



Balanço Social 2015



Índice

Índice de tabelas	3
Índice de gráficos	4
Glossário	6
Nota Introdutória	7
Indicadores	8
1. Caracterização dos Trabalhadores	10
1.1. Evolução de efetivos	10
1.2. Distribuição de efetivos por grupo profissional e sexo	13
2. Relação jurídica de emprego	17
2.1. Estrutura etária e média de idades	18
2.2. Antiguidade em Funções Públicas	19
2.3. Trabalhadores deficientes	21
2.4. Estrutura habilitacional	22
3. Recrutamento e Seleção / Cessação Funções	24
3.1. Procedimentos concursais	24
3.2. Mobilidade	25
3.3. Cessação Funções	27
4. Trabalho extraordinário	29
5. Absentismo	30
6. Desenvolvimento dos Recursos Humanos	33
6.1. Formação Profissional	33
6.1.1 Distribuição das Ações de Formação por Grupo Profissional	35
6.1.2 Despesas com ações de formação	35
6.2. Medida Contrato Emprego Inserção	36
6.3. Medida Estágio Emprego	36

6.4.	Estágios PEPAL – Candidatura a Cofinanciamento Comunitário no âmbito do POISE	37
7.	Segurança e Saúde no trabalho	38
7.1.	Acidentes de Trabalho	38
7.2.	Álcool	41
8.	Relações Profissionais e Disciplina	42
8.1.	Sindicatos	42
8.2.	Greve.....	43
8.3.	Processos disciplinares	44
9.	SIADAP – Avaliação do Desempenho – Ciclo Avaliativo 2013/2014	45
9.1.	Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2.....	45
9.2.	Avaliação dos Trabalhadores – SIADAP 3.....	46
10.	Despesas com pessoal.....	50
11.	Eleitos Locais	53
12.	Gabinete de Apoio Pessoal	54
13.	Dirigentes e Equiparados	55
14.	Conclusão	56

Índice de tabelas

Tabela 1 - Situação dos trabalhadores do Município	11
Tabela 2 - Evolução de efetivos segundo grupo profissional	13
Tabela 3 - Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	17
Tabela 4 - Efetivos segundo a faixa etária	18
Tabela 5 - Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional	20
Tabela 6 - Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária	21
Tabela 7 - Distribuição de efetivos segundo nível habilitacional e grupo profissional.....	22
Tabela 8 - Trabalhadores admitidos e regressados	25
Tabela 9 - Saídas de efetivos	27
Tabela 10 - Peso das horas nas despesas com deslocação	29
Tabela 11 - Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2015	30
Tabela 12- Total de horas não trabalhadas, por acidentes de trabalho	39
Tabela 13- Total de horas não trabalhadas, por acidentes de trabalho (2014-2015.....	40
Tabela 14 - Processos disciplinares	44
Tabela 15 - Encargos com pessoal	50
Tabela 16 - Acertos de contas contemplados na rubrica subsídio de férias e natal	51
Tabela 17 - Prestações sociais	51

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2011-2015).....	10
Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas da CMS	12
Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o sexo (2011-2015).....	14
Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2013-2015).....	15
Gráfico 5 – Trabalhadores por grupo profissional	16
Gráfico 6 – Trabalhadores por tipo de vínculo	17
Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por faixas etárias	19
Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores por nível de antiguidade	21
Gráfico 9 – Distribuição de trabalhadores por nível habilitacional e género	23
Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2011-2015).....	24
Gráfico 11 – Efetivos admitidos durante o ano 2015.....	26
Gráfico 12 – Mobilidade inter carreiras 2015	26
Gráfico 13 – Saída de efetivos durante o ano 2015.....	28
Gráfico 14 – Saída de trabalhadores, por vínculo e género	28
Gráfico 15 – Evolução dos custos com trabalho extraordinário (2013-2015).....	29
Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional.....	31
Gráfico 17 – Absentismo	32
Gráfico 18 – Evolução do número de ações de formação (2013-2015).....	33
Gráfico 19 – Evolução do número de horas de formação (2013-2015)	34
Gráfico 20 – Evolução ações de formação por grupo profissional (2013-2015).....	35
Gráfico 21 – Evolução despesas com ações de formação (2013-2015).....	35
Gráfico 22 – Distribuição dos acidentes de trabalho, por unidade orgânica	38
Gráfico 23 – Evolução do número de acidentes de trabalho (2011-2015)	39
Gráfico 24 - Horas não trabalhadas (2014-2016).....	40
Gráfico 25 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2013-2015).....	42
Gráfico 26 - Greve	43
Gráfico 27 – Processos disciplinares concluídos	44
Gráfico 28 – Análise por carreiras.....	46
Gráfico 29 – Total de avaliados em %	47
Gráfico 30 – Análise percentual dos avaliados.....	47
Gráfico 31 – Avaliados por carreira.....	48
Gráfico 32 – Avaliados por carreira em %	49
Gráfico 33 – Evolução despesas com pessoal (2013-2015)	50
Gráfico 34 – Total de despesas com pessoal	52



Município de Santarém
CÂMARA MUNICIPAL

Gráfico 35 – Evolução dos eleitos locais (2013-2015).....	53
Gráfico 36 – Evolução dos elementos do GAP (2013-2015).....	54
Gráfico 37 – Evolução dos dirigentes (2013-2015)	55

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
CRIT – Instituto da Drogas e Toxicoddependência - Centro de Respostas Integradas do Ribatejo
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 – Direção 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
ITA – Incapacidade Temporária Absoluta
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

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 2015.

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 2015, 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.

Indicadores

Indicadores	2014	2015	Variação (%)
Efetivo Global (31 de dezembro)	748	739	-1,2%
Estrutura Profissional			
Taxa de trabalhadores com CTI (%)	99,20%	98,38%	-0,80%
Taxa de trabalhadores com CTRC (%)	0%	0%	0%
Taxa de prestação de serviços (%)	0,80%	1,99%	148%
Taxa de feminização (%)	58,96%	58,86%	-0,20%
Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)	36,36%	27,27%	-25%
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)	1,49%	1,49%	0%
Taxa de tecnicidade (sentido lato) (%)	15,91%	16,24%	2,10%
Taxa de tecnicidade (sentido restrito) (%)	41,04%	41,00%	-0,10%
Taxa de emprego (%)	96,88%	93,74%	-3,20%
Taxa de emprego pessoal deficiente (%)	3,07%	3,25%	5,60%
Taxa de emprego de pessoal estrangeiro (%)	0%	0%	0%
Estrutura Habilitacional			
Taxa de analfabetismo (%)	0,27%	0,27%	0%
Taxa de habilitação básica (%)	49,60%	48,99%	-1,20%
Taxa de habilitação secundária (%)	29,41%	29,50%	0,30%
Taxa de habilitação superior (%)	20,72%	21,24%	2,50%
Estrutura Etária e Antiguidade			
Nível etário médio (anos)	49	48	-2%
Taxa de emprego de jovens (%)	0,53%	0,27%	-49,40%
Índice de envelhecimento (%)	0,94%	0,81%	-13%
Nível de antiguidade média (anos)	20	18	-10%
Movimento de efetivos			
Taxa de admissão (%)	8,02%	4,47%	-44%
Taxa de saídas (%)	10,70%	5,68%	-46,90%
Taxa de rotação (%)	18,72%	10,15%	-46%
Taxa de promoção (%)	0%	0%	0%
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)	0,13%	0,95%	6,30%
Absentismo			
Taxa geral de absentismo (%)	16,55%	14,65%	-11%
Taxa de absentismo por doença (%)	35,23%	32,31%	-8%
Trabalho Extraordinário			
Nº de horas de trabalho extraordinário	40080,01	42625,39	6%
Taxa de trabalho extraordinário (%)	3,03%	3,23%	7%
Indicadores	2014	2015	Variação (%)

Encargos com pessoal			
Encargos com pessoal (€)	14 050 735,42 €	13 506 167,07 €	-3,9%
Remuneração base média por trabalhador	889,72 €	872,64 €	-1,9%
Remuneração máxima na entidade	3 264,30 €	3 336,84 €	2,2%
Remuneração mínima na entidade	505,00 €	505,00 €	0%
Formação Contínua			
Despesas formação per capita (€)	0,35 €	0,35 €	0%
Taxa de tempo investido em formação (%)	0,24%	0,19%	-20,5%
Saúde e Segurança no Trabalho			
Taxa de frequência de acidentes (%)	1,75%	2,24%	28,1%
Taxa de gravidade (%)	8,72%	6,87%	-21,2%
Relações de trabalho e disciplina			
Taxa de Indisciplina (%)	1,47%	0,14%	-90,8%
Produtividade			
Produtividade aparente (€)	3 575,45 €	3 119,33 €	-12,8%
Produtividade real (€)	0,24 €	0,17 €	-28,9%
Produtividade (€)	225,74 €	217,14 €	-3,8%

1. Caracterização dos Trabalhadores

1.1. Evolução de efetivos

A 31 de dezembro de 2015 o Município de Santarém totalizava entre trabalhadores em funções públicas, pessoal dos gabinetes de apoio pessoal e situação de mobilidade interna de outros serviços, 739 indivíduos.



Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2011-2015)

Faço ao ano de 2014 o número de efetivos diminuiu cerca de 1,2%, representando menos 9 indivíduos, tendência que se verifica desde o ano 2011. Esta redução tem por base a saída de trabalhadores, nomeadamente, por motivo de aposentação e ao abrigo do Programa de rescisões por mútuo acordo (Portaria n.º 209/2014, de 13 de outubro), assim como, pela inexistência de novas entradas de pessoal, de acordo com os normativos legais que vigoram desde 2011.

Situação dos trabalhadores do Município					
Total de Efetivos da CMS	Efetivos 2013	Efetivos 2014	Efetivos 2015	2015%	Variação 2014/2015
	768	748	739	83,7%	-1%
Outras Situações:					
Eleitos Locais	4	4	4	0,5%	0%
Cedência Interesse Público para Outro Serviço					
Águas de Santarém, EM	94	85	86	9,7%	1,2%
Viver Santarém, EM					
Outra entidade					
Licença sem remuneração > 60 dias	22	25	23	2,6%	-8%
Mobilidade Interna para Outro Serviço	2	5	4	0,5%	-20%
Comissão de serviço noutra entidade	1	0	0	0,0%	0%
Período Experimental Noutra Entidade	2	0	1	0,1%	0%
Avenças	1	6	15	1,7%	150%
Ausências superiores a 6 meses	13	9	11	1,2%	22%
TOTAL	907	882	883	100%	144%

Tabela 1 - Situação dos trabalhadores do Município

Os trabalhadores em situação de Licença sem remuneração de longa duração, representam 2,6% do total de trabalhadores do Município.

Na situação de cedência de interesse público para outro serviço, 86 trabalhadores exercem funções em Empresas Municipais ou em Outras Entidades.

No total de efetivos do Município, e tendo em conta as diretrizes da DGAL, não foram incluídas 15 avenças, atendendo a que estes indivíduos não detêm uma relação jurídica de emprego público.

Nas situações de ausências superiores a 6 meses, verifica-se um ligeiro aumento em relação ao ano transato. Estas situações, são decorrentes de trabalhadores ausentes ao serviço por motivos de doença/parentalidade.

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

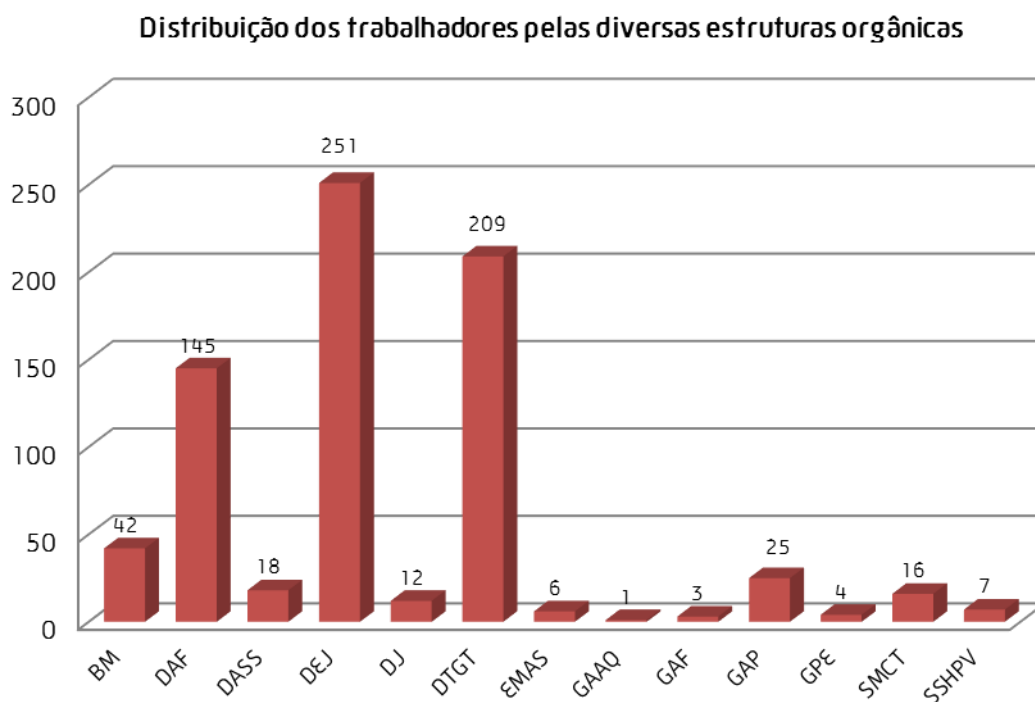


Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas da CMS

Analisado 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, 242 trabalhadores, nesta divisão, 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, com cerca de 28% do total de efetivos.

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 do MS, nem estão sujeitos a horário de trabalho e subordinação hierárquica.

1.2. Distribuição de efetivos por grupo profissional e género

Verificada a distribuição de trabalhadores pelos grupos profissionais, podemos aferir que o maior número de efetivos se mantém, ao longo dos anos, no grupo de pessoal **assistente operacional**, contando com 401 indivíduos, dos quais 162 indivíduos masculinos e 239 indivíduos femininos.

O segundo grupo profissional com maior expressividade é o grupo dos **assistentes técnicos** com 111 indivíduos.

Evolução de efetivos segundo grupo profissional									
Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Anos									
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	28	5	13	338
	F	6	75	106	269	1	2	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	10	307
	F	4	74	112	243	1	2	5	441
2015	M	8	46	46	162	25	6	11	304
	F	3	74	111	239	1	3	4	435

Tabela 2 - Evolução de efetivos segundo grupo profissional

Quanto à evolução dos trabalhadores do MS em função do género, observa-se um decréscimo nos indivíduos do género feminino ao longo dos últimos anos, com maior incidência no grupo, **assistente operacional**.

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

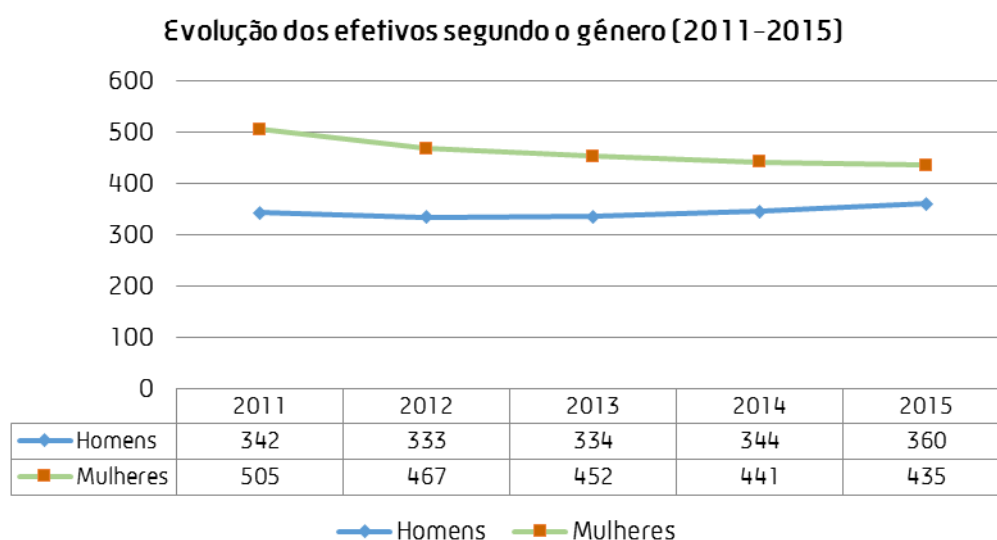


Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o género (2011-2015)

Segundo o gráfico acima apresentado, houve um decréscimo nos efetivos de ambos os géneros, tendência verificada desde 2011. Nos indivíduos do género masculino assistimos à diminuição de 3 indivíduos face a 2014. Relativamente ao género feminino, observou-se igualmente um decréscimo, na ordem de 1,36%, ou seja, de 6 trabalhadoras.

Fixa-se, assim, uma **Taxa de Feminização** no ano 2015 na ordem dos 58,86%.

Efetivos segundo o grupo profissional (2013-2015)

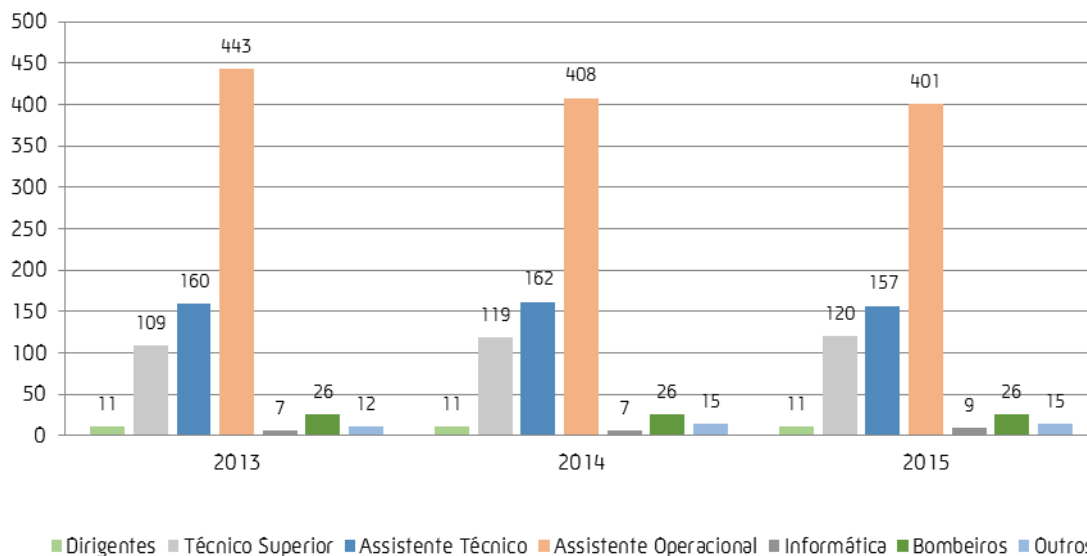


Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2013-2015)

Como se pode aferir pelo gráfico anterior, no ano de 2015, alguns grupos profissionais sofreram uma redução no número de efetivos. Destacam-se, a este propósito, os grupos **assistente técnico e assistente operacional**, com um decréscimo de 4,8%, ou seja, menos 12 trabalhadores.

No entanto, os **técnicos superiores e Informática**, sofreram um ligeiro aumento no número de efetivos contando com mais 1 e 2 indivíduos, respetivamente, em relação ao período homólogo, resultante da operacionalização da mobilidade inter carreiras de alguns trabalhadores da Autarquia.

Deste modo, no ano em análise, o MS detém um **Índice de Tecnicidade**¹, em sentido lato, de 15,91%, cerca de mais 1,72% relativamente ao registado em 2014.

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

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

Efetivos segundo o grupo profissional no ano de 2015

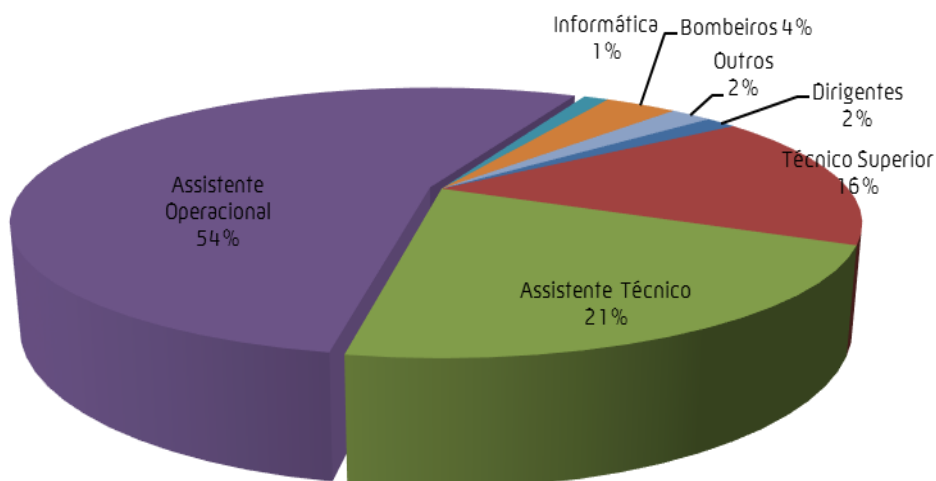


Gráfico 5 – Trabalhadores por grupo profissional

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Tecnicidade**², em sentido restrito, no ano de 2015 é de 41%, ligeiramente inferior ao registado em 2014, que era de 41,04%.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**³, este indicador em 2015 não sofreu variação relativamente ao ano de 2014, mantendo-se em 1,49% pois, não foram registadas alterações ao nível do número de dirigentes.

Relativamente aos assistentes operacionais, este grupo mantém o maior número de efetivos do total de trabalhadores do MS, representando 54% no contexto do total de efetivos da Autarquia, seguindo-se os assistentes técnicos com 21%.

² Índice de tecnicidade (sentido restrito) = $\frac{\text{técnsup} + \text{técnc} + \text{técnp} + \text{técni}}{\Sigma \text{efetivos}} \times 100$

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

2. Relação jurídica de emprego

Efetivos segundo a relação jurídica de emprego					
Situação \ Anos	2011	2012	2013	2014	2015
Contrato por Tempo Indeterminado	830	774	758	742	727
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Certo	24	17	3	0	0
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Incerto	0	0	0	0	0
Mobilidade Interna de Outro Serviço	2	3	2	2	7
Outras Situações	17	11	5	4	5
Total	873	805	768	748	739

Tabela 3 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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

À semelhança do ano 2014, continua a verificar-se a inexistência de **peçoal contratado a termo resolutivo certo/incerto**. 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, tendência verificada desde o ano 2011.

Quanto ao peçoal em regime de contrato por tempo indeterminado, verifica-se uma ligeira diminuição de cerca de 0,8% em relação a 2014.

Efetivos segundo relação jurídica de emprego

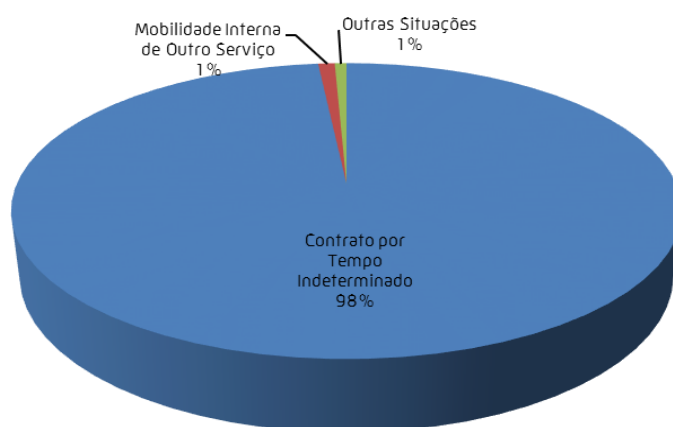


Gráfico 6 – Trabalhadores por tipo de vínculo

2.1 Estrutura etária e média de idades

Efetivos segundo a faixa etária								
Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total Geral
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	2	0	0	2
25-29	0	0	2	5	7	0	2	16
30-34	0	12	6	16	6	1	1	42
35-39	2	35	18	45	4	3	2	109
40-44	3	28	25	52	5	1	2	116
45-49	2	15	35	46	2	1	3	104
50-54	2	14	33	94	0	2	2	147
55-59	2	14	32	87	0	1	2	138
60-64	0	2	6	50	0	0	1	59
65-69	0	0	0	6	0	0	0	6
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	120	157	401	26	9	15	739

Tabela 4 - Efetivos segundo a faixa etária

A tabela 4 demonstra, que a faixa etária compreendida entre os 50 e os 54 anos, é a que tem maior número de efetivos, contando com 147 indivíduos, dos quais 85 são do gênero feminino. A faixa etária entre os 55 e os 59 anos de idade compreende 138 efetivos.

A maioria dos efetivos entre os 50 e os 54 anos pertence ao grupo profissional **assistente operacional**, com uma representação de 63,95% da totalidade de efetivos compreendidos nesta faixa etária.

No que concerne à **idade média** dos trabalhadores do MS, verificamos que esta é de 48 anos de idade.

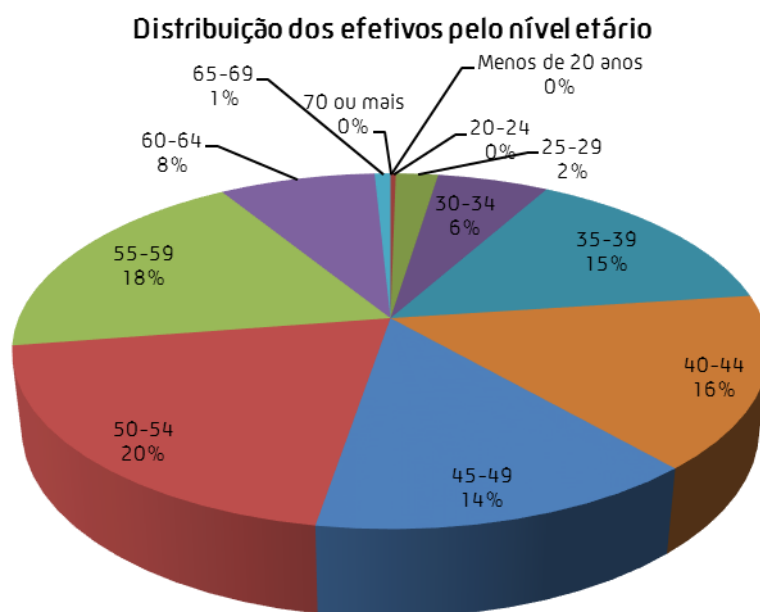


Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por faixas etárias

Da análise ao gráfico 7 resulta que 20% do total de efetivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 50 e os 54 anos. Podemos ainda verificar que, 61% do total de efetivos têm idade superior a 45 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 na 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.

2.2 Antiguidade em Funções Públicas

No que diz respeito à antiguidade dos efetivos do MS, o intervalo com maior número de indivíduos situa-se entre os 15 a 19 anos de antiguidade, com cerca de 25% do total de efetivos, o que representa 183 trabalhadores. De referir que, o número de efetivos

aumentou nesta faixa de antiguidade, em 56 trabalhadores face ao ano anterior. A média de antiguidade no ano em análise fixa-se nos **18 anos de serviço**

Segue-se a faixa de antiguidade entre os 10 e os 14 anos de antiguidade, com 160 trabalhadores, dos quais 104 são do género feminino.

Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional								
Antiguidade	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total Geral
até 5 anos	0	5	2	18	10	0	2	37
5 a 9	1	21	7	39	0	2	5	75
10 a 14	3	35	27	85	10	0	0	160
15 a 19	1	31	37	102	6	2	4	183
20 a 24	3	8	28	47	0	2	1	89
25 a 29	1	10	27	49	0	2	1	90
30 a 34	0	6	14	37	0	0	1	58
35-39	2	4	13	23	0	1	1	44
40 ou mais	0	0	2	1	0	0	0	3
Total de Efetivos	11	120	157	401	26	9	15	739

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 **assistente técnico**, com uma representação de 54% e 21%, 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 3 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.

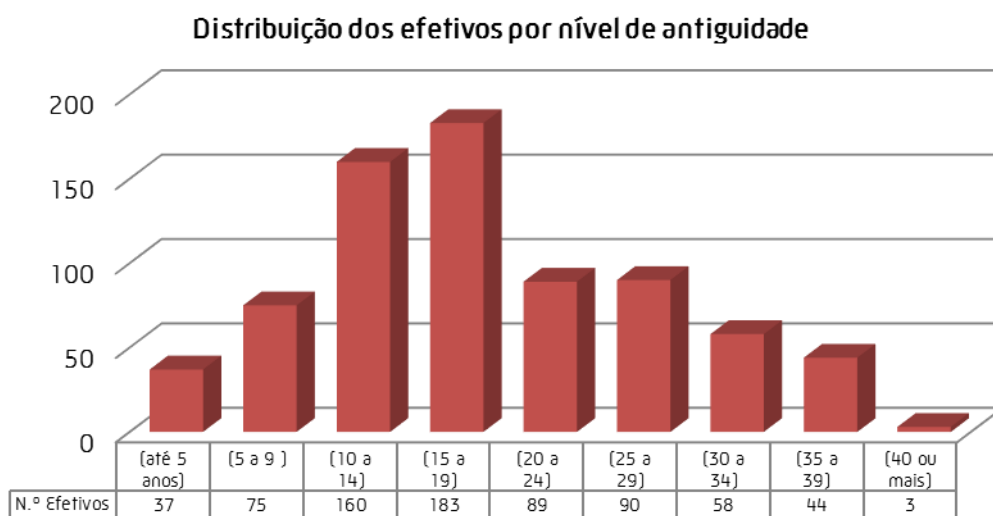


Gráfico 8 – Distribuição de efetivos por nível de antiguidade

2.3 Trabalhadores deficientes

Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária								
Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	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	0	3
45-49	0	0	1	1	0	0	1	3
50-54	0	0	2	1	0	0	0	3
55-59	0	1	2	6	0	0	0	9
60-64	0	0	0	3	0	0	0	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	8	13	0	0	1	24

Tabela 6 - Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária

Da análise à tabela 6, verifica-se que a 31 de dezembro do ano em análise, o MS contava com 24 trabalhadores portadores de deficiência, dos quais 11 indivíduos do género

masculino e 13 indivíduos do gênero feminino, representando 1,59% da amostra (739). Deste modo, houve um aumento de apenas 1 trabalhador relativamente ao período homólogo. A faixa etária entre os 55 e os 59 anos de idade é a que apresenta maior expressão de efetivos portadores de deficiência, ou seja, mais de 37,5% da totalidade de indivíduos com deficiência estão neste intervalo.

Relativamente à carreira com maior número de trabalhadores com necessidades especiais, destaca-se o grupo dos **assistentes operacionais**, com 54% da totalidade dos trabalhadores portadores de deficiência.

2.4 Estrutura habilitacional

Distribuição de efetivos segundo nível habilitacional e grupo profissional								
Nível de escolaridade	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total Geral
Menos de 4 anos esc.	0	0	0	2	0	0	0	2
4 anos de escolaridade	0	0	0	108	0	0	0	108
6 anos de escolaridade	0	0	2	71	2	0	0	75
9 anos de escolaridade	0	0	17	106	13	1	3	140
11 anos de escolaridade	0	1	24	13	0	0	1	39
12 anos de escolaridade	0	0	103	93	8	6	8	218
Bacharelato	0	8	3	0	0	0	0	11
Licenciatura	10	102	8	7	3	2	3	135
Mestrado	1	9	0	1	0	0	0	11
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de efetivos	11	120	157	401	26	9	15	739

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

Da análise efetuada à tabela anterior podemos inferir o seguinte:

O nível de escolaridade preponderante nos efetivos do MS é com um peso de 29% corresponde ao **12º ano de escolaridade**, seguindo-se os trabalhadores com o **9º ano de escolaridade** que representam cerca de 19% dos efetivos;

O grupo dos trabalhadores titulares de **licenciatura** representa 18% da amostra, contando com 135 indivíduos. Este grupo situa-se na terceira posição entre os níveis de escolaridade, posição que ocupa desde o ano 2012.

Relativamente ao ano anterior, verificam-se alterações no número de licenciados e mestres, contrariando assim, a diminuição de tecnicidade que se vinha a registar nos últimos anos.

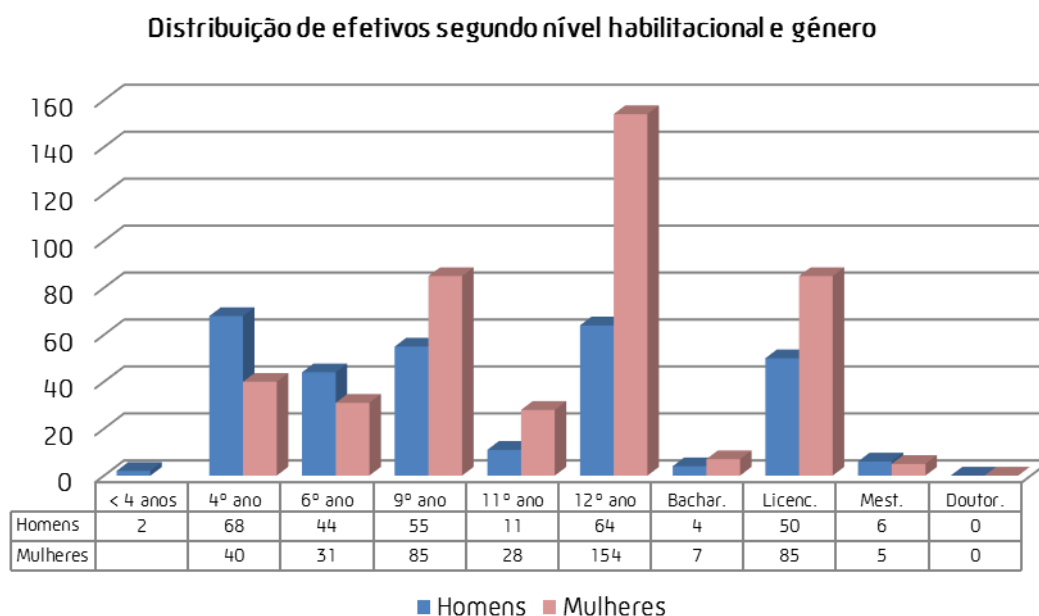


Gráfico 9 – Distribuição de efetivos por nível habilitacional e género

Da análise ao gráfico 9 concluímos que a população feminina apresenta, na generalidade, formação superior em relação aos indivíduos do género masculino, representando cerca de 70,6% do total de efetivos com o **12º ano de escolaridade** e 63% do total de trabalhadores licenciados.

Esta tendência verifica-se desde o ano de 2009.

3. Recrutamento e Seleção / Cessação Funções

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 no MS é direcionada para a satisfação das necessidades de pessoal de cada unidade orgânica, visando dotar as mesmas de pessoas com competências e aptidões técnicas que melhor contribuam para uma resposta eficiente e eficaz, ao mesmo tempo que se pretende alinhar com os objetivos SIADAP.

Atualmente a admissão de pessoal pode ser feita através de **procedimento concursal** ou **mobilidade interna**. Ambas revestem formas de recrutamento, no entanto a mobilidade dirige-se apenas a indivíduos que tenham vínculo previamente estabelecido com a Administração Pública.

3.1 Procedimentos concursais

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 82-B/2014, de 31 de Dezembro [Orçamento de Estado 2015], foram abertos, apenas, quatro procedimentos concursais para Assistentes Operacionais.

Procedimentos iniciados

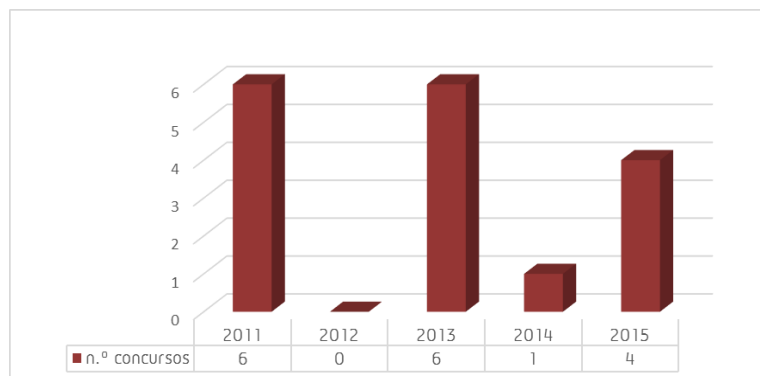


Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2011-2015)

Os vários tipos de procedimentos de recrutamento e seleção, bem como as tarefas inerentes à sua execução, estão sujeitos à legislação em vigor, a qual delimita prazos e normas de execução.

3.2 Mobilidade

A mobilidade interna reveste três modalidades: mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços, mobilidade inter carreiras ou categorias e mobilidade na categoria dentro do órgão ou serviço.

Trabalhadores admitidos e regressados								
Modalidade admissão	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	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	3	0	0	0	3
Regresso de licença	0	0	1	2	0	0	0	3
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	2	2
CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	1	5	6	11	0	2	0	25
Total de efetivos	1	5	7	16	0	2	2	33

Tabela 8 - Trabalhadores admitidos e regressados

Da análise efetuada à tabela 8, podemos verificar que o maior número de entradas ocorreu em "**outras situações**" com uma representação de 76% do total de entradas. Nesta modalidade estão incluídos os 9 processos de mobilidade inter carreiras e o 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** e por **mobilidade interna de outro serviço**, em 2015, o seu peso foi de 9%, cada, do total de entradas/regressos, ocupando a segunda posição na modalidade de admissão no MS.

O grupo profissional que registou, o maior número de admissões nomeadamente, por regresso de situação de doença com duração superior a 6 meses, foi o **assistente operacional**, com cerca de 48% do total de admissões. Seguiram-se os **assistentes técnicos** e os **técnicos superiores** com uma representação de 21% e 15%, respetivamente.

Efetivos admitidos durante o ano 2015

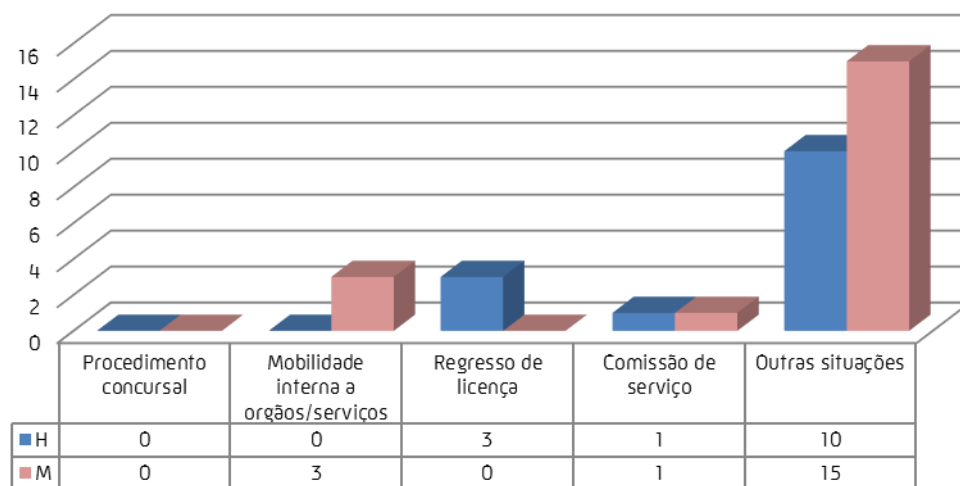


Gráfico 11 – Efetivos admitidos durante o ano 2015

Relativamente ao género dos trabalhadores admitidos durante o ano de 2015, verifica-se que a maioria é do género feminino, representando cerca de 57,6% do total dos efetivos admitidos. Esta tendência já se verifica ao longo dos últimos seis anos.

Mobilidades Inter carreiras 2015

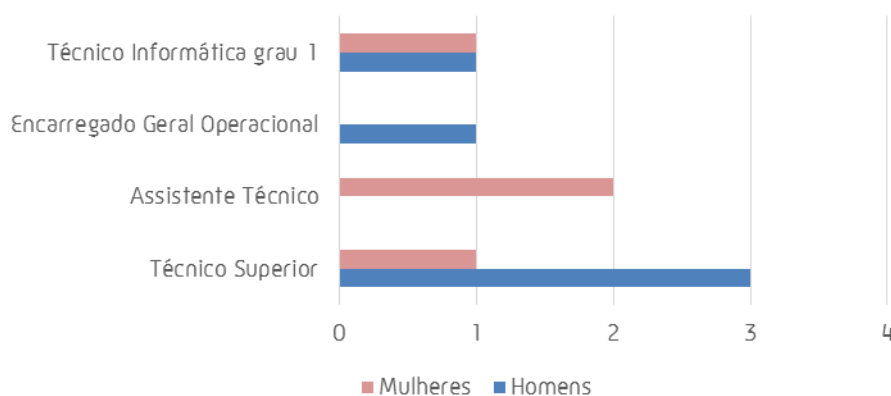


Gráfico 12 – Mobilidade Inter carreiras 2015

De salientar que, pese embora as diretrizes legais em matéria de recrutamento, no ano de 2015, verificou-se um aumento no número de admissões, que não se traduziu num aumento do número de trabalhadores, tendo em conta que, estas admissões se efetivaram através da mobilidade inter carreiras, ou seja, a Autarquia, como forma de colmatar as

necessidades de pessoal existentes, para dar cumprimento aos objetivos inerentes às suas competências e atribuições, recorreu a este mecanismo, de forma a evitar o aumento do número de efetivos.

De referir, que das admissões contabilizam-se 7 trabalhadores que regressaram de situação de doença com duração superior a 6 meses.

3.3 Cessação Funções

Saídas de efetivos								
Modalidade admissão	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total Geral
Caducidade	0	0	0	0	0	0	0	0
Revogação (mútuo acordo)	0	0	3	3	0	0	0	6
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa trabalhador)	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	0	0	0	0	0	0
Morte	0	0	0	0	0	0	0	0
Reforma/aposentação	0	0	1	5	0	0	1	7
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	1	4	8	14	0	0	0	27
Total de efetivos	1	4	12	23	0	0	2	42

Tabela 9 - Saídas de efetivos

Relativamente às saídas de efetivos do MS, ao longo do ano de 2015, o maior fluxo ocorreu na modalidade **outras situações** com cerca de 64,3% do total de saídas. O grupo dos **assistentes operacionais** tem a maior representação com 54,8% do total de saídas ocorridas no ano em análise.

De referir que a 31 de dezembro de 2015, verificou-se a saída de 9 trabalhadores em virtude de nesta data, se encontrarem em situação de doença com duração superior a 6 meses.

Destaca-se ainda, que a saída de trabalhadores por motivo de **aposentação** teve, um impacto 16,7%, e a cessação de funções ao abrigo do Programa de Rescisão por mútuo acordo, representou 14% do total das saídas.

Saída de efetivos durante o ano 2015

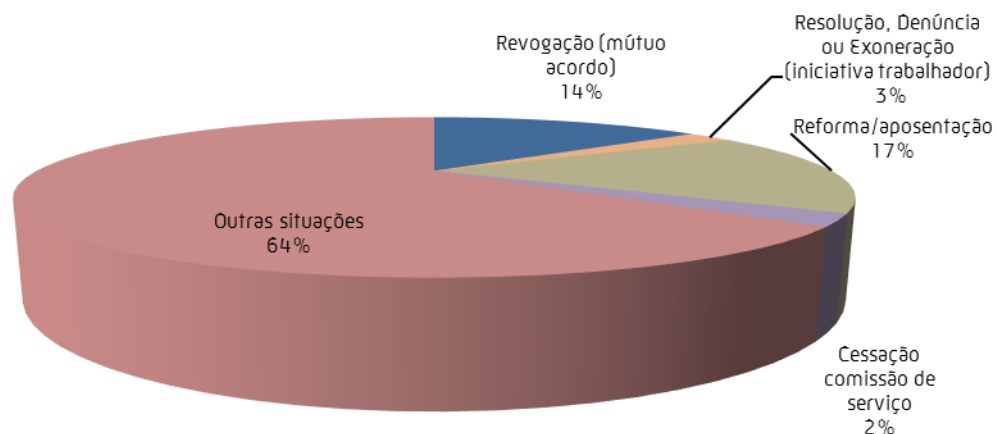


Gráfico 13 – Saída de efetivos durante o ano 2015

Do total de saídas, verifica-se que 18 indivíduos do género masculino e 24 indivíduos do género feminino terminaram a relação jurídica com a autarquia, dos quais 41 estavam em regime e contrato por tempo indeterminado.

Saída de efetivos durante o ano 2015, por género segundo a relação jurídica

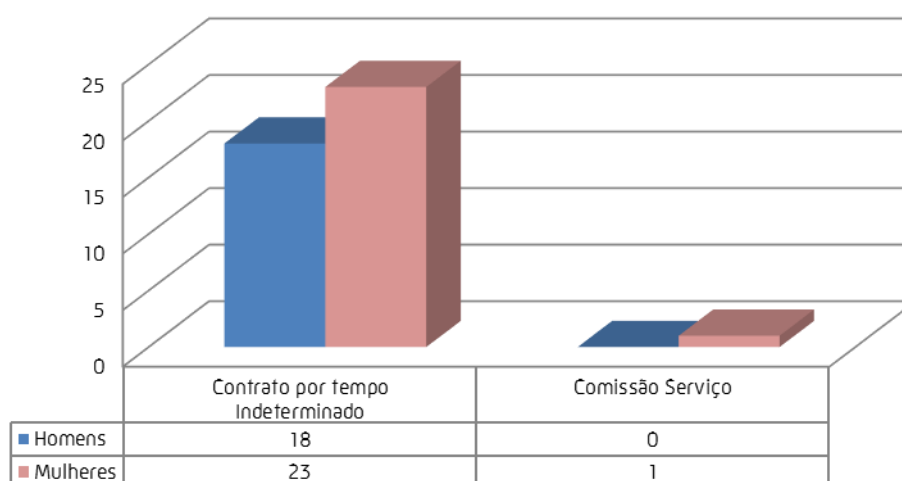


Gráfico 14 – Saída de trabalhadores, por vínculo e género

4. Trabalho extraordinário

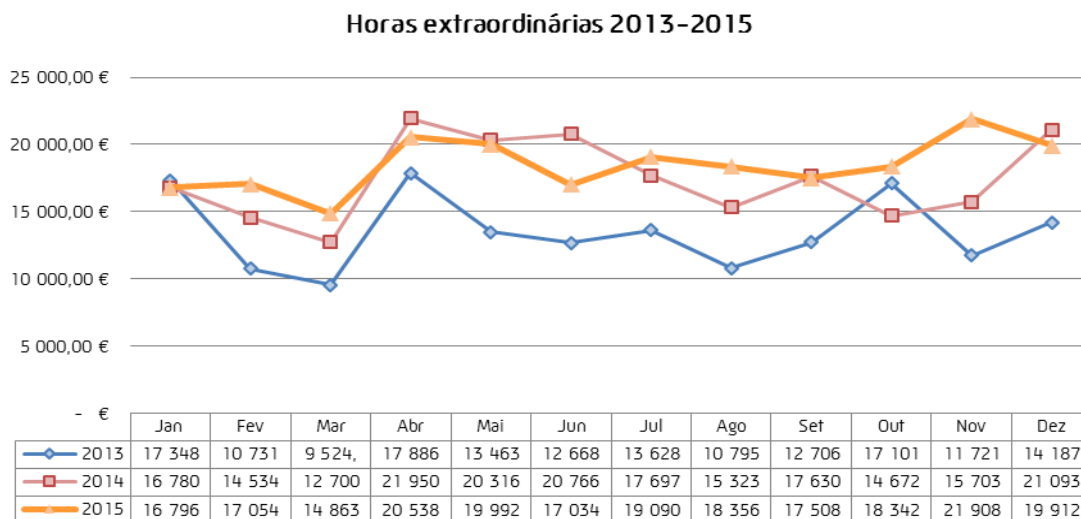


Gráfico 15 – Evolução dos custos com trabalho extraordinário (2013-2015)

Durante o ano de 2015, o MS teve um encargo com horas extraordinárias no valor de 221.399,15€, verificando-se um aumento em relação ao ano anterior em cerca de 5,8%.

Peso das Horas nas Despesas com Pessoal					
Ano	2011	2012	2013	2014	2015
Despesas com Pessoal	11 645 705,08 €	15 367 417,08 €	10 758 798,81 €	10 458 904,15 €	10 154 969,84 €
Horas Extras	243 382,11 €	190 933,25 €	161 763,24 €	209 170,07 €	221 399,15 €
	2%	1%	2%	2%	2%

Tabela 10 – Peso das horas nas despesas com pessoal

O trabalho extraordinário efetuado no ano de 2015 teve um peso de cerca de 2% das despesas totais com pessoal, conforme demonstra a tabela 10. Igual peso tem sido verificado desde 2013, considerando a falta de efetivos, nomeadamente no setor de resíduos sólidos urbanos.

5. 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 cônjuge, ou ainda por fatores aleatórios.

Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2015

Motivo da ausência	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total Geral
Casamento	15	15	0	30	0	15	0	75
Proteção na parentalidade	0	1031	903	1555	91	50	26	3656
Falecimento de familiar	5	15	31	119	1	1	3	175
Doença	36	655	2589	7110	77	36	14	10517
Por acidente serviço/ doença prof.	0	5	65	1480	7	0	0	1557
Assistência a familiares	1	164	172	360	1	3	19	720
Trabalhador estudante	5	22,5	19	1	0	0	0	47,5
Por conta do período de férias	13,5	211	371,5	434	0	14	20	1064
Cumprimento pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	0	20,5	52,5	333,5	0	1	1	408,5
Injustificadas	0	0	0	9	0	0	0	9
Outros	296	2839,5	3713,5	10982,5	676	220,5	406,5	19134,5
Total dias ausência	371,5	4978,5	7916,5	22414	853	340,5	489,5	37363,5

Tabela 11 - Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2015

Em 2015, constata-se uma redução na percentagem de absentismo em cerca de 11%, tendência que se verifica desde o ano de 2011.

Taxa de absentismo por grupo profissional

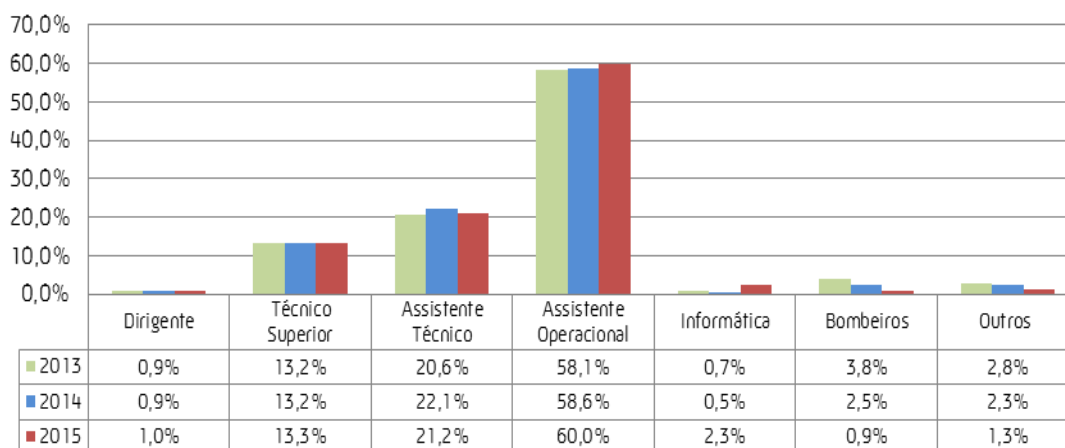


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional

No que concerne à taxa de absentismo por grupo profissional, verifica-se maior incidência de absentismo no grupo profissional **assistente operacional** com 60% do total de faltas dadas durante 2015, seguindo-se os **assistentes técnicos** com 21,2%.

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

No que diz respeito ao aumento de absentismo, verifica-se que os **informáticos** registam o maior aumento, na ordem dos 1,8% relativamente ao período homólogo, 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 2,41% de decréscimo.

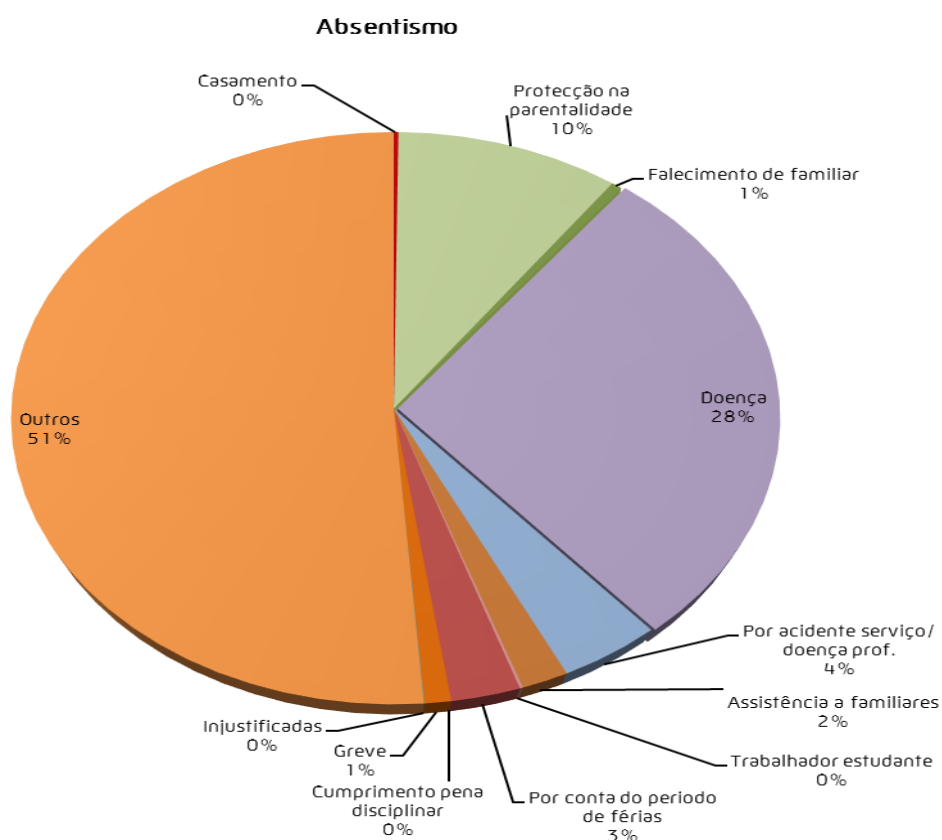


Gráfico 17 – Absentismo

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 diminuíram 1%, o que contraria a tendência verificada em anos anteriores.

É de salientar, que foram as faltas dadas no âmbito da **parentalidade**, que sofreram um aumento maior, relativamente ao ano anterior, registando-se mais 1556 dias de faltas.

Na generalidade, o número de faltas mantém-se comparativamente com 2014, nomeadamente, as faltas dadas para a **assistência a familiares** e por **greve**.

No entanto, verifica-se que as ausências por acidente em serviço sofreram um ligeiro decréscimo, na ordem de 2%.

6. Desenvolvimento dos Recursos Humanos

6.1 Formação Profissional

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, sendo objetivo a qualificação, a motivação e a dignificação e a profissionalização dos Recursos Humanos na Administração Pública através da formação profissional.

A elaboração do plano de formação para o ano de 2015 contribuiu para a qualificação dos recursos humanos, colaborando com entidades certificadas como a CIMLT e a SIGNIFICADO, adequando as necessidades formativas a cada trabalhador do Município.

Das 96 ações de formação que o Município desenvolveu, uma delas foi organizada internamente, designadamente pela Divisão de Saúde e Ação Social, com o intuito da promoção e igualdade de género.

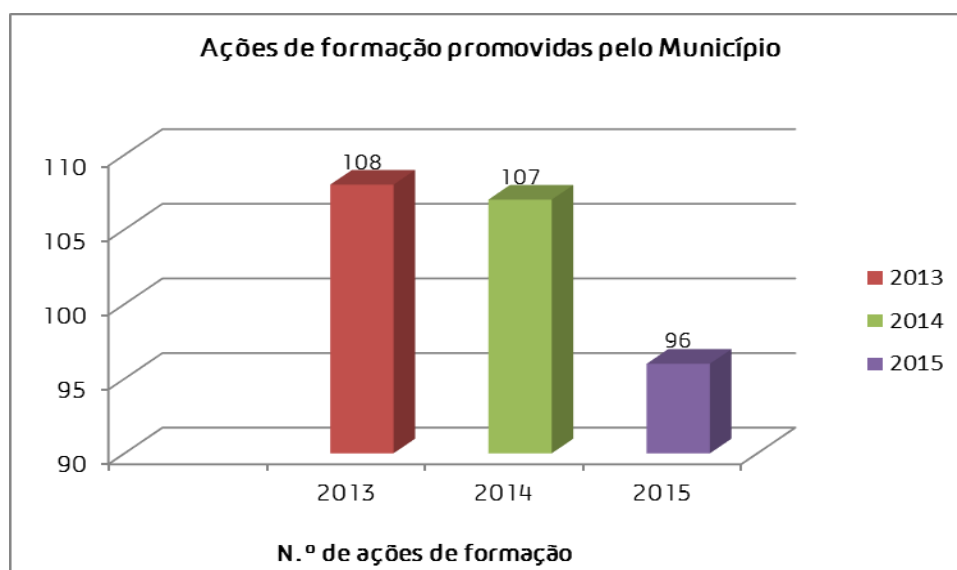


Gráfico 18 – Evolução do número de ações de formação (2013-2015)

Comparativamente aos anos anteriores, as ações de formação diminuíram, bem como o número de horas. Contudo, e decorrente da parceria que esta entidade detém com a CIMLT/SIGNIFICADO foi possível organizar algumas formações de caráter específico e de curta duração, cerca de 69% (de 3, 4 e 7h) na maioria das vezes em horário laboral.

Salientamos o facto de muitas das ações de formação não terem representado encargos financeiros para a autarquia, pois trata-se de oferta formativa de várias entidades.

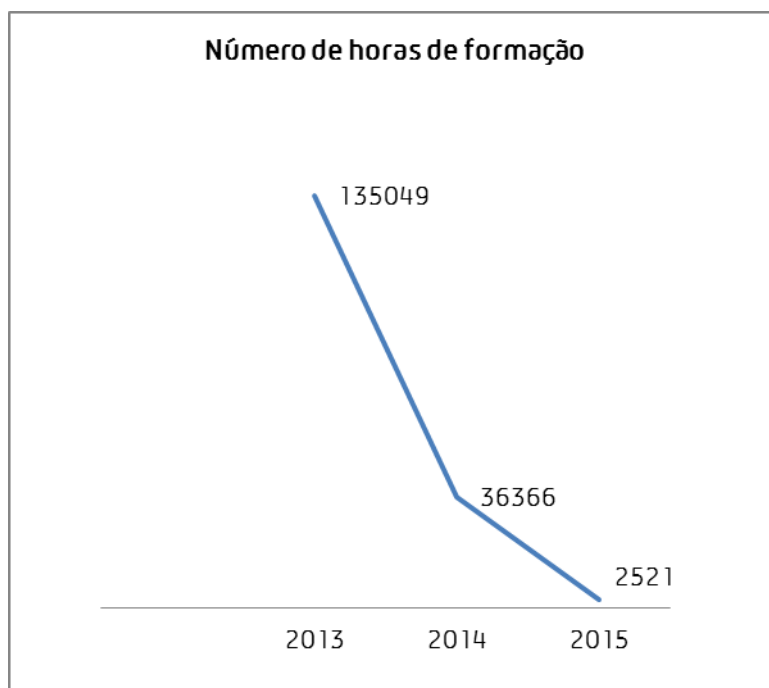


Gráfico 19 – Evolução do número de horas de formação (2013-2015)

6.1.1 Distribuição das Ações de Formação por Grupo Profissional

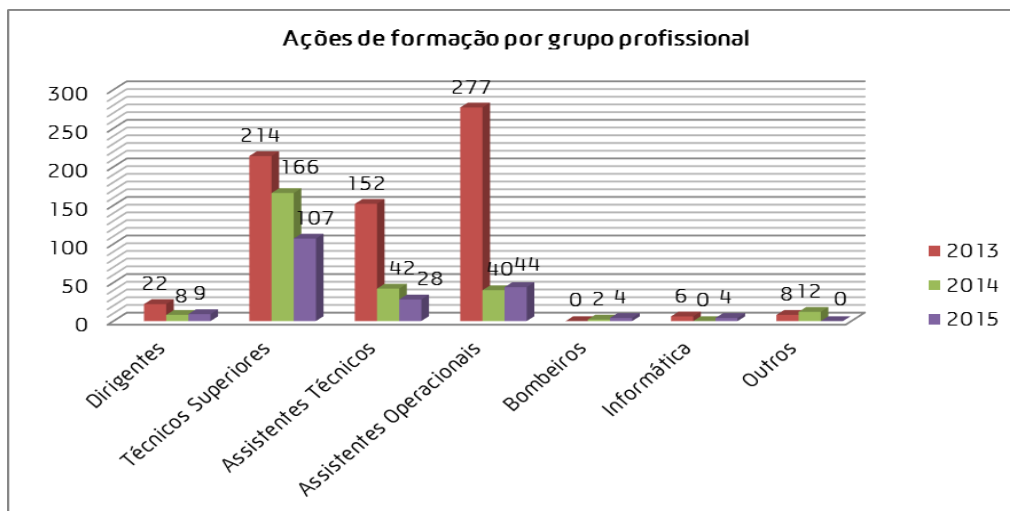


Gráfico 20 – Ações de formação por grupo profissional (2013-2015)

O gráfico 20 mostra a participação dos trabalhadores por grupo profissional, em ações de formação, verificando-se pela análise do mesmo um decréscimo acentuado em todos os grupos profissionais.

6.1.2 Despesas com ações de formação

Da análise ao gráfico 21, constata-se, tal como o previsto no Balanço Social de 2014, um decréscimo no que diz respeito aos encargos com formação, mantendo-se a tendência do ano anterior.

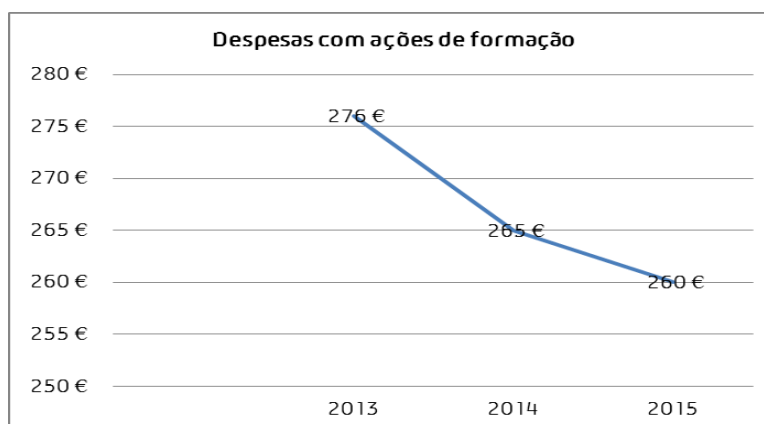


Gráfico 21 – Evolução despesas com ações de formação (2013-2015)

6.2 Medida Contrato Emprego Inserção

A inserção no Município de pessoas em situação de desemprego, através de programas ocupacionais em estreita colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, manteve-se no ano de 2015. Desta colaboração, resultou a integração na sociedade ativa de cerca de 77 colaboradores.

Conforme legalmente previsto, é da responsabilidade do MS remunerar os colaboradores integrados através da Medida Contrato Emprego Inserção, do seguinte modo:

- **Bolsa Mensal** no valor de 20% do Indexante de Apoio Social (419,22€) = 83,84€;
- **Subsídio de Refeição** (o equivalente ao valor pago aos trabalhadores da autarquia);
- **Subsídio de Transporte** e
- **Seguro de Acidentes de Trabalho.**

Durante o ano de 2015, foram submetidas 9 candidaturas à Medida Contrato Emprego Inserção, das quais 7 na Área Operacional (Calçeteiro, Serralheiro, Cantoneiros de Limpeza, Pedreiro, Canalizador e, Mecânico), e 2 na área de Apoio à Ação Educativa e uma outra na área de Ajudante de Cozinha ao abrigo da Medida Contrato Emprego Inserção +.

Das candidaturas submetidas, 4 foram encerradas por indicação do IEFP, por não existirem candidatos/beneficiários com características e ou perfil que se enquadrassem nas necessidades do Município.

6.3 Medida Estágio Emprego

A medida estágio emprego, criada pela, Portaria n.º 204-B/2013 de 18 de junho, alterada pelas Portarias n.º 375/2013 de 27 de dezembro e n.º 20-A/2014, de 30 de janeiro e regulamentada pelo Despacho n.º 1573-B/2014 de 30 de janeiro, consiste 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 desta medida, o Município não apresentou, em 2015, qualquer candidatura. Contudo, terminaram em agosto de 2015 os 2 estágios inseridos nesta medida.

Relativamente aos encargos com a integração dos estagiários, cabe à entidade recetora o pagamento de uma Bolsa Mensal de 691,70€, equivalente a 1,65 vezes o valor correspondente ao IAS (419,22€) com qualificação de 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 170,00€).

6.4 Estágios PEPAL – Candidatura a Cofinanciamento Comunitário no âmbito do POISE

De acordo com o previsto no art.º 9 do Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social, publicado em anexo à Portaria nº 97-A/2015 de 30 de março, alterada pela Portaria 181-C/2015 de 19 de junho, designado por Regulamento Específico, o Município apresentou uma candidatura ao POISE nas áreas de Engenharia do Ambiente, Jurista, Relações Públicas e Comunicação, SIG, Turismo e Animação.

Os estágios têm uma duração de 12 meses e destinam-se a jovens com idade até aos 29 anos, inclusive que se encontrem em situação de desemprego, que não estudem e que não se encontrem em formação.

No âmbito desta medida a autarquia está a aguardar a publicação dos resultados relativamente à candidatura apresentada.

7. Segurança e Saúde no trabalho

7.1 Acidentes de Trabalho

No ano em análise registou-se um total de 40 acidentes de trabalho, mais 13 do que no ano transato. Dos acidentes verificados, apenas 1 ocorreu no grupo profissional dos assistentes técnicos, 3 no grupo dos técnicos superiores, tendo os restantes 36 acidentes ocorrido no grupo dos **assistentes operacionais**.

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 40 acidentes ocorridos no ano em análise, 13 são referentes a trabalhadores que exercem funções nas escolas, 8 a trabalhadores afetos à recolha de resíduos sólidos, 1 diz respeito a bombeiros municipais, 4 a trabalhadores afetos aos espaços verdes, 5 a auxiliares de serviços gerais de limpeza e os restantes, a atividades operacionais em diversas áreas, nomeadamente, serralharia, eletricista e apoio geral no DEPA.

Relativamente à distribuição dos acidentes por género, os trabalhadores do género feminino sofreram 23 acidentes e os do sexo masculino 17.

A maioria dos acidentes de trabalho estão relacionados com pequenas quedas e cortes superficiais.

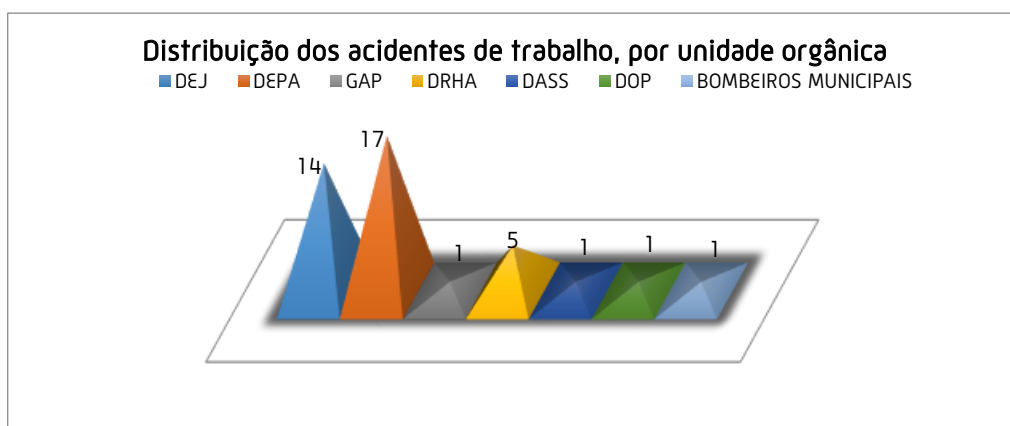


Gráfico 22 – Distribuição dos acidentes de trabalho, por unidade orgânica

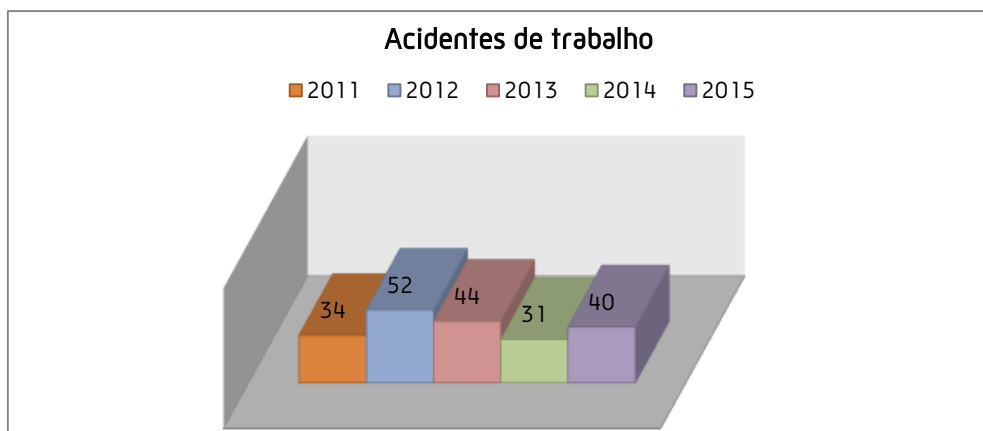


Gráfico 23 – Evolução do número de acidentes de trabalho (2011-2015)

A nível de absentismo, o número total de horas não trabalhadas por acidentes de trabalho foram 10.850, sendo que 2.261 horas resultaram de acidentes ocorridos em anos anteriores que transitaram para 2015.

Comparativamente com o ano transato, e apesar do número de acidentes ter sido maior, verificou-se uma diminuição significativa do número de horas perdidas por acidentes de trabalho, passando de 17.374, para 10.850 (menos 6.524 horas).

Horas não trabalhadas, por acidentes de trabalho

Meses	Horas não trabalhadas	Número trabalhadores de ITA
janeiro	1204	9
fevereiro	945	7
março	1001	6
abril	868	6
maio	735	5
junho	476	5
julho	854	7
agosto	602	5
setembro	1169	8
outubro	1155	7
novembro	1029	11
dezembro	882	6

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

Horas não trabalhadas, por acidentes de trabalho

Meses	2014	2015
janeiro	1.778 horas	1204 horas
fevereiro	1.638 horas	945 horas
março	1.946 horas	1001 horas
abril	1.624 horas	868 horas
maio	1.666 horas	735 horas
junho	1.659 horas	476 horas
julho	1.722 horas	854 horas
agosto	1.379 horas	602 horas
setembro	889 horas	1169 horas
outubro	966 horas	1155 horas
novembro	1.029 horas	1029 horas
dezembro	1.078 horas	882 horas
Total	17.374 HORAS	10.920 horas

Tabela 13 - Total de horas não trabalhadas, por acidentes de trabalho (2014-2015)

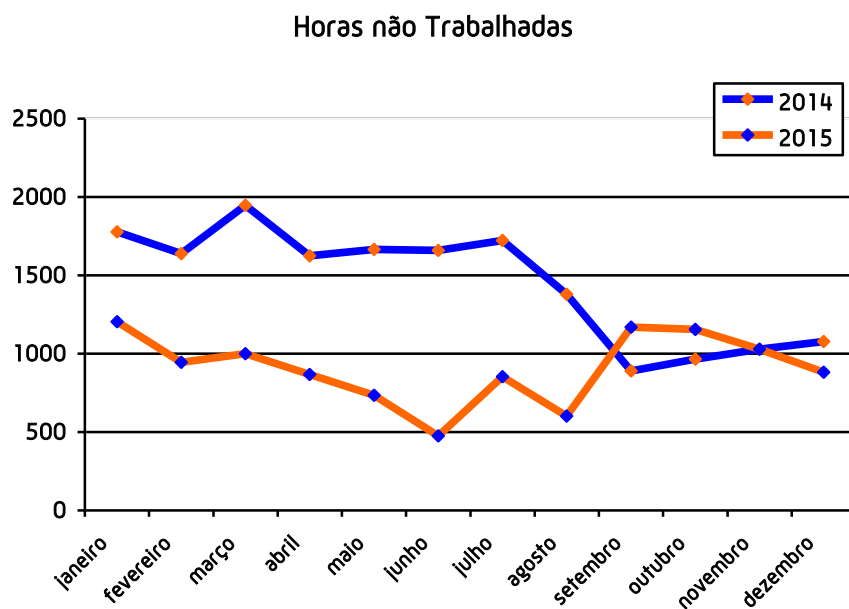


Gráfico 24 - Horas não trabalhadas (2014-2015)

7.2 Álcool

Relativamente à questão de controlo do álcool, 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.

8. Relações Profissionais e Disciplina

8.1 Sindicatos

Dos 739 efetivos do Município de Santarém, 368 são trabalhadores sindicalizados, dos quais 5 são elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores.

O número de trabalhadores sindicalizados diminuiu, em relação ao ano anterior, cerca de 5%, contrariando o que se verificou no ano transato, em que aumentou 3% relativamente ao ano de 2013.

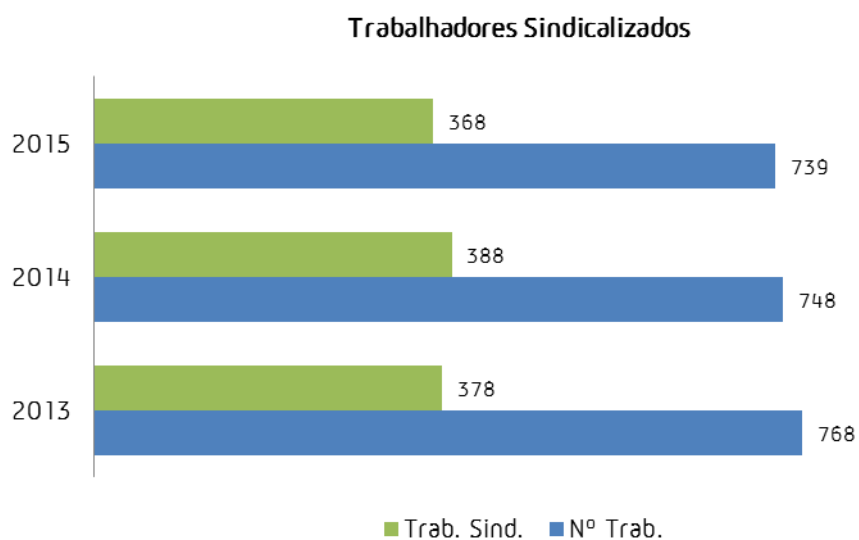


Gráfico 25 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2013-2015)

8.2 Greve

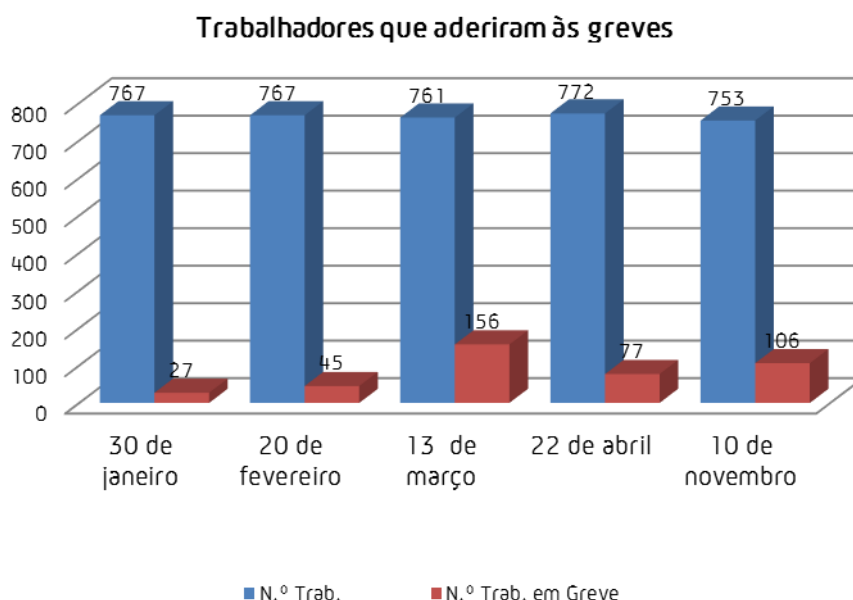


Gráfico 26 - Greve

Relativamente aos efetivos que aderiram à greve durante o ano de 2015, conforme se observa no gráfico anterior, pode concluir-se o seguinte:

1. Na greve ocorrida no dia 13 de março, registou-se uma adesão de 20% do total dos efetivos ao serviço, seguindo-se a greve ocorrida no mês de novembro;
2. Por sua vez, registou-se menor afluência, na greve de 30 de janeiro em que só 27 trabalhadores não se apresentaram ao serviço. Importa referir que esta greve era apenas destinada ao pessoal não docente, a desempenhar funções nos Agrupamentos de Escolas.

8.3 Processos disciplinares

No ano de 2015, não foram instruídos novos processos disciplinares, conforme se pode observar na tabela 12.

Processos disciplinares					
Disciplina	2011	2012	2013	2014	2015
Processos transitados do ano anterior	6	4	3	2	1
Processos instaurados durante o ano	6	7	3	8	0
Processos transitados para o ano seguinte	4	3	2	1	1
Processos decidido	8	8	4	9	0
Total	12	11	6	10	1

Tabela 14 - Processos disciplinares

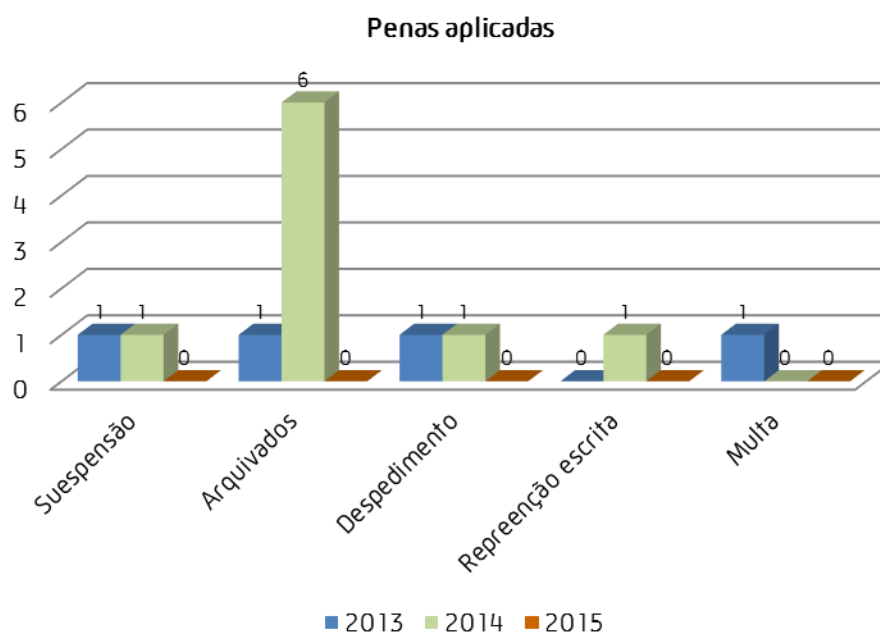


Gráfico 27 – Processos disciplinares concluídos

9. SIADAP – Avaliação do Desempenho – Ciclo Avaliativo 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 do mesmo, 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.

Da aplicação do sistema de avaliação do desempenho no ciclo avaliativo de 2013/2014, resultaram as avaliações descritas nos pontos seguintes:

9.1 Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2

Com a entrada em vigor da Lei do Orçamento de Estado para 2013, foram introduzidas alterações significativas relativamente à avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios da administração pública. Uma dessas alterações insere-se no âmbito do ciclo avaliativo, em que, a partir de 2013, o dirigente intermédio passa a ser avaliado de três em três anos, no fim da respetiva comissão de serviço. A este nível, o desempenho do dirigente passa a ser objeto de monitorização intercalar a apresentar até 15 de Abril de cada ano civil, sendo que, ainda não se encontra disponibilizada qualquer informação sobre a avaliação de desempenho dos dirigentes.

9.2 Avaliação dos Trabalhadores – SIADAP 3

Relativamente à avaliação de desempenho dos trabalhadores, observa-se que foram avaliados 660 trabalhadores, num total de 781, correspondendo a 85% dos trabalhadores, sendo que 121 trabalhadores não foram avaliados por não possuírem 12 meses de contacto funcional com os respetivos avaliadores ou por não aplicação efetiva do SIADAP, como determina a Lei.

De salientar que, nos números apresentados estão incluídos os trabalhadores afetos aos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Santarém.

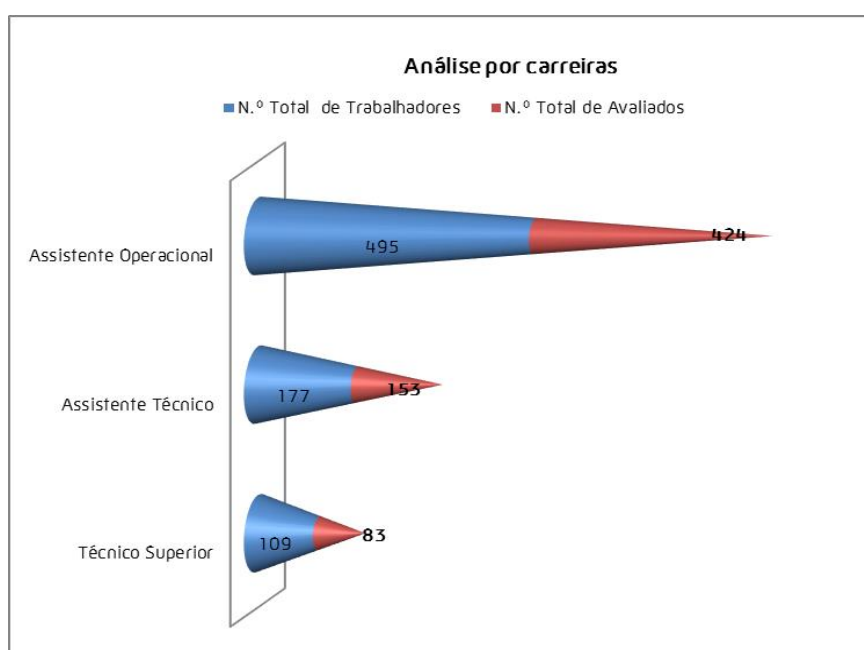


Gráfico 28 – Análise por carreiras

Relativamente à carreira de Assistente Operacional, dos 495 trabalhadores que compõem o universo, 424 foram avaliados (Gráfico 28), correspondendo a aproximadamente 86% do universo dos trabalhadores detentores desta carreira (Gráfico 29). Dos 177 trabalhadores que constituem o universo da carreira de Assistente Técnico, 153 foram avaliados (Gráfico 28), o que corresponde a 86% do universo (Gráfico 29). Dos 109 trabalhadores da carreira Técnica Superior, foram avaliados 83 trabalhadores (Gráfico 28), correspondendo a cerca de 76% deste universo (Gráfico 29).

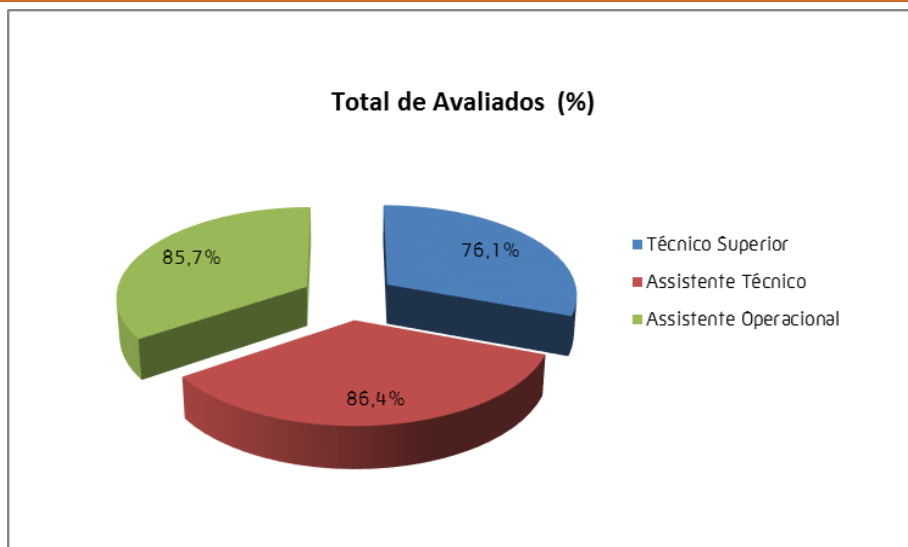


Gráfico 29 – Total de avaliados em %

Observando o gráfico 29, do universo dos trabalhadores avaliados, 64% dos trabalhadores integram a carreira de Assistente Operacional, 23% dos trabalhadores avaliados pertencem à carreira de Assistente Técnico, enquanto, 13% dos trabalhadores integram a carreira Técnica Superior.

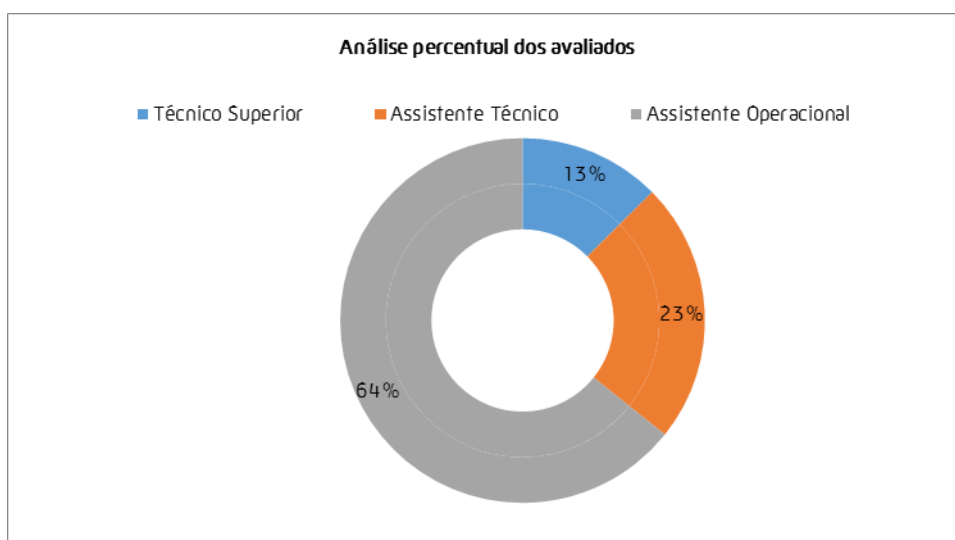


Gráfico 30 – Análise Percentual dos Avaliados

Avaliação por Carreira

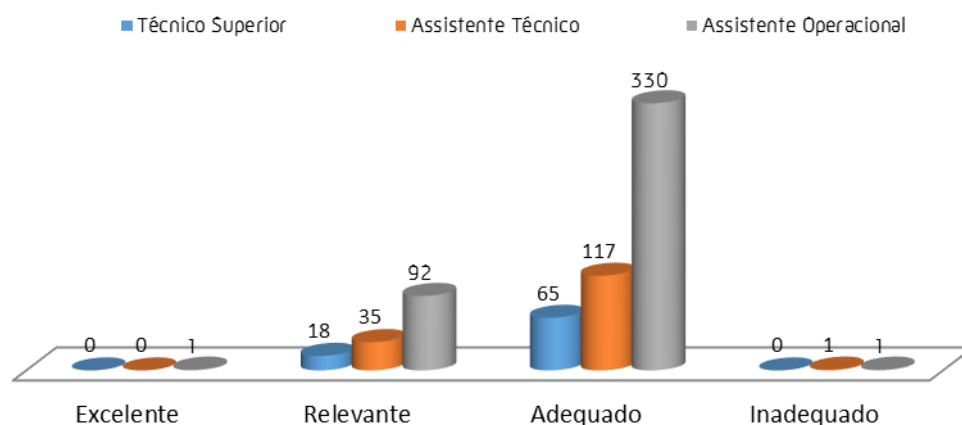


Gráfico 31 – Avaliação por carreira

Das avaliações realizadas (Gráfico 31), constata-se que foi atribuída uma avaliação com menção qualitativa de *Desempenho Excelente*, observando-se 145 avaliações com menção qualitativa de *Desempenho Relevante*, 512 avaliações de *Desempenho Adequado* e 2 avaliações com menção qualitativa de *Desempenho Inadequado*.

A avaliação com menção qualitativa de *Desempenho Excelente*, foi atribuída a um trabalhador da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 31), correspondendo a 0,24% do universo (Gráfico 32).

Das avaliações com menção qualitativa de *Relevante*, 18 foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior (Gráfico 31), correspondendo a aproximadamente 22% do universo (Gráfico 32), 35 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 31), a que corresponde aproximadamente 23% do universo (Gráfico 32) e 92 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 31), correspondendo a cerca de 22% (Gráfico 31) do universo.

Das avaliações com menção qualitativa de *Adequado*, observa-se que, 65 foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior (Gráfico 31), correspondendo a aproximadamente 78% do universo (Gráfico 32), 117 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 31), a que corresponde aproximadamente 76% do universo (Gráfico 32) e 330 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 31), correspondendo a cerca de 78% (Gráfico 32) do universo.

Das duas avaliações atribuídas com menção qualitativa de Desempenho Inadequado, uma foi atribuída a trabalhador da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 31), a que corresponde a 0,65% do universo (Gráfico 32) e outra, atribuída a trabalhador da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 31), correspondendo a 0,24% deste universo (Gráfico 32).

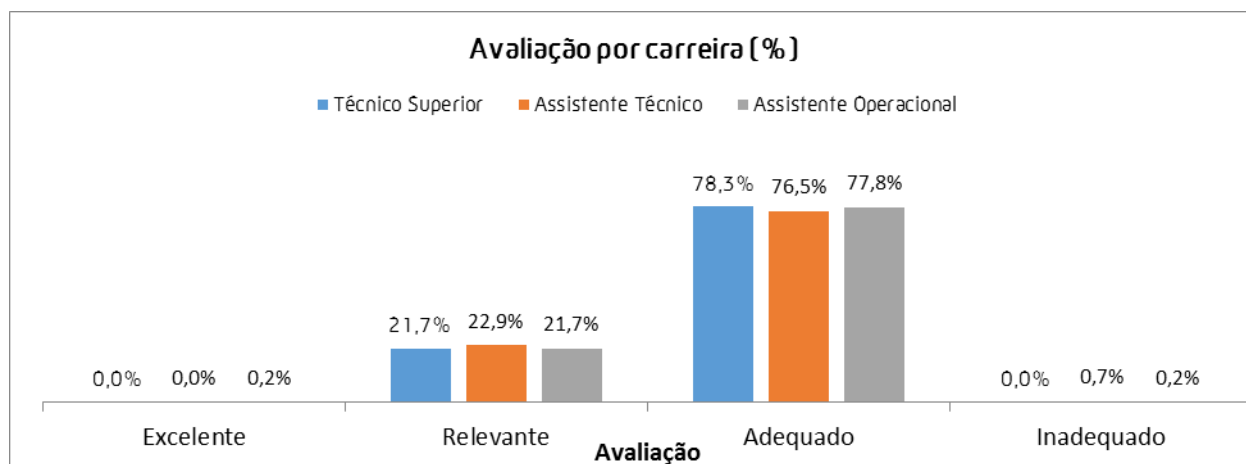


Gráfico 32 – Avaliação por carreira em %

10. Despesas com pessoal

Encargos com pessoal	
Remuneração base	9 028 301,69 €
Trabalho extraordinário	221 470,28 €
Trabalho normal nocturno	2 141,88 €
Trabalho por turnos	169 981,57 €
Abono por falhas	10 191,68 €
Ajudas de custo	13 880,76 €
Representação	26 792,69 €
Prestações Sociais	3 564 972,56 €
Outros	468 433,96 €
Total Geral	13 506 167,07 €
Maior remuneração base ilíquida	3 386,84 €
Menor remuneração base ilíquida	505,00 €

Tabela 15 – Encargos com pessoal

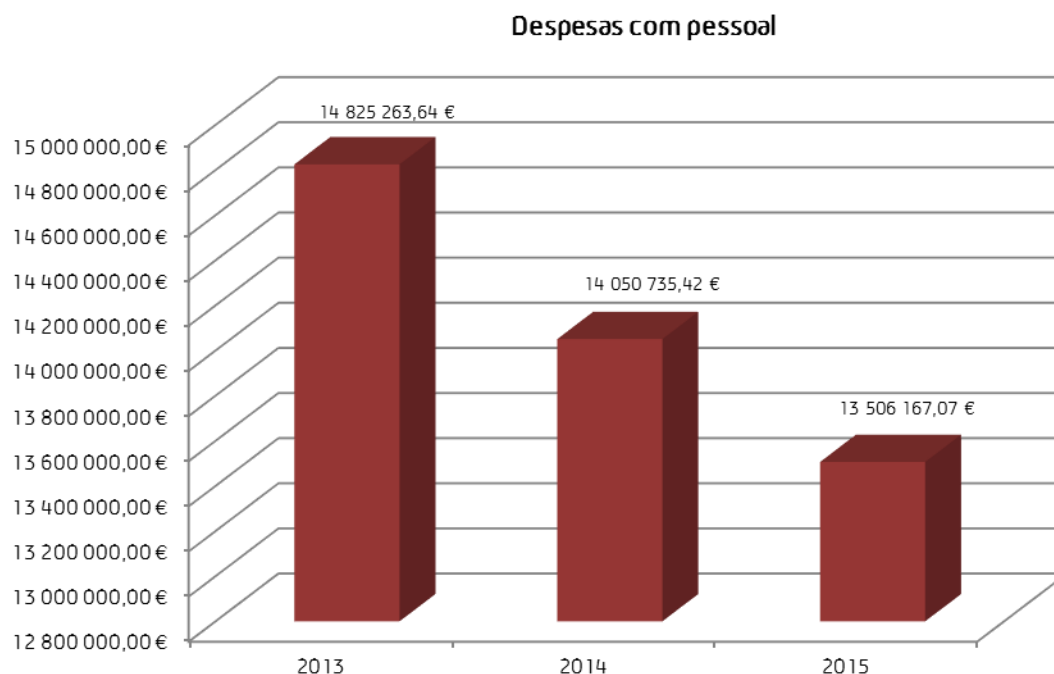


Gráfico 33 – Evolução despesas com pessoal (2013-2015)

No ano em análise, os encargos com pessoal diminuíram cerca de 3,9%, comparativamente com o período homólogo.

Com a diminuição de efetivos, o MS durante o ano 2015, também registou uma redução dos encargos com pessoal, nomeadamente, na rubrica da remuneração base. Contudo e atendendo a que o volume de trabalho se mantém, observa-se um aumento dos encargos com trabalho extraordinário e trabalho por turnos.

Assim, a saída de efetivos ao longo do ano, resultou numa incidência de 18.822,73€ na rubrica de subsídio de férias e natal, por acertos de contas a trabalhadores que deixaram definitivamente de exercer funções na autarquia. Relativamente ao ano anterior, houve uma diminuição na ordem dos 69,13%, resultante das medidas tomadas pela autarquia, no que diz respeito ao gozo dos dias de férias, sempre que possível, antes da cessação de funções.

Designação remuneração	Total 2015
Remuneração férias não goz. ano ant.	592,16 €
Remuneração férias não gozadas	12 821,48 €
Subsídio férias ano de cessação	5 409,09 €
Total	18 822,73 €

Tabela 16 – Acertos de contas contemplados na rubrica subsídio de férias e natal

Encargos com prestações sociais	
Abono de família	45 309,59 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	43 740,93 €
Subsídio mensal vitalício	2 061,36 €
Subsídio de refeição	778 943,09 €
Outras prestações sociais	2 694 917,59 €
Total Geral	3 564 972,56 €

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 26% da totalidade das despesas com pessoal.

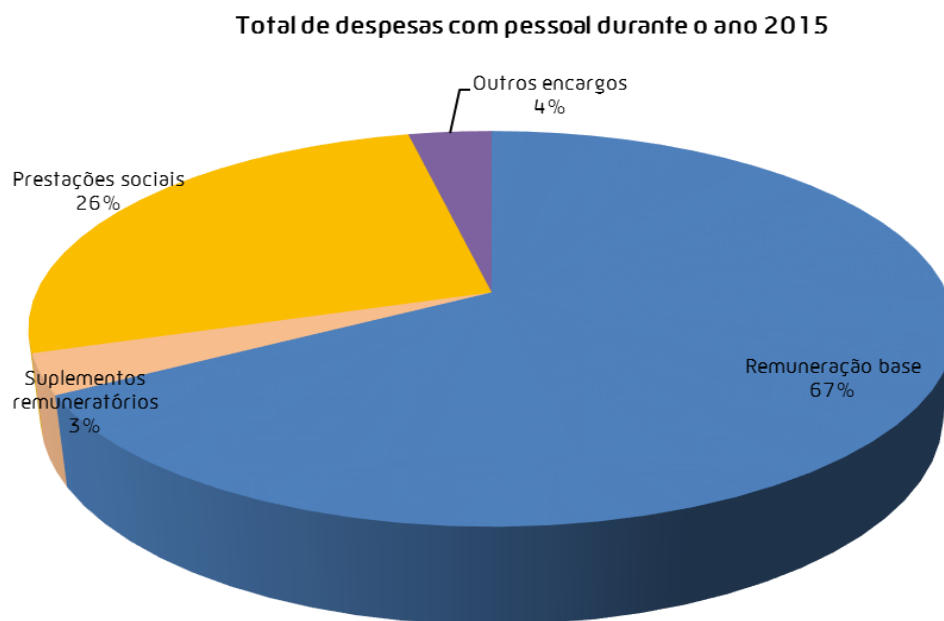


Gráfico 34 – Total de despesas com pessoal

11. Eleitos Locais

A 31 de dezembro de 2015 a **Câmara Municipal**, órgão executivo do Município, era constituída por 4 eleitos locais a tempo inteiro, isto é, pelo Presidente e 3 Vereadores. Deste modo, não existem alterações neste âmbito, desde o ano 2013.

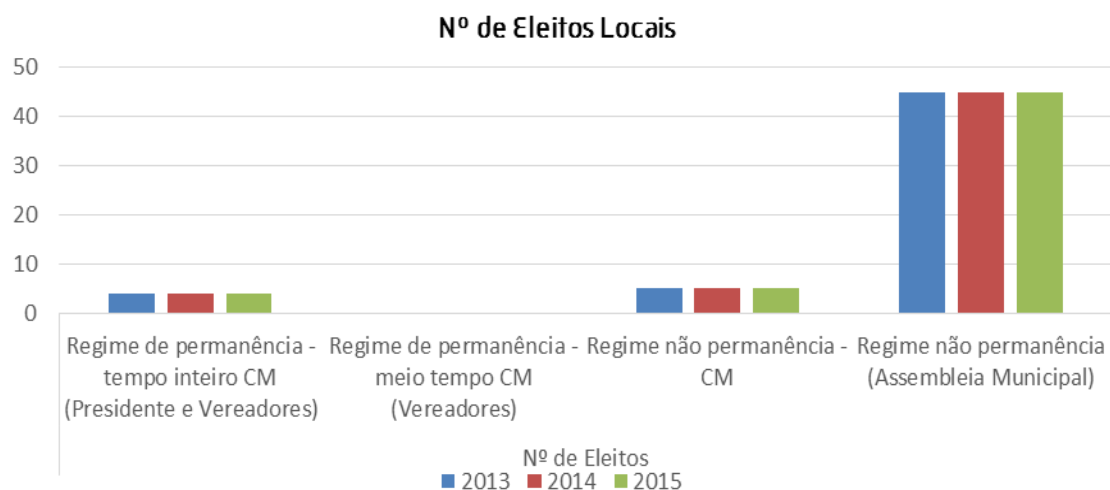


Gráfico 35 – Evolução dos Eleitos Locais (2013-2015)

Relativamente à constituição da **Assembleia Municipal**, órgão deliberativo do Município, mantém-se a composição dos anos anteriores, contando 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.

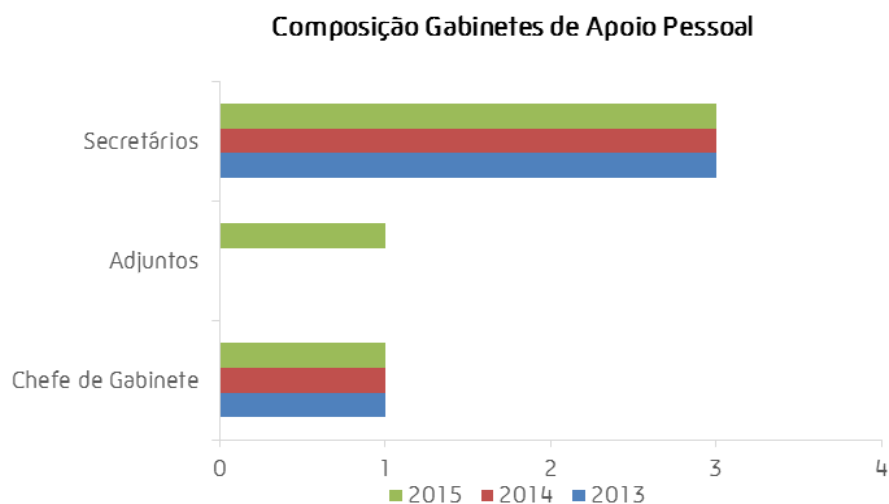


Gráfico 36 – Evolução dos elementos do GAP (2013-2015)

13. Dirigentes e Equiparados

No que diz respeito ao **peçoal dirigente** do MS, 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.

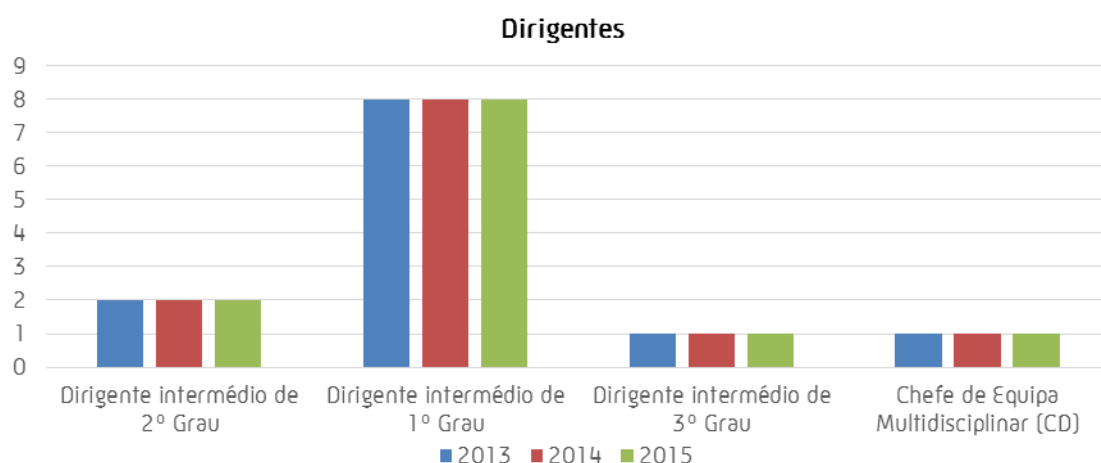


Gráfico 37 – Evolução dos dirigentes (2013-2015)

De referir, que à exceção de um Chefe de Divisão que possui vínculo com outra entidade da Administração Pública, todos os restantes trabalhadores que se encontram em cargos dirigentes pertencem ao mapa de peçoal do MS.

14. Conclusão

Face ao antedito podemos tirar as seguintes conclusões:

1. No ano em análise registou-se um decréscimo de 9 de trabalhadores, relativamente ao ano de 2014, facto que, tem subjacente as restrições legalmente previstas no que concerne à admissão de novos trabalhadores e as saídas que ocorreram em virtude das prerrogativas legais;
2. O grupo profissional que regista uma maior redução é o dos assistentes operacionais, que desde 2011 até ao ano em análise registou uma diminuição de 103 trabalhadores;
3. A impossibilidade de contratar novos trabalhadores e o aumento da idade da reforma, são os factores que contribuíram para o aumento da idade média que se fixou em 48 anos;
4. Em 2015 verificou-se um aumento de 5,8%, no valor pago em trabalho extraordinário, que resulta da diminuição do número de trabalhadores não ser acompanhada pela redução de atribuições e competências do Município que, pelo contrário, tem vindo a aumentar;
5. Relativamente aos níveis de absentismo, o MS registou um decréscimo em cerca de 11%;
6. Importa ainda referir que, pelo supra exposto, em 2015 houve uma diminuição dos encargos com pessoal em cerca de 3,9%.

De salientar que o MS tem, ao longo dos anos, adotado uma política de recursos humanos que permite, por um lado, desenvolver todas as atribuições e competências que lhe estão alocadas e por outro, permitir que o seu capital humano, dentro do legalmente previsto, desenvolva competências técnicas e comportamentais.

Sempre que possível o MS promove a conciliação da vida pessoal e profissional, procurando parceiros que facilitem a adoção de medidas sociais, minimizando os efeitos da crise generalizada.