



# Balanço Social

2011



## **1. Índice**

<b>1. Índice.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Introdução.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Efectivos globais.....</b>	<b>5</b>
3.1 Evolução de efectivos (2005-2011).....	5
3.2 Distribuição de efectivos por grupo profissional e sexo .....	8
3.3 Relação jurídica de emprego .....	12
3.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego .....	12
3.3.2 Estrutura etária e média de idades .....	13
3.3.3 Antiguidade em Funções Públicas.....	15
3.3.4 Trabalhadores deficientes .....	16
3.3.5 Estrutura habilitacional.....	17
3.3.6 Procedimentos concursais .....	18
<b>4. Comportamento organizacional.....</b>	<b>21</b>
4.1 Mobilidade .....	21
4.2 Alteração de situação .....	24
4.3 Trabalho extraordinário .....	26
4.4 Absentismo .....	27
<b>5. Desenvolvimento dos Recursos Humanos .....</b>	<b>30</b>
5.1 Formação Profissional.....	30
5.1.1 Distribuição das acções de formação por grupo profissional.....	32
5.1.2 Despesas com acções de formação.....	32
5.2 Programas Ocupacionais e Estágios PEPAL .....	33
5.3 Estágios curriculares e profissionais .....	35
<b>6. Higiene, Segurança e Saúde.....</b>	<b>35</b>
6.1 Acidentes em Serviço .....	35
6.2 Avaliação de Riscos .....	38
6.3 Tabaco.....	38



**Município de Santarém**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

6.4	Álcool .....	38
6.5	Colesterol .....	38
6.6	Medicina no Trabalho.....	39
<b>7.</b>	<b>Relações profissionais e disciplina .....</b>	<b>39</b>
7.1	Sindicatos .....	39
7.2	Greve.....	40
7.3	Processos disciplinares .....	40
7.4	Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – ano 2010 .....	42
7.4.1	Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2 .....	42
7.4.2	Avaliação dos trabalhadores – SIADAP 3.....	43
<b>8.</b>	<b>Despesas com pessoal .....</b>	<b>47</b>
<b>9.</b>	<b>Indicadores de emprego.....</b>	<b>49</b>

## **2. Introdução**

A apresentação do Balanço Social na Câmara Municipal de Santarém (CMS), decorre das disposições constantes no D.L.190/96 de 9 de Outubro, reportando-se a informação dele constante a 31 de Dezembro de 2011.

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 favorecer a emissão de juízos de valor acerca da qualidade de gestão social.

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

Para além dos indicadores de 2011, este documento apresenta, ainda, uma análise de evolução desde 2005, sendo que, a análise e avaliação dos dados, permite uma reflexão sobre a estratégia a adoptar relativamente à gestão dos recursos humanos da CMS, por forma, a contribuir para a consolidação do capital humano, aumento da técnica e factores essenciais para o aumento da eficiência e eficácia desta CMS.

### 3. Efectivos globais

#### 3.1 Evolução de efectivos (2005-2011)

A 31 de Dezembro de 2011 a Câmara Municipal de Santarém totalizava entre trabalhadores em funções públicas, agentes, pessoal em contrato de tarefa ou avença e situação de mobilidade interna de outros serviços, 873 indivíduos.



**Gráfico 1**

Face ao ano de 2010 o número de efectivos aumentou cerca de 3%, simbolizando mais 25 indivíduos, contrariando a tendência verificada no ano transato, em que ocorreu uma evolução negativa na ordem dos 6,6% em relação ao ano 2009. Este aumento tem por base o regresso de trabalhadores em cedência de interesse público das empresas municipais, não representado por isso, um acréscimo real.

No entanto, tal como aconteceu no ano anterior, atendeu-se às directrizes emanadas pela Lei do Orçamento de Estado de 2010 aprovada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, que veio restringir a entrada de pessoal na função pública, obrigando ao cumprimento da regra de dois por um (por cada duas aposentações apenas se pode verificar uma admissão).

**Situação dos trabalhadores da CMS**

Total de Efectivos da CMS	Efectivos 2009	Efectivos 2010	Efectivos 2011	2011%	Variação 2010/2011
	908	848	873	85,8%	3%

**Outras Situações:**

Eleitos Locais	6	6	7	0,6%	17%
----------------	---	---	---	------	-----

Cedência Interesse Público para Outro Serviço					
Águas de Santarém, EM	133	125	106	12,6%	-15,2%
Scalabisport					
CCDRLVT					
Outra entidade					

Licença sem remuneração > 60 dias	3	10	20	0,3%	100%
-----------------------------------	---	----	----	------	------

Mobilidade Interna para Outro Serviço	5	8	9	0,5%	13%
---------------------------------------	---	---	---	------	-----

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

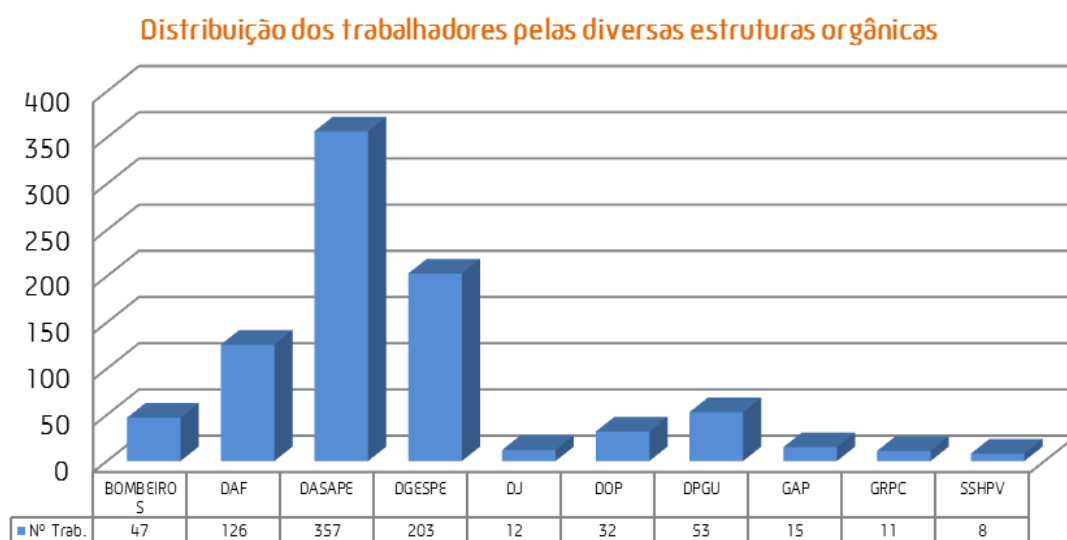
Inactivo	0	0	0	0,0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1058</b>	<b>1000</b>	<b>1018</b>		

Tabela 1

No total de efectivos da Câmara Municipal de Santarém, estão incluídos 9 colaboradores, em situação de contrato de tarefa ou avença.

Dos 106 trabalhadores em cedência de interesse público para outro serviço, 105 exercem funções em Empresas Municipais e 1 trabalhador na CCDRLVT.

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



**Gráfico 2**

Analisando o gráfico anterior, verifica-se que a estrutura orgânica que detem maior número de efectivos é o Departamento de Acção Social, Ambiente, Património e Educação, com um total de 357 efectivos, ou seja, 41% da amostra. De salientar que neste departamento estão incluídos todos os trabalhadores transferidos para a autarquia ao abrigo do protocolo de transferência de competências em matéria de educação. O Departamento de Gestão Espaços Públicos e Equipamentos, constituído maioritariamente por assistentes operacionais ocupa o segundo lugar, concentrando a maior percentagem de operacionais de toda a autarquia.

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

### 3.2 Distribuição de efectivos por grupo profissional e sexo

Em termos de grupo profissional, podemos aferir que o maior número de efectivos encontra-se no grupo de pessoal **assistente operacional**, contando com 504 indivíduos, dos quais 211 indivíduos masculinos e 293 indivíduos femininos, seguindo-se os **assistentes técnicos** com 165 indivíduos.

Evolução de Efectivos segundo grupo profissional

Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total
Anos									
2005	M	7	41	42	230	2	16	5	343
	F	8	43	93	153	2	1	4	304
2006	M	7	41	44	214	1	19	7	333
	F	8	49	97	145	2	1	3	305
2007	M	8	47	48	203	3	21	4	334
	F	10	60	95	151	2	1	3	322
2008	M	8	49	59	203	2	20	3	344
	F	10	76	94	172	2	1	4	359
2009	M	7	42	56	212	2	19	22	360
	F	10	82	123	315	2	1	15	548
2010	M	6	39	50	207	3	20	21	346
	F	8	78	104	295	2	1	14	502
2011	M	6	41	56	211	30	5	19	368
	F	8	82	109	293	1	2	10	505

Tabela 2

Analisando a evolução dos trabalhadores da Autarquia em função do sexo, observa-se um acréscimo nos indivíduos do sexo feminino ao longo dos últimos anos, nomeadamente no grupo **assistente operacional**, **assistente técnico** e **técnico superior**.

Relativamente aos indivíduos do sexo masculino, continua a verificar-se uma tendência para ocupar os postos de trabalho de cariz mais árduo, nomeadamente os **bombeiros** e **assistentes operacionais**.



### Evolução dos efectivos segundo o sexo

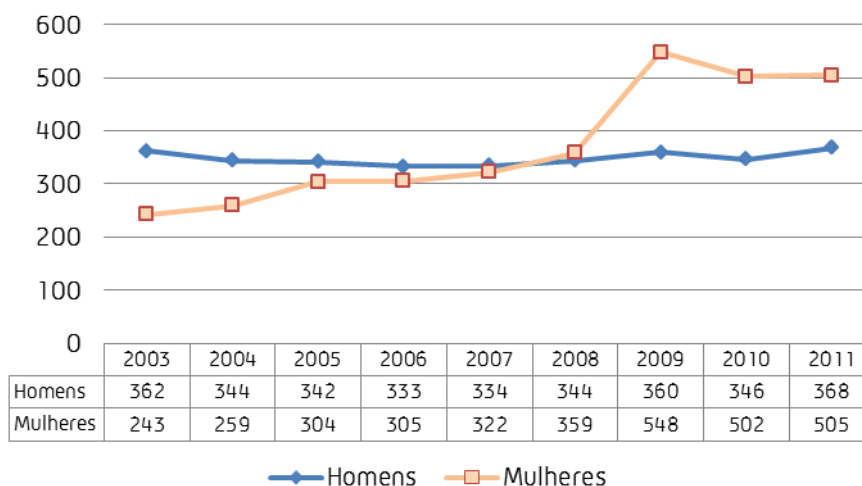


Gráfico 3

Segundo o gráfico 3, acima apresentado, no ano de 2011 e contrariando a tendência que se tem vindo a verificar ao longo dos anos, houve um aumento nos efectivos do sexo masculino na ordem dos 6%. Relativamente ao sexo feminino só se observou um acréscimo de 1%, ou seja, mais 3 mulheres, fixando-se, assim, uma **Taxa de Feminização** na ordem dos 57,85%.

Este facto deve-se ao ingresso de trabalhadores sobretudo na classe operária.

Efectivos segundo o grupo profissional

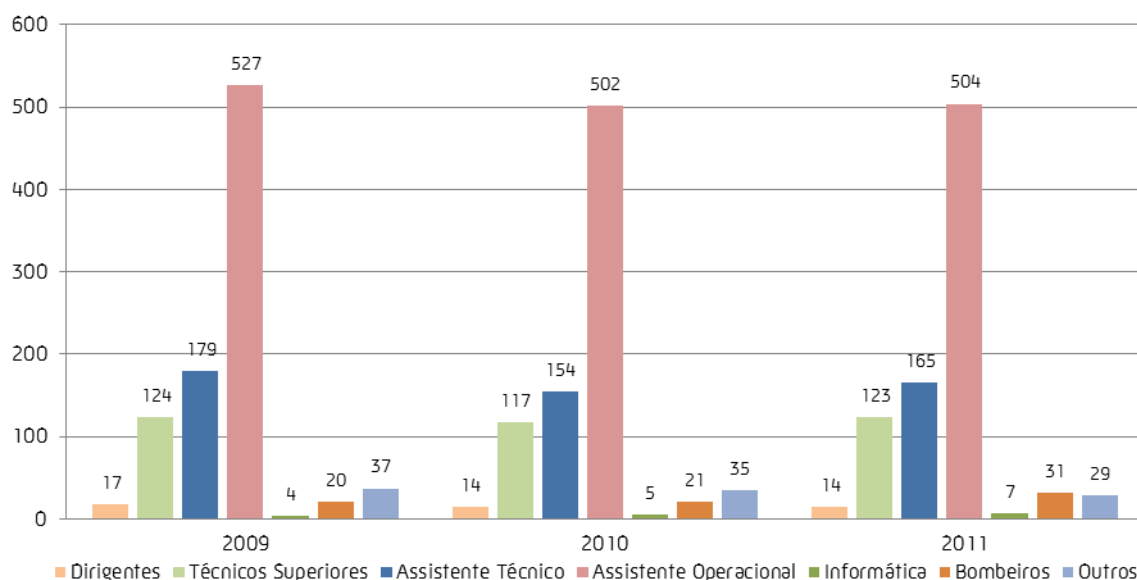


Gráfico 4

No ano de 2011, o grupo profissional que sofreu maior aumento no número de efectivos, foi o grupo dos **Assistente Técnicos**, com um aumento de 7,1%, seguindo-se os Bombeiros, totalizando mais 10 indivíduos, em relação ao período homólogo. O aumento verificado nos Assistentes Operacionais deve-se, em grande parte, ao fim de cedência de interesse público de trabalhadores que se encontravam na Empresa Municipal Águas de Santarém.

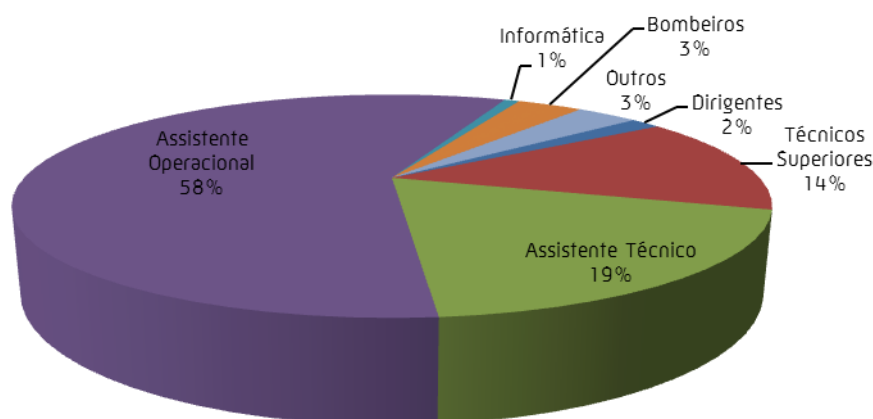
Deste modo, no ano em análise, a Autarquia detém um **Índice de Tecnicidade**<sup>1</sup>, em sentido lato, de 14,09%.

Relativamente, ao pessoal em **outras situações**, que contempla carreiras subsistentes ou não revistas, sofreu uma ligeira diminuição de efectivos, nomeadamente, no que diz respeito aos Encarregados Coordenação Auxiliares de Acção Educativa, carreira extinta e integrada no pessoal Assistente Operacional. Também estão incluídos neste segmento, o pessoal em situação de contrato de tarefa ou avença, bem como em situação de comissão de serviço.

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

Em relação à carreira técnico superior, verifica-se uma variação positiva, em cerca de - 0,8%, conforme o exposto no gráfico 4. Esta variação é decorrente dos procedimentos concursais que decorreram ao longo deste ano, por forma a colmatar as carências técnicas sustentadas pela entidade.

**Efectivos segundo o grupo profissional no ano de 2011**



**Gráfico 5**

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Tecnicidade**<sup>2</sup>, em sentido restrito, no ano de 2011 é de 33,79%.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**<sup>3</sup>, sofreu uma variação negativa na ordem dos de - 0,05% relativamente ao ano de 2010, passando este indicador em 2011 de 1,65% para 1,60%.

De notar, contudo, o excessivo peso do pessoal assistente operacional, representando 58% no contexto do total de efectivos, grupo profissional indiferenciado com poucas qualificações habilitacionais.

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

<sup>3</sup> Índice de enquadramento =  $\frac{\Sigma \text{ pessoal dirigente}}{\Sigma \text{ efectivos}}$

### 3.3 Relação jurídica de emprego

#### 3.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego

##### Efectivos segundo a relação jurídica de emprego

Anos Situação	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Contrato por Tempo Indeterminado	0	0	0	10	721	747	830
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Certo	0	88	105	144	162	80	24
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Incerto	0	0	1	1	0	0	0
Mobilidade Interna de Outro Serviço	0	0	0	0	2	2	2
Nomeação	535	526	496	519	0	0	0
Contrato Administrativo de Provimento	1	2	2	0	0	0	0
Contrato de Trabalho a Termo Certo	82	0	0	0	0	0	0
Contrato Tarefa ou Avença	0	0	15	8	12	11	9
Requisições ou Destacamento	5	5	7	8	3	1	1
Outras Situações	23	17	30	13	8	7	7
<b>Total</b>	<b>646</b>	<b>638</b>	<b>656</b>	<b>703</b>	<b>908</b>	<b>848</b>	<b>873</b>

Tabela 3

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

- A redução do **peçoal contratado a termo resolutivo certo** sofreu uma diminuição na ordem dos 70%, facto se verificou também no ano de 2010. A redução tem subjacente a prioridade assumida pela autarquia na diminuição do número de efectivos em situação de trabalho precário.
- Relativamente ao peçoal em regime de contrato por tempo indeterminado, verifica-se um aumento de cerca de 11% em relação a 2010, que tal como já referido anteriormente justifica-se pelo término de cedências de interesse de público nas empresas municipais.

**Efectivos segundo relação jurídica de emprego (grupos mais significativos)**

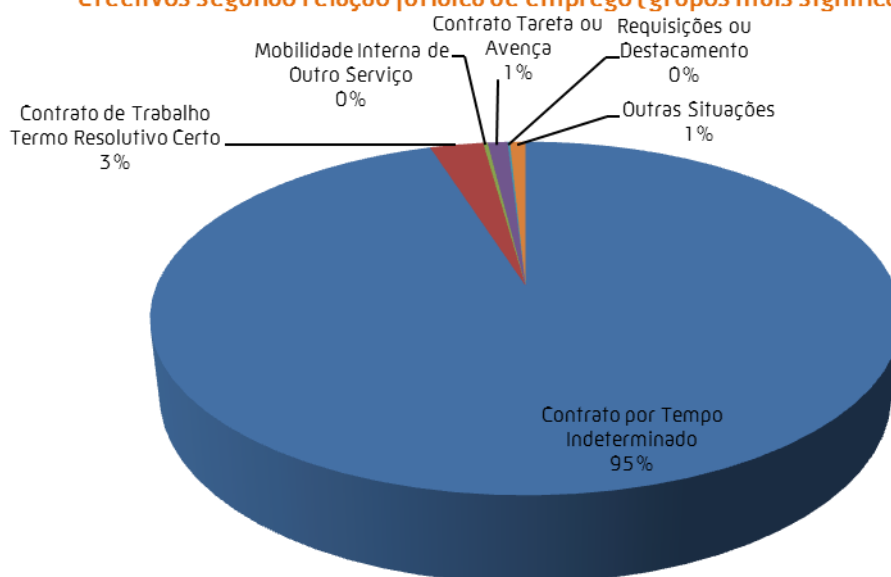


Gráfico 6

**3.3.2 Estrutura etária e média de idades**

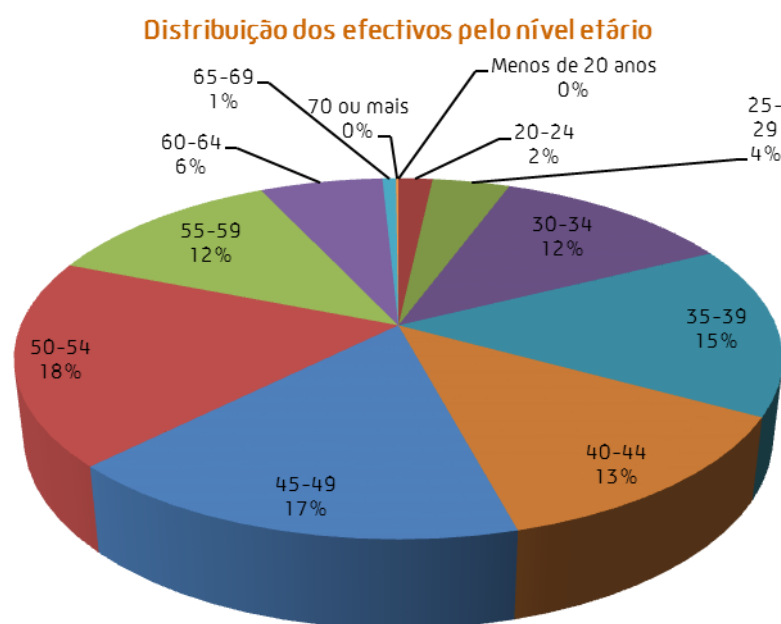
**Efectivos segundo a faixa etária**

Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	1	5	0	8	1	15
25-29	0	7	6	12	1	6	2	34
30-34	1	36	15	46	1	4	2	105
35-39	3	34	26	59	1	7	4	134
40-44	5	15	30	54	1	3	4	112
45-49	4	12	35	90	2	1	2	146
50-54	0	10	34	110	1	1	5	161
55-59	1	7	13	78	0	1	5	105
60-64	0	2	5	44	0	0	3	54
65-69	0	0	0	6	0	0	0	6
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>123</b>	<b>165</b>	<b>504</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>873</b>

Tabela 4

A tabela 4 demonstra, que 18% do total de efectivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 50 e os 54 anos, contando com 161 efectivos, dos quais 81 indivíduos são do sexo feminino, sucedendo-se a faixa entre os 45 e os 49 anos de idade, que em período homólogo compreendia o maior número de efectivos. Pelo que, podemos concluir que face a 2010, os trabalhadores da Autarquia estão mais envelhecidos. Tal situação, já se havia verificado no balanço do ano de 2010, comparativamente ao ano antecedente.

A maioria dos efectivos entre os 50 e os 54 anos pertence ao grupo profissional **Assistente Operacional**, com uma representação de 68,32% da totalidade de efectivos compreendidos nesta faixa etária.



**Gráfico 7**

Da amostra, a classe mais jovem situa-se no grupo profissional **Bombeiros**, com 8 indivíduos na faixa etária entre os 20 e os 24 anos de idade, representando 53% do total de efectivos situados nesta faixa etária, especialmente, pelo facto do ingresso de 11 jovens Bombeiros Municipais, no mês de Dezembro de 2011. De seguida, o grupo dos Assistentes Operacionais, conta com 5 indivíduos entre os 20 e os 24 anos de idade, sendo que 3 são do sexo feminino.

Duas conclusões podem ser retiradas da análise dos gráficos anteriores:

1ª A população da autarquia está mais envelhecida em virtude das alterações legislativas em matéria de aposentação, alterações estas de carácter restritivo;

2ª Os bombeiros são a estrutura orgânica mais jovem, tendo em conta a obrigatoriedade legal, quanto à faixa etária dos elementos a recrutar.

### 3.3.3 Antiguidade em Funções Públicas

Quanto à antiguidade dos efectivos da CMS, o intervalo com maior número de indivíduos situa-se entre os 10 a 14 anos de antiguidade, com cerca de 23% do total de efectivos. O número de efectivos aumentou nesta faixa de antiguidade, em mais 39 trabalhadores do que no ano de 2010, seguindo-se a faixa de antiguidade entre os 5 e os 9 anos de antiguidade, com 162 trabalhadores. No ano 2010, esta faixa de antiguidade, detinha o maior número de efectivos, pelo que ocorreu um decréscimo na ordem dos 28%. A média de antiguidade fixa-se nos 15 anos.

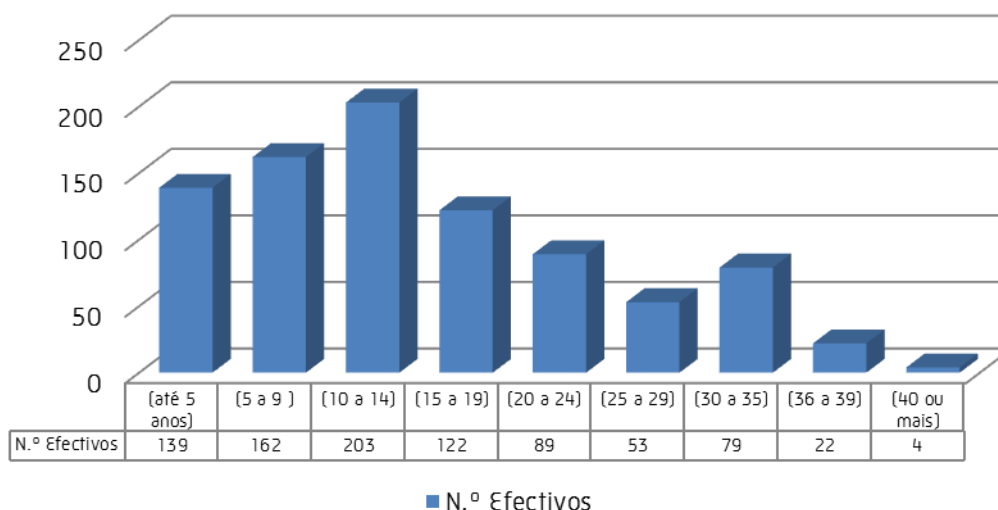
**Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade e por categoria profissional**

Antiguidade	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
até 5 anos	1	40	10	62	1	12	13	139
5 a 9	4	32	20	92	1	8	5	162
10 a 14	4	20	45	124	0	9	1	203
15 a 19	2	10	34	71	2	0	3	122
20 a 24	2	7	16	61	2	0	1	89
25 a 29	0	6	13	32	0	1	1	53
30 a 35	0	6	20	49	1	1	2	79
36-39	1	2	4	12	0	0	3	22
40 ou mais	0	0	3	1	0	0	0	4
<b>Total de efectivos</b>	<b>14</b>	<b>123</b>	<b>165</b>	<b>504</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>873</b>

Tabela 5

O intervalo com uma expressão mais significativa, é composto por pessoal **Assistente Operacional** e **Assistente Técnico**, com uma representação de 61% e 22%, do total de trabalhadores situados nesta faixa de antiguidade, respectivamente. Relativamente ao intervalo com menor número de efectivos, situa-se entre os 40 ou mais anos de antiguidade, não chegando a representar 1% da amostra.

**Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade**



**Gráfico 8**

**3.3.4 Trabalhadores deficientes**

**Effectivos portadores de deficiência segundo a faixa etária**

Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	1	1	0	0	0	2
35-39	0	0	1	0	0	0	0	1
40-44	0	0	1	2	0	0	1	4
45-49	0	1	0	2	0	0	0	3
50-54	0	0	0	3	0	0	0	3
55-59	0	0	0	1	0	0	1	2
60-64	0	0	0	2	0	0	0	2
65-69	0	0	0	1	0	0	0	1
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>18</b>

**Tabela 6**

Da análise da tabela acima verifica-se que a 31 de Dezembro do ano em análise, a Autarquia contava com 18 indivíduos portadores de deficiência, dos quais 8 indivíduos do sexo masculino e 10 indivíduos do sexo feminino, representado 2,06% da amostra. Deste modo, houve um aumento na ordem 28,6% relativamente ao período homólogo, visto que a Autarquia contava com 14 efectivos com necessidades especiais. A faixa etária entre os



40 e os 44 anos de idade, é aquela com maior expressão, cerca de 22% da totalidade de indivíduos com deficiência.

Relativamente à carreira com maior número de trabalhadores com necessidades especiais, evidencia-se o grupo dos **Assistente Operacionais**, com 67% da totalidade dos trabalhadores portadores de deficiência.

### 3.3.5 Estrutura habilitacional

#### Distribuição de efectivos segundo nível habilitacional e grupo profissional

Nível de escolaridade	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 4 anos esc.	0	0	0	3	0	0	0	3
4 anos de escolaridade [4ª classe]	0	0	0	162	0	1	2	165
6 anos de escolaridade (ciclo prep.)	0	0	5	98	0	4	1	108
9 anos de escolaridade (obrigatório)	1	2	19	123	1	15	5	166
11 anos de escolaridade	0	0	27	13	0	0	1	41
12 anos de escolaridade	0	0	100	100	4	10	13	227
Bacharelato	0	9	3	0	0	0	1	13
Licenciatura	11	107	11	5	2	1	6	143
Mestrado	2	5	0	0	0	0	0	7
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total de efectivos</b>	<b>14</b>	<b>123</b>	<b>165</b>	<b>504</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>873</b>

Tabela 7

Da análise efectuada à tabela anterior conclui-se que:

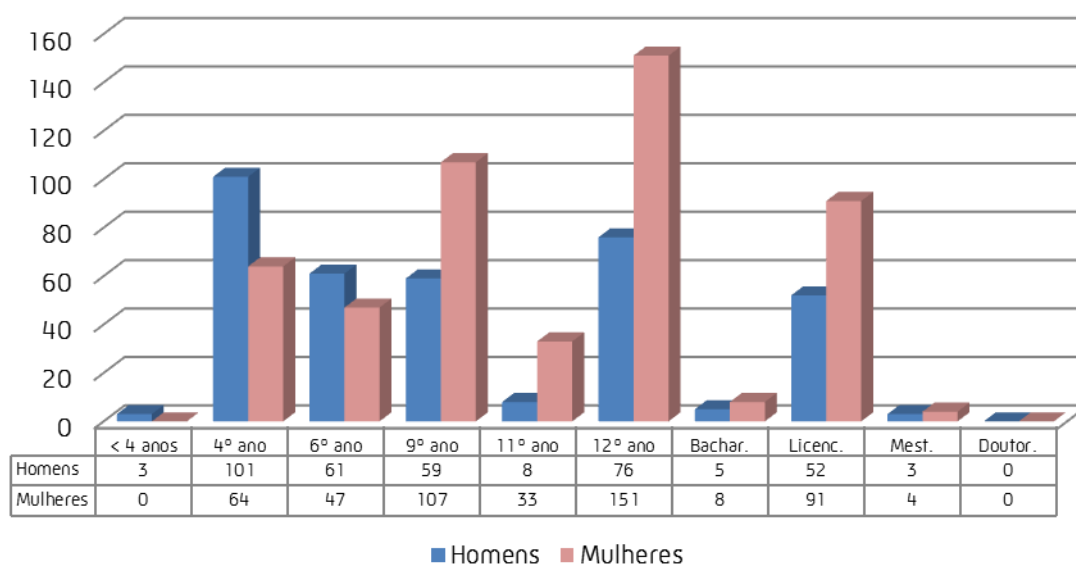
1 - Cerca de 26% dos trabalhadores dispõem do 12º ano de escolaridade, seguindo-se os trabalhadores com o 9º ano de escolaridade;

2 - O grupo dos licenciados contava em 2011 com 143 indivíduos, encontrando-se, assim, na quarta posição entre os níveis de escolaridade, ou seja, com uma expressão de 16% da totalidade dos trabalhadores. Este grupo ocupa esta posição desde 2009 e, sofreu um aumento de 7%, reforçando assim, o acréscimo de tecnicidade que se tem vindo a registar nos últimos anos.

A tabela acima exposta, apresenta ainda dois técnicos superiores sem qualificação superior, isto porque, o artigo 18º, do Decreto-Lei n.º 404-A/98 de 18 de Dezembro, com as

alterações introduzidas pela Lei n.º 44/99, de 11 de Junho, abriu a possibilidade dos Chefes de Repartição serem reclassificados na carreira de técnico superior.

**Distribuição de efectivos segundo nível habilitacional e sexo**



**Gráfico 9**

Da análise do gráfico concluímos que população feminina apresenta na generalidade formação superior aos indivíduos masculinos, representando cerca de 10% do total de efetivos no nível habilitacional de licenciados.

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

### **3.3.6 Procedimentos concursais**

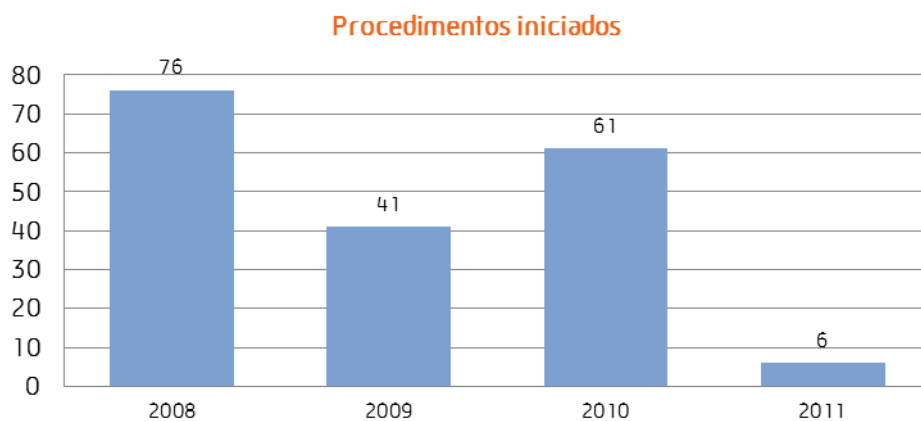
O recrutamento e seleção é a ferramenta utilizada para dotar as organizações de meios humanos que correspondam ao perfil de competências exigido com vista à execução de determinada função.

A política de recrutamento e seleção na Câmara Municipal de Santarém é direccionada para a satisfação das necessidades de pessoal de cada unidade orgânica, visando dotar estas unidades de pessoas com competências e aptidões técnicas que melhor contribuirão para

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

Considerando que, as necessidades em matéria de recursos humanos foram na sua maioria colmatadas com procedimentos iniciados em 2010 e atendendo às limitações impostas pelas sucessivas alterações legislativas, foram abertos em 2011 um número reduzido de procedimentos.

O presente gráfico representa o volume de procedimentos concursais (incluindo Dirigentes) iniciados nos anos de 2008, 2009, 2010 e 2011.



**Gráfico 10**

Conclui-se da análise deste gráfico que, o número de procedimentos concursais iniciados em 2011 diminuiu, significativamente, relativamente ao ano 2010.

Os vários tipos de procedimentos de recrutamento e seleção, bem como as tarefas inerentes à sua execução, estão sujeitos à legislação em vigor que delimita prazos e normas de execução. Os *timings* de cada procedimento diferem, de acordo com a sua natureza, um procedimento demora em média seis meses, sendo que, a celeridade do mesmo está sujeita a outras condicionantes, nomeadamente ao número de concorrentes ou ao tipo de métodos de seleção aplicados.

No ano 2011 encontravam-se a decorrer 50 procedimentos concursais, com vista ao preenchimento de 86 postos de trabalho. Do total dos procedimentos foram terminados

33 e ocupados 58 novos postos de trabalho. Foram, ainda ocupados 32 postos de trabalho com recurso à reserva de recrutamento.



**Gráfico 11**

Como se pode observar pelo gráfico acima exposto, foram terminados 36% dos procedimentos concursais e ocupados 64% dos postos de trabalho colocados a concurso.

## 4. Comportamento organizacional

### 4.1 Mobilidade

Da análise da tabela ilustrativa dos resultados de admissão de pessoal ao longo do ano de 2011, podemos verificar que o maior número de entradas efectuou-se por **procedimento concursal**, com um peso de 60% do total de entradas no ano em análise, seguindo-se a admissão por **outras situações**, nomeadamente, pelo regresso de trabalhadores que se encontravam em situação de cedência de interesse público, representando 37,2% do total de admissões.

O grupo profissional que, maioritariamente, absorveu mais admissões por procedimento concursal foi o **Assistente Operacional** que contou com 45 indivíduos. Seguiram-se os **Assistentes Técnicos** com uma representação de 21% nesta modalidade de admissão.

#### Trabalhadores admitidos e regressados

Modalidade admissão	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Procedimento concursal	0	15	16	45	0	11	0	87
Cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	0	0	0	0	0	2	0	2
Regresso de licença	0	2	0	0	0	0	0	2
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0
CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	3	6	14	20	2	0	9	54
<b>Total de efectivos</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>65</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>145</b>

Tabela 8

Relativamente ao sexo dos admitidos durante o ano em análise, a grande maioria é do sexo feminino, representando cerca de 56% do total dos efectivos. Esta tendência verifica-se desde 2009.

No entanto, é no sexo masculino que se constata o maior número de entradas para a Autarquia através de outras situações, sendo uma das principais causas para esta ocorrência, o regresso de cedência de interesse público, de pessoal que se encontrava ao

serviço da Empresa Municipal Águas de Santarém, nomeadamente, de Assistentes Operacionais.

### Effectivos admitidos durante o ano 2011

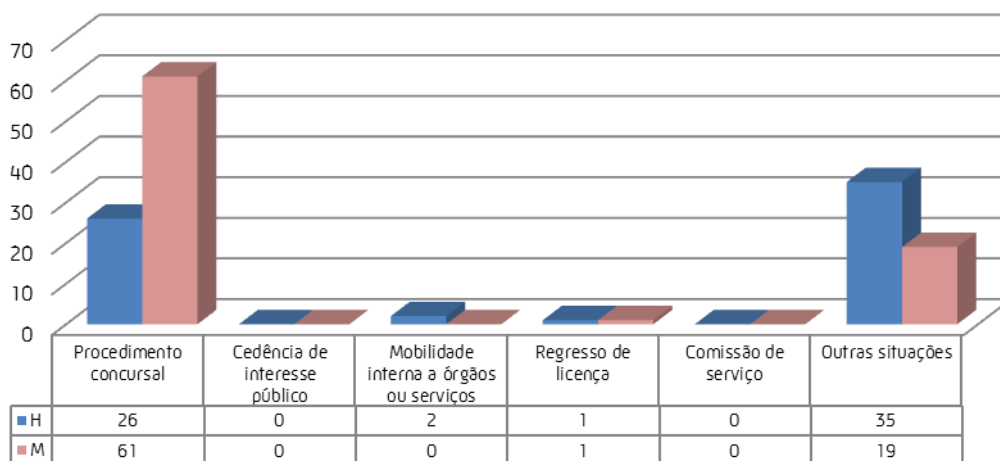


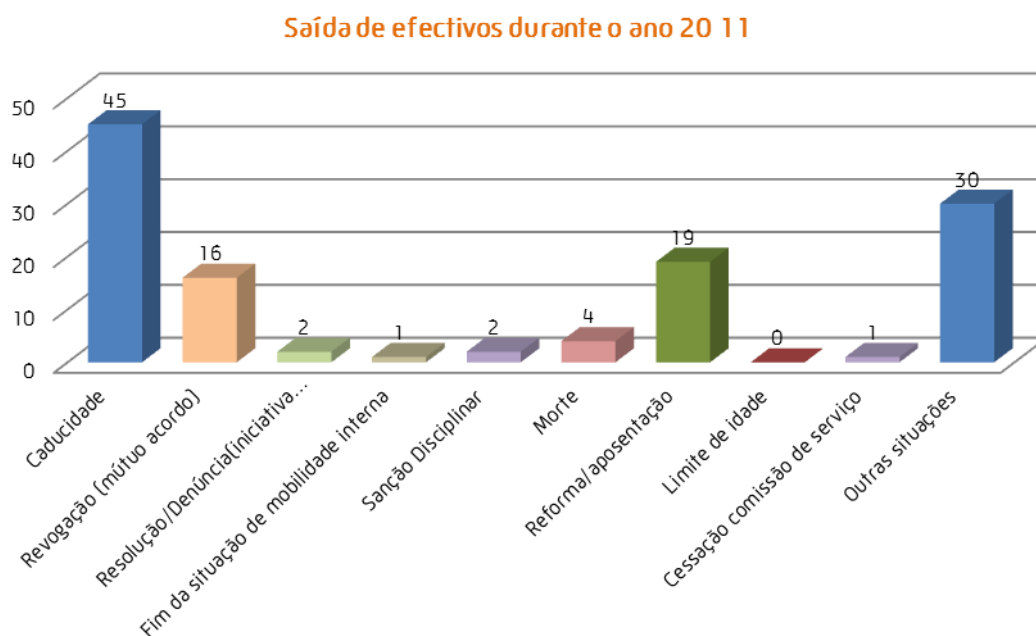
Gráfico 12

### Saídas de efectivos

Modalidade admissão	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Caducidade	0	4	7	34	0	0	0	45
Revogação (mútuo acordo)	0	7	6	3	0	0	0	16
Resolução ou Exoneração (iniciativa empregador)	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa trabalhador)	0	1	0	0	0	1	0	2
Sanção Disciplinar	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	1	0	0	0	0	0	1
Fim da situação de cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	0	0	0	4	0	0	0	4
Reforma/aposentação	0	1	3	14	0	1	0	19
Limite de idade	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessação da comissão de serviço	1	0	0	0	0	0	0	1
Outras situações	2	3	3	6	0	1	15	30
<b>Total de efectivos</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>63</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>120</b>

Tabela 9

Relativamente às saídas de efectivos da Autarquia, ao longo do ano de 2011, o maior número verifica-se por **caducidade de contrato** com cerca de 38% do total de saídas, nomeadamente no grupo dos **Assistentes Operacionais**, com uma representação de 76% do total de caducidades ocorridas no ano em análise. Tal situação, já se havia verificado no ano anterior.



**Gráfico 13**

A relação jurídica com maior representação nos efetivos que saíram no ano de 2011 é o contrato por tempo determinado, que conta com 10 indivíduos do sexo masculino e 52 indivíduos do sexo feminino. Os homens dominaram as saídas nos Contratos por Tempo Indeterminado e, por sua vez as mulheres ocuparam o 1º lugar no que concerne as saídas de Contrato a Termo.

De salientar, em relação ao período homólogo, aumentaram o número de caducidades de contrato e diminuíram as revogações de contrato.

**Saída de efectivos durante o ano 2011, por sexo segundo a relação jurídica**

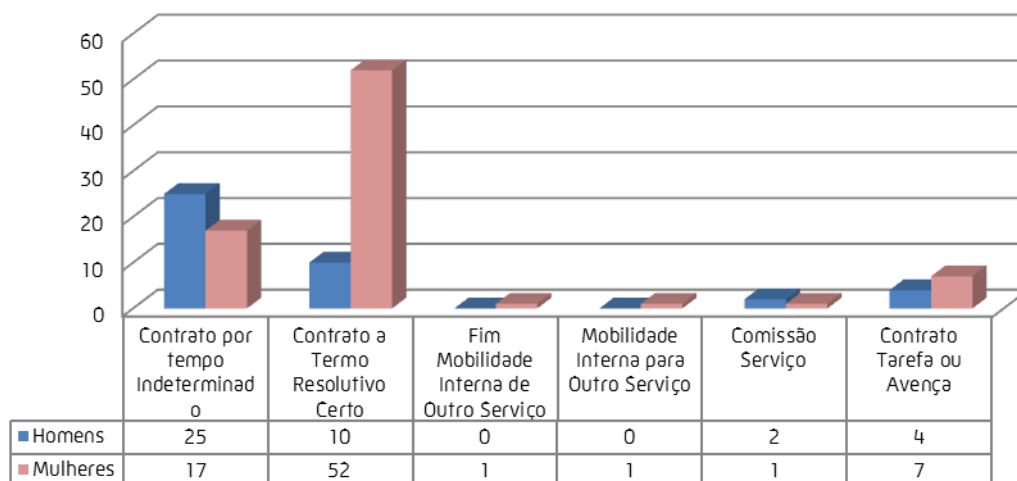


Gráfico 14

## 4.2 Alteração de situação

**Mudança de situação durante o ano 2011**

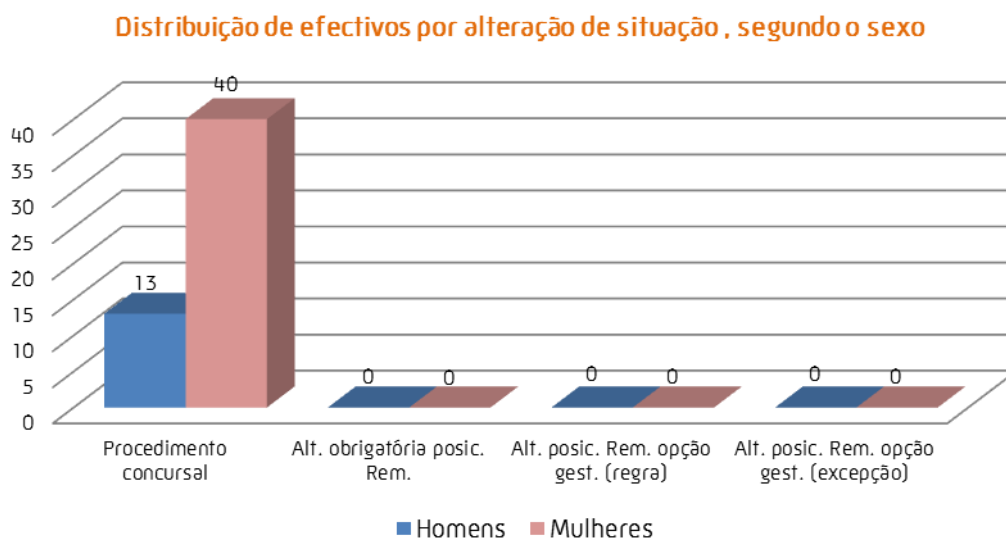
Motivo de alteração	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Promoção (carreiras não revistas/subsistentes)	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	1	11	13	28	0	0	0	53
Consolidação da mobilidade na categoria	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (regra)	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (excepção)	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total de efectivos</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>53</b>

Tabela 10



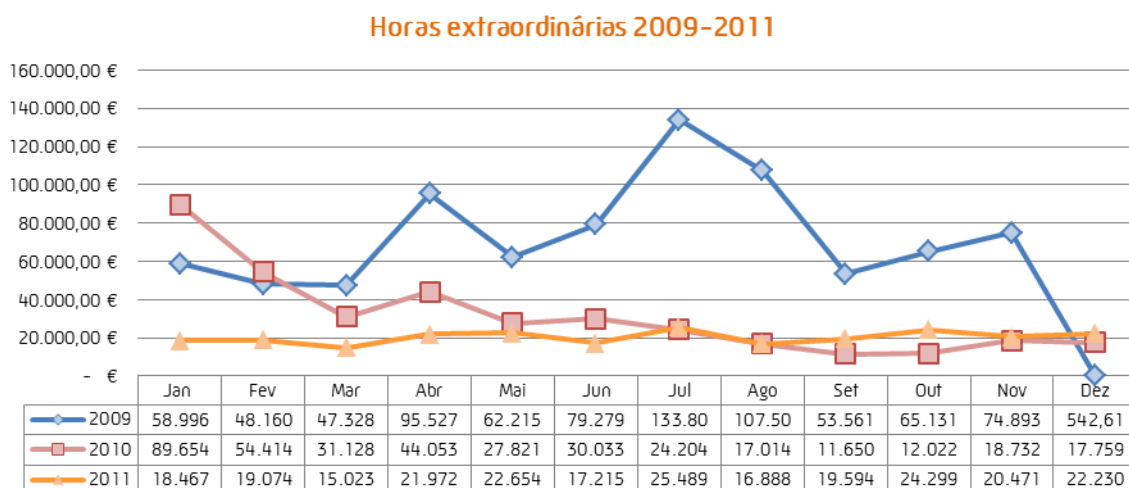
Ao analisar-se a tabela 10, verificamos que o único motivo de alteração de situação, foi por via de **procedimento concursal**, sendo que, o grupo profissional com maior expressão foi o dos **Assistentes Operacionais**, tendo sido admitidos 4 indivíduos do sexo masculino e 24 indivíduos do sexo feminino.

Relacionando a alteração de situação com o sexo dos indivíduos da amostra, constata-se que as mulheres foram abrangidas em maior número, com um peso de 75% no total desta causa de alteração.



**Gráfico 15**

### 4.3 Trabalho extraordinário



**Gráfico 16**

Durante o ano de 2011, a Autarquia teve um encargo com horas extraordinárias no valor de 243.382,11€, verificando-se, uma variação negativa em relação ao ano anterior em cerca de 55,5%, ou seja menos 135.108,85 €. Esta tendência também já se havia verificado no ano 2010.

Peso das Horas nas Despesas com Pessoal				
Ano	2008	2009	2010	2011
Desp. com Pessoal	9.629.384,51 €	12.743.881,03 €	12.381.550,61 €	11.645.705,08 €
Horas	631.755,29 €	826.941,72 €	378.490,96 €	243.382,11 €
	7%	6%	3%	2%

**Tabela 11**

O trabalho extraordinário efectuado no ano de 2011 teve um peso de cerca de 2% das despesas totais com pessoal, conforme demonstra a tabela 11.

#### **4.4 Absentismo**

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

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

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

##### **Dias de ausências dos efectivos durante o ano 2011**

<b>Motivo da ausência</b>	<b>Dirigente</b>	<b>Técnico superior</b>	<b>Assistente Técnico</b>	<b>Assistente Operacional</b>	<b>Informática</b>	<b>Bombeiros</b>	<b>Outros</b>	<b>Total Geral</b>
Casamento	0	45	15	76	15	15	0	<b>166</b>
Protecção na parentalidade	150	1055	442	1254	0	33	86	<b>3020</b>
Falecimento de familiar	0	26	36	136	0	9	0	<b>207</b>
Doença	133	993	2186	13934	50	187	762	<b>18245</b>
Por acidente serviço/ doença prof.	0	0	31	1294	0	639	44	<b>2008</b>
Assistência a familiares	13	99	85	644	0	1	12	<b>854</b>
Trabalhador estudante	5	38	161	32	0	3	25	<b>264</b>
Por conta do periodo de férias	30	271	446	688	5	14	36	<b>1490</b>
Cumprimento pena disciplinar	0	0	0	20	0	0	0	<b>20</b>
Greve	5	52	104	325	0	2	6	<b>494</b>
Injustificadas	0	1	1	226	0	0	0	<b>228</b>
Outros	364	3977	5828	15542	171	1071	880	<b>27833</b>
<b>Total dias ausência</b>	<b>700</b>	<b>6557</b>	<b>9335</b>	<b>34171</b>	<b>241</b>	<b>1974</b>	<b>1851</b>	<b>54829</b>

**Tabela 12**

Em 2011, constata-se que a tendência do ano anterior não se verificou, ou seja, o absentismo dos trabalhadores da CMS, não diminuiu, verificando-se um acréscimo na ordem dos 11,74%.

### Taxa de absentismo por grupo profissional

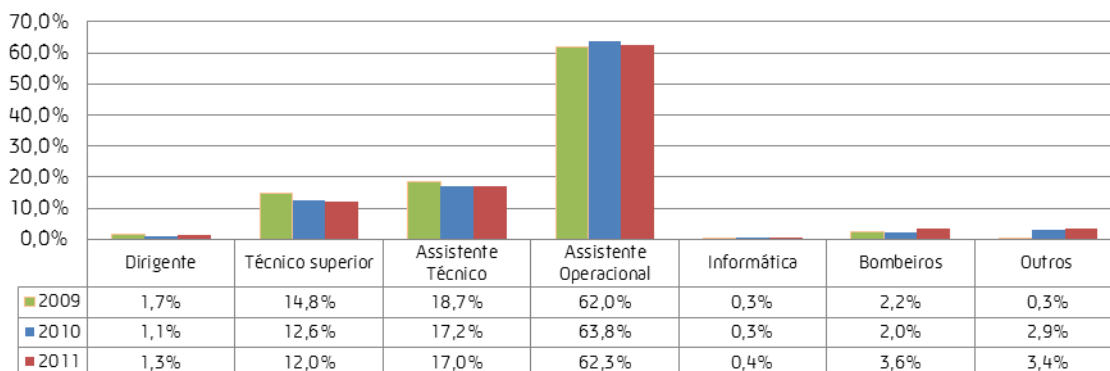


Gráfico 17

No que concerne à taxa de absentismo por grupo profissional, verifica-se maior incidência de absentismo no grupo profissional **Assistente Operacional**, seguindo-se os **Assistentes Técnicos**, com 62,3% e 17% do total de faltas dadas durante o ano em análise, respectivamente.

De salientar que as maiores taxas de absentismo se verificam nestes grupos profissionais, dado que são os que têm maior representatividade de efectivos na Autarquia.

No que diz respeito ao aumento de absentismo, verifica-se que os **Bombeiros** registam o maior aumento, na ordem dos 1,6% relativamente ao ano 2010.

Os **Assistentes Operacionais** foram o grupo de pessoal que se destacou nos níveis absentismo em comparação com o ano anterior, isto é, menos 1,5% no número de faltas.

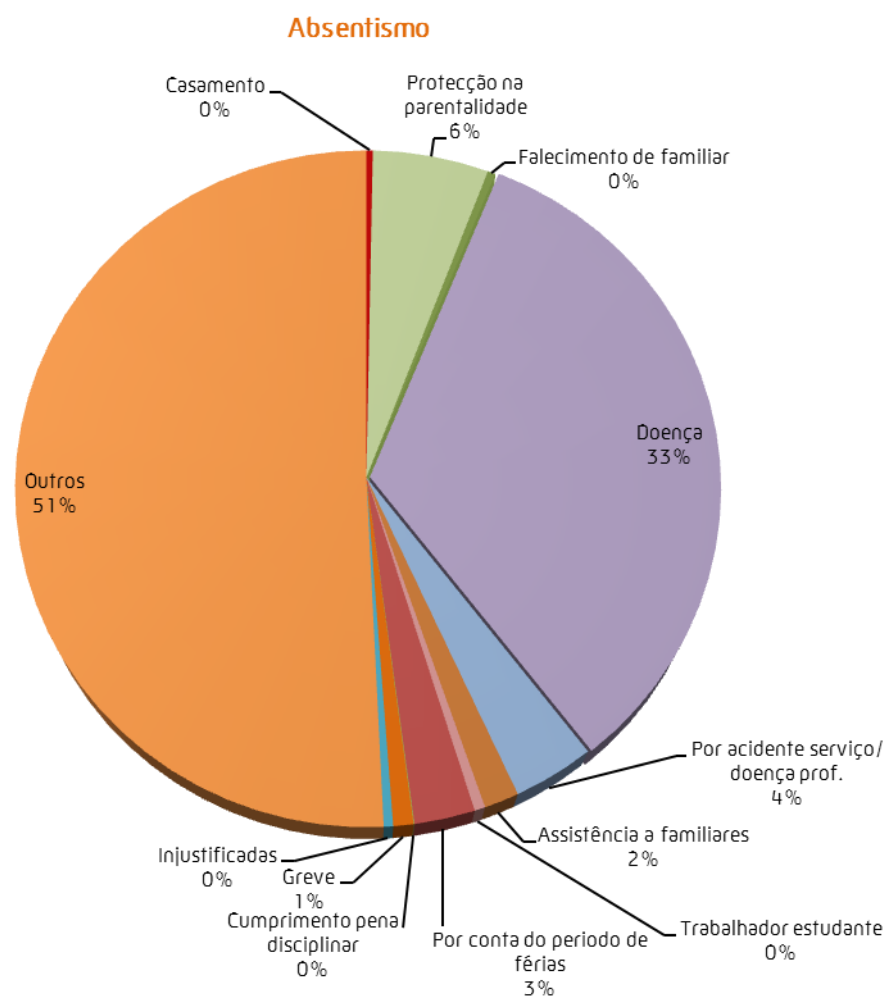


Gráfico 18

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.

Os valores mantem-se na generalidade das faltas, comparativamente com 2010, sendo que, em relação a faltas dadas no âmbito da **parentalidade** e por **acidente em serviço** aumentaram 1%.

## 5. Desenvolvimento dos Recursos Humanos

### 5.1 Formação Profissional

Atento às novas exigências de profissionalização ocasionadas pelas transformações que se verificam no mundo do trabalho, o Município tentou adotar estratégias e soluções indicadas para o desenvolvimento das competências profissionais de cada trabalhador, tendo em conta o conteúdo funcional de cada um.

A qualificação dos Recursos Humanos com particular relevância para a elevação dos seus trabalhadores é uma das prioridades do Município, uma vez que a melhoria dos níveis de qualificação se revela de importância estratégica para sustentar um novo modelo de desenvolvimento, baseada na inovação e no crescimento.

Deste modo, entendeu o Município mais uma vez ir ao encontro das necessidades de formação dos seus trabalhadores, com o objetivo de contribuir para elevados níveis de competências, fomentando o desenvolvimento pessoal e coesão social.

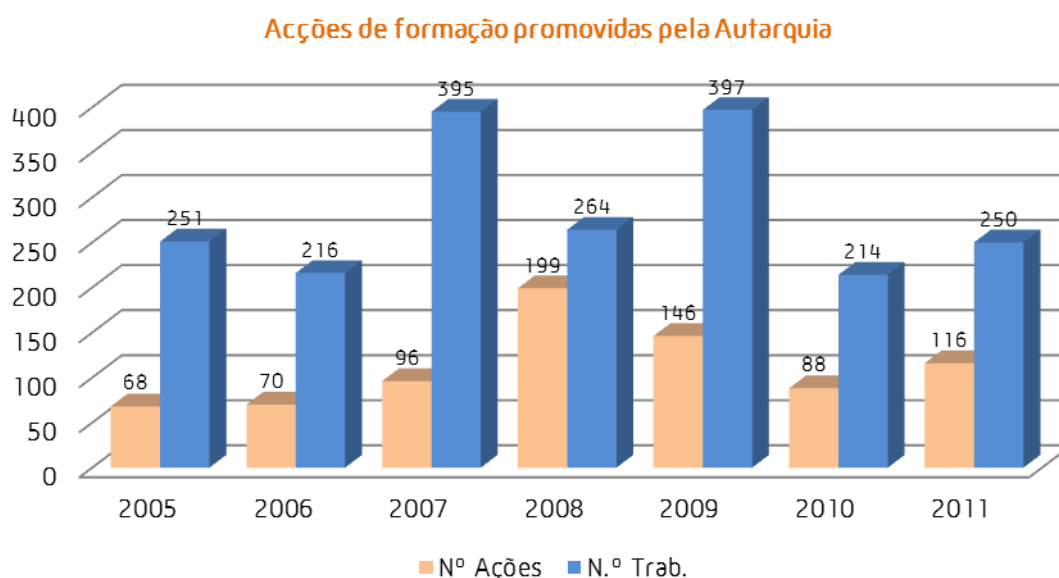


Gráfico 19

Após análise do gráfico 19, conclui-se que no ano de 2011 houve um aumento significativo de ações de formação, bem como do número de trabalhadores que frequentaram as mesmas, comparativamente com ano anterior.

Este aumento deve-se ao facto de muitas das formações terem sido ministradas pela Fundação para os Estudos e Formação Autárquica (CEFA), entidade que trabalhou em parceria com a autarquia numa candidatura ao POPH.

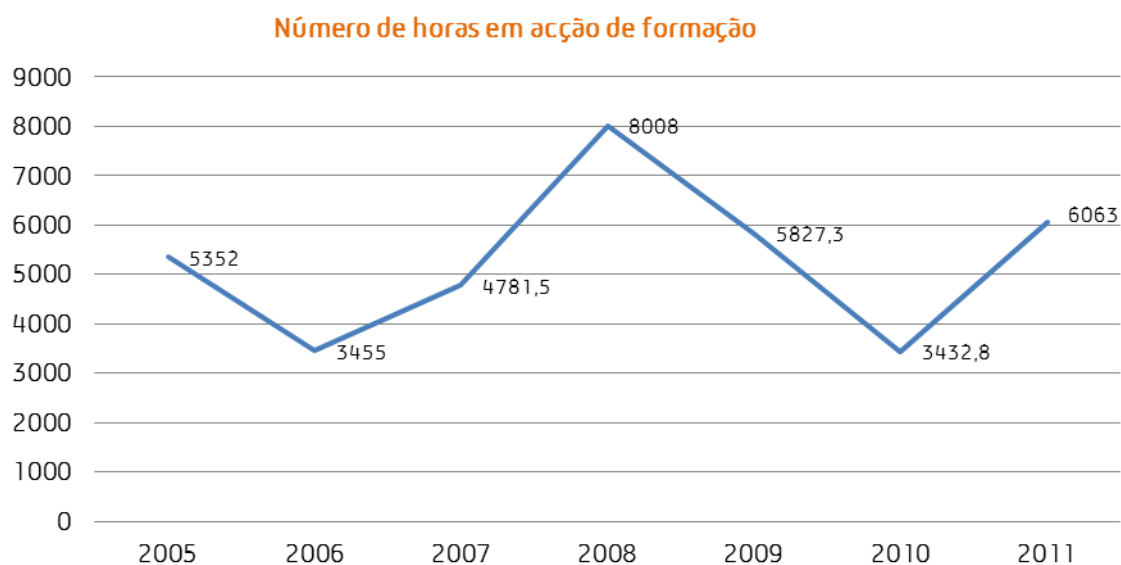
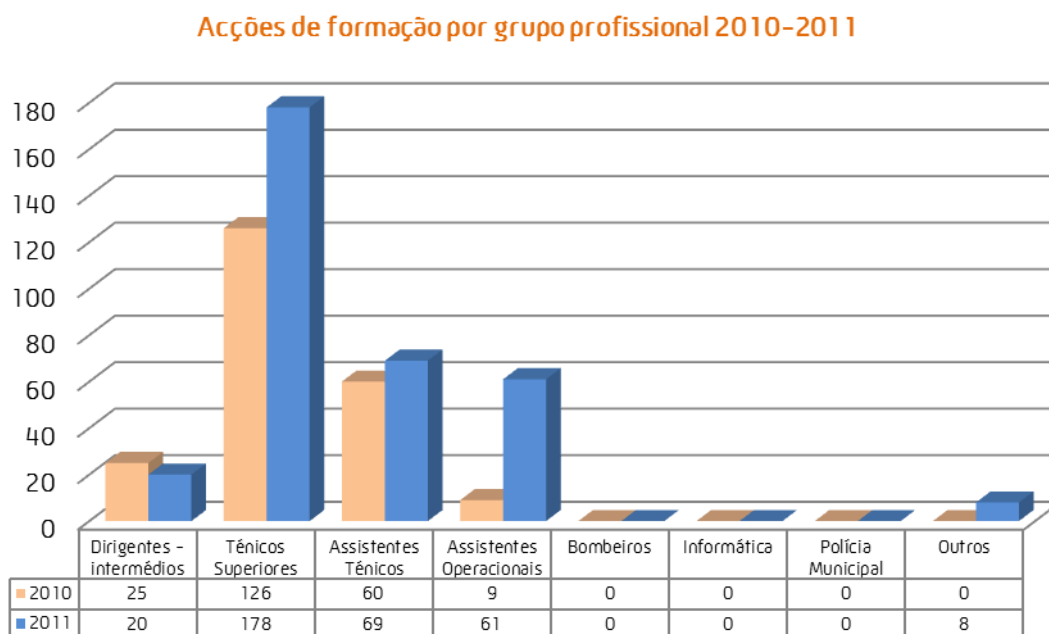


Gráfico 20

O gráfico 20 demonstra que comparativamente com o ano de 2010, o número de horas frequentadas em ações de formação aumentou para o dobro, isto porque grande parte das ações de formação promovidas pelo CEFA, tiveram uma carga horária de 2 a 4 dias, por ação.

### 5.1.1 Distribuição das acções de formação por grupo profissional



**Gráfico 21**

Analisando o gráfico 21 verifica-se que os trabalhadores pertencentes ao grupo profissional técnico superior, são os que mais acções de formação frequentam.

De salientar que no ano de 2011 houve 8 trabalhadores, neste caso Fiscais que frequentaram curso de Especialização na área de fiscalização.

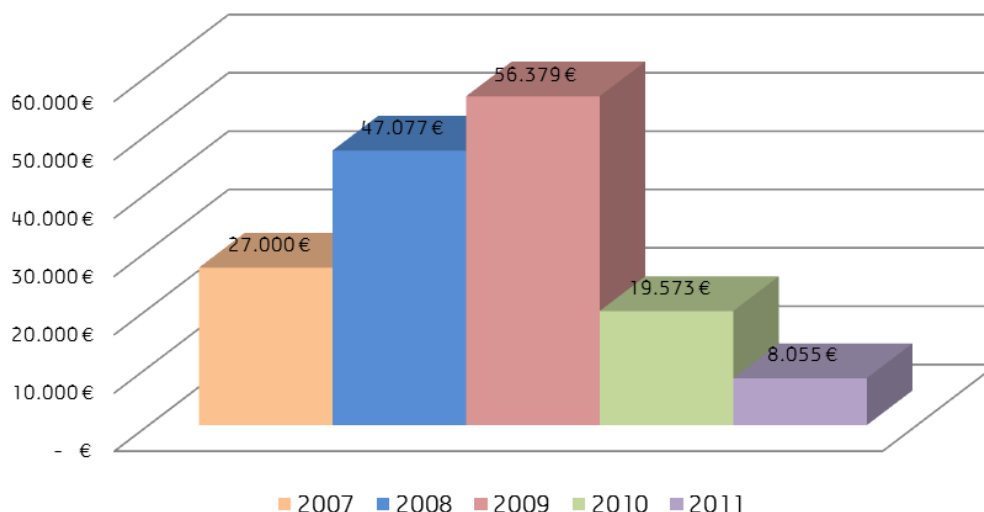
### 5.1.2 Despesas com acções de formação

O gráfico seguinte permite fazer a análise dos valores gastos na formação profissional dos seus trabalhadores, nos últimos 3 anos.

Comparativamente com os anos anteriores, 2011 foi sem dúvida um ano em que a despesa com a formação diminuiu consideravelmente, motivada pela formação co-financiada conforme o referido no ponto 5.1.



**Despesa com Acções de Formação**



**Gráfico 22**

## **5.2 Programas Ocupacionais e Estágios PEPAL**

O Programa de Estágios Profissionais da Administração Local (PEPAL) tem como objetivo complementar e desenvolver as competências de jovens que procuram o primeiro ou um novo emprego, de forma a melhorar o seu perfil de empregabilidade, bem como promover a integração profissional de desempregados à procura de um novo emprego e ainda apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho.

Decorrente da candidatura apresentada à DGAL, o Município obteve aprovação para a realização de 11 estágios de nível V, em 8 áreas distintas.

- Administração Pública – 2 estagiários;
- Arquitetura – 1 estagiário;
- Direito – 2 estagiários;
- Engenharia Agrária – 1 estagiário;
- Engenharia Eletrotécnica – 1 estagiário;
- Engenharia Civil – 1 estagiário;
- Higiene e Segurança no Trabalho – 1 estagiário;
- História – 2 estagiários.

O quadro abaixo reflete as despesas realizadas com as últimas edições de estágios PEPAL.

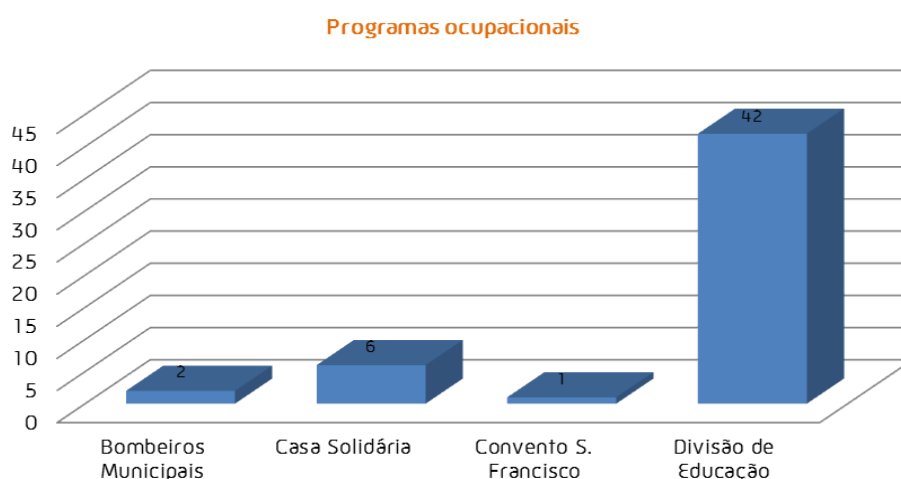
No que concerne à despesa, salientamos que na 4ª edição houve um aumento bastante significativo de valores, comparativamente com os dois últimos anos, tendo em conta que o número de estagiários foi superior.

	2ª Edição (2009)	3ª Edição (2010)	4ª Edição (2011)
BOLSA	60075,00€	48904,47€	66021,00€
SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO	5791,36€	4940,39€	7280,35€
SEGURO	2360,00€	1080,00€	1080,00€
<b>TOTAL</b>	<b>65866,36€</b>	<b>54924,86€</b>	<b>74381,35€</b>

**Tabela 13**

À semelhança dos anos anteriores, o Município manteve a colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), com o objetivo de manter ocupados beneficiários de subsídio de desemprego, através dos Programas Ocupacionais.

Durante o ano 2011 foram integrados nos vários Departamentos do Município, 51 beneficiários de Subsídio de Desemprego, através dos Contratos de Emprego Inserção.



**Gráfico 23**

### **5.3 Estágios curriculares e profissionais**

Em 2011, O Município acolheu 17 estágios curriculares em diversas áreas, nomeadamente: Administração Pública, Gestão de Empresas, Eletrotecnia, Educação e Formação para Adultos, Secretariado, Higiene e Segurança no Trabalho, Administrativa, Jardinagem, Topografia, Engenharia Civil e Condução de Obra.

## **6. Higiene, Segurança e Saúde**

No âmbito da Higiene, Segurança e Saúde a autarquia tem vindo a desenvolver diversas atividades. Além da medicina no trabalho este serviço tem vindo a alargar as áreas de atuação.

### **6.1 Acidentes em Serviço**

No que diz respeito aos acidentes de serviço, de salientar que no grupo profissional técnico superior não se verificaram quaisquer acidentes, sendo que no grupo dos assistentes operacionais, verificou-se o maior número de acidentes. Esta situação está diretamente relacionada com a natureza das atividades que estes trabalhadores desenvolvem.

Os assistentes operacionais sofrem acidentes de serviço, normalmente, relacionados com pequenas quedas e cortes superficiais, por outro lado, os assistentes técnicos e os técnicos superiores normalmente sofrem mais de tendinites e lesões musco esqueléticas.

Do total de 33 acidentes ocorridos no ano em análise, 13 são referentes a trabalhadores que exercem funções nas escolas.

Os gráficos seguintes mostram-nos de uma forma mais clara os dados referentes aos acidentes em serviço ao longo dos anos.

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

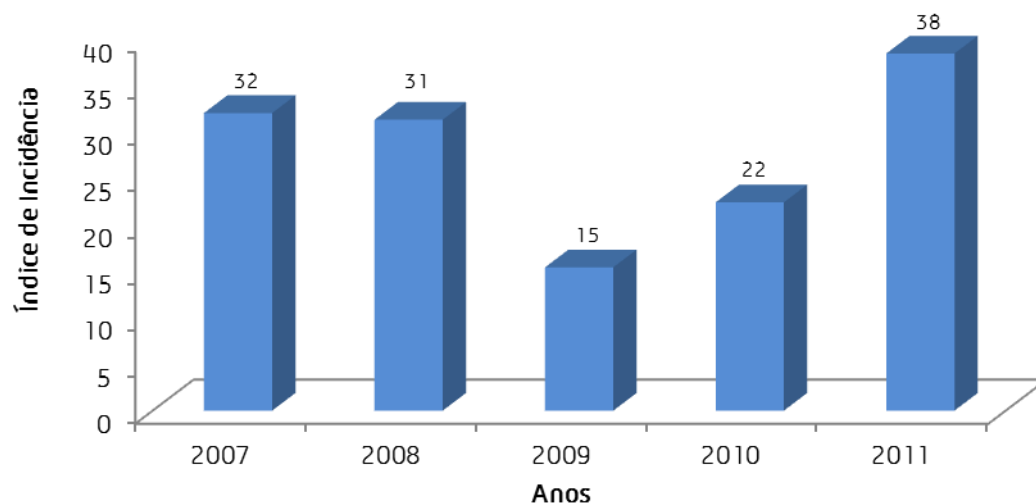


Gráfico 24

**Variação da Frequência de Acidentes de Trabalho  
(com baixa ou morte)**

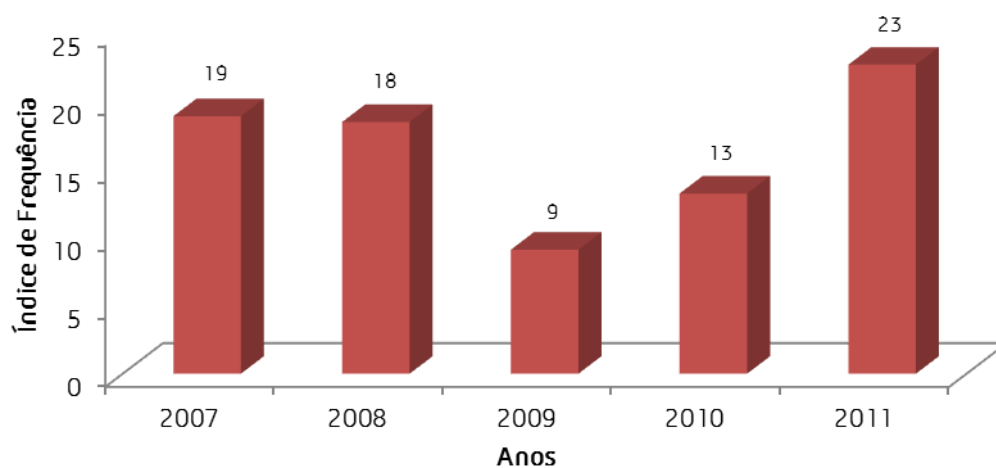


Gráfico 25

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

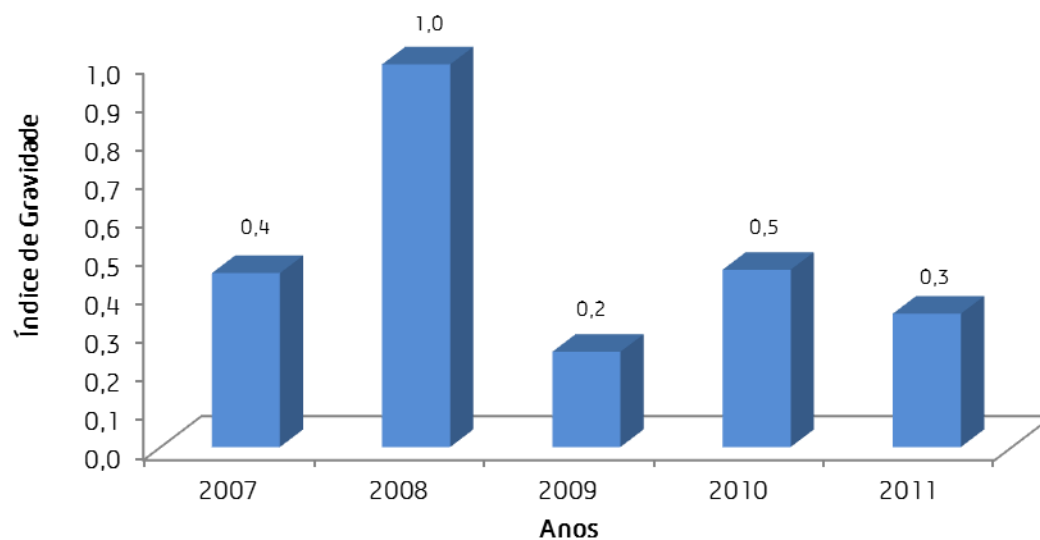


Gráfico 26

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

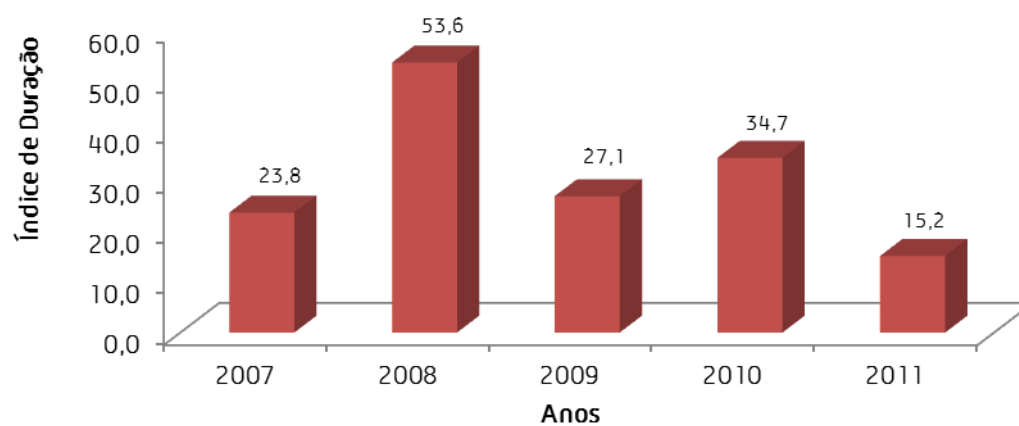


Gráfico 27

## **6.2 Avaliação de Riscos**

Neste âmbito e por forma a fazer um levantamento das condições dos trabalhadores, instalações e execução de tarefas, foram elaboradas avaliações de riscos. Estas avaliações têm como objetivos fazer um levantamento de necessidades de intervenção, nomeadamente ao nível das instalações.

As avaliações de riscos foram efetuadas nas seguintes unidades orgânicas: Centro de Recolha Oficial de Animais de Companhia (Canil Municipal), Gabinete Médico da Medicina no Trabalho, Serviço de Manutenção de Espaços Verdes, Bombeiros Municipais, Centro de Apoio Social (Refeitório), Trabalho Administrativo, e ao Sector do Cemitério.

Ainda no âmbito da segurança foi elaborado um manual de ginástica laboral, que visa dotar os trabalhadores dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento de práticas que minimizem os efeitos das tarefas por eles desenvolvidas.

## **6.3 Tabaco**

Relativamente à saúde foi desenvolvido um flyer sobre o tabaco, no sentido de persuadir os trabalhadores a deixarem de fumar, ou a reduzir o seu consumo.

## **6.4 Álcool**

Neste âmbito a autarquia continuou durante o ano de 2011, a realizar os testes de álcool, por solicitação das chefias. Diminuiu o número de trabalhadores que desempenham a sua actividade sobre o efeito do álcool, no entanto, foram detetadas taxas positivas em alguns dos trabalhadores, verificando-se, inclusivamente, reincidências.

## **6.5 Colesterol**

Das consultas de Medicina no Trabalho foi possível concluir que grande percentagem dos trabalhadores da autarquia apresenta valores elevados de colesterol e tensão. Assim e com o objetivo de inverter esta situação, com o apoio da empresa de medicina no trabalho, foram realizadas acções de sensibilização relacionadas com o colesterol e com os hábitos alimentares.

## 6.6 Medicina no Trabalho

No decorrer do ano de 2011, realizaram-se 222 exames completos, sendo 181 exames realizados pelo Médico da Medicina no Trabalho e 41 exames realizados pela Enfermeira da Medicina no Trabalho. Estes exames foram distribuídos da seguinte forma: 3 exames de admissão, 165 exames periódicos, 13 exames ocasionais e complementares e, 41 trabalhadores examinados pela Enfermeira perfazem o total supramencionado.

## 7. Relações profissionais e disciplina

### 7.1 Sindicatos

Dos 873 efectivos da Câmara Municipal de Santarém 498 são trabalhadores sindicalizados e 9 trabalhadores são elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores. O número de trabalhadores sindicalizados aumentou, em relação ao ano 2010 cerca de 5%.

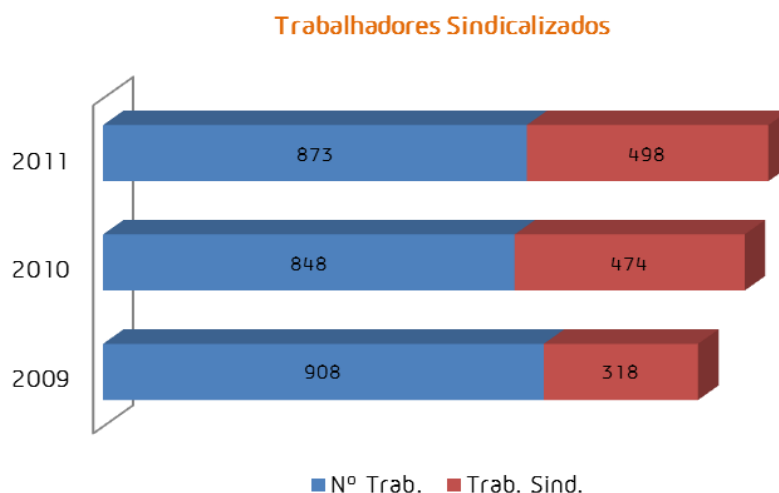


Gráfico 28

## 7.2 Greve



**Gráfico 29**

Relativamente aos efectivos que aderiram à greve durante o ano de 2011, conforme se observa no gráfico 29, pode concluir-se o seguinte:

1. Na Greve Geral de 24 de novembro registou-se uma adesão de 24% do total dos efectivos;
2. No dia 19 de maio registou-se menor afluência, com uma representatividade de 6% dos trabalhadores.

## 7.3 Processos disciplinares

Em termos de processos disciplinares, no ano de 2011, foram instruídos 6 processos disciplinares, menos 4 do que no ano passado, conforme se pode observar na tabela 14. Do total de processos a decorrer no ano em análise, foram decididos 8, ou seja 50% da totalidade de processos a decorrer.



### Processos disciplinares

Disciplina	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Processos transitados do ano anterior	19	19	13	10	8	6
Processos instaurados durante o ano	25	7	2	6	1	6
Processos transitados para o ano seguinte	0	13	10	8	6	4
Processos decididos	5	3	5	8	3	8
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

Tabela 14

Nesta matéria, importa salientar que em relação à decisão dos processos disciplinares, foram aplicadas as seguintes penas: duas suspensões e dois despedimentos por facto imputável ao trabalhador.

### Penas aplicadas

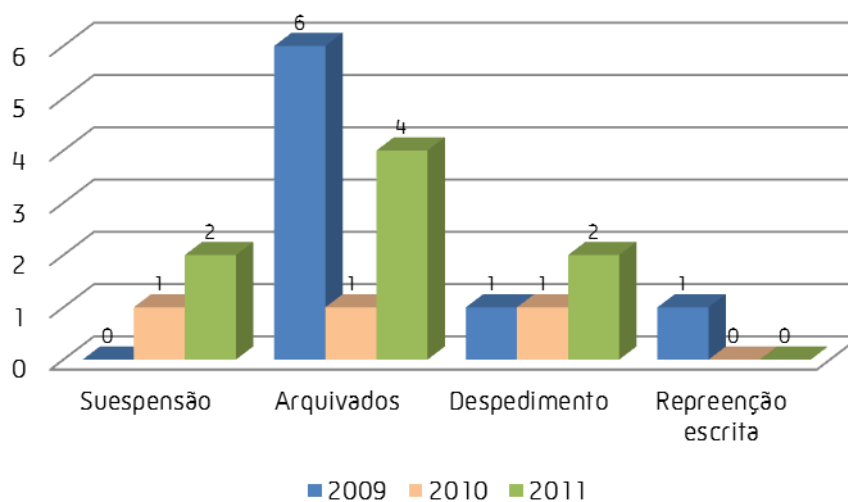


Gráfico 30

#### **7.4 Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – ano 2010 <sup>4</sup>**

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

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

Da aplicação do sistema de avaliação do desempenho resultaram as avaliações descritas nos pontos seguintes.

##### **7.4.1 Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2**

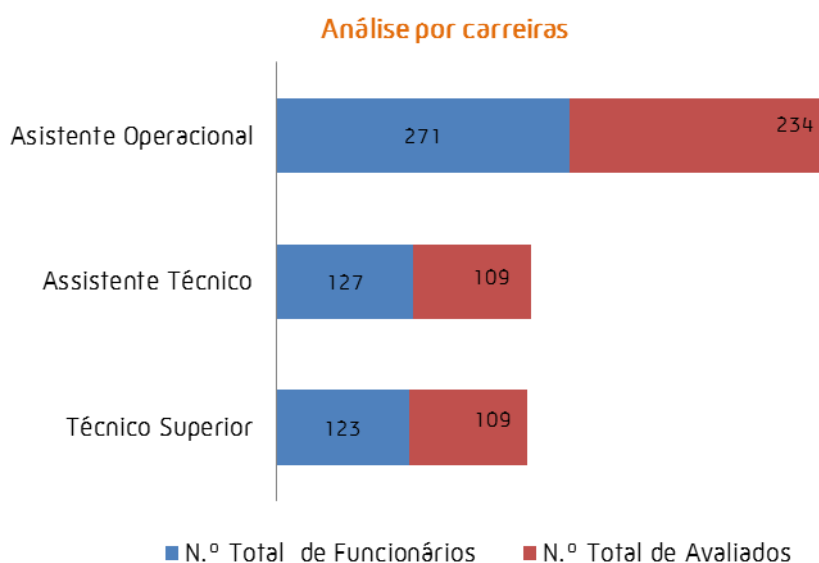
Relativamente à avaliação do desempenho dos dirigentes no ano 2010, o Conselho Coordenador de Avaliação deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta apresentada pelo Senhor Presidente da Câmara de atribuir, a todos os dirigentes, a menção qualitativa de Desempenho Adequado, não destacando nenhum dirigente e reconhecendo que todos ultrapassaram os objectivos a que se propuseram.

---

<sup>4</sup> Os dados relativos ao SIADAP são relativos a 2010, uma vez que dados oficiais relativos a 2011 ainda não estão disponíveis.

#### 7.4.2 Avaliação dos trabalhadores – SIADAP 3

Relativamente à avaliação de desempenho dos trabalhadores, observa-se que foram avaliados 454 trabalhadores, num total de 556, correspondendo a 81,65% dos trabalhadores, sendo que os 102 trabalhadores não foram avaliados por não possuírem 6 meses de contacto funcional com os respectivos avaliadores, como determina a Lei.

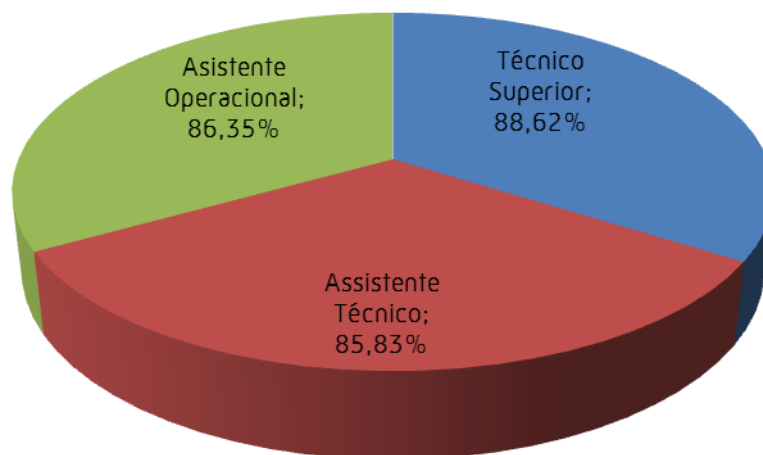


**Gráfico 31**

Relativamente à carreira de Assistente Operacional, dos 271 trabalhadores que compõem o universo, 234 foram avaliados, conforme apresenta o gráfico 31, correspondendo a aproximadamente 86,35% do universo dos trabalhadores detentores desta carreira.

Dos 127 trabalhadores que constituem o universo da carreira de Assistente Técnico, 109 foram avaliados, o que corresponde a 85,83% do universo, enquanto que, dos 123 trabalhadores da carreira Técnica Superior, foram avaliados 109 trabalhadores, correspondendo a cerca de 88,62% deste universo.

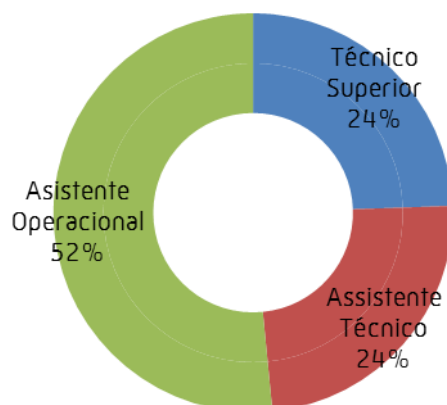
**Total de Avaliados (%)**



**Gráfico 32**

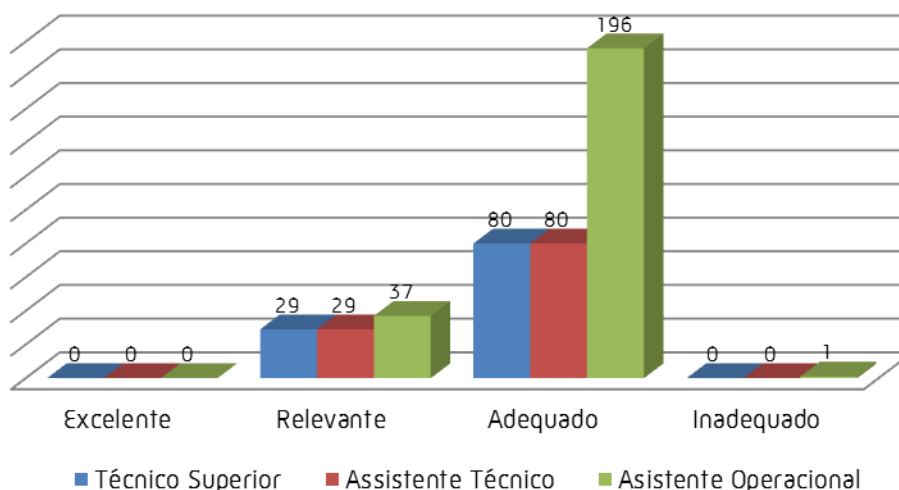
Observando o gráfico 33, do universo dos trabalhadores avaliados, 52% dos trabalhadores integram a carreira de Assistente Operacional, 24% dos trabalhadores avaliados pertencem à carreira de Assistente Técnico, enquanto, 24% dos trabalhadores integram a carreira Técnica Superior.

**Análise percentual dos avaliados**



**Gráfico 33**

**Avaliação por Carreira**



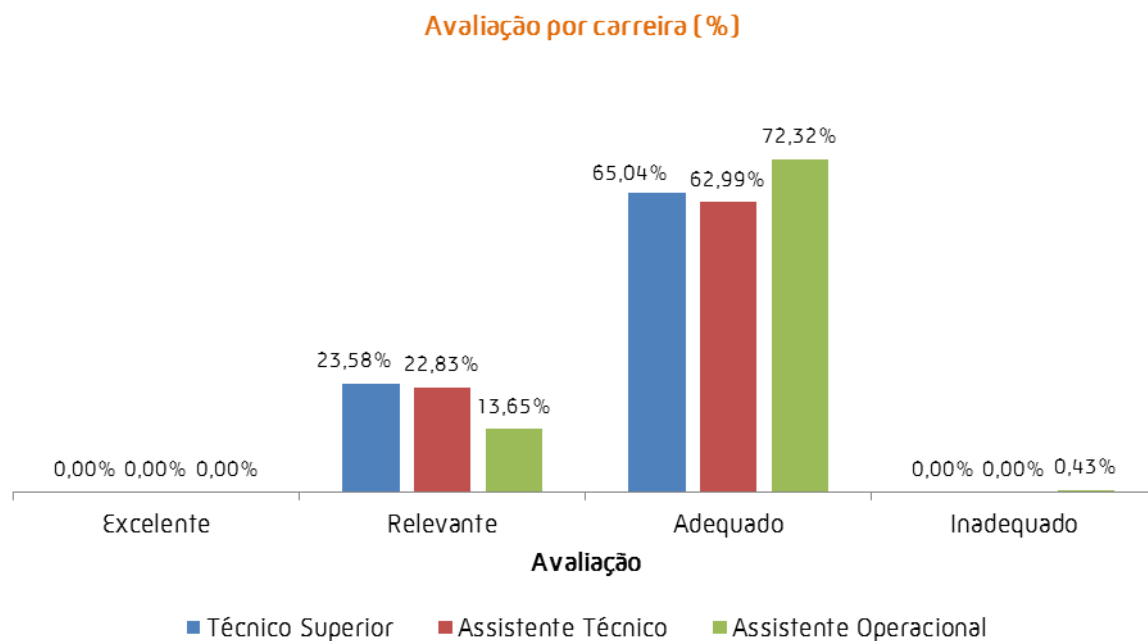
**Gráfico 34**

Da análise aos gráficos 34 e 35, verifica-se que das avaliações realizadas, não houve qualquer avaliação com menção qualitativa de Excelente, observando-se noventa e oito avaliações com menção qualitativa de Relevante e trezentos e cinquenta e seis de Adequado, verificando-se apenas uma avaliação com menção qualitativa de Inadequado.

Das avaliações com menção qualitativa de Relevante, vinte e nove foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior, correspondendo a aproximadamente 23,58% do universo, vinte e nove foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico, a que corresponde aproximadamente 23,83% do universo e trinta e sete foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional, correspondendo a cerca de 13,65% do universo.

Das avaliações com menção qualitativa de Adequado, observa-se que, oitenta foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior, correspondendo a aproximadamente 65% do universo, oitenta foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico, a que corresponde aproximadamente 63% do universo e cento e noventa e seis foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional, correspondendo a cerca de 72,32% do universo.

Da avaliação com menção qualitativa de Inadequado, constata-se que esta foi atribuída a um trabalhador inserido na carreira de Assistente Operacional, correspondendo a aproximadamente 0,5% do universo.



**Gráfico 35**

## 8. Despesas com pessoal

### Encargos com pessoal

Remuneração base	10.154.539,75 €
Trabalho extraordinário	243.382,11 €
Trabalho normal nocturno	3.154,42 €
Trabalho por turnos	158.718,34 €
Abono por falhas	9.597,02 €
Ajudas de custos	21.465,43 €
Representação	35.806,96 €
Prestações Sociais	1.157.103,06 €
Outros	1.909.889,73 €
<b>Total Geral</b>	<b>13.693.656,82 €</b>
Maior remuneração base ilíquida	3.627,00 €
Menor remuneração base ilíquida	485,00 €

Tabela 15

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

### Despesas com pessoal

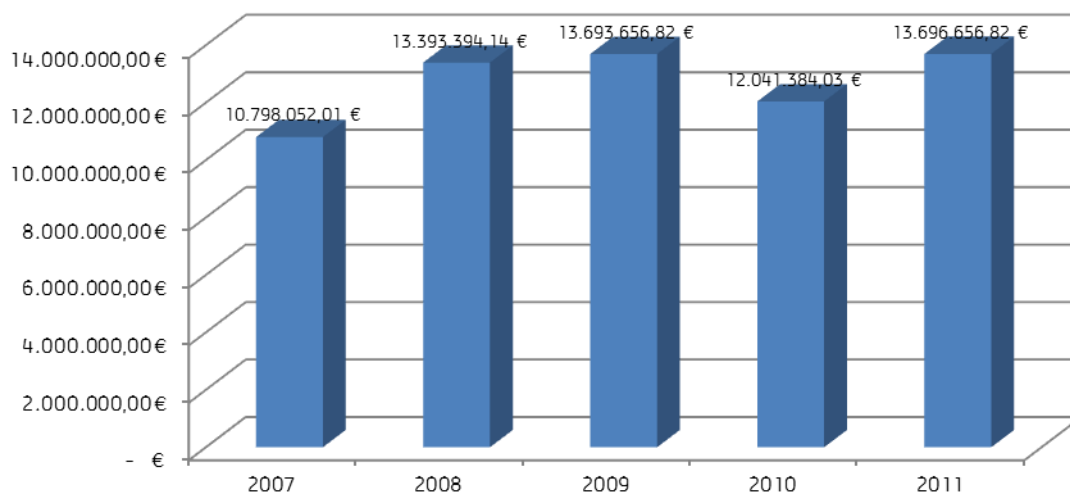


Gráfico 36

No ano em análise, os encargos com pessoal aumentaram cerca de 14%, comparativamente com o período homólogo.

#### Encargos com prestações sociais

Abono de família	49.762,04 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	59.047,19 €
Subsídio de refeição	797.230,17 €
Outras prestações sociais	251.063,66 €
<b>Total Geral</b>	<b>1.157.103,06 €</b>

Tabela 16

Do total de despesas com pessoal durante o ano em análise, destacam-se para além da remuneração base, os gastos com prestações sociais. Estes encargos aumentaram em relação ao ano anterior em cerca de 11%, sendo que, têm um peso de 9% da totalidade das despesas com pessoal.

#### Total de despesas com pessoal durante o ano 2011

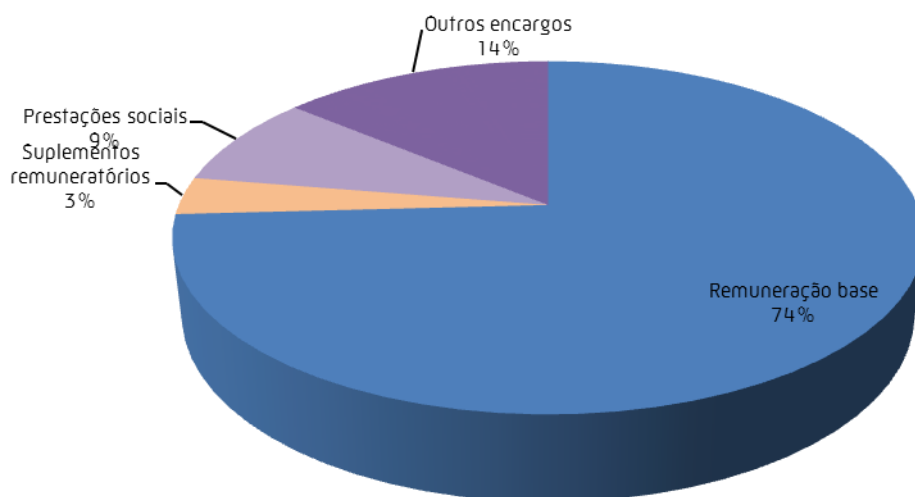


Gráfico 37



## 9. Indicadores de emprego

Emprego
$\frac{\text{Total contratados}}{\text{Total efectivos}} = 3\%$
$\text{Tx de emprego} = \frac{\text{efectivo total médio (T)}}{\text{efectivo total médio (T - 1)}} = 95\%$
$\text{Tx de promoção} = \frac{\Sigma \text{funcionários promovidos período}}{\text{efectivo total médio}} = 5\%$

Mobilidade
$\text{Tx de reforços} = \frac{\text{entradas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 16,61\%$
$\text{Tx de libertações} = \frac{\text{saídas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 13,75\%$
$\text{Tx de rotação/mobilidade} = \frac{\text{reforços} + \text{saídas}}{\text{efectivo total médio}} = 30,36\%$

$\text{Idade média} = \frac{\Sigma \text{idades trabalhadores}}{\Sigma \text{efectivos final período}} = 45\text{anos}$
$\text{Antiguidade} = \frac{\Sigma \text{anos antiguidade e trabalhadores}}{\Sigma \text{efectivos final período}} = 15\text{anos}$

Produtividade
$\text{Produtividade aparente} = \frac{\Sigma \text{investimento}}{\Sigma \text{efectivo total médio}} = 4.160,09\text{€}$
$\text{Produtividade real} = \frac{\Sigma \text{investimento}}{\Sigma \text{despesas com pessoal}} = 0,35\text{€}$
$\text{Produtividade} = \frac{\Sigma \text{despesa pessoal}}{\Sigma \text{habitantes}} = 225,52\text{€}$

$$\text{Tx de absentismo} = \frac{\Sigma \text{ dias de ausência}}{\Sigma \text{ dias úteis efectivos}} = 21,84\%$$

$$\text{Tx de analfabetismo} = \frac{\Sigma \text{ escolaridade} < 4.^\circ \text{ ano}}{\text{efectivos globais}} = 0,34\%$$

#### Horas Extraordinárias

$$\text{Tx horária suplementar} = \frac{\Sigma \text{ horas extraordinárias}}{\Sigma \text{ horas de trabalho}} = 1,84\%$$

#### Formação

$$\text{Tx de formação superior} = \frac{\Sigma \text{ licenciaturas/mestrado/bacharel}}{\Sigma \text{ efectivos globais}} = 18,67\%$$

$$\text{Despesas formação per capita} = \frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{efectivos total médio}} = 9,23\text{€}$$

$$\text{Horas formação total} = \frac{\Sigma \text{ horas formação}}{\Sigma \text{ horas trabalho}} = 0,10\%$$

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

$$\frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{n.º formandos}} = 64,44\text{€}$$

#### Segurança

$$\text{Tx de frequência acidentes} = \frac{\text{n.º acidentes}}{\text{n.º horas trabalho}} = 1,88\%$$

$$\text{Tx de gravidade} = \frac{\text{n.º de dias perdidos por acidente}}{\text{n.º de dias de trabalho}} = 7,22\%$$

**Equilíbrio obrigatório**

$$\Sigma \text{ Despesa pessoal quadro} \leq 60 \text{ RC} .(n - 1) = 32,13\%$$

$$\Sigma \text{ Pessoal outra situação} \leq 15\% \text{ RC} (n - 1) = \frac{\Sigma \text{ despesa pessoal outra situação} < 15\%}{\Sigma \text{ receita corrente} (n - 1)} = 1,49\%$$

$$\text{Tx de feminização} = \frac{\Sigma \text{ mulheres}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 57,85\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{n.^{\circ} \text{ de técnicos superiores}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 14,09\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{téc sup} + \text{téc n} + \text{téc n prof} + \text{inf}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 33,79\%$$

$$\text{Índice de enquadramento} = \frac{\Sigma \text{ pessoal dirigente}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 1,60\%$$