



Balanço Social

2016



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 género	13
2. Relação jurídica de emprego	18
2.1 Estrutura etária e média de idades	19
2.2 Antiguidade em Funções Públicas	21
2.3 Trabalhadores deficientes	22
2.4 Estrutura habilitacional	23
3. Recrutamento e Seleção / Cessação Funções	25
3.1 Procedimentos concursais	25
3.2 Mobilidade	26
3.3 Cessação de Funções	27
4. Trabalho extraordinário	30
5. Absentismo	32
6. Desenvolvimento dos Recursos Humanos	36
6.1 Formação Profissional	36
6.1.1 Distribuição das Ações de Formação por Grupo Profissional	38
6.1.2 Despesas com ações de formação	38
6.2 Medidas de Emprego	39

6.3 – 5.ª Edição Estágios PEPAL – Programa de Estágios Profissionais na Administração Local	40
7. Segurança e Saúde no trabalho	41
7.1 Acidentes de Trabalho	41
7.2 Álcool e Outras Dependências	41
7.3 Medicina no Trabalho.....	41
8. Relações Profissionais e Disciplina.....	44
8.1 Sindicatos	44
8.2 Greve.....	45
8.3 Processos disciplinares	46
9. SIADAP – Avaliação do Desempenho – Ciclo Avaliativo 2015/2016	47
10. Encargos com pessoal.....	48
11. Eleitos Locais	51
12. Gabinetes de Apoio.....	52
13. Dirigentes e Equiparados.....	53
Conclusão	54

Índice de tabelas

Tabela 1 - Situação dos trabalhadores do Município	11
Tabela 2 - Evolução de efetivos segundo grupo profissional	14
Tabela 3 - Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	18
Tabela 4 - Efetivos segundo a faixa etária	19
Tabela 5 - Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional	21
Tabela 6 - Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária	22
Tabela 7 - Distribuição de efetivos segundo nível habilitacional e grupo profissional	23
Tabela 8 - Trabalhadores admitidos e regressados	26
Tabela 9 - Saídas de efetivos	28
Tabela 10 - Peso das horas nas despesas com pessoal	30
Tabela 11 - Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2016	32
Tabela 12 - Processos disciplinares	46
Tabela 13 - Encargos com pessoal	48
Tabela 14 - Acertos de contas contemplados na rubrica subsídio de férias e natal	49
Tabela 15 - Prestações sociais	49

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2012-2016).....	10
Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas da CMS	12
Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o sexo (2012-2016).....	15
Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2014-2016).....	15
Gráfico 5 – Trabalhadores por grupo profissional	16
Gráfico 6 – Trabalhadores por tipo de vínculo	19
Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por faixas etárias	20
Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores por nível de antiguidade	22
Gráfico 9 – Distribuição de trabalhadores por nível habilitacional e gênero	24
Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2012-2016).....	25
Gráfico 11 – Efetivos admitidos durante o ano 2016.....	27
Gráfico 12 – Saída de efetivos durante o ano 2016.....	29
Gráfico 13 – Saída de trabalhadores, por vínculo e gênero	29
Gráfico 14 – Evolução dos custos com trabalho extraordinário (2014-2016).....	30
Gráfico 15 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional	33
Gráfico 16 – Absentismo	34
Gráfico 17 – Evolução do número de ações de formação (2014-2016).....	37
Gráfico 18 – Evolução do número de horas de formação (2014-2016)	37
Gráfico 19 – Evolução ações de formação por grupo profissional (2014-2016).....	38
Gráfico 20 – Evolução despesas com ações de formação (2014-2016).....	39
Gráfico 21 – Evolução do número de acidentes de trabalho (2012-2016).....	42
Gráfico 22 – Número de horas não trabalhadas (2014-2016)	42
Gráfico 23 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2014-2016).....	44
Gráfico 24 – Greve	45
Gráfico 25 – Evolução despesas com pessoal (2014-2016)	48
Gráfico 26 – Total de despesas com pessoal	50



Município de Santarém
CÂMARA MUNICIPAL

Gráfico 27 – Evolução dos eleitos locais (2014-2016).....	51
Gráfico 28 – Evolução dos elementos do GAP (2014-2016).....	52
Gráfico 29 – Evolução dos dirigentes (2014-2016)	53

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
- SSHPV** – 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 2016.

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 2016, este documento apresenta, ainda, uma análise de evolução nos últimos três ou 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 técnica 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	2015	2016	Variação [%]
Efetivo Global (31 de dezembro)	739	733	-0,8%
Estrutura Profissional			
Taxa de trabalhadores com CTI [%]	98,38%	99,05%	0,7%
Taxa de trabalhadores com CTRC [%]	0,00%	0,00%	0,0%
Taxa de prestação de serviços [%]	1,99%	1,08%	-45,7%
Taxa de feminização [%]	58,86%	57,16%	-2,9%
Taxa de feminização de pessoal dirigente [%]	27,27%	27,27%	0,0%
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) [%]	1,49%	1,50%	0,7%
Taxa de tecnicidade (sentido lato) [%]	16,24%	15,96%	-1,7%
Taxa de tecnicidade (sentido restrito) [%]	41,00%	40,38%	-1,5%
Taxa de emprego [%]	93,74%	98,54%	5,1%
Taxa de emprego pessoal deficiente [%]	3,25%	3,27%	0,7%
Taxa de emprego de pessoal estrangeiro [%]	0,00%	0,00%	0,0%
Estrutura Habilitacional			
Taxa de analfabetismo [%]	0,27%	0,27%	0,0%
Taxa de habilitação básica [%]	48,99%	48,43%	-1,1%
Taxa de habilitação secundária [%]	29,50%	29,88%	1,28%
Taxa de habilitação superior [%]	21,24%	21,42%	0,8%
Estrutura Etária e Antiguidade			
Nível etário médio (anos)	48	48	0%
Taxa de emprego de jovens [%]	0,53%	0,00%	-100,0%
Índice de envelhecimento [%]	0,81%	0,68%	-16%
Nível de antiguidade média (anos)	18	19	6%
Movimento de efetivos			
Taxa de admissão [%]	4,47%	5,18%	16%
Taxa de saídas [%]	5,68%	6,00%	5,7%
Taxa de rotação [%]	10,15%	11,19%	10,2%
Taxa de promoção [%]	0%	0%	0%
Taxa de alteração posicionamento remuneratório [%]	0,95%	0,41%	-57%
Absentismo			

Taxa geral de absentismo [%]	16,55%	22,35%	35%
Taxa de absentismo por doença [%]	32,31%	39,22%	21%
Trabalho Extraordinário			
Nº de horas de trabalho extraordinário	42 625,39	45 973,5	8%
Taxa de trabalho extraordinário [%]	3,26%	3,86%	18%
Indicadores	2015	2016	Variação [%]
Encargos com pessoal			
Encargos com pessoal (€)	13 506 167,07 €	13 535 440,24 €	0,2%
Remuneração base média por trabalhador	879,78 €	892,36 €	1,4%
Remuneração máxima na entidade	3 336,84 €	3 627,00 €	8,7%
Remuneração mínima na entidade	505,00 €	530,00 €	5,0%
Formação Contínua			
Despesas formação per capita (€)	0,35 €	5,57 €	1492,7%
Taxa de tempo investido em formação [%]	0,19%	0,29%	52,9%
Saúde e Segurança no Trabalho			
Taxa de frequência de acidentes [%]	2,24%	2,04%	-8,9%
Taxa de gravidade [%]	6,87%	2,24%	-67,4%
Relações de trabalho e disciplina			
Taxa de Indisciplina [%]	0,14%	0,14%	0,0%
Produtividade			
Produtividade aparente (€)	3 119,33 €	1 240,03 €	-60,2%
Produtividade real (€)	0,17 €	0,07 €	-60,5%
Produtividade (€)	217,14 €	217,61 €	0,2%

1. Caracterização dos Trabalhadores

1.1 Evolução de efetivos

A 31 de dezembro de 2016 o Município de Santarém totalizava entre trabalhadores em funções públicas, pessoal dos gabinetes de apoio pessoal e situação de mobilidade interna de outros serviços, 733 indivíduos.



Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2012-2016)

Faço ao ano de 2015 o número de efetivos diminuiu cerca de 0,8%, representando menos 6 indivíduos, tendência que se verifica desde o ano 2012. 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.

Nos últimos 5 anos, assistimos a diminuição em cerca de 9% dos trabalhadores, o que corresponde a 72 indivíduos.

Situação dos trabalhadores da CMS					
Total de efetivos da CMS	Efetivos 2014	Efetivos 2015	Efetivos 2016	2016 %	Variação 2015/2016
	748	739	733	83,9%	-1%
Outras Situações:					
Eleitos Locais	4	4	4	0,5%	0%
Cedência Interesse Público para Outro Serviço					
Águas de Santarém, EM	85	86	83	9,5%	-3,5%
Viver Santarém, EM					
Outra entidade					
Licença sem remuneração > 60 dias	25	23	25	2,9%	9%
Mobilidade Interna para Outro Serviço	2	5	5	0,6%	0%
Comissão de serviço noutra entidade	1	0	0	0,0%	0%
Período Experimental Noutra Entidade	2	0	0	0,0%	0%
Avenças	6	15	8	0,9%	-47%
Ausências superiores a 6 meses	9	11	16	1,8%	45%
TOTAL	882	883	874	100%	

Tabela 1 - Situação dos trabalhadores do Município

Da análise à tabela 1, verificamos que na situação de cedência de interesse público para outro serviço, 83 trabalhadores exercem funções em Empresas Municipais ou em Outras Entidades. Destes, 74 trabalhadores exercem funções na Empresa Municipal Águas de Santarém, 8 na Empresa Municipal Viver Santarém e 1 no Ministério da Saúde.

Os trabalhadores em situação de Licença sem remuneração de longa duração (25), representam 2,9% do total de trabalhadores do Município.

No total de efetivos do Município, e tendo em conta as diretrizes da DGAL, não foram incluídas 8 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 anterior, motivadas por doença e/ou parentalidade.

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

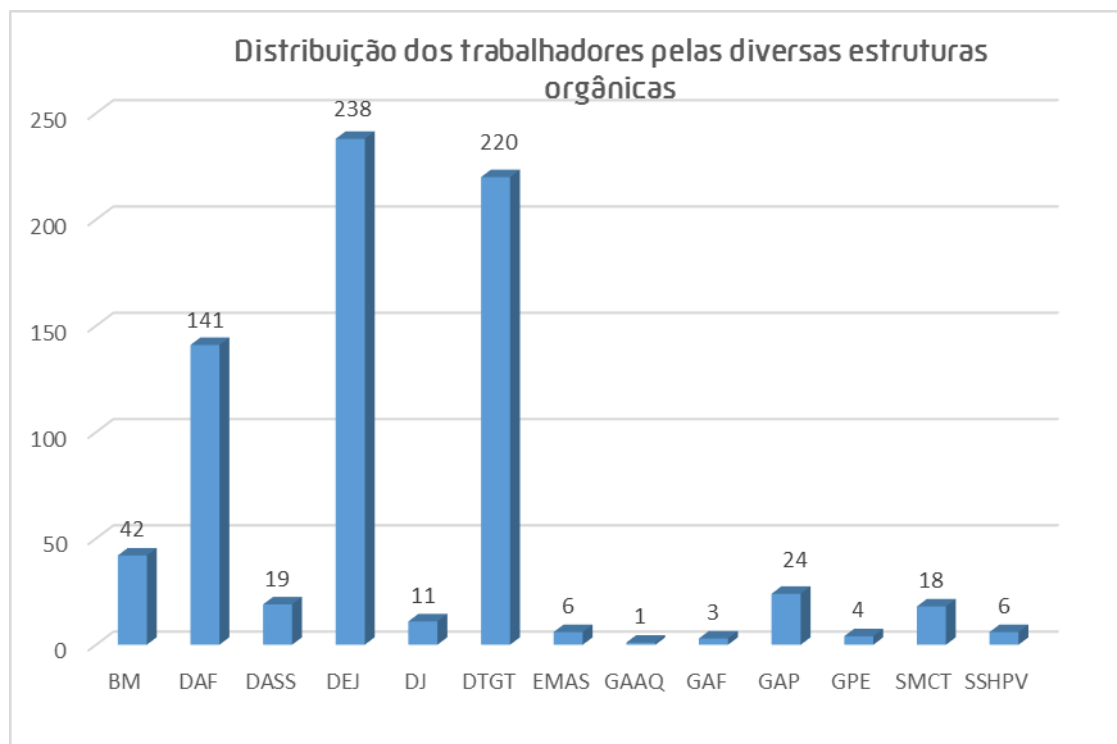


Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas da CMS

Analisado o gráfico anterior, verifica-se que a unidade orgânica que detém o maior número de efetivos é a Divisão de Educação e Juventude (DEJ), com um total de 238 efetivos, ou seja, 32% da amostra. Esta situação deve-se ao facto de estarem incluídos, 229 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, com cerca de 30% do total de efetivos. Relativamente ao ano anterior houve um aumento de efetivos na ordem dos 2% nesta unidade orgânica, devido à admissão de trabalhadores através de procedimento concursal, para o Serviço de Resíduos Sólidos.

De salientar, ainda, que o gráfico 2, não inclui 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 176 indivíduos masculinos e 225 indivíduos femininos.

O segundo grupo profissional com maior expressão é o grupo dos **assistentes técnicos** com 157 indivíduos.

Evolução de efetivos segundo grupo profissional									
Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Anos									
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
2016	M	8	46	42	176	25	6	11	314
	F	3	71	111	225	1	3	5	419

Tabela 2 - Evolução de efetivos segundo grupo profissional

No que concerne à evolução do número de trabalhadores do MS em função do género, observamos um decréscimo nos indivíduos do género feminino ao longo dos últimos anos, com maior incidência no grupo, **assistente operacional**.

Relativamente ao ano de 2015, o decréscimo é de 3,6%, ou seja, 16 trabalhadoras.

Fixa-se, assim, uma **Taxa de Feminização** no ano 2016 na ordem dos 57,16%.

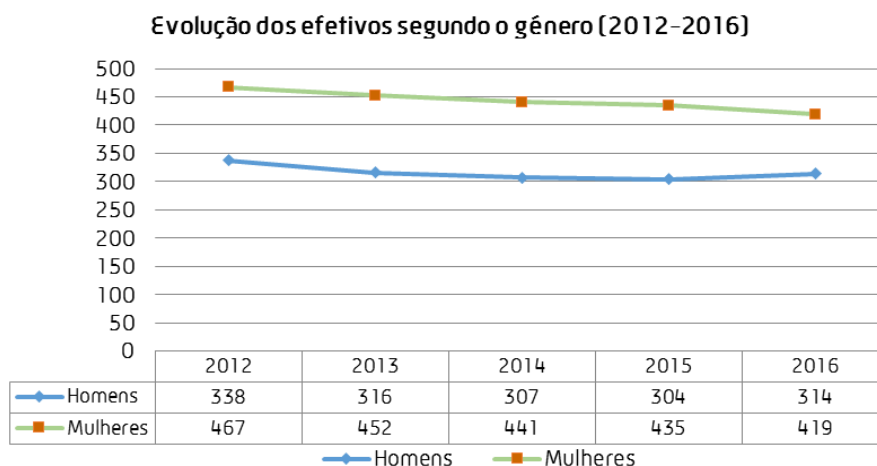


Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o género (2012-2016)

Segundo o gráfico acima apresentado, houve um aumento nos efetivos no género masculino, contrariando a tendência verificada desde 2012. Nos indivíduos do género masculino assistimos ao aumento de 10 indivíduos face a 2015, resultado da admissão de novos trabalhadores para a DEPA.

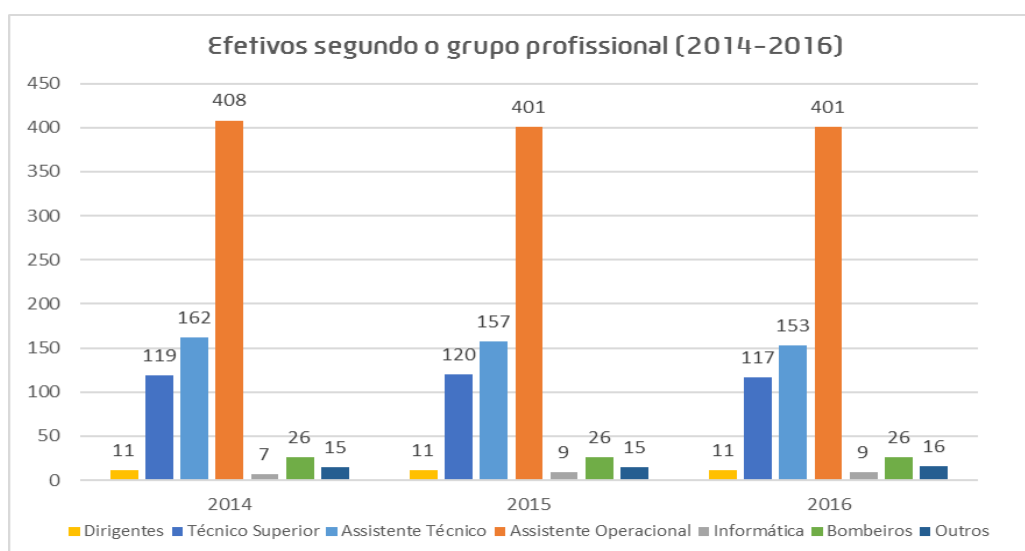


Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2014-2016)

Como se pode aferir pelo gráfico anterior, no ano de 2016, os grupos profissionais, **técnico superior** e **assistente técnico**, sofreram um decréscimo de 5,04%, ou seja, menos 7 trabalhadores.

Deste modo, no ano em análise, o MS detém um **Índice de Tecnicidade**¹, em sentido lato, de 15,96%, verificando-se um decréscimo em cerca 1,77%, relativamente ao registado em 2015.

Relativamente, ao pessoal em **outras situações**, que contempla carreiras subsistentes ou não revistas, constata-se um ligeiro aumento de efetivos contando com mais 1 indivíduo, nomeadamente, pela cessação de situações em comissão de serviço.

Efetivos segundo o grupo profissional no ano de 2016

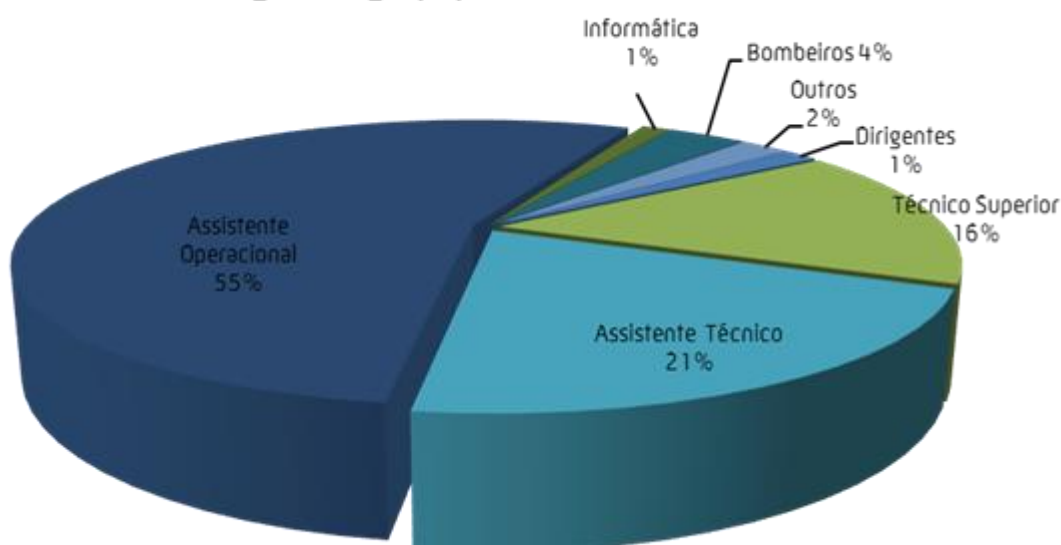


Gráfico 5 – Trabalhadores por grupo profissional

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Tecnicidade**², em sentido restrito, é de 40,38%, ligeiramente inferior ao registado em 2015, que era de 41%.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**³, sofreu uma ligeira variação na ordem dos 0,01%, relativamente ao ano de 2015, facto que se consubstancia não pelo aumento do número de dirigentes mas pela diminuição do número de efetivos.

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

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

No que diz respeito ao grupo profissional dos assistentes operacionais, este grupo mantém o maior número de trabalhadores efetivos da Autarquia, representando 55% do seu total, seguido do grupo dos assistentes técnicos, com 21% do total dos trabalhadores.

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

2. Relação jurídica de emprego

Efetivos segundo a relação jurídica de emprego					
Anos Situação	2012	2013	2014	2015	2016
Contrato por Tempo Indeterminado	774	758	742	727	726
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Certo	17	3	0	0	0
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Incerto	0	0	0	0	0
Mobilidade Interna de Outro Serviço	3	2	2	7	1
Outras Situações	11	5	4	5	6
Total	805	768	748	739	733

Tabela 3 - Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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

Em 2016, continua a verificar-se a inexistência de **peçoal contratado a termo resolutivo certo/incerto**, facto que se mantém desde 2014. 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 em cerca de 0,14% em relação a 2015. No entanto, analisando os últimos anos, esta redução é de 6,2% em relação ao ano 2012, representando a diminuição de 48 trabalhadores.

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
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	5	8	0	2	15
30-34	0	7	4	11	6	1	0	29
35-39	1	30	16	42	4	1	3	97
40-44	3	31	22	57	5	3	3	124
45-49	3	18	31	47	3	1	3	106
50-54	2	15	36	83	0	2	1	139
55-59	1	11	35	102	0	1	3	153
60-64	1	5	8	50	0	0	1	65
65-69	0	0	1	4	0	0	0	5
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	117	153	401	26	9	16	733

Tabela 4 – Efetivos segundo a faixa etária

A tabela 4 demonstra, que a faixa etária compreendida entre os 55 e os 59 anos, é a que tem maior número de efetivos, contando com 153 indivíduos, dos quais 77 são do gênero feminino. A faixa etária entre os 50 e os 54 anos de idade compreende 139 efetivos.

A maioria dos efetivos entre os 55 e os 59 anos pertence ao grupo profissional **assistente operacional**, com uma representação de 66,67% 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.

Distribuição dos efetivos pelo nível etário

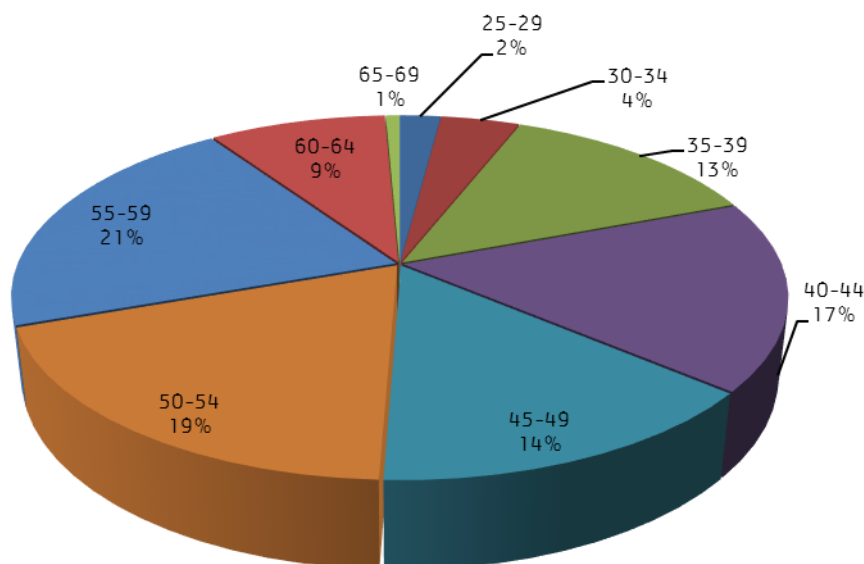


Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por faixas etárias

Da análise ao gráfico 7 resulta que 21% do total de efetivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 55 e os 59 anos. Podemos ainda verificar que, 64% do total de efetivos têm idade superior a 45 anos, registando-se um aumento de 3% em relação ao ano 2015.

Da análise aos gráficos anteriores, podem ser retiradas duas conclusões:

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 26% do total de efetivos, o que representa 190 trabalhadores.

Segue-se a faixa de antiguidade entre os 10 e os 14 anos de antiguidade, com 132 trabalhadores, dos quais 54 são do género feminino.

De referir que, o aumento mais significativo foi na faixa entre os 35 e 39 anos de antiguidade, com mais 15 trabalhadores face ao ano anterior. A média de antiguidade no ano em análise fixa-se nos **19 anos de serviço**, mais 1 ano que no ano homólogo.

Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional								
Antiguidade	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
até 5 anos	0	0	0	22	0	0	3	25
5 a 9	1	21	7	46	10	1	3	89
10 a 14	1	27	23	69	9	1	2	132
15 a 19	3	37	37	102	6	1	4	190
20 a 24	3	11	28	47	1	3	1	94
25 a 29	1	10	27	53	0	2	0	93
30 a 34	0	6	12	23	0	0	2	43
35-39	2	5	14	36	0	1	1	59
40 ou mais	0	0	5	3	0	0	0	8
Total	11	117	153	401	26	9	16	733

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 55% e 21%, do total de trabalhadores situados nesta faixa de antiguidade, respetivamente.

Relativamente ao intervalo com menor número de efetivos, este situa-se entre os “40 ou mais anos de antiguidade”, contando apenas com 8 trabalhadores, mais 5 do que no ano 2015. Deste modo, prevê-se, que nos próximos anos o número de efetivos no intervalo dos “40 ou mais anos de antiguidade” 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
Menos 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	2	1	0	0	0	3
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	1	1	4	0	0	1	7
50-54	0	0	1	1	0	0	0	2
55-59	0	1	3	6	0	0	0	10
60-64	0	0	0	1	0	0	0	1
65-69	0	0	1	0	0	0	0	1
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 13 indivíduos do género masculino e 11 indivíduos do género feminino, representando 3,27% do total dos trabalhadores (733).

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 41,7% 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 54,2% 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
Menos de 4 anos esc.	0	0	0	2	0	0	0	2
4 anos de escolaridade	0	0	0	105	0	0	0	105
6 anos de escolaridade	0	0	2	73	2	0	0	77
9 anos de escolaridade	0	0	16	103	13	1	3	136
11 anos de escolaridade	0	0	24	12	0	0	1	37
12 anos de escolaridade	0	0	99	98	8	6	8	219
Bacharelato	0	8	3	0	0	0	0	11
Licenciatura	10	97	9	7	3	2	3	131
Mestrado	1	12	0	1	0	0	1	15
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	117	153	401	26	9	16	733

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

Analisada a informação disponibilizada na tabela anterior, podemos concluir o seguinte:

O nível de escolaridade com maior peso (cerca de 30%) corresponde ao **12º ano de escolaridade**, seguindo-se os trabalhadores com o **9º ano de escolaridade** que representam cerca de 18% dos efetivos;

O grupo dos trabalhadores titulares de **licenciatura** representa 18% da amostra, contando com 131 indivíduos. Este grupo situa-se na terceira posição entre os níveis de escolaridade, posição que ocupa desde o ano 2012.

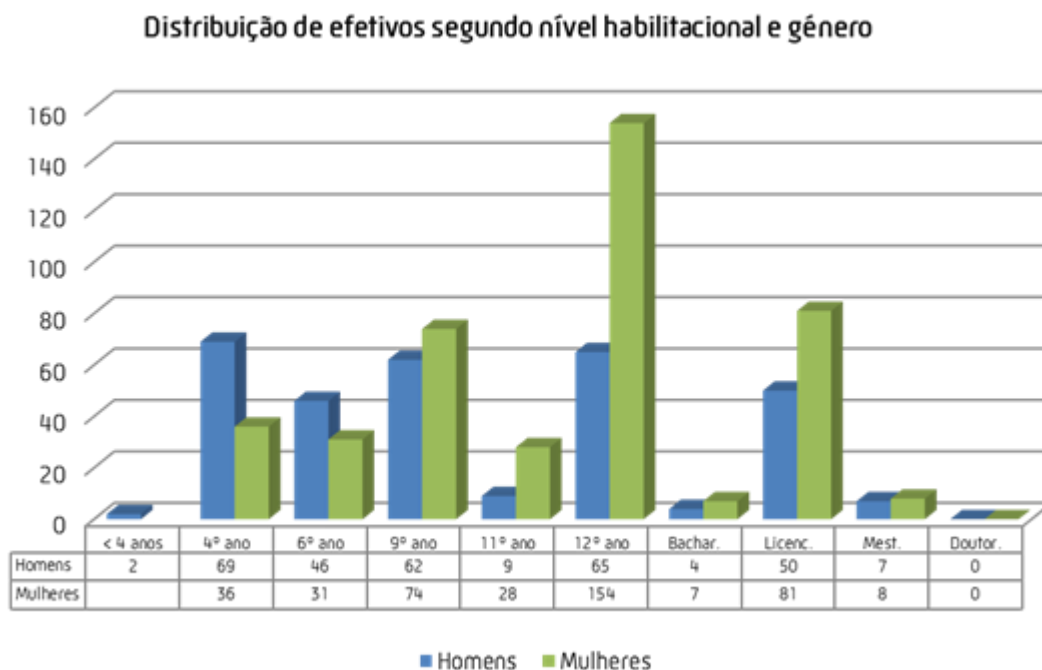


Gráfico 9 – Distribuição de efetivos por nível habilitacional e género

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 70,3% do total de efetivos com o **12º ano de escolaridade** e 61,8% do total de trabalhadores **licenciados**, tendência verificada 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 determinadas funções.

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 não aumentar a despesa com pessoal relativamente a 31 de dezembro de 2015, imposta pela Lei nº 7-A/2016, de 30 de março (Orçamento de Estado 2016), foram lançados, apenas, dois procedimentos concursais, um para assistente operacional e outro para cargo dirigente.

Procedimentos iniciados

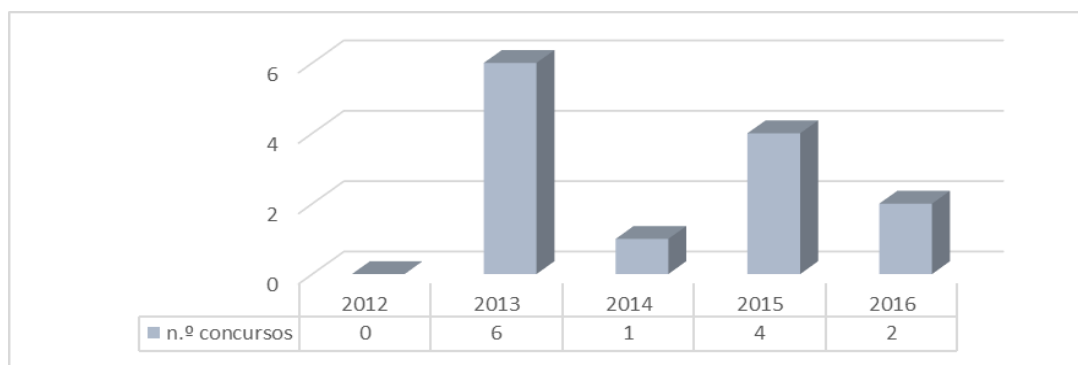


Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2012-2016)

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
Procedimento concursal	0	0	0	14	0	0	0	14
Cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença	0	0	0	1	0	0	0	1
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0
CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	2	3	16	1	0	1	23
Total	0	2	3	31	1	0	1	38

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 60,5% do total de entradas. Nesta modalidade estão incluídos o regresso de 8 trabalhadores que se encontravam em situação de doença com duração superior a seis meses. Relativamente à admissão por **procedimento concursal**, em 2016, o seu peso foi de 36,8%, do total, 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 seis meses e admissão através de procedimento concursal, foi o **assistente operacional**, com cerca de 81,6% do total de admissões. Seguiram-se os **assistentes técnicos** e os **técnicos superiores** com uma representação de 7,9% e 5,3%, respetivamente.

Efetivos admitidos e regressados durante o ano 2016

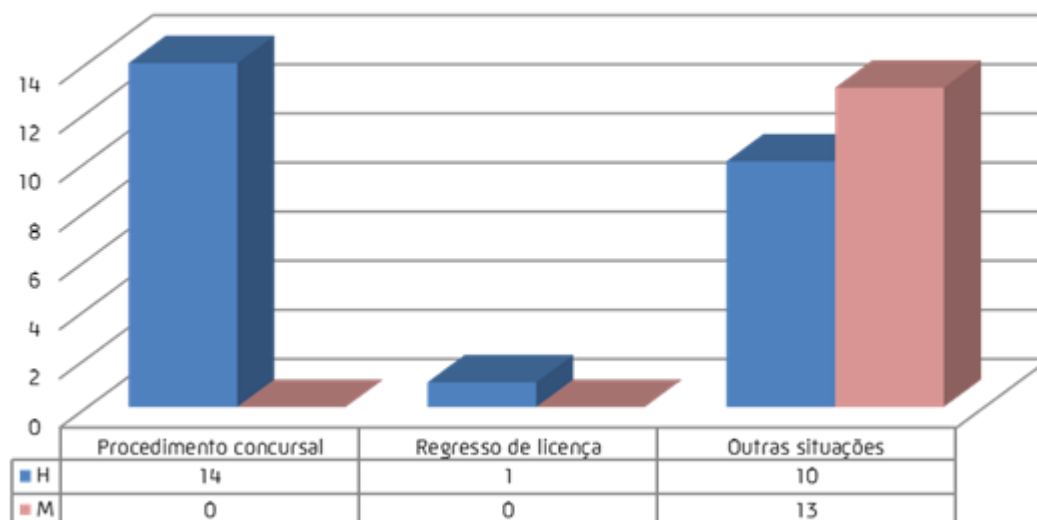


Gráfico 11 – Efetivos admitidos durante o ano 2016

Relativamente ao género dos trabalhadores admitidos durante o ano de 2016, verifica-se que a maioria pertence ao género masculino, representando cerca de 63,16% do total dos efetivos admitidos, contrariando a tendência verificada ao longo dos últimos seis anos. Esta situação deve-se, principalmente ao facto de terem sido admitidos 14 trabalhadores homens, através de procedimento concursal para a área de cantoneiro de limpeza, motorista de pesados e motorista de transportes coletivos.

De referir, que durante o ano de 2016 não ocorreram situações de mobilidade interna intercarreiras ou intercategorias.

3.3 Cessação de Funções

Saídas de efetivos								
Modalidade admissão	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Caducidade	0	0	0	0	0	0	0	0
Revogação (mútuo acordo)	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa trabalhador)	0	0	0	2	0	0	0	2
Conclusão sem sucesso período experimental	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade interna	0	0	0	5	1	0	0	6
Morte	0	0	1	1	0	0	0	2
Reforma/aposentação	0	0	0	11	0	0	0	11
Limite de idade	0	0	0	1	0	0	0	1
Cessação da comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	5	6	11	0	0	0	22
Total	0	5	7	31	1	0	0	44

Tabela 9 – Saídas de efetivos

Relativamente às saídas de efetivos do MS, ao longo do ano de 2016, o maior fluxo ocorreu na modalidade **outras situações** com cerca de 50% do total de saídas. O grupo dos **assistentes operacionais** tem a maior representação com 70,5% do total de saídas ocorridas no ano em análise.

De referir que a 31 de dezembro de 2016, verificou-se a saída de 12 trabalhadores em virtude de nesta data, se encontrarem em situação de doença com duração superior a seis meses.

Destaca-se ainda, que a saída de 12 trabalhadores por motivo de **aposentação** teve, um impacto 27,3%.

Verificamos ainda a saída de 6 trabalhadores por motivo de fim da situação de mobilidade interna.

Saída de efetivos durante o ano 2016

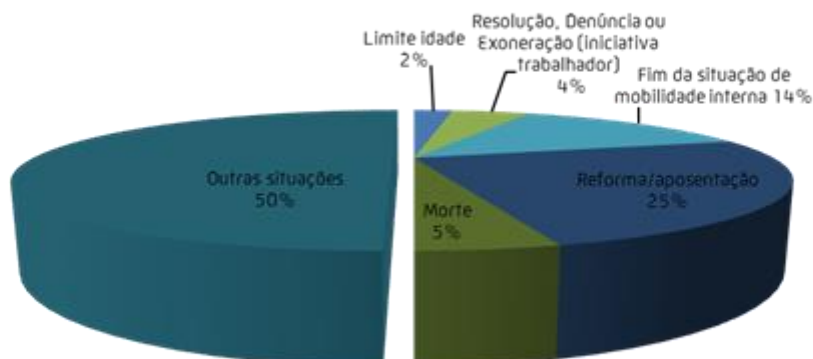


Gráfico 12 – Saída de efetivos durante o ano 2016

Do total de saídas, verifica-se que 12 indivíduos do género masculino e 32 indivíduos do género feminino terminaram a relação jurídica com a autarquia, dos quais 35 estavam em regime e contrato por tempo indeterminado. De referir, que 3 trabalhadores saíram do MS, por via de mobilidade interna noutras entidades públicas.

Saída de efetivos durante o ano 2016, por género segundo a relação jurídica

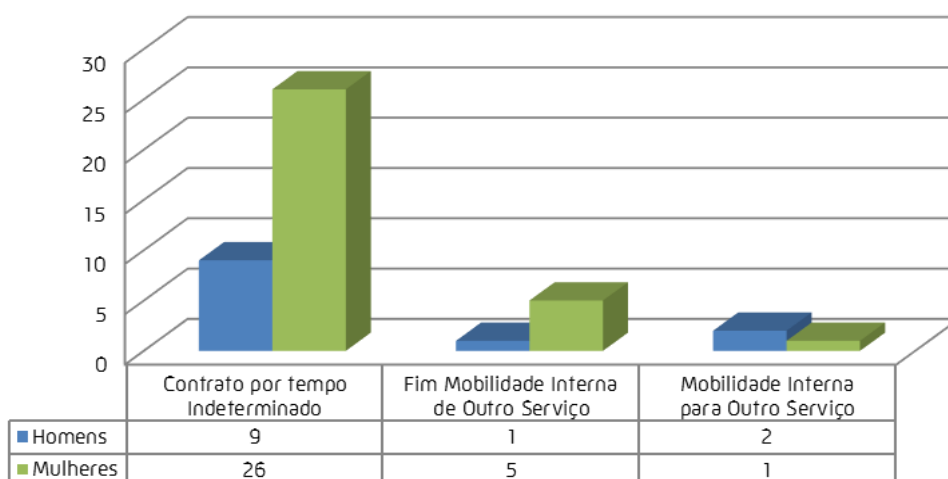


Gráfico 13 – Saída de trabalhadores, por vínculo e género

4. Trabalho Extraordinário

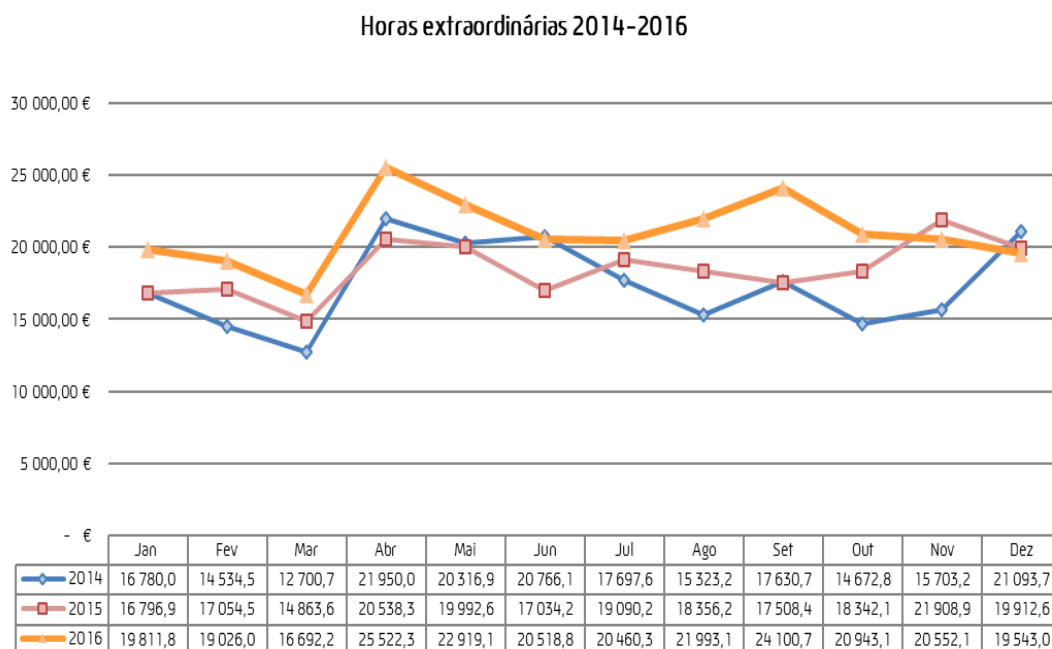


Gráfico 14 – Evolução dos custos com trabalho extraordinário (2014-2016)

Durante o ano de 2016, 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	2012	2013	2014	2015	2016
Despesas com Pessoal	15 367 417,08 €	10 758 798,81 €	10 458 904,15 €	10 154 969,84 €	10 500 682,83 €
Horas Extras	190 933,25 €	161 763,24 €	209 170,07 €	221 399,15 €	252 082,93 €
	1%	2%	2%	2%	2%

Tabela 10 – Peso das horas nas despesas com pessoal

O trabalho extraordinário efetuado no ano de 2016 teve um peso de cerca de 2% das despesas totais com pessoal, conforme demonstra a tabela 10. Igual peso tem sido verificado desde 2013, apesar do ~~um~~ recurso ao trabalho extraordinário ter aumentado acentuado, atendendo à falta de efetivos.

Se compararmos este indicador com o ano de 2013, verificamos um aumento em cerca de 55,8% nos encargos com trabalho extraordinário.



Importa referir que o valor das despesas com pessoal, mencionados na tabela 10 não inclui os encargos com avenças e com medidas de emprego inserção promovidas pelo IEFP.

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 2016

Motivo da ausência	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Casamento	0	0	0	30	0	0	0	30
Proteção na parentalidade	99	834	257	1 194	37	3	86	2 510
Falecimento de familiar	3	15	49	94	1	10	5	177
Doença	35	781	3 171	9 137	303	19	53	13 499
Por acidente serviço/ doença prof.	0	0	31	1 251	130	0	0	1 412
Assistência a familiares	3	159	162	396	0	3	22	745
Trabalhador estudante	4	18	27	13,5	0	0	0	62,5
Por conta do período de férias	15	203,5	436,5	459	1	17	12,5	1 144,5
Cumprimento pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	0	22	63,5	292	0	1	0	378,5
Injustificadas	0	0	0	1	0	0	0	1
Outros	302,5	2 879	3 651	9 952,5	677,5	203	389,5	18 055
Total	461,5	4 911,5	7 848	22 820	1 149,5	256	568	38 014,50

Tabela 11 - Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2016

Em 2016, constata-se um ligeiro aumento na percentagem de absentismo em cerca de 1,7%, contrariando a tendência que se verificava desde o ano de 2011.

Taxa de absentismo por grupo profissional

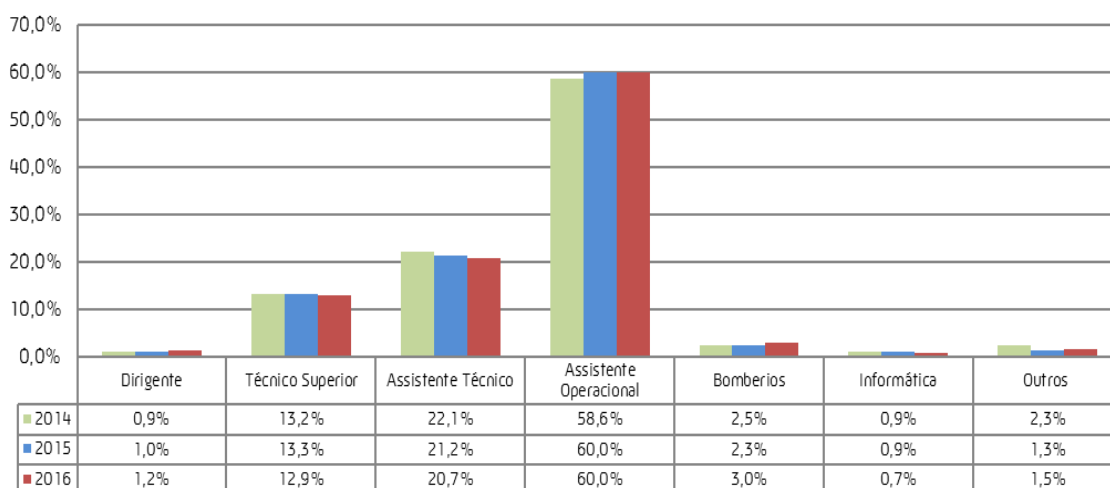


Gráfico 15 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional

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 2016, seguindo-se os **assistentes técnicos** com 20,7%.

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 **bombeiros** registam o maior aumento, na ordem dos 0,7% relativamente ao período homólogo, contrariando a tendência registada no ano anterior.

Os **assistentes técnicos** são o grupo de pessoal no qual se verifica maior redução da taxa de absentismo relativamente ao ano anterior, cerca de 0,5% de decréscimo.

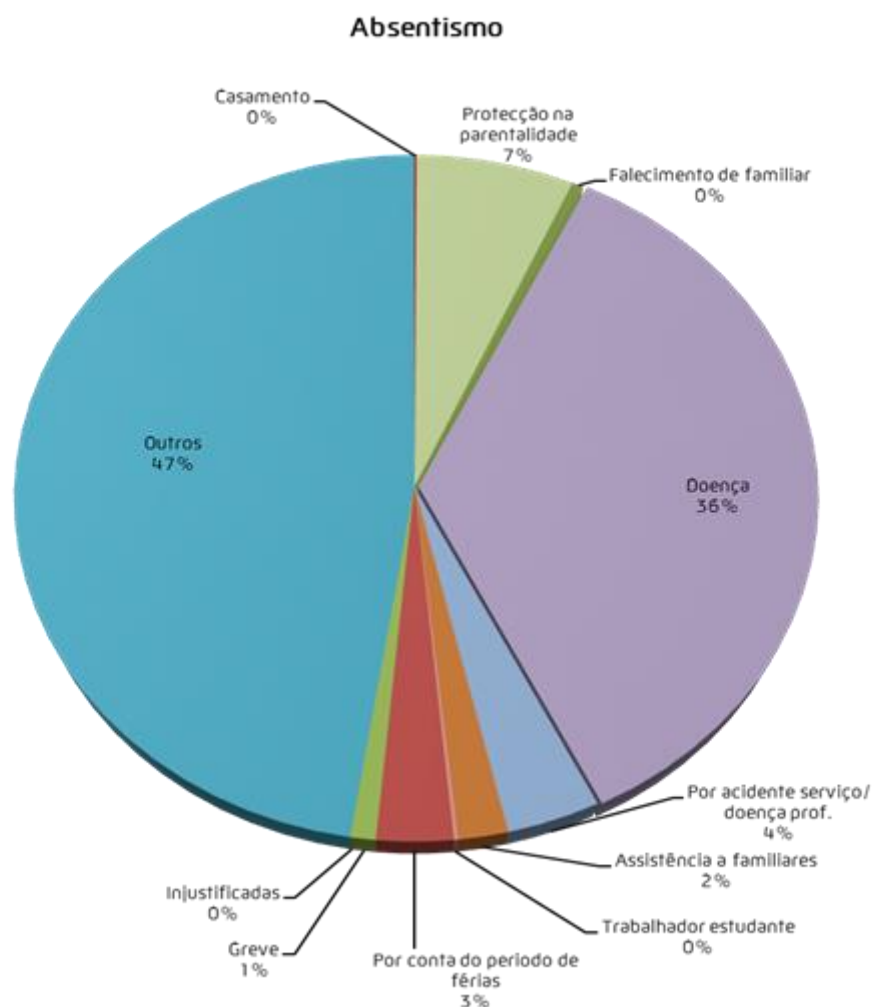


Gráfico 16 – Absentismo

Analisando o gráfico acima verificamos que o grupo “Outros” é o que detém maior percentagem de ausências, atendendo a que é neste grupo que estão incluídas todas as faltas justificadas por férias. De referir que, comparativamente ao período homólogo, registamos menos 4%, consequência da redução do número de efetivos.

O maior aumento verifica-se nas faltas dadas por descanso compensatório (criada em junho 2015) e frequência de curso formação, com o aumento de 189% e 84%, respetivamente.

Em junho de 2016 foi criada a falta por participação na comissão de trabalhadores, registando esta modalidade de absentismo, 36,5 dias até final do ano.

Na generalidade, o número de faltas mantém-se idêntico às registadas em 2015, nomeadamente, as faltas dadas por **falecimento** e por **trabalhador estudante**.

De salientar, que as faltas dadas no âmbito da **doença**, sofreram um aumento de cerca de 8% relativamente ao ano anterior, registando-se mais 2 978 dias de ausência.

No entanto, verifica-se que as ausências por parentalidade sofreram um decréscimo, na ordem de 31% relativamente a 2015.

Face ao antedito, importa referir que o aumento da média das idades (48 anos) dos trabalhadores da autarquia, está diretamente relacionado com a subida do número de ausências por doença e com a diminuição das faltas dadas ao abrigo da parentalidade.

6. Desenvolvimento dos Recursos Humanos

6.1 Formação Profissional

Os Recursos Humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso de qualquer entidade.

É então fundamental o processo de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente no que diz respeito ao processo formativo, tal como a aprendizagem ao longo da vida. Para que esta melhoria seja constante é necessário implementar e desenvolver cada vez mais, princípios de aprendizagem e conhecimento, tais como a motivação e a formação contínua, dependendo das atividades que cada trabalhador desempenha. Assim sendo, foi elaborado o plano de formação profissional de acordo com as necessidades formativas dos trabalhadores do Município, colaborando com entidades certificadas, como a SIGNIFICADO, CIMLT, ATAM, AIRC, LNEC, entre outras.

Das 87 ações de formação que foram desenvolvidas pelo Município, 4 foram organizadas internamente em colaboração com a Divisão de Finanças (**Tramitação da Despesa**) e com a Divisão Jurídica (**Contratação Pública**).

À Divisão de Recursos Humanos coube a organização de duas ações, cujo caráter foi o treino de um conjunto de ferramentas e técnicas capazes de proporcionar uma melhoria significativa na liderança e motivação de equipas e pessoas, respetivamente designadas por: **"Motiva-te, Arrisca e Evolui"** e **"Liderança Pessoal"**.

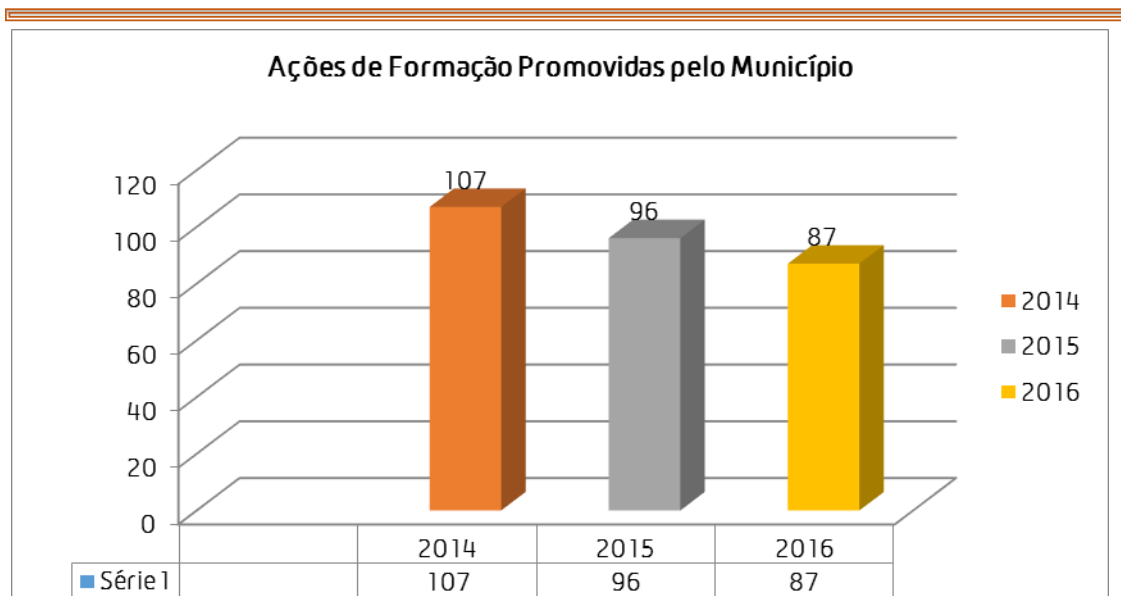


Gráfico 17 – Evolução do número de ações de formação (2014-2016)

Comparativamente aos anos anteriores, o número de ações diminuiu, assim como o número de horas de formação.

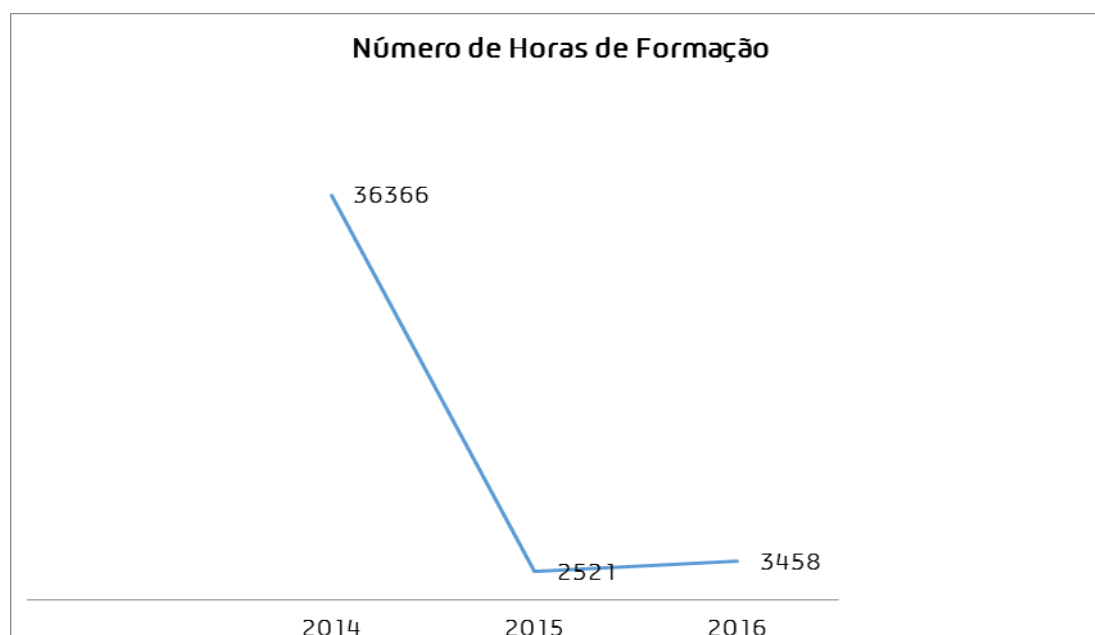


Gráfico 18 – Evolução do número de horas de formação (2014-2016)

6.1.1 Distribuição das Ações de Formação por Grupo Profissional

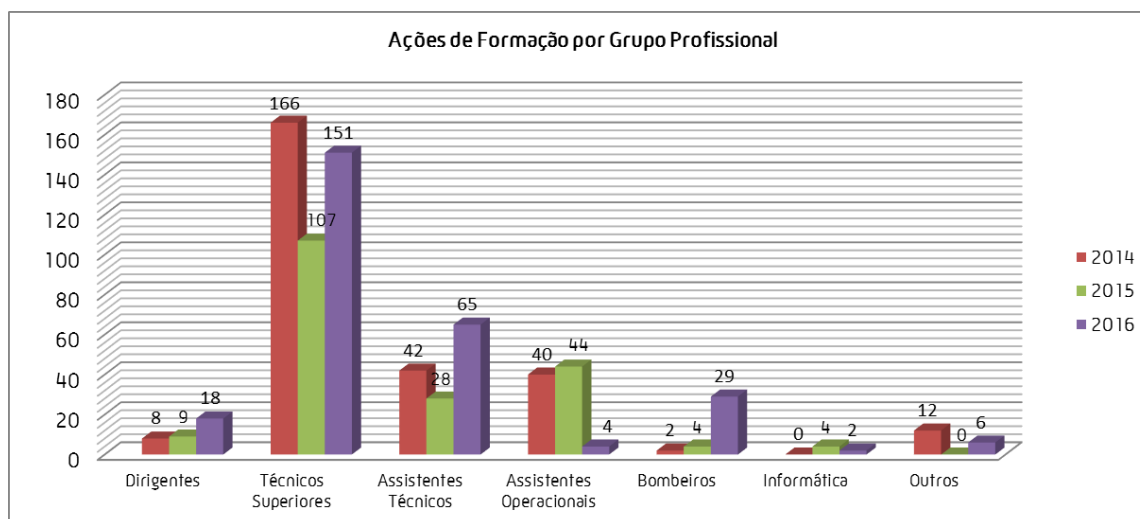


Gráfico 19 – Ações de formação por grupo profissional (2014-2016)

O gráfico 19 ilustra a participação dos trabalhadores por categoria profissional nas várias ações de formação. Embora o número de ações tenha diminuído, a participação dos Dirigentes, Assistentes Técnicos e dos Bombeiros aumentou tendo em conta a especificidade das ações realizadas.

6.1.2 Despesas com ações de formação

Da análise ao gráfico 20 constata-se um aumento bastante significativo dos encargos com as ações de formação, atendendo à necessidade de recurso a entidades privadas dada a especificidade das matérias em estudo.

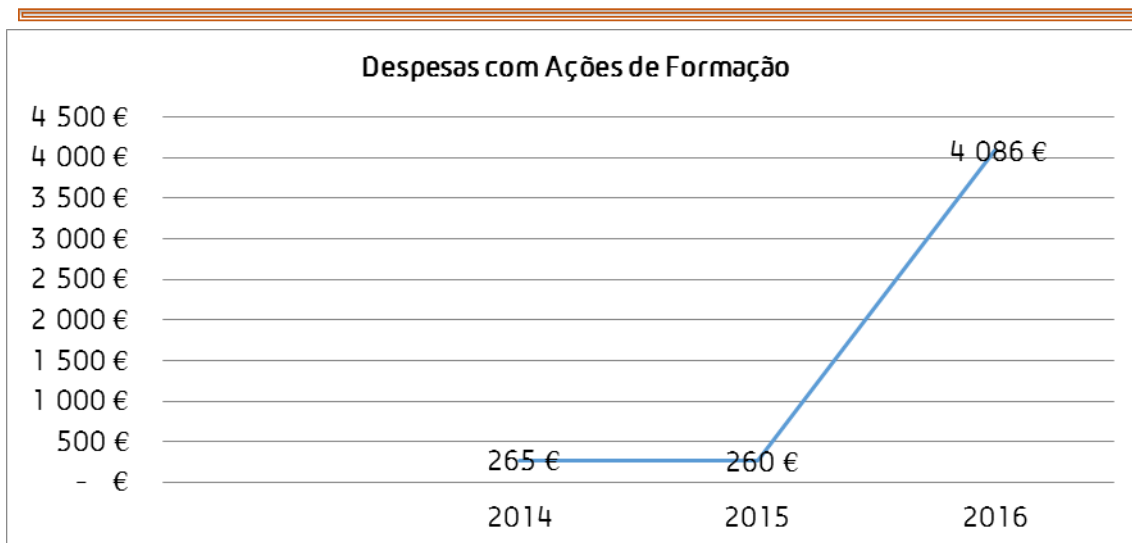


Gráfico 20 – Evolução despesas com ações de formação (2014-2016)

6.2 Medidas de Emprego

A Medida Contrato Emprego Inserção tem como objetivo o combate e prevenção do desemprego, fomentar e apoiar a criação de postos de trabalho bem como a inserção profissional de desempregados com maior dificuldade de integração no mercado trabalho.

A longa relação entre o Município de Santarém e o IEFP permitiu a colaboração de beneficiários de subsídio de desemprego com a autarquia em diferentes áreas, tais como, apoio à ação educativa, limpeza e conservação de espaços públicos.

Conforme legalmente previsto, a autarquia é responsável pelos seguintes encargos, com os colaboradores integrados:

- Bolsa mensal no valor de 20% do Indexante de Apoio Social (IAS)
- Subsídio de refeição (valor equivalente ao pago aos trabalhadores da autarquia)
- Subsídio de transporte e
- Seguro

Dos projetos aprovados, o Município contou em média com cerca de 55 beneficiários(as) nas atividades socialmente necessárias.

6.3 – 5.ª Edição Estágios PEPAL - Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

A entrada em vigor do Dec.- Lei 166/2014, de 06 de novembro que estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), permitiu a jovens com idade até aos 29 anos, e que não estejam a trabalhar; e que possuam qualificação superior de realizarem estágios profissionais em contexto real de trabalho, exercendo funções semelhantes às da carreira de técnico superior.

Da candidatura submetida no final de dezembro de 2015, foram aprovados dois estágios nas áreas de Sistemas de Integração Geográfica e Engenharia do Ambiente, tendo apenas tido início o estágio de SIG.

7. Segurança e Saúde no trabalho

7.1 Acidentes de Trabalho

No ano em análise registaram-se um total de 56 acidentes de trabalho, mais 16 que no ano anterior. Dos acidentes verificados, apenas 1 se verificou no grupo profissional dos técnicos superiores, 3 no grupo dos assistentes técnicos e os restantes 52 acidentes verificaram-se 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.

Importa referir que também são considerados acidentes de trabalho, os que se verificam no percurso que medeia o local de trabalho e o domicílio do trabalhador, sendo que em 2016 do total de 56 acidentes de trabalho, 2 são desta natureza.

Quanto à distribuição dos acidentes de trabalho pelas diferentes unidades orgânicas, verificamos que 30% dos acidentes são referentes a trabalhadores que exercem funções nas escolas e 12,5% verificaram-se com trabalhadores dos bombeiros municipais.

Relativamente à distribuição dos acidentes por género, os trabalhadores do género feminino sofreram 30 acidentes, mais de 50% do total de acidentes em trabalho.

Importa ainda referir que no ano em análise foram reabertos 3 processos de acidentes de trabalho, ocorridos em anos anteriores.

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

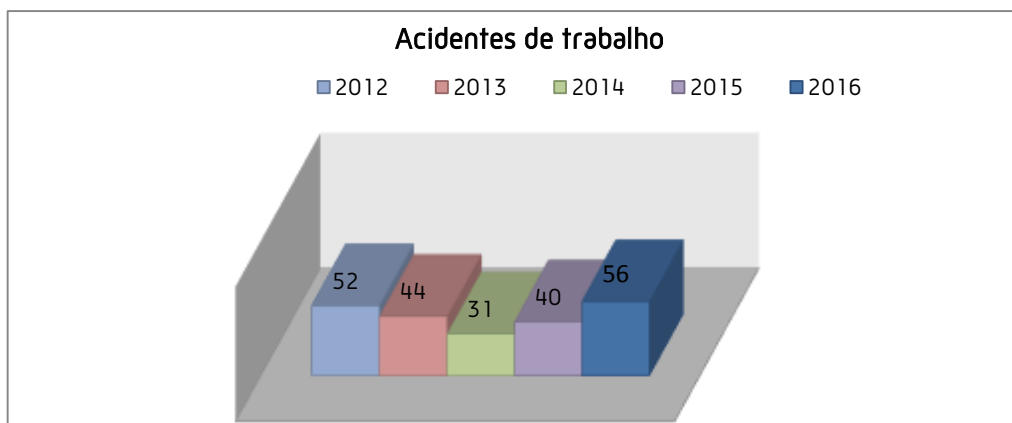


Gráfico 21 – Evolução do número de acidentes de trabalho (2012-2016)

De salientar que, pese embora, se verifique um aumento do número de acidentes de trabalho em 2016, a taxa de gravidade baixou, tendo em conta que dos 56 acidentes verificados, 16 não deram origem a qualquer dia de ausência ao serviço.

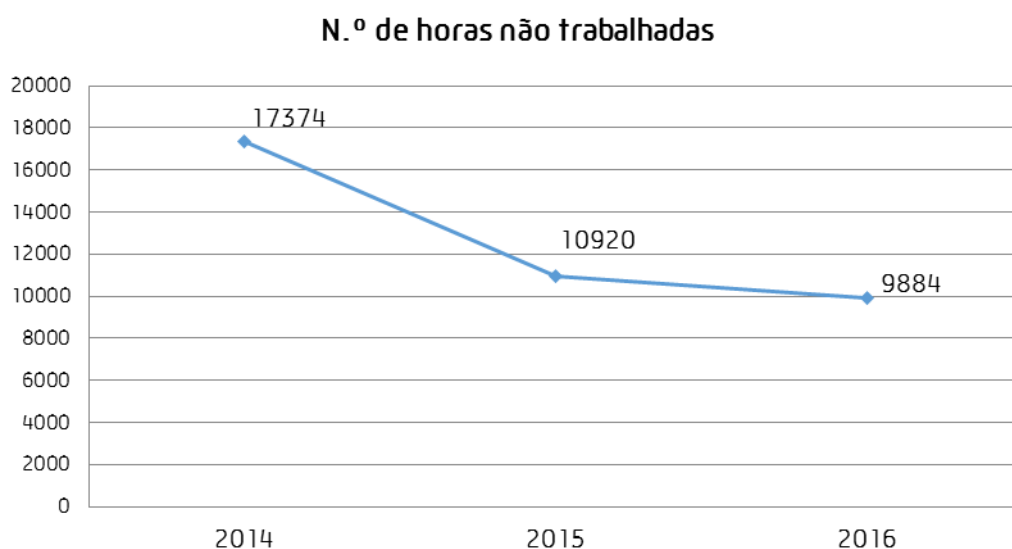


Gráfico 22 – Número de horas não trabalhadas

A nível de absentismo, o número total de horas não trabalhadas por acidentes de trabalho foi de 9.884 horas.

Comparativamente com o ano transato, e apesar do número de acidentes ter aumentado, verificou-se uma diminuição significativa do número de horas não trabalhadas, passando de 10 920, para 9 884 (menos 1 036 horas).

7.2 Álcool e Outras Dependências

Relativamente à questão de controlo do álcool, a autarquia manteve a postura de sensibilização dos trabalhadores, dando continuidade à parceria estabelecida com a entidade responsável pelo tratamento de pessoas que sofrem de alcoolismo (CRIT), permitindo um acompanhamento mais próximo dos trabalhadores.

A este propósito, refira-se que no ano em análise, dois trabalhadores foram acompanhados pelos serviços, e pelo CRIT, no processo de tratamento.

7.3 Medicina no Trabalho

Em 2016 foi implementada na autarquia a Medicina no Trabalho, na sequência da celebração de contrato de prestação de serviços com a empresa Medimarco, resultante do processo de concurso desenvolvido pela CIMLT.

Dos 733 efetivos da autarquia, 683 trabalhadores foram submetidos às consultas de medicina no trabalho, sendo que, os restantes 50 trabalhadores se encontravam de doença na data em que foram convocados para as referidas consultas.

8. Relações Profissionais e Disciplina

8.1 Sindicatos

Do universo dos trabalhadores efetivos do Município de Santarém (733), 368 são sindicalizados.

No decorrer do ano 2016 foi constituída a Comissões de Trabalhadores, composta por 14 elementos.

O número de trabalhadores sindicalizados em 2016 diminuiu, em relação ao ano anterior, cerca de 2%, seguindo a tendência já verificada a partir do ano de 2015.

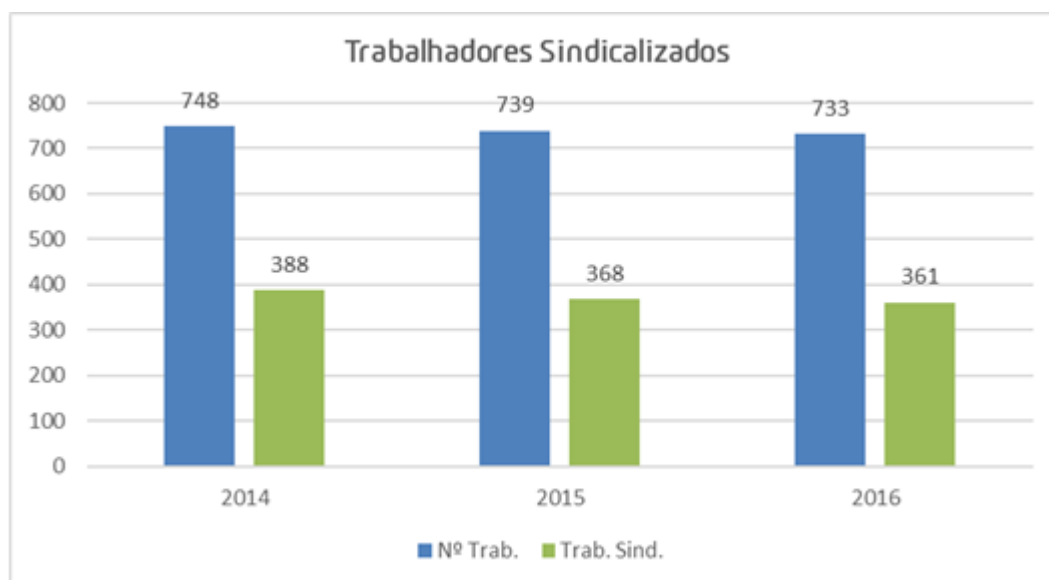


Gráfico 23 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2014–2016)

8.2 Greve

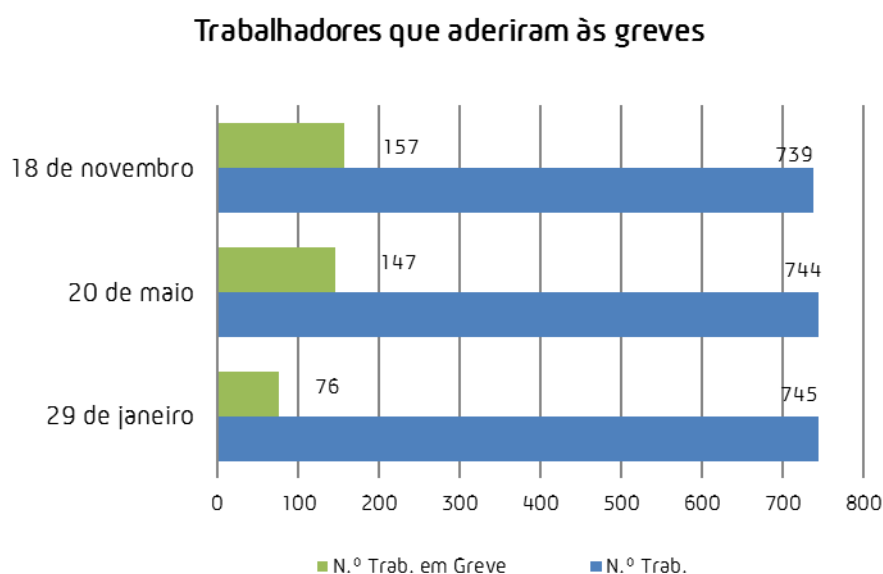


Gráfico 24 - Greve

Relativamente aos efetivos que aderiram à greve durante o ano de 2016, conforme se observa no gráfico anterior, pode concluir-se o seguinte:

1. Na greve ocorrida no dia 18 de novembro, registou-se uma adesão de 21% do total dos efetivos ao serviço, seguindo-se a greve ocorrida no mês de maio, com 20%;
2. Por sua vez, registou-se menor afluência, na greve de 29 de janeiro em que só 76 trabalhadores não se apresentaram ao serviço por este motivo. 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 2016, não foram instruídos novos processos disciplinares, conforme se pode observar na tabela 14. Também verificamos que não foi concluído o único processo transitado do ano anterior.

Processos disciplinares					
Disciplina	2012	2013	2014	2015	2016
Processos transitados do ano anterior	4	3	2	1	1
Processos instaurados durante o ano	7	3	8	0	0
Processos transitados para o ano seguinte	3	2	1	1	1
Processos decidido	8	4	9	0	0
Total	11	6	10	1	1

Tabela 12 - Processos disciplinares

9. SIADAP – Avaliação do Desempenho – Ciclo Avaliativo 2015/2016

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.

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 2015/2016 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. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	
Remuneração base	9 157 369,71 €
Trabalho extraordinário	252 082,93 €
Trabalho normal nocturno	2 741,11 €
Trabalho por turnos	173 322,07 €
Abono por falhas	10 704,00 €
Ajudas de custo	20 512,10 €
Representação	27 883,72 €
Prestações Sociais	3 672 964,04 €
Outros	217 860,56 €
Total	13 535 440,24 €
Maior remuneração base ilíquida	3 627,00 €
Menor remuneração base ilíquida	530,00 €

Tabela 13 - Encargos com pessoal

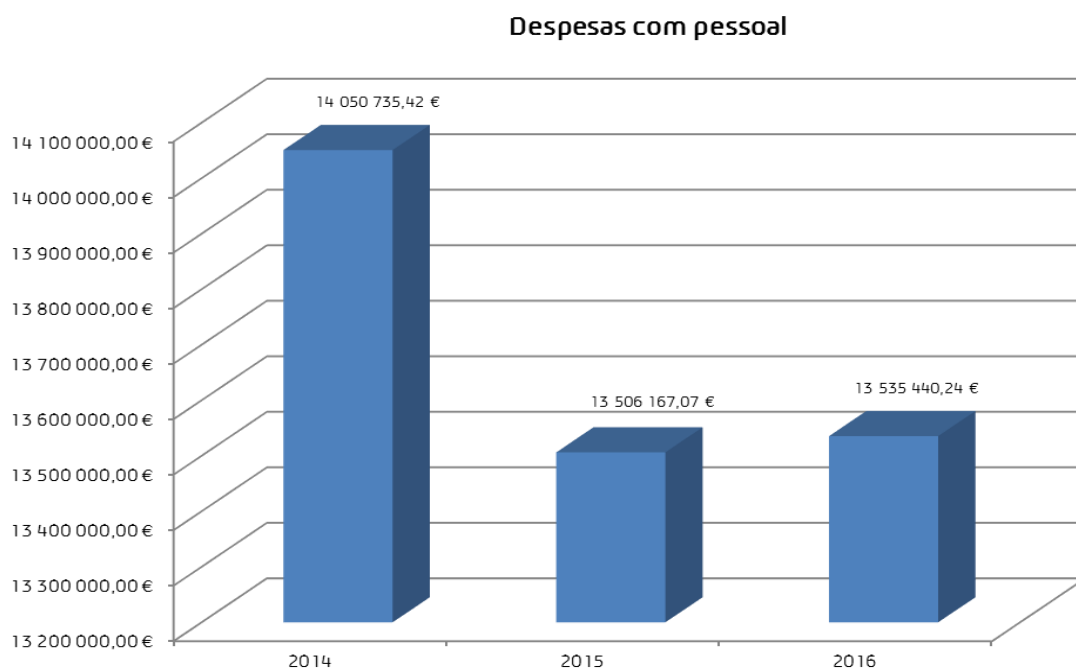


Gráfico 25 – Evolução despesas com pessoal (2014-2016)

No ano em análise, os encargos com pessoal aumentaram cerca de 0,22%, comparativamente com o período homólogo.

Apesar da diminuição de efetivos, o MS durante o ano de 2016, registou um ligeiro aumento dos encargos com pessoal, nomeadamente, na rubrica da remuneração base, resultante da reposição das reduções remuneratórias, conforme previsto no Decreto-Lei n.º 159-A/2015, de 30 de dezembro. Consequentemente, verifica-se o aumento dos encargos com despesas de representação, com trabalho extraordinário e com o trabalho por turnos.

Na rubrica, "outros", verifica-se uma diminuição de 53%, resultante do facto de em 2015 terem sido pagas indemnizações aos trabalhadores, que ao abrigo do Programa das rescisões por mútuo acordo, cessaram funções na autarquia.

Assim, a saída de efetivos ao longo do ano, resultou numa incidência de 23.302,88€ 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 um ligeiro aumento na ordem dos 0,24%, resultante da aposentação de alguns trabalhadores que se encontravam de doença prolongada e, por isso, impossibilitados de gozar as férias antes da cessação de funções.

Designação remuneração	Total 2016
Remuneração férias não goz. ano ant.	1 752,27 €
Remuneração férias não gozadas	16 008,70 €
Subsídio férias ano de cessação	5 541,91 €
Total	23 302,88 €

Tabela 14 – Acertos de contas contemplados na rubrica subsídio de férias e natal

Encargos com prestações sociais	
Abono de família	47 053,17 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	41 464,30 €
Subsídio mensal vitalício	2 539,44 €
Subsídio de refeição	757 291,41 €
Outras prestações sociais	2 824 615,72 €
Total	3 672 964,04 €

Tabela 15 – 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 27% da totalidade das despesas com pessoal, apenas mais 1% relativamente ao ano 2015.

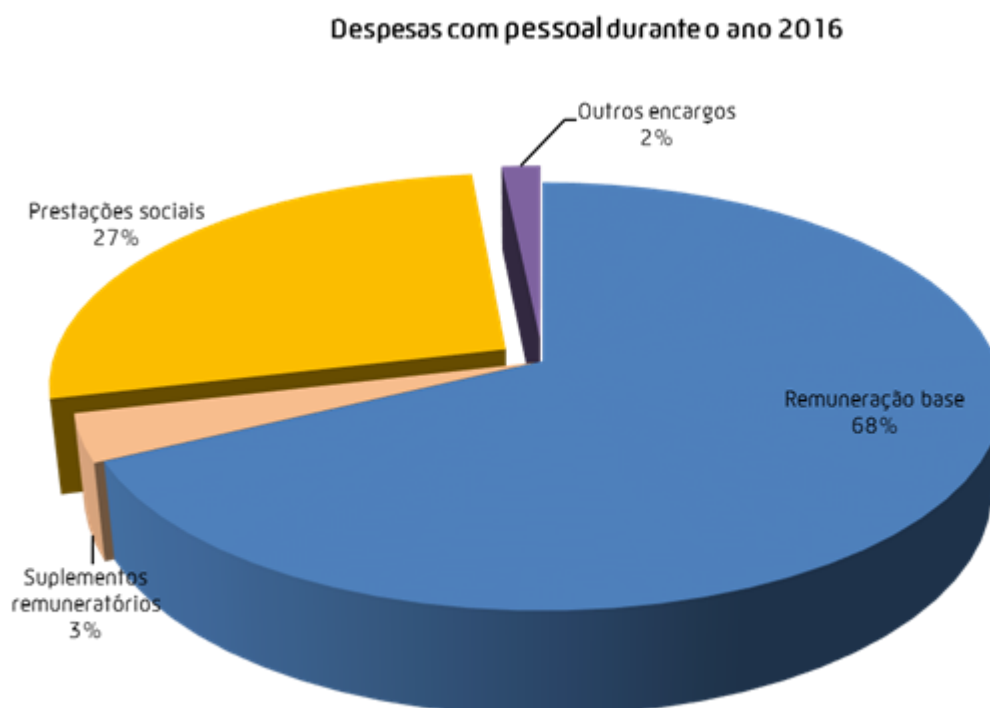


Gráfico 26 – Total de despesas com pessoal

11. Eleitos Locais

A 31 de dezembro de 2016 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.

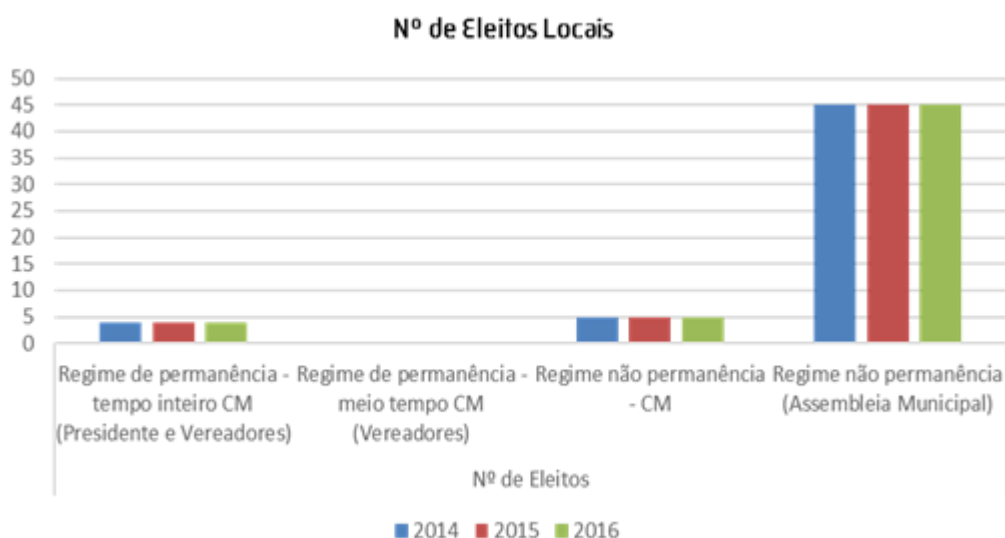


Gráfico 27 – Evolução dos Eleitos Locais (2014-2016)

Relativamente à constituição da **Assembleia Municipal**, órgão deliberativo do Município, mantém-se a composição dos anos anteriores, contando com 45 elementos repartidos por 27 eleitos diretos e 18 Presidentes de Juntas de Freguesia.

12. Gabinetes de Apoio

Nos termos do Regime Jurídico das Autarquias Locais o Presidente da Câmara Municipal pode constituir um gabinete de apoio à presidência e à vereação. Atualmente, os mencionados gabinetes são compostos por 1 Chefe de Gabinete, 1 Adjunto e 4 secretários, dos quais 1 secretário pertence ao gabinete de apoio ao presidente e 3 ao gabinete de apoio à vereação.

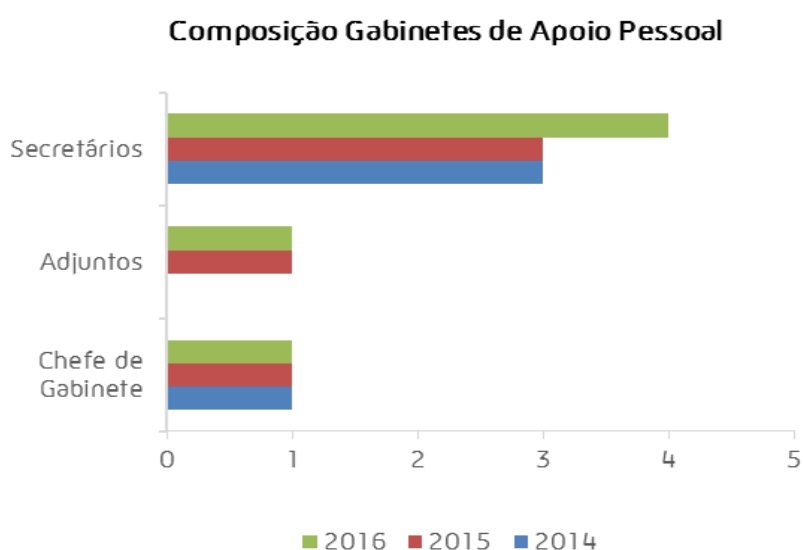


Gráfico 28 – Evolução dos elementos do GAP (2014-2016)

13. Dirigentes e Equiparados

Também no que diz respeito ao **peçoal dirigente** do MS, se mantêm os dados do período homólogo, ou seja, a 31 de dezembro de 2015 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.

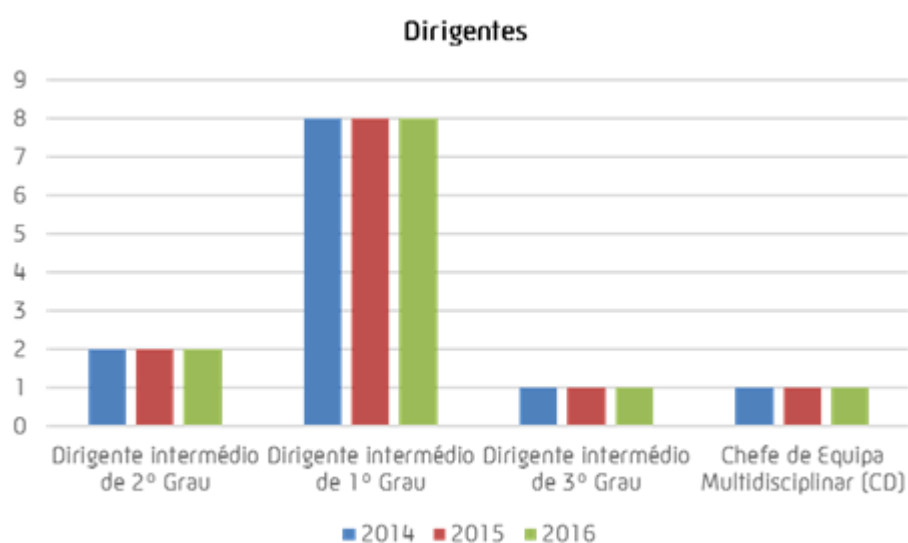


Gráfico 29 – Evolução dos dirigentes (2014-2016)

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 pessoal do MS. Desde 2014, que os titulares de cargos dirigentes se mantêm.

Conclusão

Face ao que está expresso ao longo do Balanço Social, podemos tirar as seguintes conclusões:

1. No ano em análise registou-se um decréscimo de 6 de trabalhadores, relativamente ao ano de 2015, 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, desde 2015, se fixou em 48 anos;
4. Em 2016 verificou-se um aumento de 13,8%, no valor pago em trabalho extraordinário, que resulta pelo facto da diminuição do número de trabalhadores não ser acompanhada pela redução de atribuições e competências do Município as quais, pelo contrário, têm vindo a aumentar;
5. Relativamente aos níveis de absentismo, o MS registou um aumento em cerca de 1,7%, justificado pelo aumento do número de faltas dadas por descanso compensatório, bem como, pelas faltas relacionadas com o funcionamento da comissão de trabalhadores;
6. Importa ainda referir que, pelo supra exposto, em 2016 os encargos com pessoal tiveram um ligeiro aumento, cerca 0,22%, resultante essencialmente da reposição remuneratória, contrariando a diminuição verificada no ano anterior de 3,9%.
7. Considerando que o valor do investimento em 2016 caiu 39,43% relativamente ao ano anterior, a produtividade aparente/real sofreu um decréscimo na ordem dos 60%.

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.