



# Balanço Social

---

# 2012

---

## Índice

1. Introdução .....	4
2. Efetivos globais .....	5
2.1 Evolução de efetivos (2006-2012) .....	5
2.2 Distribuição de efetivos por grupo profissional e sexo .....	8
2.3 Relação jurídica de emprego .....	12
2.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego .....	12
2.3.2 Estrutura etária e média de idades .....	13
2.3.3 Antiguidade em Funções Públicas .....	15
2.3.4 Trabalhadores deficientes .....	16
2.3.5 Estrutura habilitacional .....	17
2.3.6 Procedimentos concursais .....	18
3. Comportamento organizacional .....	21
3.1 Mobilidade .....	21
3.2 Trabalho extraordinário .....	24
3.3 Absentismo .....	26
4. Desenvolvimento dos Recursos Humanos .....	29
4.1 Formação Profissional .....	29
4.1.1 Distribuição das ações de formação por grupo profissional .....	31
4.1.2 Despesas com ações de formação .....	31
4.2 Programas Ocupacionais .....	32
4.3 4ª Edição Estágios PEPAL .....	33
5. Higiene, Segurança e Saúde .....	35
5.1 Acidentes em Serviço .....	35
5.2 Avaliação e Controlo de Riscos Profissionais .....	38
5.3 Álcool .....	39
5.4 Medicina no Trabalho .....	39
6. Relações Profissionais e Disciplina .....	40

---

6.1	Sindicatos .....	40
6.2	Greve.....	41
6.3	Processos disciplinares .....	42
6.4	Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – ano 2011 .....	43
6.4.1	Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2.....	43
6.4.2	Avaliação dos trabalhadores – SIADAP 3 .....	44
<b>7.</b>	<b>Despesas com pessoal.....</b>	<b>48</b>
<b>8.</b>	<b>Indicadores de emprego .....</b>	<b>51</b>

## **1. Introdução**

A apresentação do Balanço Social na Câmara Municipal de Santarém (CMS), decorre das disposições constantes no Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de Outubro, reportando-se a informação dele constante a 31 de Dezembro de 2012.

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 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 2012, este documento apresenta, ainda, uma análise de evolução desde 2006, 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 actual 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, prevendo-se que as mesmas permaneçam até final do plano de assistência financeira.

## 2. Efetivos globais

### 2.1 Evolução de efetivos (2006-2012)

A 31 de Dezembro de 2012 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, 805 indivíduos.



Gráfico 1

Face ao ano de 2011 o número de efetivos diminuiu cerca de 7,8%, figurando menos 68 indivíduos, o que contraria a tendência verificada no ano transato, em que ocorreu uma evolução positiva na ordem dos 3% em relação ao ano 2010. 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 as imposições da lei de orçamento de estado. A autarquia cumpriu a meta de redução de 2% conforme o previsto pela lei de orçamento de estado para 2012 e não procedeu à abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável.

**Situação dos trabalhadores da CMS**

Total de Efetivos da CMS	Efetivos 2010	Efetivos 2011	Efetivos 2012	2012%	Variação 2011/2012
	848	873	805	84,9%	-8%

**Outras Situações:**

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

<b>Cedência Interesse Público para Outro Serviço</b>					
Águas de Santarém, EM	125	106	97	10,2%	-8,5%
Viver Santarém, EM					

Licença sem remuneração > 60 dias	10	20	19	2,0%	-5%
-----------------------------------	----	----	----	------	-----

Mobilidade Interna para Outro Serviço	8	9	3	0,3%	-67%
---------------------------------------	---	---	---	------	------

Comissão de serviço noutra entidade	3	3	2	0,2%	-33%
-------------------------------------	---	---	---	------	------

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

Ausências superiores a 6 meses	0	0	15	1,6%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1000</b>	<b>1018</b>	<b>948</b>		

Tabela 1

No total de efetivos da Câmara Municipal de Santarém, estão incluídos 7 colaboradores, em situação de contrato de tarefa ou avença.

Na situação de cedência de interesse público para outro serviço, 97 trabalhadores exercem funções em Empresas Municipais.

Na situação de mobilidade interna para outro serviço verifica-se um decréscimo significativo, que se deve ao facto do quadro legal em vigor permitir a consolidação das mobilidades internas, que na prática se traduz na transferência dos colaboradores da autarquia para outras entidades públicas.

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

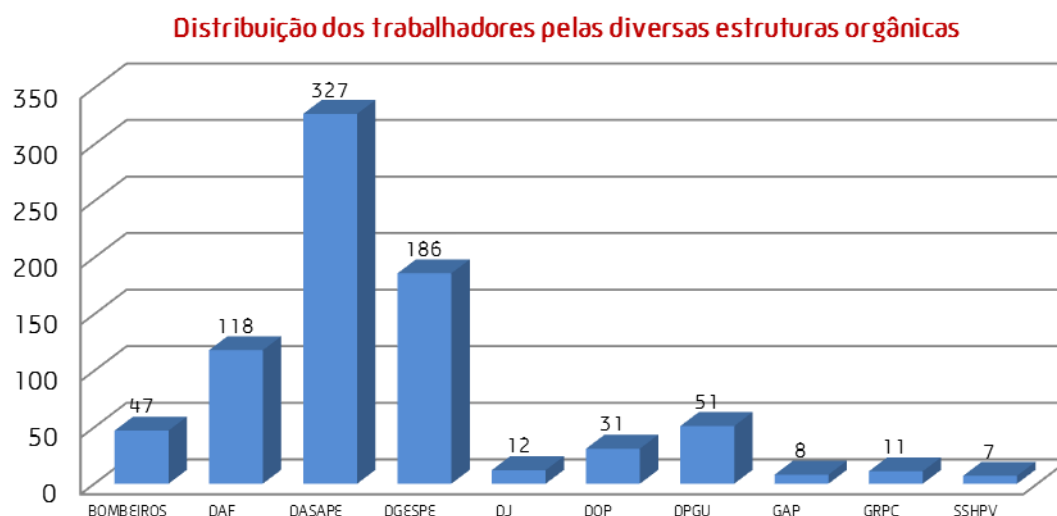


Gráfico 2

Analisando o gráfico anterior, verifica-se que a estrutura orgânica que detém maior número de efetivos é o Departamento de Ação Social, Ambiente, Património e Educação, com um total de 327 efetivos, ou seja, 41% da amostra. Esta situação deve-se ao facto de estarem incluídos neste departamento todos os trabalhadores transferidos em 2009 para a autarquia ao abrigo do protocolo de transferência de competências em matéria de educação.

O Departamento de Gestão Espaços Públicos e Equipamentos é a segunda unidade orgânica com o maior número de trabalhadores, uma vez que, é nesta unidade que estão concentrados quase todos os assistentes operacionais da autarquia.

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



## 2.2 Distribuição de efetivos por grupo profissional e sexo

Em termos de grupo profissional, podemos aferir que o maior número de efetivos 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 Efetivos segundo grupo profissional

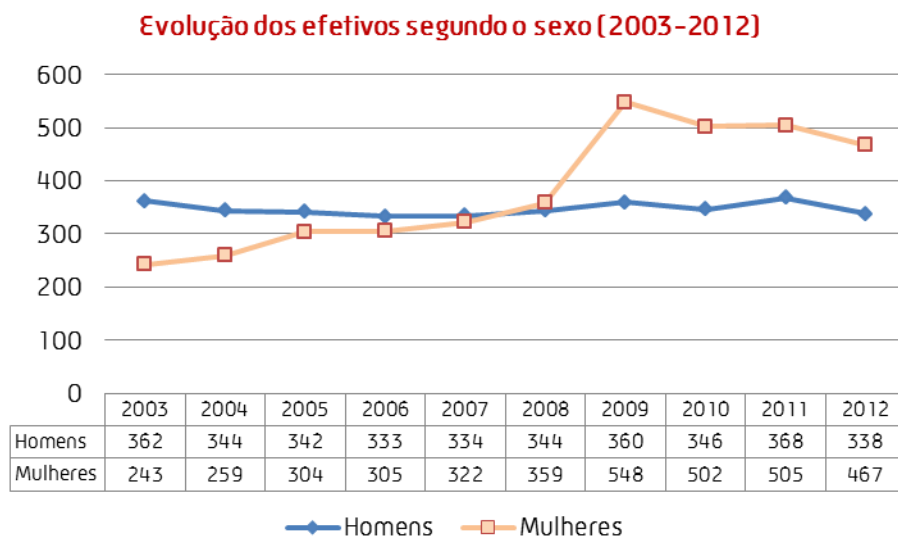
Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total
Anos									
2005	M	7	41	42	230	2	16	5	343
	F	8	43	93	153	2	1	4	304
2006	M	7	41	44	214	1	19	7	333
	F	8	49	97	145	2	1	3	305
2007	M	8	47	48	203	3	21	4	334
	F	10	60	95	151	2	1	3	322
2008	M	8	49	59	203	2	20	3	344
	F	10	76	94	172	2	1	4	359
2009	M	7	42	56	212	2	19	22	360
	F	10	82	123	315	2	1	15	548
2010	M	6	39	50	207	3	20	21	346
	F	8	78	104	295	2	1	14	502
2011	M	6	41	56	211	30	5	19	368
	F	8	82	109	293	1	2	10	505
2012	M	6	40	52	194	5	28	13	338
	F	6	75	106	269	2	1	8	467

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**, contudo a tendência para diminuir é generalizada, sendo que, em 2009 assistimos a um acréscimo de trabalhadores nos grupos assistente operacional e assistente técnico, fruto da celebração do protocolo de transferência de competências em matéria de educação.



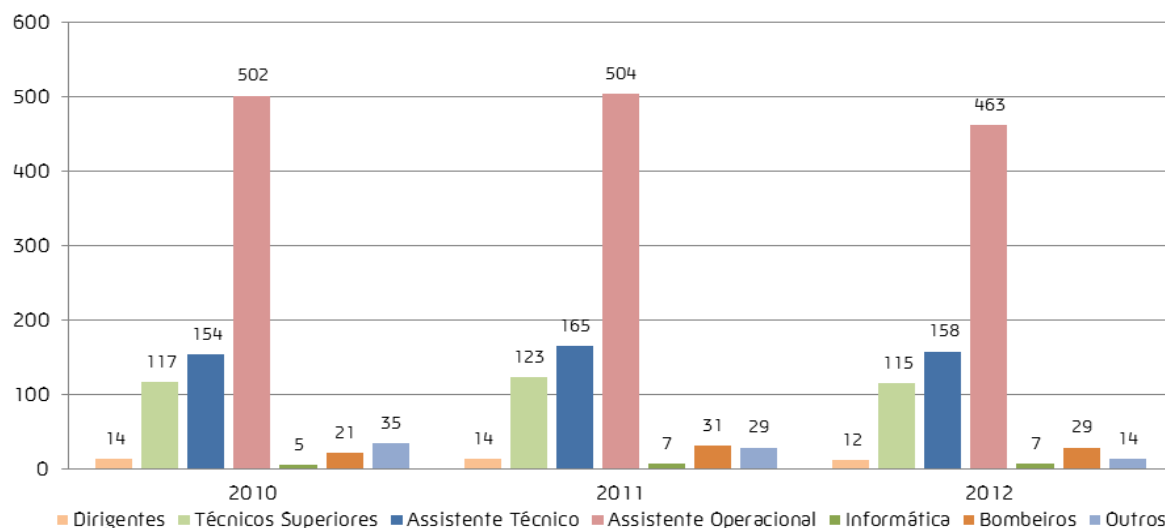
Relativamente aos indivíduos do sexo masculino, continua a verificar-se uma tendência para ocupar os postos de trabalho de cariz mais pesado, nomeadamente os **bombeiros e assistentes operacionais**.



**Gráfico 3**

Segundo o gráfico 3, acima apresentado, no ano de 2012 e contrariando a tendência do ano anterior, houve um decréscimo nos efetivos do sexo masculino na ordem dos 8,15%, representando menos 30 indivíduos do sexo masculino. Relativamente ao sexo feminino, observou-se, igualmente, um decréscimo de 7,52%, ou seja, menos 38 mulheres. Fixa-se, assim, uma **Taxa de Feminização** na ordem dos 58%.

**Efetivos segundo o grupo profissional (2010-2012)**



**Gráfico 4**

Como se pode aferir pelo gráfico anterior, no ano de 2012, todos os grupos profissionais sofreram uma redução no número de efetivos, destacando-se o grupo dos **Assistente Operacionais**, com um decréscimo de 8,13%, seguindo-se os Técnicos Superiores e os Assistentes Técnicos, com menos 8 e 7 indivíduos, respetivamente, em relação ao período homólogo.

Deste modo, no ano em análise, a Autarquia detém um **Índice de Tecnicidade**<sup>1</sup>, em sentido lato, de 14,29%.

Relativamente, ao pessoal em **outras situações**, que contempla carreiras subsistentes ou não revistas, sofreu uma ligeira diminuição de efetivos, nomeadamente, pela cessação de contratos de tarefa ou avença, bem como pelo fim de situações em comissão de serviço.

Em relação à carreira técnico superior, verifica-se de igual modo uma variação negativa, em cerca de -6,5%, conforme o exposto no gráfico 4.

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

**Efetivos segundo o grupo profissional no ano de 2012**

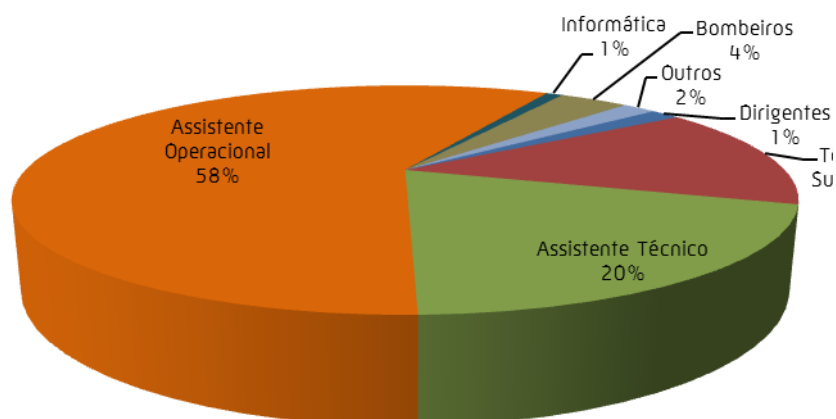


Gráfico 5

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Tecnicidade**<sup>2</sup>, em sentido restrito, no ano de 2012 é de 30,84%.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**<sup>3</sup>, sofreu uma variação negativa na ordem dos de - 0,11% relativamente ao ano de 2011, passando este indicador em 2012 de 1,60% para 1,49%.

Quanto aos assistentes operacionais, este grupo mantém o maior no total dos trabalhadores da autarquia, representando 57,5% no contexto do total de efetivos da Autarquia.

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

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

## 2.3 Relação jurídica de emprego

### 2.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego

#### Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

Situação	Anos	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Contrato por Tempo Indeterminado		0	10	721	747	830	774
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Certo		105	144	162	80	24	17
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Incerto		1	1	0	0	0	0
Mobilidade Interna de Outro Serviço		0	0	2	2	2	3
Nomeação		496	519	0	0	0	0
Contrato Administrativo de Provimento		2	0	0	0	0	0
Contrato de Trabalho a Termo Certo		0	0	0	0	0	0
Contrato Tarefa ou Avença		15	8	12	11	9	7
Requisições ou Destacamento		7	8	3	1	1	0
Outras Situações		30	13	8	7	7	4
<b>Total</b>		<b>656</b>	<b>703</b>	<b>908</b>	<b>848</b>	<b>873</b>	<b>805</b>

Tabela 3

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

- O **peçoal contratado a termo resolutivo certo** sofreu uma redução na ordem dos 29%, tendência que se mantém desde o ano de 2010. A redução tem subjacente a prioridade assumida pela Autarquia na diminuição do número de efetivos em situação de trabalho precário.
- Relativamente ao peçoal em regime de contrato por tempo indeterminado, verifica-se uma diminuição de cerca de 7% em relação a 2011, que tal como já referido anteriormente, na sua maioria por aposentação, com 44 saídas por este motivo.

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

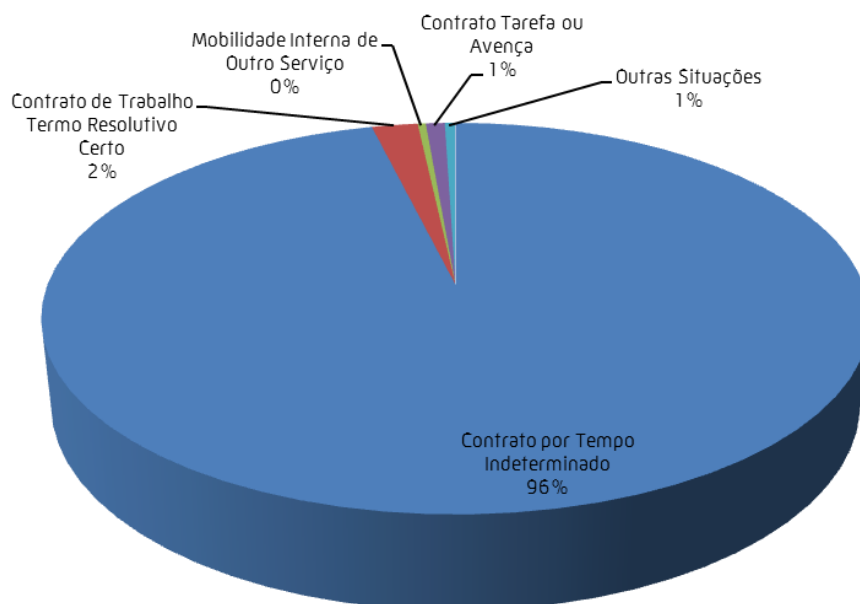


Gráfico 6

**2.3.2 Estrutura etária e média de idades**

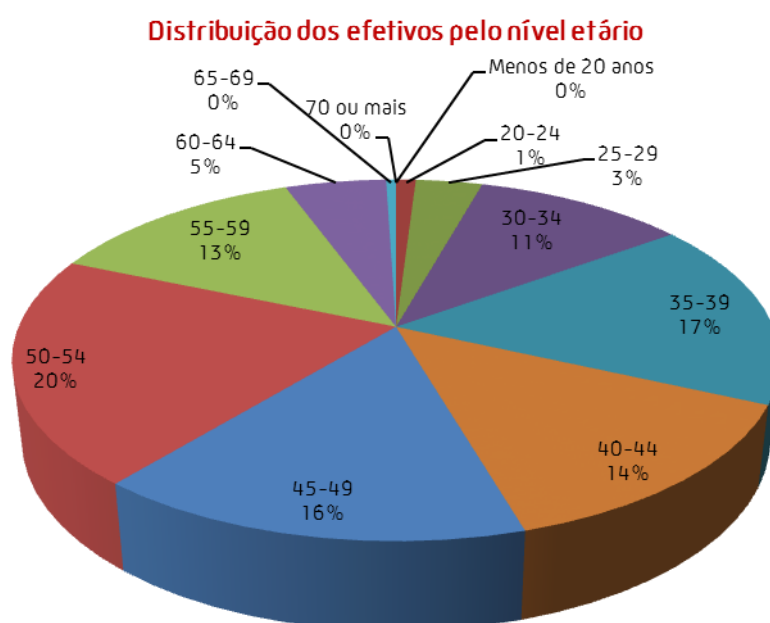
**Efetivos segundo a faixa etária**

Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	1	0	7	0	8
25-29	0	5	6	11	1	4	0	27
30-34	1	26	9	39	1	5	5	86
35-39	3	35	31	58	1	7	0	135
40-44	4	18	23	58	1	2	4	110
45-49	4	11	32	74	2	2	0	125
50-54	0	11	39	106	1	1	6	164
55-59	0	7	17	77	0	1	3	105
60-64	0	2	2	35	0	0	2	41
65-69	0	0	0	4	0	0	0	4
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>115</b>	<b>159</b>	<b>463</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>805</b>

Tabela 4

A tabela 4 demonstra, que 20% do total de efetivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 50 e os 54 anos, contando com 164 efetivos, dos quais 82 indivíduos são do sexo feminino, sucedendo-se a faixa entre os 35 e os 39 anos de idade com 135 efetivos.

A maioria dos efetivos entre os 50 e os 54 anos pertence ao grupo profissional **Assistente Operacional**, com uma representação de 64,63% da totalidade de efetivos compreendidos nesta faixa etária.



**Gráfico 7**

Da amostra, a classe mais jovem situa-se no grupo profissional **Bombeiros**, com 7 indivíduos na faixa etária entre os 20 e os 24 anos de idade, representando 88% do total de efetivos situados nesta faixa etária.

Duas conclusões podem ser retiradas da análise aos gráficos anteriores:

1. A população da Autarquia está mais envelhecida em virtude das alterações legislativas em matéria de aposentação, bem como em matéria de admissões, alterações estas de caráter restritivo;

2. Os bombeiros continuam a ser a estrutura orgânica mais jovem, tendo em conta a as especificidades legais, em matéria de recrutamento.

### 2.3.3 Antiguidade em Funções Públicas

Quanto à antiguidade dos efetivos da CMS, o intervalo com maior número de indivíduos situa-se entre os 10 a 14 anos de antiguidade, com cerca de 24% do total de efetivos, o que representa 195 trabalhadores, ou seja mantém-se a tendência verificada em 2011. No entanto, o número de efetivos diminuiu nesta faixa de antiguidade, em menos 8 trabalhadores face ao ano anterior.

Segue-se a faixa de antiguidade entre os 15 e os 19 anos de antiguidade, com 130 trabalhadores. A média de antiguidade fixa-se nos 15 anos de serviço.

#### Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional

Antiguidade	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
até 5 anos	0	28	5	56	1	10	11	111
5 a 9	1	30	20	67	1	3	2	124
10 a 14	6	27	33	118	0	11	0	195
15 a 19	3	9	37	73	2	3	3	130
20 a 24	2	6	25	59	2	0	1	95
25 a 29	0	7	14	31	0	0	1	53
30 a 34	0	6	17	48	1	2	2	76
35-39	0	2	7	11	0	0	0	20
40 ou mais	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Total de efetivos</b>	<b>12</b>	<b>115</b>	<b>158</b>	<b>463</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>805</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 17%, do total de trabalhadores situados nesta faixa de antiguidade, respetivamente. Relativamente ao intervalo com menor número de efetivos, situa-se entre os 40 ou mais anos de antiguidade, contando apenas com um trabalhador, prevendo-se no entanto, que nos próximos anos o número neste intervalo aumente em resultado das alterações legislativas em matéria de aposentação.



### Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade

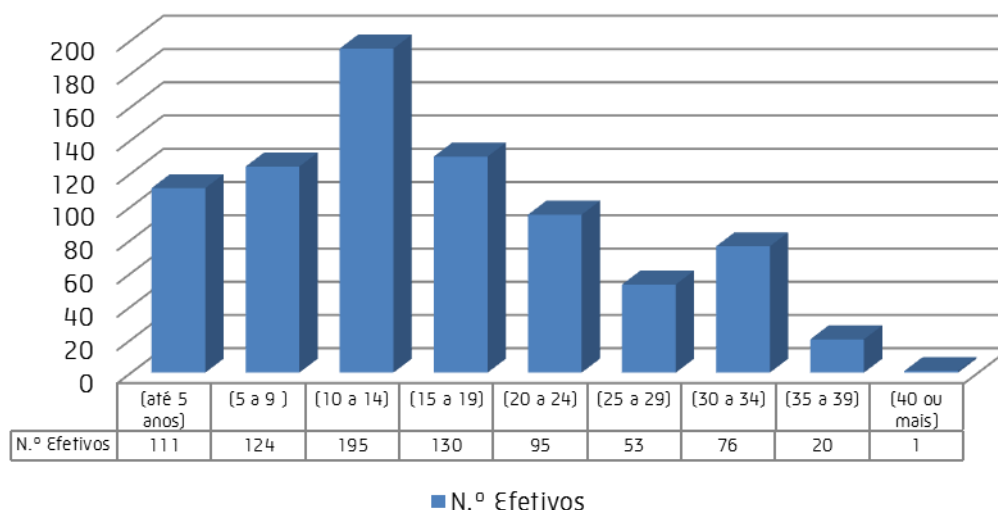


Gráfico 8

### 2.3.4 Trabalhadores deficientes

#### Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária

Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	1	1	0	0	0	2
35-39	0	0	2	0	0	0	0	2
40-44	0	1	1	2	0	0	1	5
45-49	0	0	0	1	0	0	0	1
50-54	0	1	0	3	0	0	0	4
55-59	0	0	0	1	0	0	0	1
60-64	0	0	0	1	0	0	0	1
65-69	0	0	0	1	0	0	0	1
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>

Tabela 6

Da análise da tabela acima, verifica-se que a 31 de Dezembro do ano em análise, a Autarquia contava com 17 indivíduos portadores de deficiência, dos quais 10 indivíduos do sexo masculino e 7 indivíduos do sexo feminino, representado 2,11% da amostra. Deste modo, houve uma diminuição de um trabalhador relativamente ao período homólogo. A

faixa etária entre os 40 e os 44 anos de idade, é aquela com maior expressão, cerca de 29% 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 59% da totalidade dos trabalhadores portadores de deficiência.

### 2.3.5 Estrutura habilitacional

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

Nível de escolaridade	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 4 anos esc.	0	0	0	3	0	0	0	3
4 anos de escolaridade (4ª classe)	0	0	0	137	0	1	1	139
6 anos de escolaridade (ciclo prep.)	0	0	3	88	0	4	1	96
9 anos de escolaridade (obrigatório)	0	1	17	111	1	15	4	149
11 anos de escolaridade	0	0	25	13	0	0	1	39
12 anos de escolaridade	0	0	99	104	4	8	8	223
Bacharelato	0	9	3	0	0	0	1	13
Licenciatura	10	101	10	7	2	1	5	136
Mestrado	2	4	1	0	0	0	0	7
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total de efetivos</b>	<b>12</b>	<b>115</b>	<b>158</b>	<b>463</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>805</b>

Tabela 7

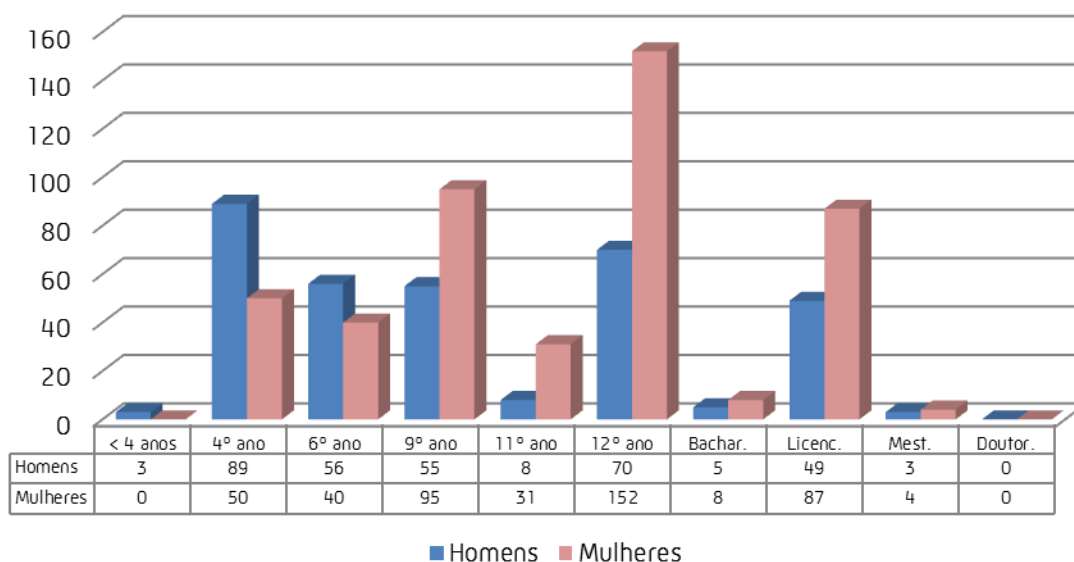
Da análise efetuada à tabela anterior conclui-se que:

1 - Cerca de 28% dos trabalhadores detêm o 12º ano de escolaridade, seguindo-se os trabalhadores com o 9º ano de escolaridade;

2 - O grupo dos licenciados representa 17% da amostra, contando com 136 indivíduos. Este grupo situa-se na quarta posição entre os níveis de escolaridade, posição que ocupa desde 2009. No entanto, sofreu uma diminuição de 6,2%, contrariando assim, o aumento de tecnicidade que se tem vindo a registar nos últimos anos.

A tabela acima exposta, apresenta ainda um técnico superior 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 efetivos 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 64% do total de efetivos no nível habilitacional de licenciados.

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

### **2.3.6 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 direcionada para a satisfação das necessidades de pessoal de cada unidade orgânica, visando dotar estas unidades de pessoas com competências e aptidões técnicas que melhor contribuirão para uma resposta eficiente e eficaz, por parte da Autarquia, aos seus munícipes, ao mesmo tempo que se pretende alinhar com os objetivos SIADAP.

Atendendo às limitações impostas pelas sucessivas alterações legislativas em termos de recrutamento e seleção de pessoal, bem como, a obrigatoriedade de redução de trabalhadores nas autarquias locais, imposta pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de Dezembro [Orçamento de Estado 2012], não foram abertos novos procedimentos concursais no ano 2012, sendo que, os procedimentos em desenvolvimento foram iniciados em 2011.

O presente gráfico representa o volume de procedimentos concursais (incluindo Dirigentes) iniciados nos anos de 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012.



Gráfico 10

Conclui-se da análise deste gráfico que, o número de procedimentos concursais iniciados teve um decréscimo bastante significativo em 2011, tendo sido inexistentes em 2012.

Esta tendência mantém-se já que as restrições nesta matéria não sofreram quaisquer alterações, prevendo-se apenas a abertura de procedimentos para dirigentes, resultantes da recente reestruturação, também esta imposta legalmente.

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 2012 encontravam-se a decorrer 13 procedimentos concursais, com vista ao preenchimento de 24 postos de trabalho do mapa de pessoal da Autarquia, em que se incluem os lugares de dirigente.

Do total dos procedimentos foram terminados 2 e ocupados 2 novos postos de trabalho, sendo que um dos procedimentos concursais foi improcedente, dado que nenhum candidato reunia as condições exigidas para os lugares em causa.

Os postos de trabalho ocupados foram na carreira de Assistente Operacional.

### 3. Comportamento organizacional

#### 3.1 Mobilidade

Da análise da tabela ilustrativa dos resultados de admissão de pessoal ao longo do ano de 2012, podemos verificar que o maior número de entradas efetuou-se pelo fim de situações de **cedência de interesse público**, com um peso de 62,5% do total de entradas no ano em análise, seguindo-se a admissão por **outras situações**.

O grupo profissional que, maioritariamente, absorveu mais admissões pelo fim de cedência de interesse público foram os **Assistentes Operacionais** que contou com 5 indivíduos. Seguiram-se os **Assistentes Técnicos** com uma representação de 40% 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	0	0	2	0	0	0	2
Cedência de interesse público	0	1	4	5	0	0	0	10
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0
CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	1	1	0	0	0	2	4
<b>Total de efetivos</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>16</b>

Tabela 8

Relativamente ao sexo dos admitidos durante o ano em análise, a grande maioria é do sexo feminino, representando cerca de 68,8% do total dos efetivos. Esta tendência verifica-se desde 2009.

No entanto, é no sexo masculino que se constata as entradas para a Autarquia através de procedimento concursal, nomeadamente, para a categoria de Assistente Operacional.

De salientar, que na última década, 2012 foi o ano com menor número de entradas, em virtude da necessidade de dar cumprimento às diretrizes emanadas pela Lei do Orçamento

de Estado de 2012, que restringe a abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável nas autarquias locais.

### Efetivos admitidos durante o ano 2012

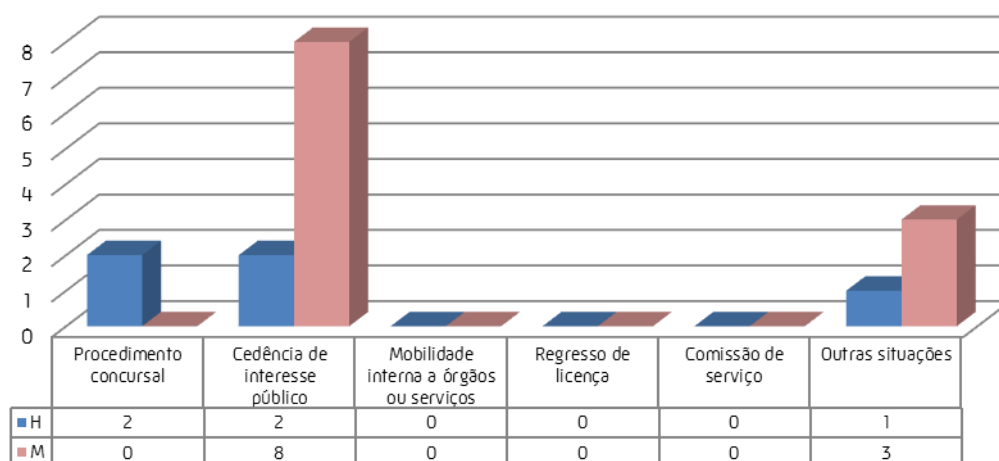


Gráfico 11

### Saídas de efetivos

Modalidade admissão	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Caducidade	0	4	1	2	0	0	0	7
Revogação (mútuo acordo)	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou Exoneração (iniciativa empregador)	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa trabalhador)	0	0	0	1	0	1	0	2
Sanção Disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0
Conclusão sem sucesso período experimental	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade interna	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	0	0	0	2	0	0	1	3
Reforma/aposentação	1	3	6	33	0	0	1	44
Limite de idade	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessaçao da comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	2	2
Outras situações	1	3	5	10	0	1	7	27
<b>Total de efetivos</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>85</b>

Tabela 9



Relativamente às saídas de efetivos da Autarquia, ao longo do ano de 2012, o maior número verifica-se por **aposentação** com cerca de 51,8% do total de saídas, nomeadamente no grupo dos **Assistentes Operacionais**, com uma representação de 75% do total de aposentações ocorridas no ano em análise. No ano anterior, o maior número de saídas ocorreram por via de caducidades de contrato a termo resolutivo.

#### Saída de efetivos durante o ano 2012

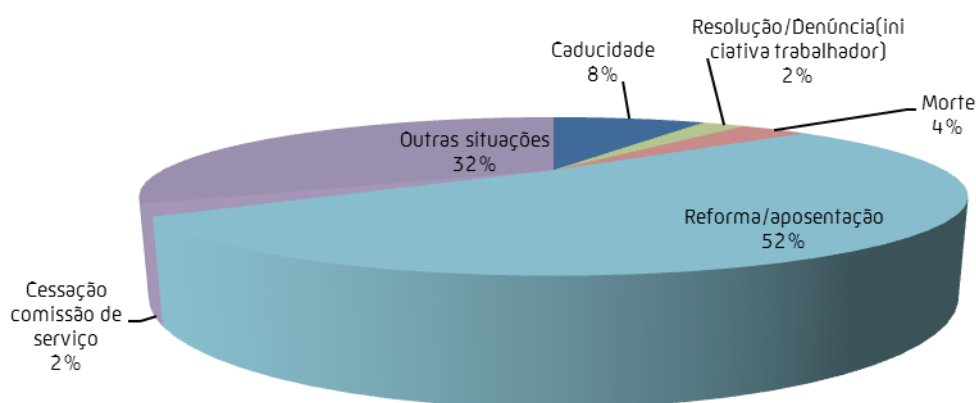


Gráfico 12

A relação jurídica com maior representação nos efetivos que saíram no ano de 2012 é o contrato por tempo determinado, que conta com 19 indivíduos do sexo masculino e 30 indivíduos do sexo feminino. As mulheres dominaram as saídas nos Contratos por Tempo Indeterminado, assim como no que concerne a saídas de Contrato a Termo.

De salientar que, em relação ao período homólogo, diminuíram o número de caducidades e revogações de contrato, já que também não se celebraram novos contratos.

**Saída de efetivos durante o ano 2012, por sexo segundo a relação jurídica**

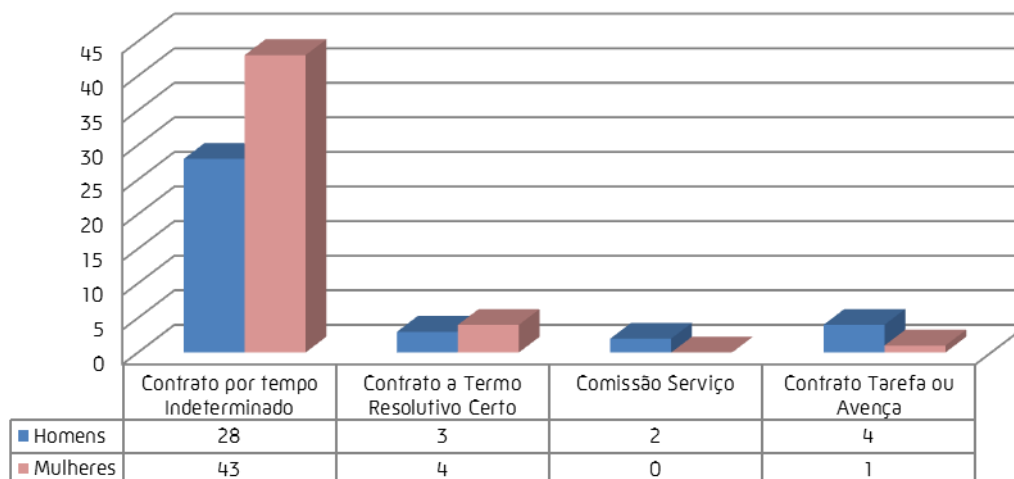


Gráfico 13

**3.2 Trabalho extraordinário**

**Horas extraordinárias 2009-2012**

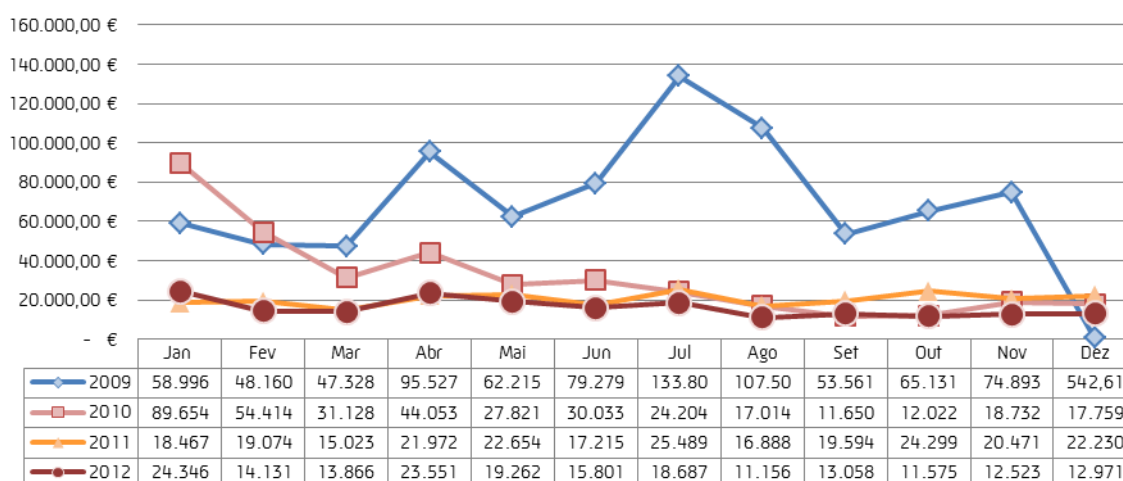


Gráfico 14

Durante o ano de 2012, a Autarquia teve um encargo com horas extraordinárias no valor de 190.933,25€, verificando-se, uma variação negativa em relação ao ano anterior em cerca de 27,5%, ou seja menos 52.448,86€. Esta tendência verifica-se desde o ano 2010.

**Peso das Horas nas Despesas com Pessoal**

Ano	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Desp. com Pessoal</b>	9.629.384,51 €	12.743.881,03 €	12.381.550,61 €	11.645.705,08 €	15.367.417,08 €
<b>Horas</b>	631.755,29 €	826.941,72 €	378.490,96 €	243.382,11 €	190.933,25 €
	7%	6%	3%	2%	1%

**Tabela 10**

O trabalho extraordinário efetuado no ano de 2012 teve um peso de cerca de 1% das despesas totais com pessoal, conforme demonstra a tabela 10.

Esta tendência verifica-se desde o ano 2010, pelo que a redução no trabalho extraordinário no ano 2012, tem por base as medidas impostas pela Lei do Orçamento de Estado, aprovada pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, fruto da conjuntura económica vivida pelo país. Estas diretrizes vêm sendo, sucessivamente aplicadas por via deste diploma anual, com vista à redução das despesas com pessoal.

### 3.3 Absentismo

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

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

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

#### Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2012

Motivo da ausência	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Casamento	0	59	15	0	0	30	0	104
Proteção na parentalidade	22	1230	641	1200	0	96	0	3189
Falecimento de familiar	0	43	56	159	2	14	2	276
Doença	14	720	2855	11364	13	71	312	15349
Por acidente serviço/ doença prof.	0	1	150	2071	0	186	1	2409
Assistência a familiares	3	140	92	534	2	3	17	791
Trabalhador estudante	0	40	104	16	0	0	0	160
Por conta do período de férias	18	227	411	679	14	19	33	1401
Cumprimento pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	1	31	55	355	0	0	3	445
Injustificadas	0	0	0	52	0	148	0	200
Outros	319	3766	5274	13640	176	1253	528	24956
<b>Total dias ausência</b>	<b>377</b>	<b>6257</b>	<b>9653</b>	<b>30070</b>	<b>207</b>	<b>1820</b>	<b>896</b>	<b>49280</b>

Tabela 11

Em 2012, constata-se uma redução na % de absentismo em cerca de 10%. Este facto contraria a tendência de aumento verificada em 2011 que se estabeleceu na ordem dos 11,74%.

### Taxa de absentismo por grupo profissional

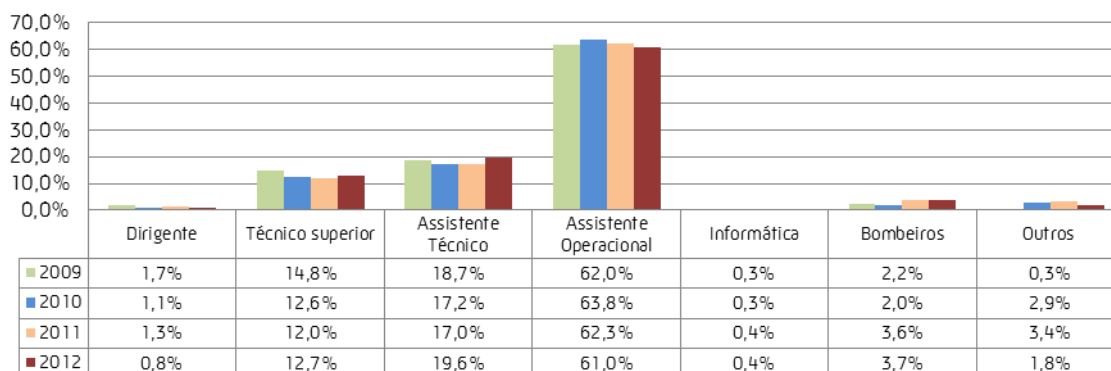


Gráfico 15

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 61% e 19,6% do total de faltas dadas durante o ano em análise, respetivamente.

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

No que diz respeito ao aumento de absentismo, verifica-se que os **Assistentes Técnicos** registam o maior aumento, na ordem dos 2,6% relativamente ao ano 2011, contrariando a tendência da amostra.

Os **Outros** e os **Assistentes Operacionais** foram os grupos de pessoal que se destacaram nos níveis de absentismo em comparação com o ano anterior, isto é, menos 1,6% e 1,3% no número de faltas, respetivamente, sendo que, esta tendência verifica-se nos Assistentes Operacionais desde o ano 2011.

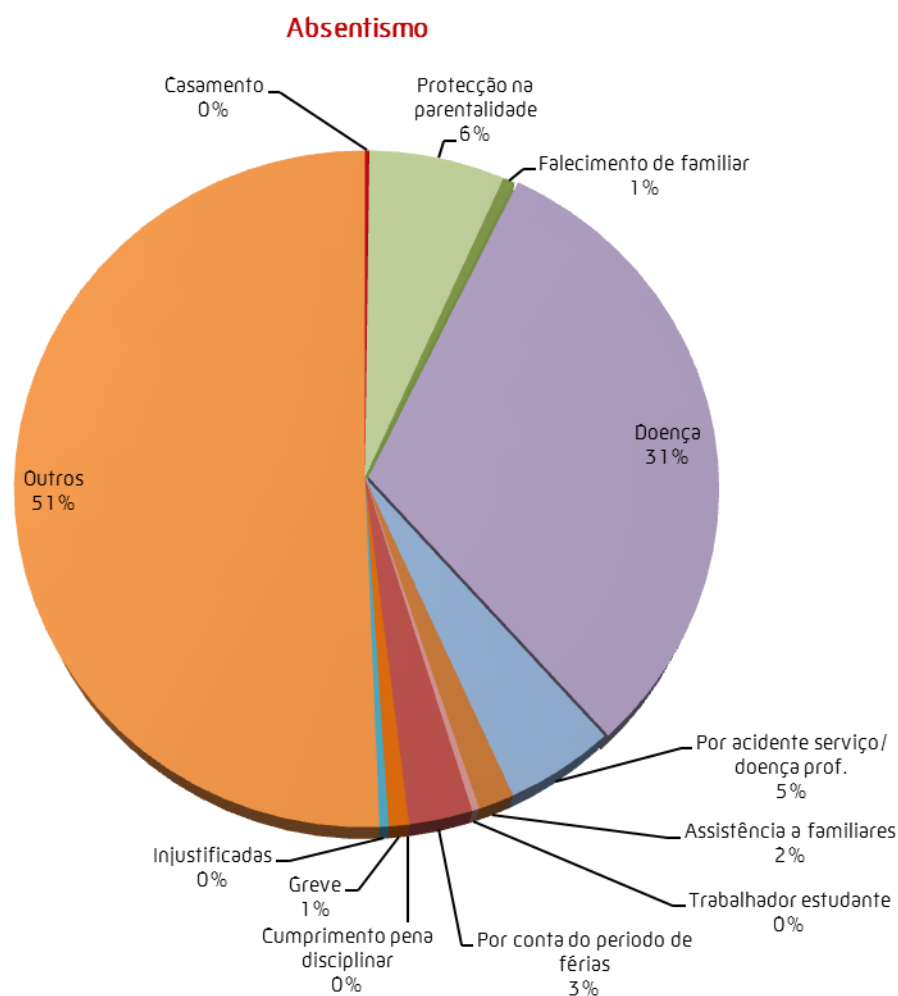


Gráfico 16

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. No entanto, face ao ano anterior, as ausências por doença diminuíram 2 pontos percentuais.

Os valores mantêm-se na generalidade das faltas, comparativamente com 2011, nomeadamente, as faltas dadas no âmbito da **parentalidade** e por **conta do período de férias**.

As únicas ausências que sofreram um ligeiro aumento, foram por motivo de acidente em serviço, na ordem de 1%.

## 4. Desenvolvimento dos Recursos Humanos

### 4.1 Formação Profissional

Neste mundo global cada vez mais concorrencial, os Recursos Humanos assumem-se como um dos fatores de maior destaque da competitividade numa organização, ou seja é importante apostar no processo de aprendizagem ao longo da vida.

Tendo em conta que a sociedade do conhecimento e da informação nos coloca cada vez mais desafios, que exigem de todos nós, o domínio de novas competências e aptidões tornou-se imperativo desenvolver ações de formação dirigidas a todos os serviços que deste Município fazem parte, tendo em linha de conta as competências profissionais e os objetivos de cada trabalhador.

A elaboração do plano de formação para o ano de 2012 pretendeu contribuir para a qualificação dos recursos humanos, cooperando com entidades certificadas e ajustando as necessidades formativas a cada trabalhador.

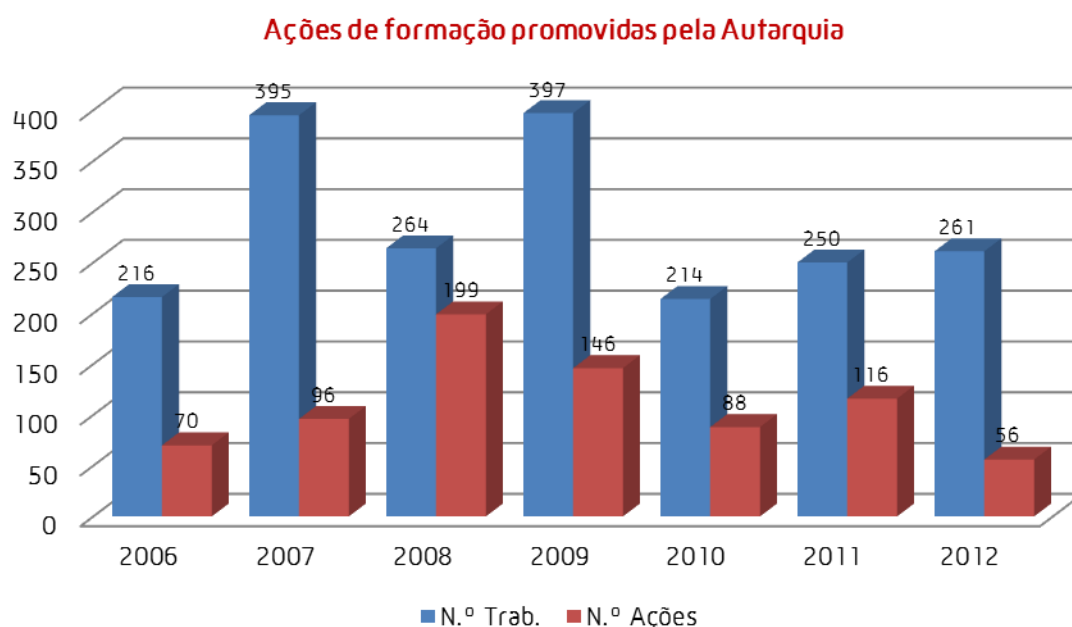


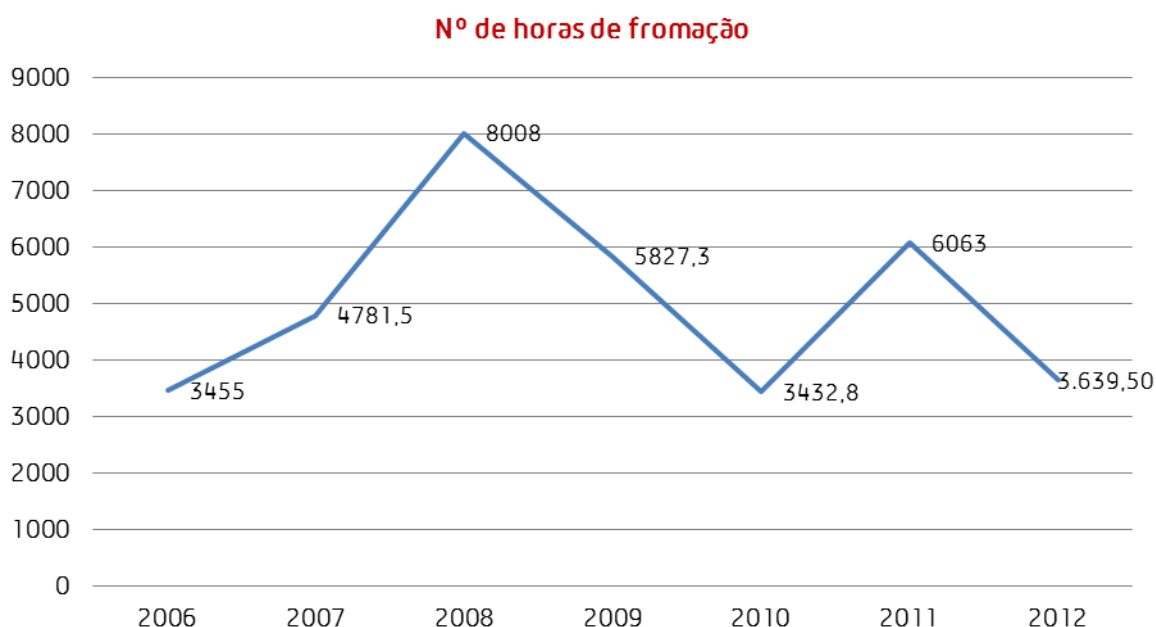
Gráfico 17



No ano de 2012, foram promovidas pelo Município cerca de 56 ações de formação, na sua maioria cofinanciadas pelo POPH (Programa Operacional Potencial Humano), nas quais participaram 261 trabalhadores das várias categorias profissionais.

Para a realização destas ações, contamos com a colaboração de várias entidades acreditadas e certificadas, entre elas, o CEFA (Fundação para os Estudos e Formação Autárquica); BestCenter; CIMLT/Significado.

Todas as ações de formação foram ministradas em sala devidamente equipada e em horário laboral.



**Gráfico 18**

O gráfico 18 apresenta o número de horas de formação ministradas pela autarquia em ações de formação internas (296,50h) e externas (3343,00h) cerca de 3.639,50 horas.

Comparativamente com o ano transato, o número de horas frequentadas em ações de formação teve uma diminuição significativa, uma vez que a autarquia teve que optar por formações financiadas tendo em conta os constrangimentos impostos pelo quadro legal em vigor.

#### 4.1.1 Distribuição das ações de formação por grupo profissional

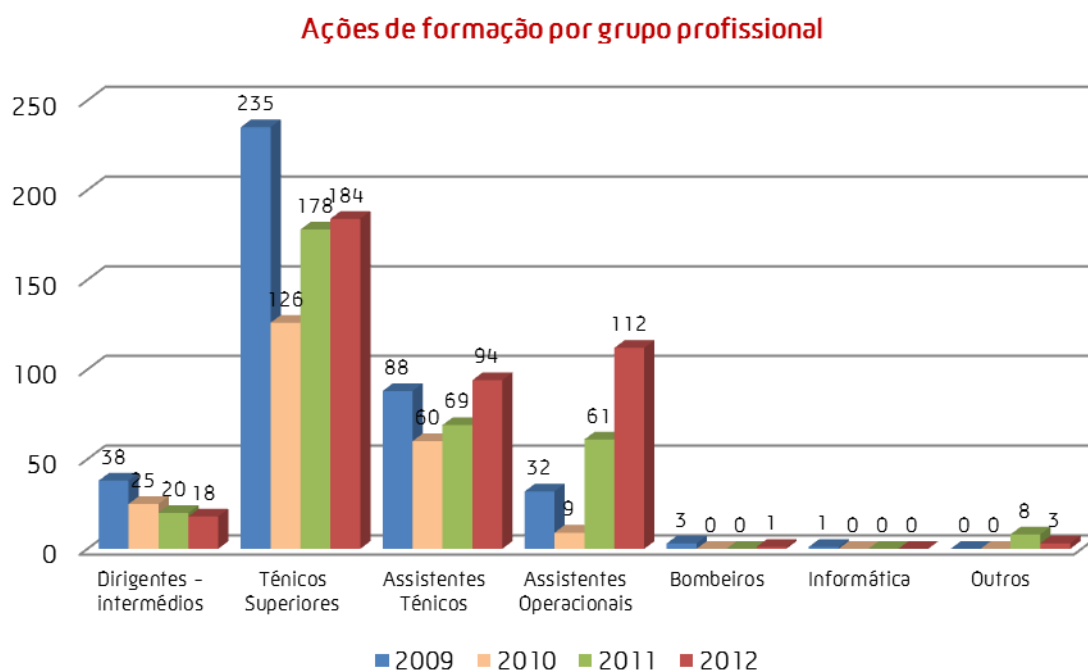


Gráfico 19

Após análise do gráfico acima, verifica-se que os trabalhadores pertencentes à categoria profissional de Técnico Superior e Assistente Operacional foram os grupos que mais ações de formação frequentaram.

#### 4.1.2 Despesas com ações de formação

Tendo em conta a publicação da Lei nº 8/2012, de 21 de fevereiro, a autarquia apenas despendeu de 1.322,74€, com formação, verificando-se um decréscimo bastante significativo face aos anos anteriores. Previsivelmente esta tendência manter-se-á no ano de 2013, já que se mantêm os constrangimentos impostos.

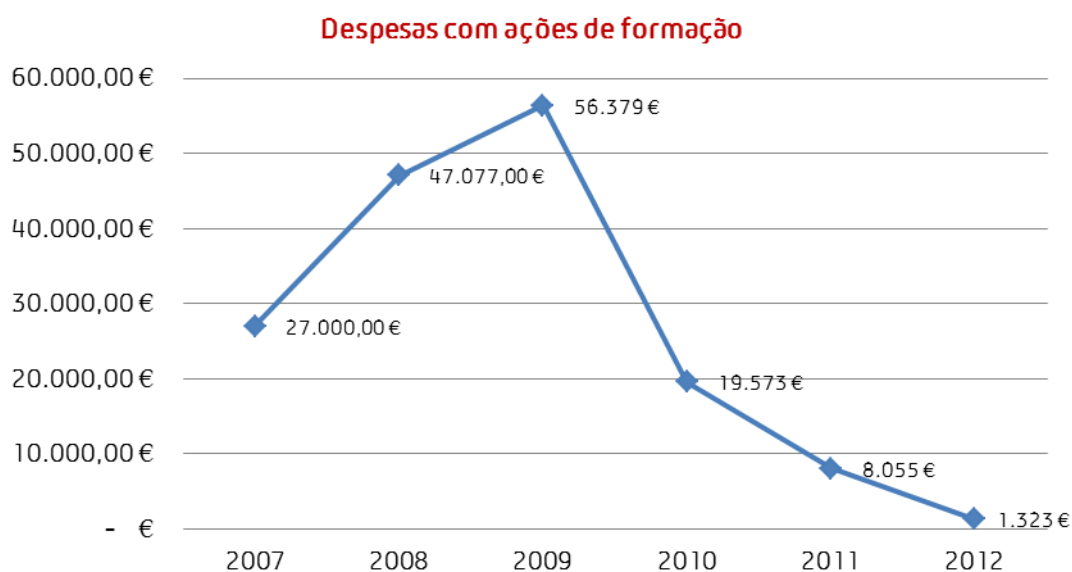


Gráfico 20

## 4.2 Programas Ocupacionais

A inserção de pessoas, na autarquia, em situação de desemprego através dos programas ocupacionais em estreita colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, manteve-se em 2012.

Durante o ano de 2012 demos continuidade a 16 projetos integrados em várias unidades orgânicas do Município, nas mais variadas áreas, desde:

- Apoio à Ação Educativa;
- Apoio Social e Comunitário;
- Animação Cultural;
- Limpeza e Conservação de Espaços Públicos.

De acordo com a prestação destes colaboradores, cabe ao Município pagar uma bolsa mensal no valor de 20% do Indexante de Apoio Social (419.22€) = 83.84€, subsídio de refeição (o equivalente que é pago pelo Município aos seus trabalhadores), subsídio de transporte e um seguro de acidentes pessoais.

Ainda durante o ano 2012, foram submetidas 3 candidaturas de Programas Ocupacionais, 2 delas na área de Apoio à Ação Educativa destinadas a suprimir as carências existentes em vários estabelecimentos de ensino do concelho (52 pessoas desempregadas) e outra para 10 desempregados, na área de Conservação dos Espaços Públicos.

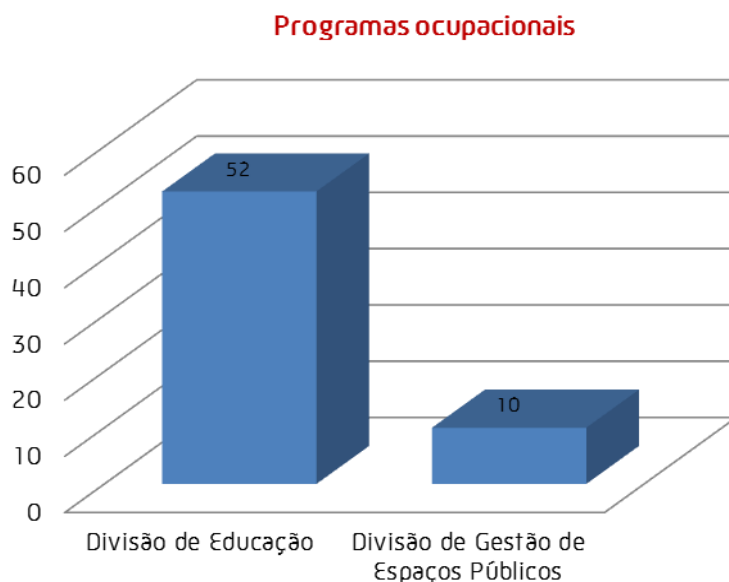


Gráfico 21

### **4.3 4ª Edição Estágios PEPAL**

No âmbito da 4ª edição dos estágios PEPAL, (Programa de Estágios Profissionais na Administração Local), no ano de 2012 terminaram todos os estágios que tinham iniciado em 2011.

Na sequência desta candidatura, em oito áreas distintas, para um total de 11 estágios, apenas 9 dos iniciados terminaram o estágio uma vez que 2 dos estagiários desistiram por motivo de emprego. Estas desistências foram de imediato comunicadas à Direção Geral das Autarquias Locais para que os mesmos fossem substituídos.

Durante o período de janeiro a junho de 2012 foram gastos com os estagiários, 32.026,59€, respetivamente a Bolsa e Subsídio de Refeição.

Concluídos os estágios, este serviço procedeu à elaboração dos Relatórios de Acompanhamento do estágio, nomeadamente 1º e 2º relatórios quadrimestrais, fichas de avaliação, e finalmente à avaliação do estagiário de acordo com a sua prestação e indicações do orientador.

	2ª Edição (2009)	3ª Edição (2010)	4ª Edição (2011)	Cont. 4ª Edição (2012)
BOLSA	60.075,00€	48.904,47€	66.021,00€	23.970,68€
SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO	5.791,36€	4.940,39€	7.280,35€	2.686,43
SEGURO	2.360,00€	1.080,00€	1.080,00€	3.960,00€
Subsídio de Transporte	0,00€	0,00€	0,00€	2.134,85€
<b>TOTAL</b>	<b>65.866,36€</b>	<b>54.924,86€</b>	<b>74.381,35€</b>	<b>32.751,96€</b>

**Tabela 12**

## **5. Higiene, Segurança e Saúde**

### **5.1 Acidentes em Serviço**

No que diz respeito aos acidentes de trabalho, registou-se um total de 52 acidentes, o que em média, representa um acidente por semana. No grupo profissional de Técnico Superior e Assistente Técnico verificaram-se 2 acidentes por grupo sendo que, no grupo dos assistentes operacionais, verificou-se a esmagadora maioria de acidentes (48).

Podemos, assim concluir, que esta situação está diretamente relacionada com a natureza das atividades desenvolvidas por estes trabalhadores, nomeadamente o tipo de riscos profissionais que estão diretamente relacionados com essas mesmas atividades.

Do total de 52 acidentes ocorridos no ano em análise, 12 são referentes a trabalhadores que exercem funções nas escolas, 9 a trabalhadores afetos à recolha de resíduos sólidos, 7 dizem respeito a bombeiros municipais e os restantes a atividades operacionais em diversas áreas, nomeadamente, motoristas, carpintaria, espaços verdes e auxiliares de serviços gerais.

O maior número de acidentes verificou-se em indivíduos do sexo masculino (29 acidentes).

A nível de absentismo, destes acidentes resultaram 2.409 horas não trabalhadas por acidentes de trabalho, tendo-se distribuído ao longo do ano da seguinte forma:

- Janeiro: 207 horas
- Fevereiro: 130 horas
- Março: 145 horas
- Abril: 122 horas
- Maio: 113 horas
- Junho: 200 horas
- Julho: 266 horas
- Agosto: 229 horas
- Setembro: 219 horas

- Outubro: 255 horas
- Novembro: 289 horas
- Dezembro: 234 horas

A maioria dos acidentes de trabalho, estão relacionados com pequenas quedas e cortes superficiais, tendo-se registado um acidente grave, com muitas perdas materiais e danos graves para o trabalhador.

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

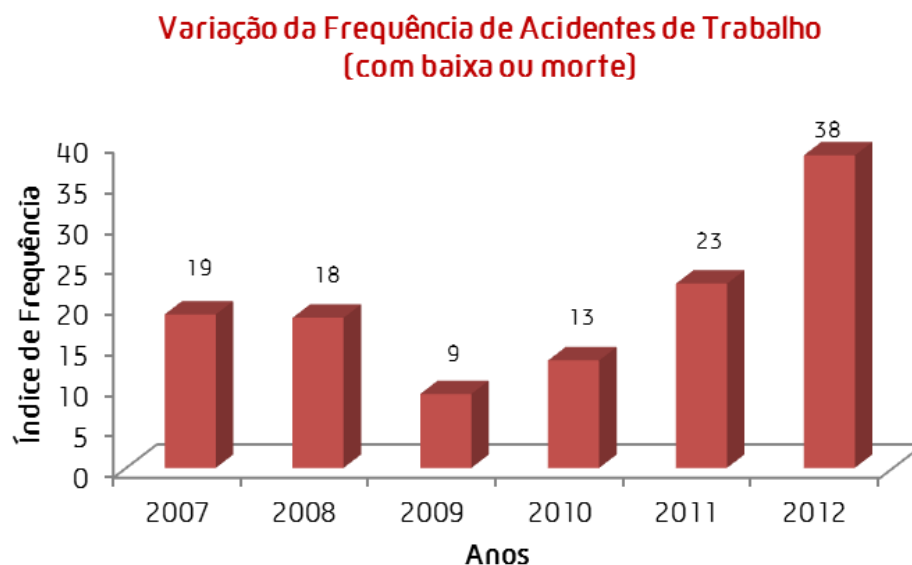


Gráfico 22



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

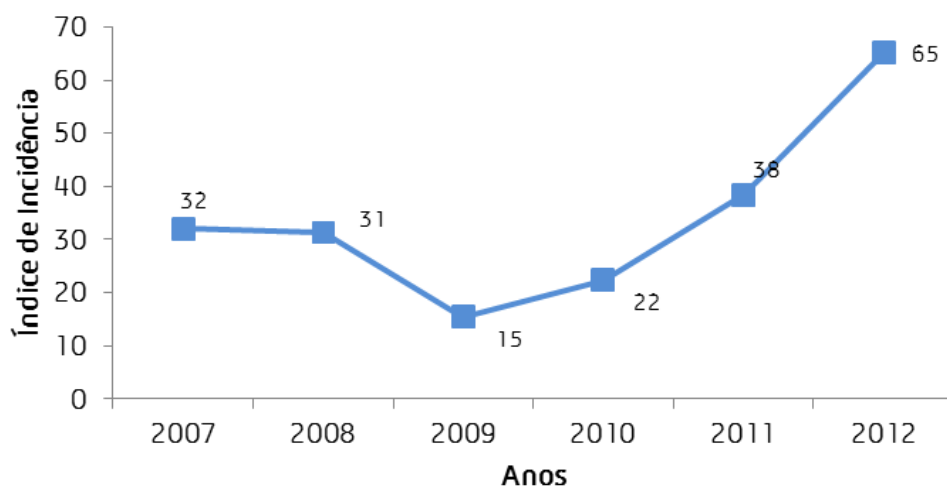


Gráfico 23

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

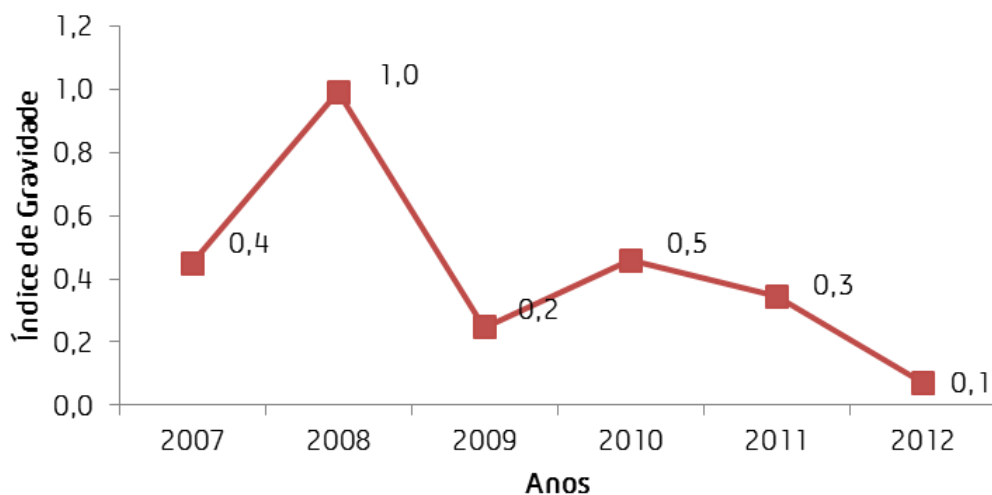


Gráfico 24

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

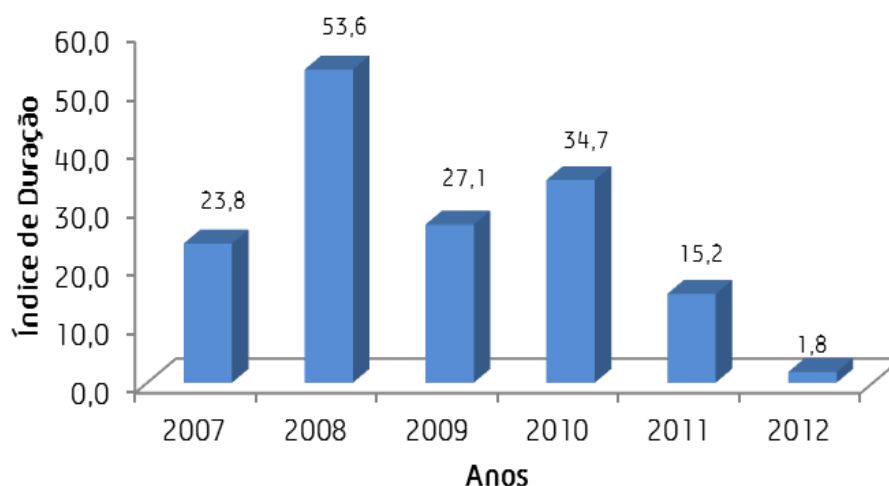


Gráfico 25

De acordo com os gráficos anteriores concluímos que, se por um lado o número de acidentes aumentou, por outro verifica-se que a gravidade dos mesmos tem vindo a diminuir assim como a duração dos mesmos.

## **5.2 Avaliação e Controlo de Riscos Profissionais**

No âmbito da avaliação e controlo de riscos profissionais, foram apresentadas ao executivo e dirigentes as avaliações de riscos realizadas 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.

Estas apresentações tiveram como objetivo dar conhecimento do levantamento de necessidades de intervenção, nomeadamente ao nível das instalações e sensibilização para necessidades de intervenção tendo por objetivo minimizar e/ou eliminar os riscos profissionais aí existentes. Relativamente a 2011 o método de apresentação das avaliações de riscos foi inovador, já que, em 2012 foram preparadas apresentações que permitiram

---

um conhecimento mais claro das necessidades existentes nos diversos espaços da autarquia.

### **5.3 Álcool**

Neste âmbito a autarquia continuou durante o ano de 2012, a realizar os testes de álcool, por solicitação das chefias. Diminuiu o número de trabalhadores que desempenham a sua atividade sobre o efeito do álcool, no entanto, foram detetadas taxas positivas em alguns dos trabalhadores, verificando-se inclusivamente, reincidências.

Neste âmbito a autarquia em 2012, estabeleceu uma parceria com a entidade responsável pelo tratamento de pessoas que sofrem de alcoolismo, permitindo aos trabalhadores um acompanhamento mais próximo.

### **5.4 Medicina no Trabalho**

No que respeita a medicina do trabalho, durante o ano de 2012, a Autarquia não teve médico do trabalho. Contudo está em fase de preparação, ao abrigo do CCP (código de contratos públicos) um concurso publico para que a Autarquia volte a ter medicina do trabalho.

## 6. Relações Profissionais e Disciplina

### 6.1 Sindicatos

Dos 805 efetivos da Câmara Municipal de Santarém 347 são trabalhadores sindicalizados e 7 trabalhadores são elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores.

O número de trabalhadores sindicalizados diminuiu, em relação ao ano 2011 cerca de 30%.

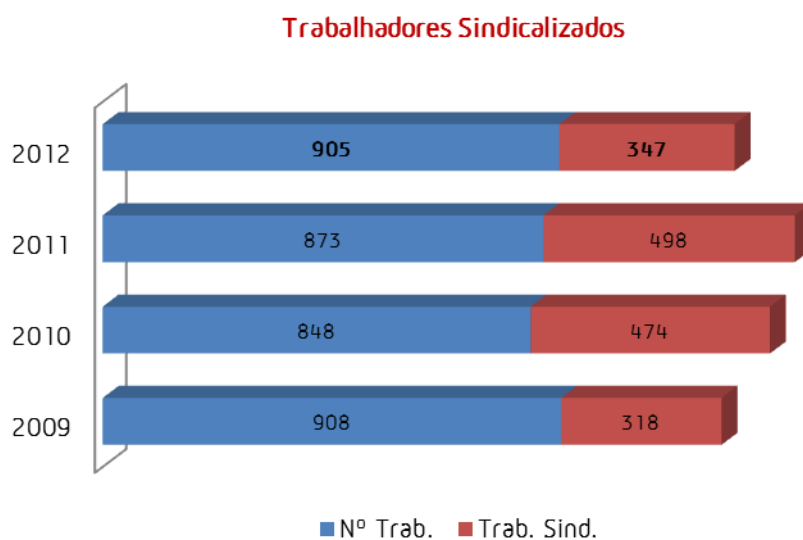


Gráfico 26

## 6.2 Greve

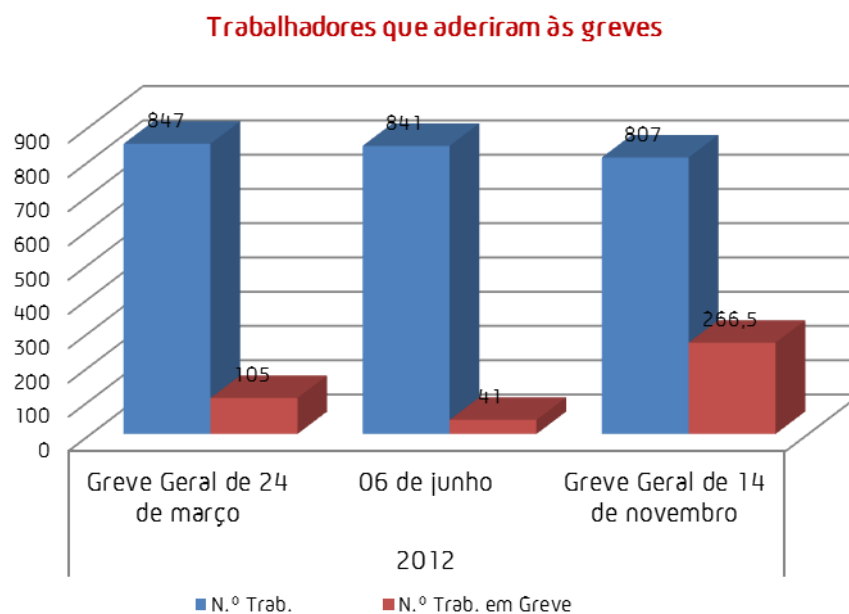


Gráfico 27

Relativamente aos efetivos que aderiram à greve durante o ano de 2012, conforme se observa no gráfico 27, pode concluir-se o seguinte:

1. Na Greve Geral de 14 de novembro, registou-se uma adesão de 33% do total dos efetivos;
2. Na Greve Geral do dia 19 de março, registou-se menor afluência, com uma representatividade de 12% dos trabalhadores.

### 6.3 Processos disciplinares

Em termos de processos disciplinares, no ano de 2012, foram instruídos 7 processos disciplinares, mais 1 do que no ano passado, conforme se pode observar na tabela 13. Do total de processos a decorrer no ano em análise, foram decididos 8, ou seja 73% da totalidade de processos a decorrer.

**Processos disciplinares**

Disciplina	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Processos transitados do ano anterior	19	13	10	8	6	4
Processos instaurados durante o ano	7	2	6	1	6	7
Processos transitados para o ano seguinte	13	10	8	6	4	3
Processos decidido	3	5	8	3	8	8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

Tabela 13

Nesta matéria, importa salientar que em relação à decisão dos processos disciplinares, foram aplicadas as seguintes penas: uma suspensão e uma multa.

**Penas aplicadas**

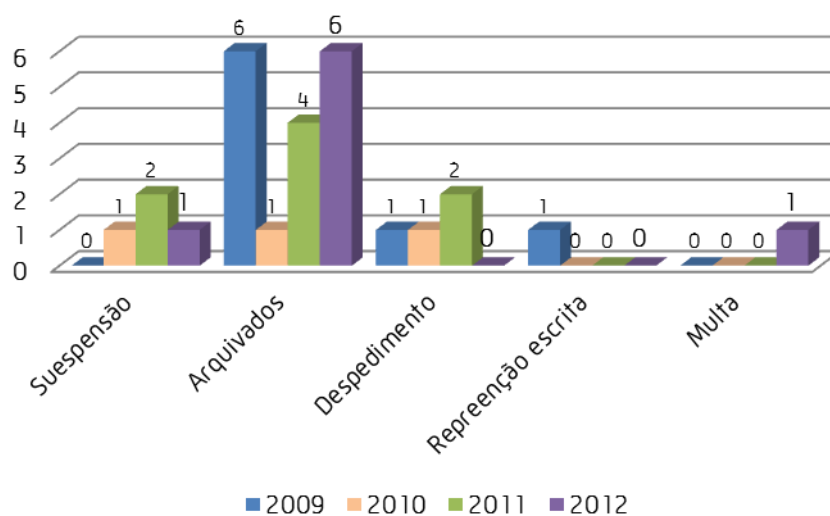


Gráfico 28

#### **6.4 Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – ano 2011 <sup>4</sup>**

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

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

Da aplicação do sistema de avaliação do desempenho no ano de 2011, resultaram as avaliações descritas nos pontos 1.1 Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2 e 1.2 Avaliação dos Trabalhadores – SIADAP 3.

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

Relativamente à avaliação do desempenho dos dirigentes relativamente ao ano de 2011, foram avaliados a totalidade dos dirigentes a desempenhar funções no Município de Santarém. O Conselho Coordenador de Avaliação deliberou, por unanimidade, aprovar uma proposta de Desempenho Excelente a um dirigente. Das restantes avaliações atribuídas, foi deliberado pelo Conselho Coordenador de Avaliação, a atribuição, a todos os dirigentes, a menção qualitativa de *Desempenho Adequado*, já que a diferenciação de mérito, ou seja, atribuição da menção de relevante a 25% dos dirigentes a menção de relevante, seria manifestamente injusto. Já que todos ultrapassaram os objetivos 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.

#### 6.4.2 Avaliação dos trabalhadores – SIADAP 3

Relativamente à avaliação de desempenho dos trabalhadores, observa-se que foram avaliados 686 trabalhadores, num total de 821, correspondendo a 85% dos trabalhadores, sendo que os 135 trabalhadores que não foram avaliados, foi por não possuírem 6 meses de contacto funcional com os respetivos avaliadores, e por não aplicação efetiva do SIADAP<sup>5</sup>, como determina a Lei.

De salientar que no ano em referência, foram contabilizados os trabalhadores afetos aos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Santarém.

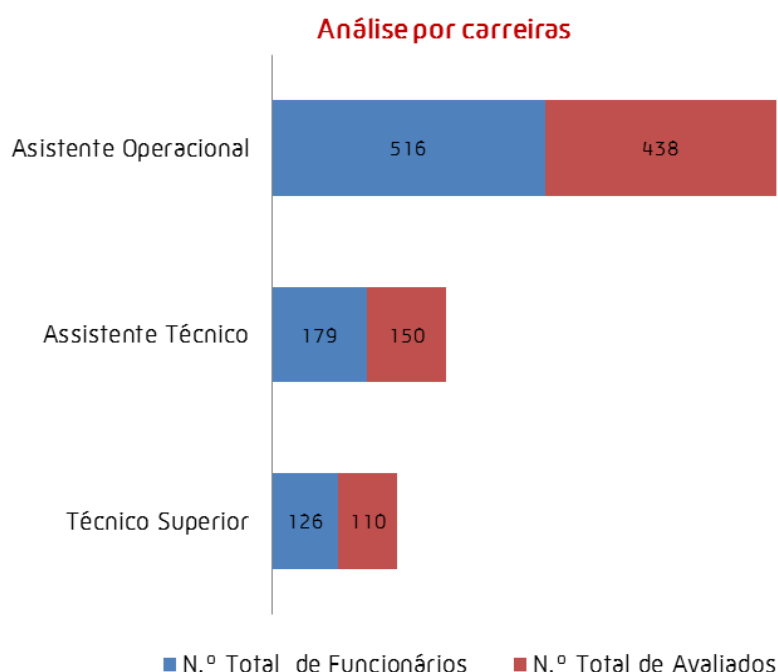


Gráfico 29

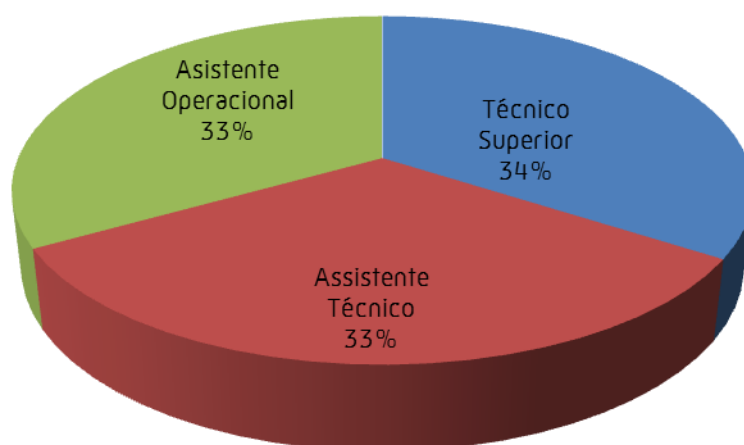
Relativamente à carreira de Assistente Operacional, 516 trabalhadores que compõem o universo, 438 foram avaliados (Gráfico 29), correspondendo a aproximadamente 85% do universo dos trabalhadores detentores desta carreira (Gráfico 30). Dos 179 trabalhadores que constituem o universo da carreira de Assistente Técnico, 150 foram avaliados (Gráfico 29), o que corresponde a 83% do universo (Gráfico 30), enquanto que, dos 126 trabalhadores da

<sup>5</sup> No ano de 2011, o Agrupamento de Escolas Dr. Ginestal Machado, não procedeu à aplicação efetiva de 48 trabalhadores.



carreira Técnica Superior, foram avaliados 110 trabalhadores (Gráfico 29), correspondendo a cerca de 87,30% deste universo (Gráfico 30).

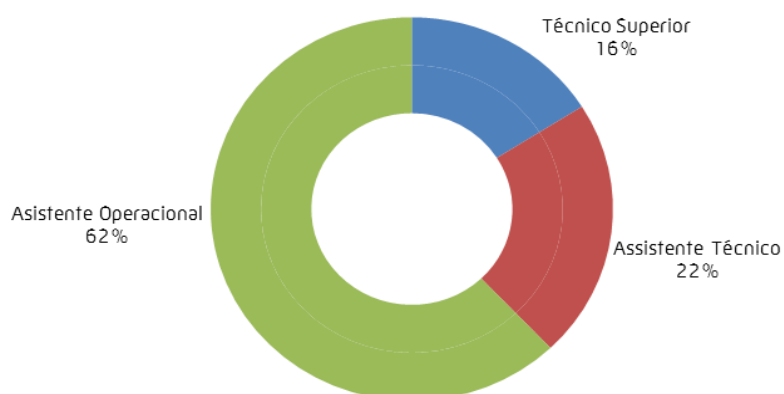
**Total de Avaliados (%)**



**Gráfico 30**

Observando o gráfico 31, do universo dos trabalhadores avaliados, 62% destes trabalhadores integram a carreira de Assistente Operacional, 22% dos trabalhadores avaliados pertencem à carreira de Assistente Técnico, enquanto, 16% dos trabalhadores integram a carreira Técnica Superior.

**Análise percentual dos avaliados**



**Gráfico 31**

### Avaliação por Carreira

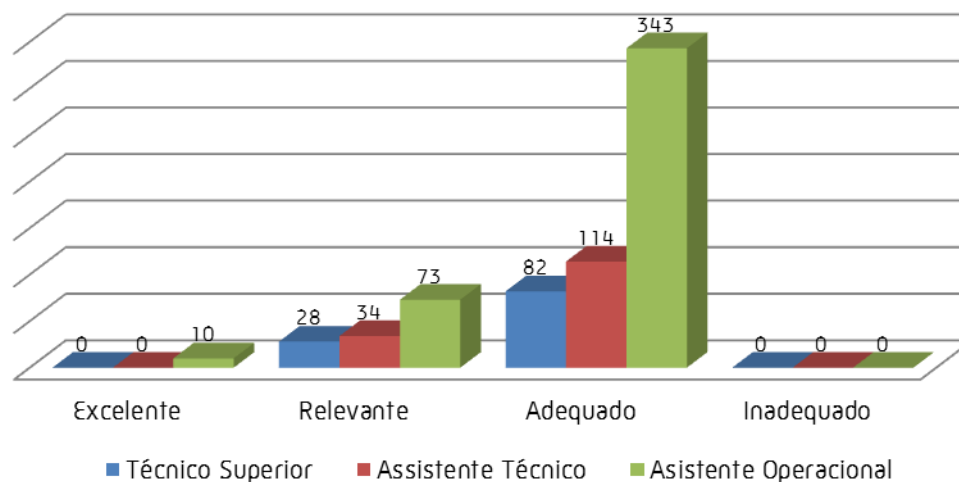


Gráfico 32

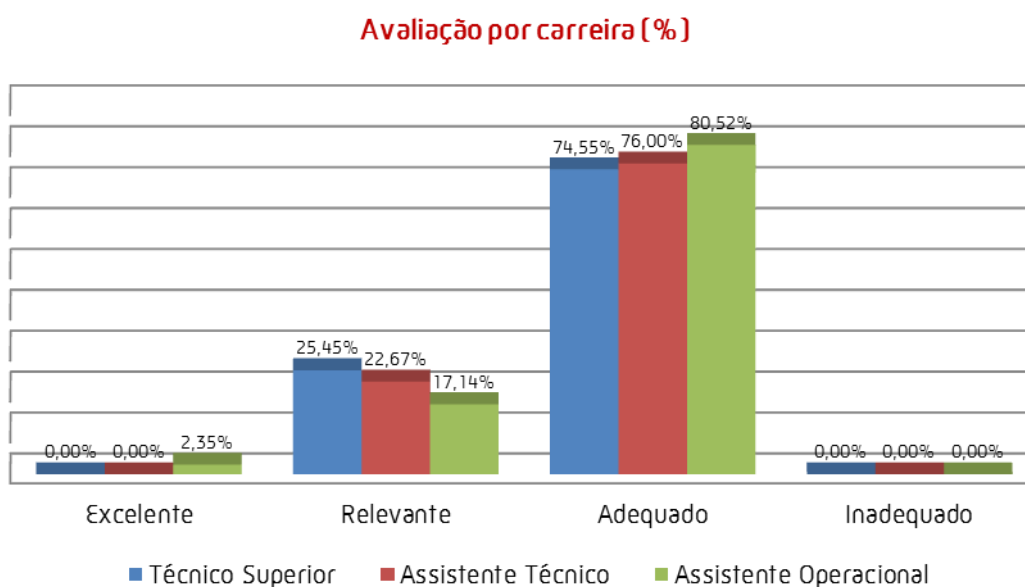
Das avaliações realizadas (Gráfico 32), constata-se que existiram 10 avaliações com menção qualitativa de *Desempenho Excelente*, observando-se 135 avaliações com menção qualitativa de *Desempenho Relevante* e 539 avaliações de *Desempenho Adequado*, observando-se apenas uma avaliação com menção qualitativa de *Desempenho Inadequado*. As avaliações com menção qualitativa de *Desempenho Excelente*, foram integralmente atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 32), correspondendo a 2,35% do Universo (Gráfico 33).

Das avaliações com menção qualitativa de *Relevante*, 28 foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior (Gráfico 32), correspondendo a aproximadamente 25% do universo (Gráfico 33), 34 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 32), a que corresponde aproximadamente 23% do universo (Gráfico 33) e 73 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 32), correspondendo a cerca de 17% (Gráfico 33) do universo.

Das avaliações com menção qualitativa de *Adequado*, observa-se que, 82 foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior (Gráfico 32), correspondendo a aproximadamente 75% do universo (Gráfico 33), 114 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 32), a que corresponde aproximadamente 76% do universo (Gráfico 33) e 343

foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 32), correspondendo a cerca de 80% (Gráfico 33) 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 33**

## 7. Despesas com pessoal

### Encargos com pessoal

Remuneração base	9.205.059,60 €
Trabalho extraordinário	190.933,25 €
Trabalho normal noturno	2.834,77 €
Trabalho por turnos	168.345,80 €
Abono por falhas	8.414,21 €
Ajudas de custos	13.818,38 €
Representação	30.341,80 €
Prestações Sociais	3.910.942,57 €
Outros	273.009,48 €
<b>Total Geral</b>	<b>13.803.699,86 €</b>
Maior remuneração base ilíquida	3.627,00 €
Menor remuneração base ilíquida	485,00 €

Tabela 14

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

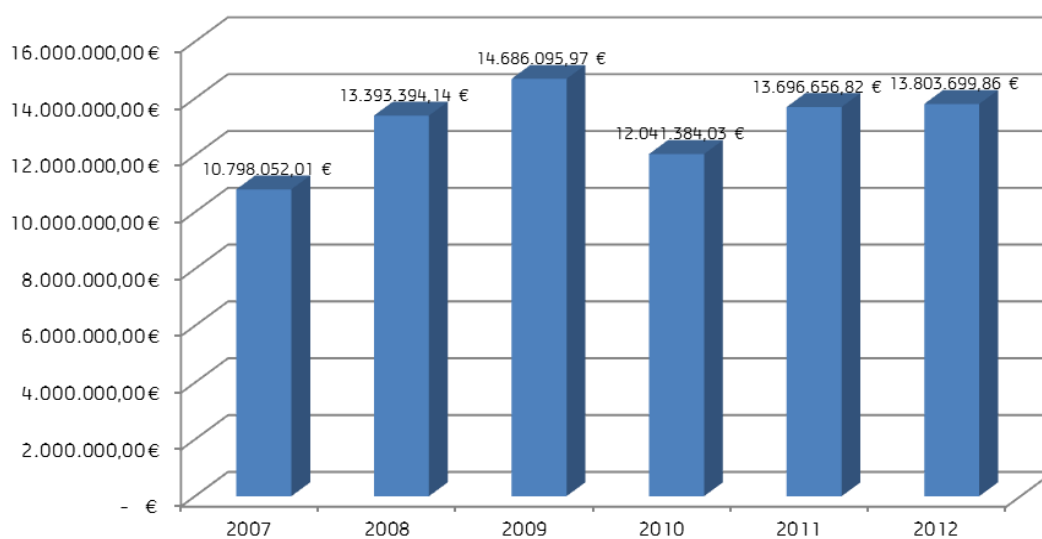


Gráfico 34

No ano em análise, os encargos com pessoal aumentaram cerca de 0,78%, comparativamente com o período homólogo.

Apesar da diminuição de efetivos, a autarquia durante o ano 2012, observou um aumento dos encargos com pessoal, pois aquando da saída de um trabalhador são efetuados os seus acertos de contas, que incidem sobretudo nas rubricas do subsídio de férias e natal, caixa geral de aposentações ou segurança social, dependendo do regime de descontos que o trabalhador é detentor.

Assim, a saída de efetivos ao longo do ano, resultou numa incidência de 108.681,90€ na rubrica de subsídio de férias e natal, por acertos de contas a trabalhadores que deixaram definitivamente de exercer funções.

<b>Designação remuneração</b>	<b>Total 2012</b>
Remuneração Férias Não Goz. Ano Ant.	10.842,81 €
Remuneração Férias não Gozadas	76.662,48 €
Subsidio Ferias Ano de Cessação	21.176,61 €
<b>Total</b>	<b>108.681,90 €</b>

**Tabela 15**

Acresce ainda o facto, de prestações como Despesas de Representação, Abono para Falhas e Compensação de Fim de Contrato, que 60% do seu valor passou a fazer os respetivos descontos para a Segurança Social, ao passo que no ano anterior, tais descontos só incidiam sobre 30% do valor total.

**Encargos com prestações sociais**

Abono de família	49.368,06 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	43.000,81 €
Subsídio de refeição	814.819,30 €
Outras prestações sociais	3.003.754,40 €
<b>Total Geral</b>	<b>3.910.942,57 €</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, que têm um peso de 28% da totalidade das despesas com pessoal.

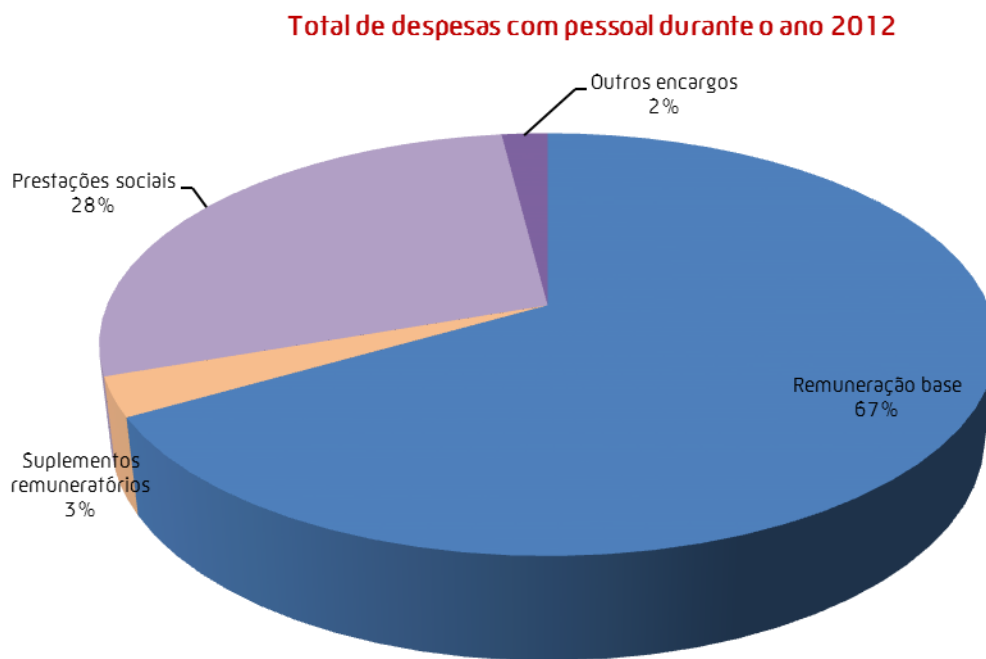


Gráfico 35

## 8. Indicadores de emprego

### Emprego

$$\frac{\text{Total contratados}}{\text{Total efectivos}} = 2,11\%$$

$$\text{Tx de emprego} = \frac{\text{efectivo total médio (T)}}{\text{efectivo total médio (T - 1)}} = 94,14\%$$

$$\text{Tx de promoção} = \frac{\Sigma \text{funcionários promovidos período}}{\text{efectivo total médio}} = 0\%$$

Relativamente a estes indicadores importa referir que a taxa de emprego desceu cerca de 28%, face ao período homólogo, tendo em conta que também se verificou um decréscimo no número de efectivos. A taxa de promoção que em 2011 se situava nos 26%, desceu para 0%, uma vez, que a Lei do Orçamento de Estado vedou a possibilidade de todas e quaisquer promoções.

### Mobilidade

$$\text{Tx de reforços} = \frac{\text{entradas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 1,99\%$$

$$\text{Tx de libertações} = \frac{\text{saídas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 10,56\%$$

$$\text{Tx de rotação/mobilidade} = \frac{\text{reforços} + \text{saídas}}{\text{efectivo total médio}} = 12,55\%$$

A taxa de reforços caiu cerca de 27 pontos percentuais face a 2011, atendendo ao facto de não termos assistido em 2011 a recrutamento de pessoal para novos postos de trabalho.

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

$$\text{Antiguidade} = \frac{\Sigma \text{anos antiguidade trabalhadores}}{\Sigma \text{efectivos final período}} = 15\text{anos}$$

### Produtividade

$$\text{Produtividade aparente} = \frac{\Sigma \text{ investimento}}{\Sigma \text{ efectivo total médio}} = 3.100,00\text{€}$$

$$\text{Produtividade real} = \frac{\Sigma \text{ investimento}}{\Sigma \text{ despesas com pessoal}} = 0,19\text{€}$$

$$\text{Produtividade} = \frac{\Sigma \text{ despesa pessoal}}{\Sigma \text{ habitantes}} = 225,52\text{€}$$

De uma maneira geral a produtividade, de acordo, com as fórmulas acima referenciadas, baixou, já que o número de efectivos também desceu.

$$\text{Tx de absentismo} = \frac{\Sigma \text{ dias de ausência}}{\Sigma \text{ dias úteis efectivos}} = 19,55\%$$

$$\text{Tx de analfabetismo} = \frac{\Sigma \text{ escolaridade} < 4.^{\circ} \text{ ano}}{\text{efectivos globais}} = 0,37\%$$

De salientar que a taxa de absentismo teve uma ligeira descida face ao ano de 2011, cerca de 1%.

### Horas Extraordinárias

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

A taxa horária suplementar desceu cerca de 3%, isto porque, a prestação de trabalho extraordinário teve uma redução significativa comparativamente com 2011.

### Formação

$$\text{Tx de formação superior} = \frac{\Sigma \text{ licenciaturas/mestrado/bacharel}}{\Sigma \text{ efectivos globais}} = 19,38\%$$

$$\text{Despesas formação per capita} = \frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{efectivos total médio}} = 1,64\text{€}$$

$$\text{Horas formação total} = \frac{\Sigma \text{ horas formação}}{\Sigma \text{ horas trabalho}} = 0,79\%$$



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

$$\frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{n.º formandos}} = 5,07\text{€}$$

Relativamente à formação e em comparação com período homólogo, importa apenas referir que as despesas com formação per capita, diminuíram substancialmente, tendo subjacente a publicação da Lei dos Compromissos, que restringe a possibilidade de recurso a formação que não seja financiada pelo POPH.

#### Segurança

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

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

Em matéria de segurança, se por um lado a taxa de frequência de acidentes diminuiu em 2012, a taxa de gravidade aumentou cerca de dois pontos percentuais.

**Equilíbrio obrigatório**

$$\Sigma \text{ Despesa pessoal quadro} \leq 60 \text{ RC} .(n - 1) = 30,28\%$$

$$\Sigma \text{ Pessoal out.situação} \leq 15\% \text{ RC } (n - 1) = \frac{\Sigma \text{ despesa pessoal outra situação} < 15\%}{\Sigma \text{ receita corrente } (n - 1)} = 0,94\%$$

$$\text{Tx de feminização} = \frac{\Sigma \text{ mulheres}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 58,01\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{n.º de técnicos superiores}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 14,29\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{téc. sup.} + \text{téc.} + \text{téc. prof.} + \text{inf.}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 34,78\%$$

$$\text{Índice de enquadramento} = \frac{\Sigma \text{ pessoal dirigente}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 1,49\%$$

No que diz respeito aos indicadores acima referidos e em comparação com o ano de 2011, assistimos às seguintes alterações:

- A taxa de feminização teve uma ligeira descida que não chega a um ponto percentual;
- O índice de tecnicidade aumentou cerca de 20 centésimas;
- O índice de enquadramento teve um decréscimo de cerca de 11 centésimas.