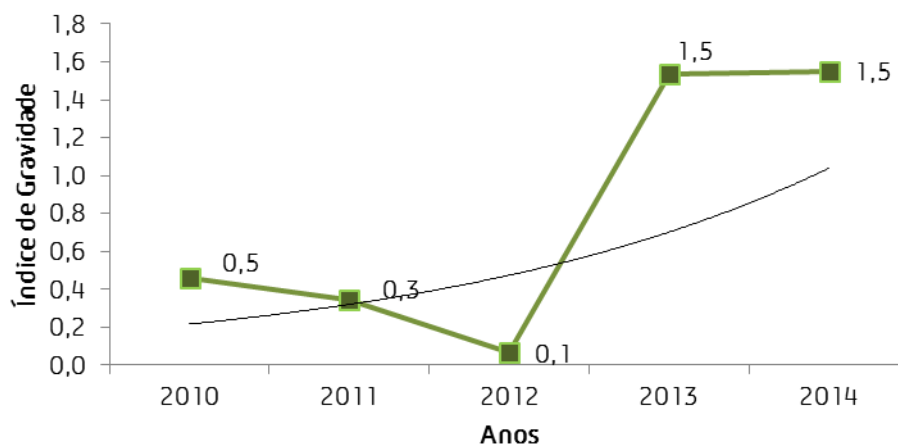


Gráfico 25 - Evolução índice de gravidade de acidentes em serviço (2010-2014)

Variação da Duração de Acidentes de Trabalhos (com baixa ou morte)

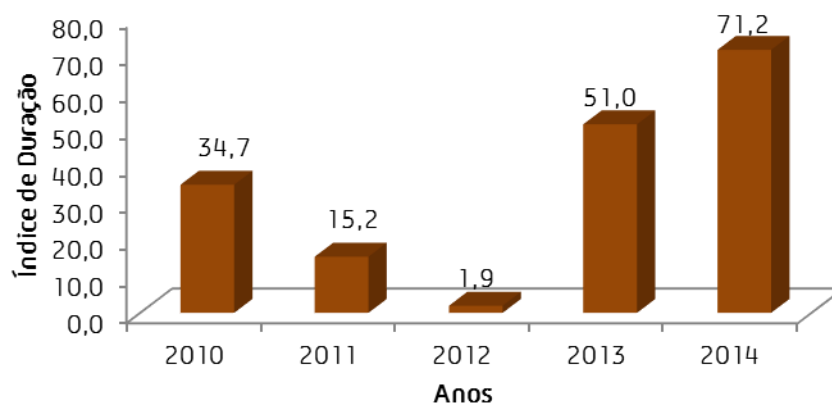


Gráfico 26 - Evolução índice de incidência de acidentes em serviço (2010-2014)

A nível de absentismo, o número total de horas não trabalhadas por acidentes de trabalho foram 17.374, sendo que 1.925 horas resultaram de acidentes ocorridos em anos anteriores que transitaram para 2014. Dos 31 acidentes ocorridos durante o ano de 2014, resultaram 15.449 horas não trabalhadas, sendo que, verificamos um decréscimo de 1.152 horas.

Meses	Horas não trabalhadas	Numero trabalhadores de ITA
janeiro	1778	9
fevereiro	1638	9
março	1946	10
abril	1627	11
maio	1666	10
junho	1659	10
julho	1722	11
agosto	1379	10
setembro	889	6
outubro	966	6
novembro	1029	8
dezembro	1078	6

Tabela 12 - Total de horas não trabalhadas, por acidentes de trabalho

meses	2013	2014
janeiro	1.435 horas	1.778 horas
fevereiro	1.603 horas	1.638 horas
março	1.638 horas	1.946 horas
abril	1.197 horas	1.624 horas
maio	1.008 horas	1.666 horas
junho	707 horas	1.659 horas
julho	777 horas	1.722 horas
agosto	609 horas	1.379 horas
setembro	1.113 horas	889 horas
outubro	2.207 horas	966 horas
novembro	1.939 horas	1.029 horas
dezembro	1.568 horas	1.078 horas
Total	15.701 horas	17.374 horas

Tabela 13 - Total de horas não trabalhadas, por acidentes de trabalho (2013-2014)

8.2 Álcool

A este nível, a autarquia manteve a postura de sensibilização, dando continuidade à parceria estabelecida com a entidade responsável pelo tratamento de pessoas que sofrem de alcoolismo (CRIT), permitindo aos trabalhadores um acompanhamento mais próximo.

9. Relações Profissionais e Disciplina

9.1 Sindicatos

Dos 748 efetivos da Câmara Municipal de Santarém 388 são trabalhadores sindicalizados e 5 trabalhadores são elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores.

O número de trabalhadores sindicalizados aumentou, em relação ao ano anterior, cerca de 3%, tendência que se verifica desde o ano transato, em que aumentou 8,9% relativamente ao ano de 2012.

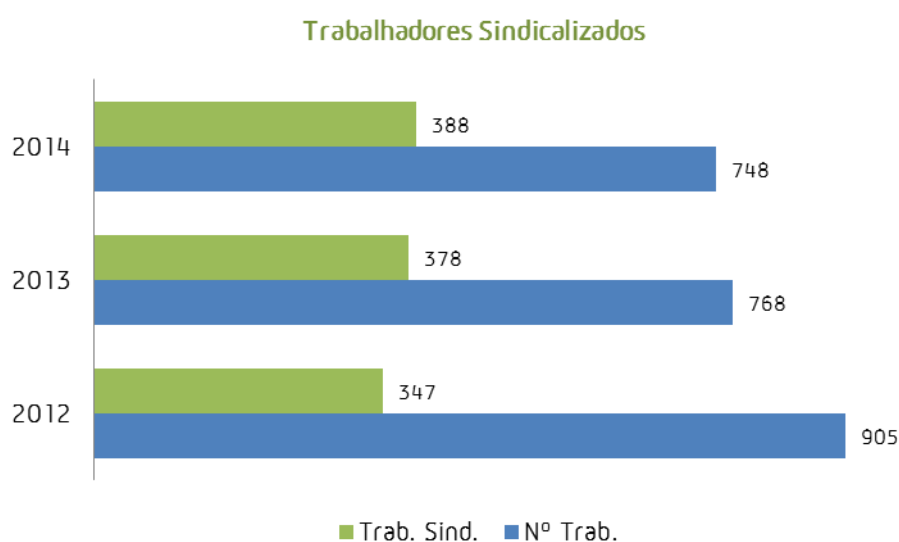


Gráfico 27 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2012-2014)

9.2 Greve



Gráfico 28 - Greve

Relativamente aos efetivos que aderiram à greve durante o ano de 2014, conforme se observa no gráfico anterior, pode concluir-se o seguinte:

1. Na greve ocorrida no dia 31 de outubro, registou-se uma adesão de 20% do total dos efetivos, seguindo-se a greve ocorrida no mês de março;
2. Por sua vez, registou-se menor afluência, na greve de 21 de junho em que só um trabalhador não se apresentou ao serviço,

9.3 Processos disciplinares

No ano de 2014, foram instruídos 8 processos disciplinares, mais 5 do que no ano 2013, conforme se pode observar na tabela 13. Do total de processos a decorrer no ano em análise, foram decididos 9 processos, ou seja 90% da totalidade de processos a decorrer.

Processos disciplinares					
Disciplina	2010	2011	2012	2013	2014
Processos transitados do ano anterior	8	6	4	3	2
Processos instaurados durante o ano	1	6	7	3	8
Processos transitados para o ano seguinte	6	4	3	2	1
Processos decidido	3	8	8	4	9
Total	9	12	11	6	10

Tabela 14 – Processos disciplinares

Nesta matéria, importa salientar que em relação à decisão dos processos disciplinares, foram aplicadas as seguintes penas: uma suspensão, uma repreensão escrita e um despedimento por facto imputável ao trabalhador.

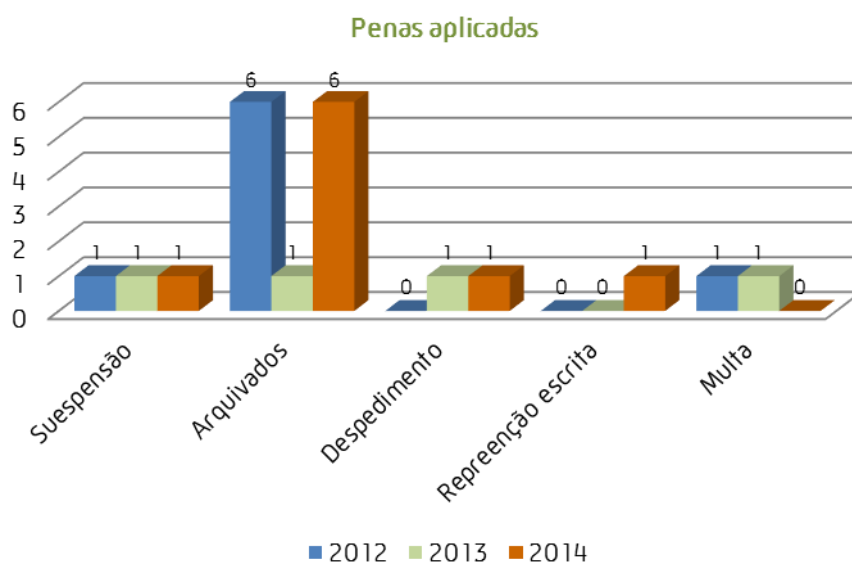


Gráfico 29 – Processos disciplinares concluídos

9.4 Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – biénio 2013/2014

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

Depois de consolidado o sistema de avaliação de desempenho, importa promover o desenvolvimento de um sistema de gestão do desempenho, tendo em perspetiva 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 Municipal.

No entanto, com as alterações introduzidas pela LOE para 2013, em matéria de avaliação de desempenho, o ciclo avaliativo passou a ser **Bienal**.

Por conseguinte, à data a que este documento se reporta, o ciclo avaliativo 2013/2014 não se encontra concluído, facto pelo qual, não é possível apresentar os dados e inerentes conclusões respeitantes à aplicação do sistema de avaliação do desempenho, nomeadamente, no que respeita à Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2 e à Avaliação dos Trabalhadores – SIADAP 3.

10. Despesas com pessoal

Encargos com pessoal	
Remuneração base	9.317.134,92 €
Trabalho extraordinário	209.170,07 €
Trabalho normal noturno	3.071,62 €
Trabalho por turnos	159.707,02 €
Abono por faltas	9.345,28 €
Ajudas de custos	11.084,25 €
Representação	57.690,28 €
Prestações Sociais	3.934.488,84 €
Outros	349.043,14 €
Total Geral	14.050.735,42 €
Maior remuneração base ilíquida	3.627,00 €
Menor remuneração base ilíquida	505,00 €

Tabela 15 – Encargos com pessoal

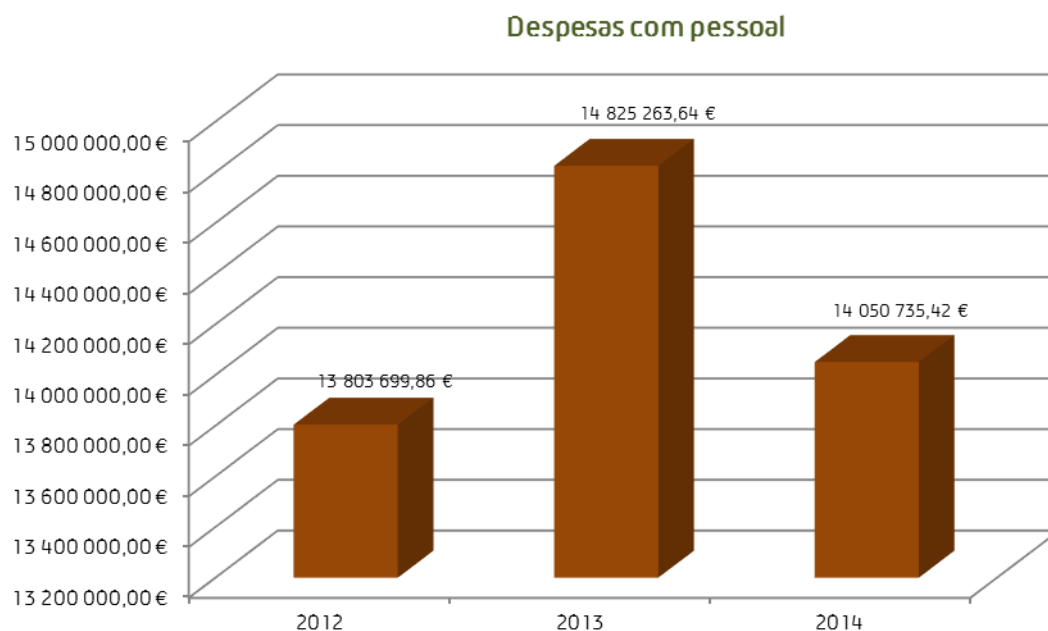


Gráfico 30 – Evolução despesas com pessoal (2012-2014)

No ano em análise, os encargos com pessoal diminuíram cerca de 5,2%, comparativamente com o período homólogo.

Apesar da diminuição de efetivos, a CMS durante o ano 2014, observou um aumento dos encargos com pessoal, pois aquando da saída de um trabalhador são efetuados os seus acertos de contas, que incidem sobretudo nas rubricas do subsídio de férias e natal, caixa geral de aposentações ou segurança social, dependendo do regime de descontos que o trabalhador é detentor.

Assim, a saída de efetivos ao longo do ano, resultou numa incidência de 60.975,09€ na rubrica de subsídio de férias e natal, por acertos de contas a trabalhadores que deixaram definitivamente de exercer funções.

Designação remuneração	
Remuneração Férias Não Goz. Ano Ant.	1 866,19 €
Remuneração Férias não Gozadas	41 368,62 €
Subsídio Férias Ano de Cessação	17 740,28 €
Total	60 975,09 €

Tabela 16 – Acertos de Contas contemplados na rubrica Subsídio de Férias e Natal

Encargos com prestações sociais	
Abono de família	43 766,50 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	26 688,75 €
Subsídio de refeição	798 823,06 €
Outras prestações sociais	3 065 210,53 €
Total	3 934 488,84 €

Tabela 17 – Prestações Sociais

Do total de despesas com pessoal durante o ano em análise, destacam-se para além da remuneração base, os gastos com prestações sociais, que têm um peso de 28% da totalidade das despesas com pessoal.

Total de despesas com pessoal durante o ano 2014

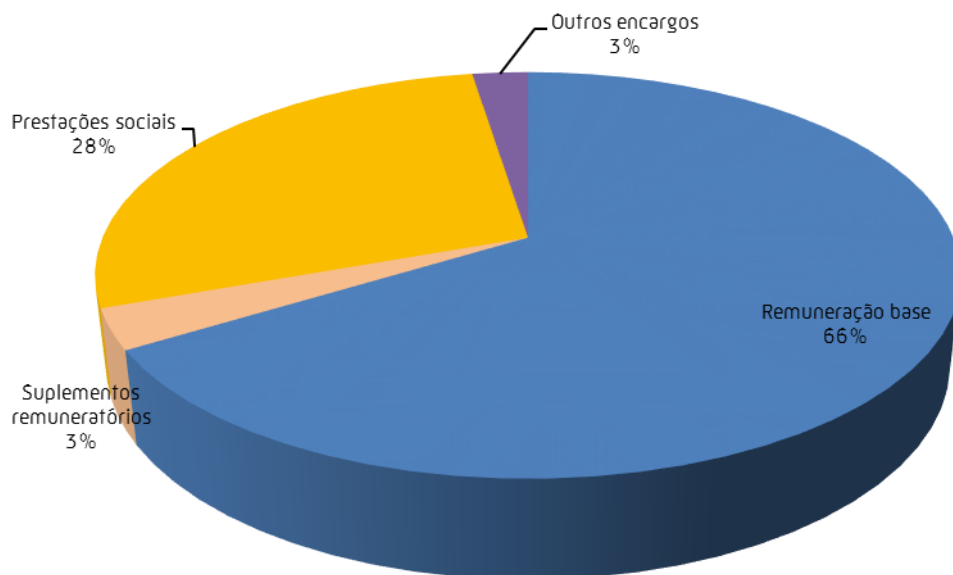


Gráfico 31 – Total de despesas com pessoal

11. Eleitos Locais

A 31 de dezembro de 2014 a **Câmara Municipal**, órgão executivo do Município, era constituída por 4 eleitos locais, isto é, pelo Presidente e 3 Vereadores a tempo inteiro. Deste modo, não existem alterações neste âmbito, desde o ano anterior.

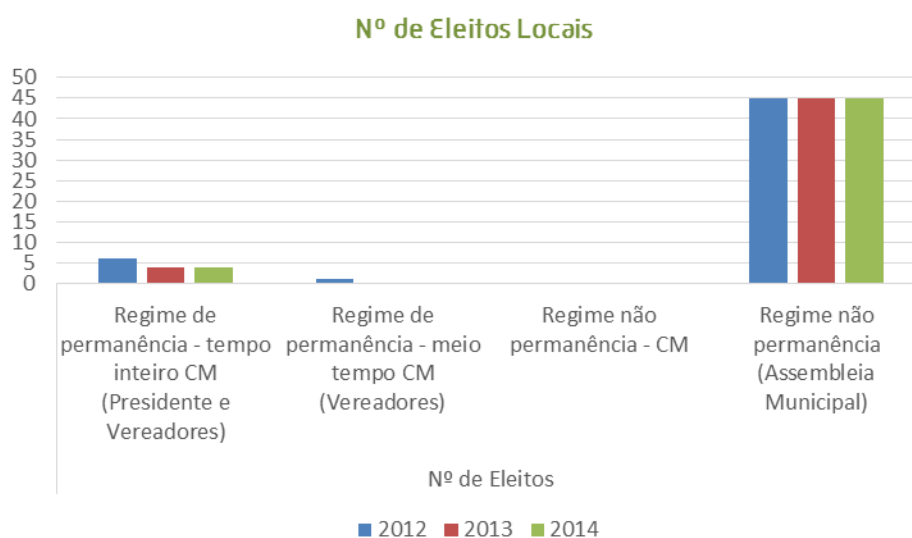


Gráfico 32 – Evolução dos Eleitos Locais (2012-2014)

Relativamente à constituição da **Assembleia Municipal**, órgão deliberativo do Município, mantém-se a composição do ano anterior, contanto com 45 elementos, 27 eleitos diretos e 18 Presidentes de Juntas de Freguesia.

12. Gabinete de Apoio Pessoal

Nos termos do Regime Jurídico da Autarquias Locais o Presidente da Câmara Municipal pode constituir um gabinete de apoio à presidência.

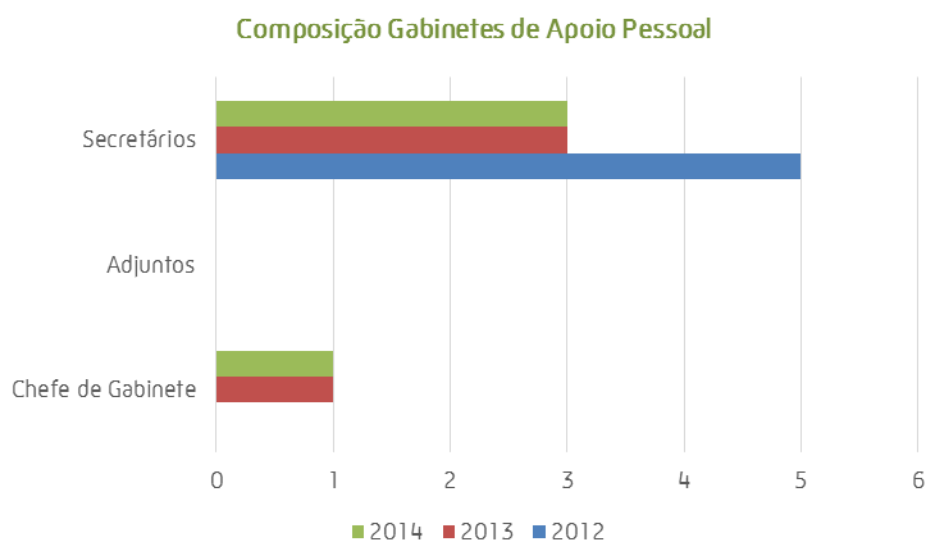


Gráfico 33 – Evolução dos elementos do GAP (2012-2014)

No ano em análise, no que respeita à composição do GAP, mantêm-se os dados do ano 2013, ou seja, esta estrutura é constituída por 1 Chefe de Gabinete e 3 Secretários, dos quais nenhum detém vínculo jurídico com a Administração Pública.

13. Dirigentes e Equiparados

No que diz respeito a **peçoal dirigente** da CMS, também se mantêm os dados do período homólogo, ou seja, a 31 de dezembro encontravam-se providos 12 cargos dirigentes, nomeadamente, 2 Diretores Municipais, 8 Chefes de Divisão, 1 Chefe de Serviço Municipal (3º Grau) e 1 Chefe de Equipa Multidisciplinar equiparado a Chefe de Divisão.

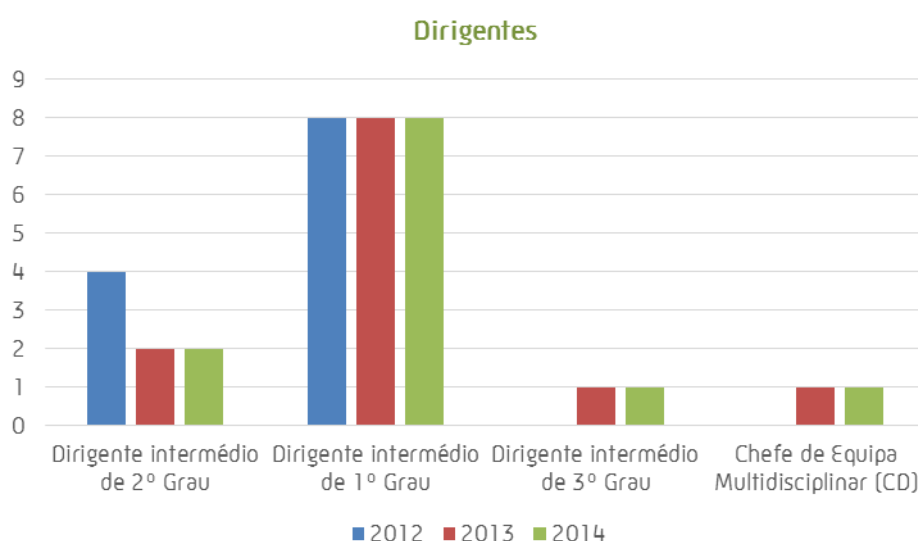


Gráfico 34 – Evolução dos dirigentes (2012-2014)

De referir, que a maioria dos trabalhadores que se encontram em cargos dirigentes fazem parte do mapa de peçoal da CMS, à exceção de um Chefe de Divisão que possui vínculo com outra entidade da Administração Pública.