



Balanço Social 2008



1. Índice

1. Índice	2
2. Introdução	3
3. Effectivos globais	4
3.1 Evolução de efectivos (2003-2008)	4
3.2 Distribuição de efectivos por grupo profissional e sexo	6
3.3 Relação jurídica de emprego	10
3.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego	10
3.3.2 Estrutura etária e média de idades	11
3.3.3 Antiguidade na Função Pública	12
3.3.4 Trabalhadores deficientes	14
3.3.5 Estrutura habilitacional	14
3.3.6 Procedimentos concursais	15
4. Comportamento organizacional	18
4.1 Mobilidade	18
4.2 Alteração de situação	21
4.3 Tipo de Horário praticado – distribuição por grupo profissional	22
4.4 Trabalho extraordinário	24
4.5 Absentismo	27
5. Desenvolvimento dos Recursos Humanos	30
5.1 Formação Profissional	30
5.1.1 Natureza das acções	31
5.1.2 Distribuição das acções de formação por grupo profissional e por departamento	32
5.1.3 Despesas com acções de formação	33
5.2 Programas Ocupacionais e Estágios Profissionais	34
5.3 Higiene e Segurança	36
5.4 Psicologia Social	39
5.5 Relações profissionais e disciplina	40
5.5.1 Sindicatos	40
5.5.2 Greve	41
5.5.3 Processos disciplinares	41
6. Despesas com pessoal	43
7. Indicadores de emprego	45

2. Introdução

A apresentação do Balanço Social na Câmara Municipal de Santarém (CMS), decorre nas disposições constantes no D.L.190/96 de 9 de Outubro, reportando-se a informação dele constante a 31 de Dezembro de 2008.

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

Neste sentido procurou-se neste relatório 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.

Esta informação 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 2008, este documento apresenta, ainda, uma análise de evolução desde 2003, 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 (2003-2008)

A 31 de Dezembro de 2008 a Câmara Municipal de Santarém totalizava entre funcionários, agentes, pessoal contratado, em contrato de tarefa ou avença, requisitado a outros e outras situações, 703 indivíduos.

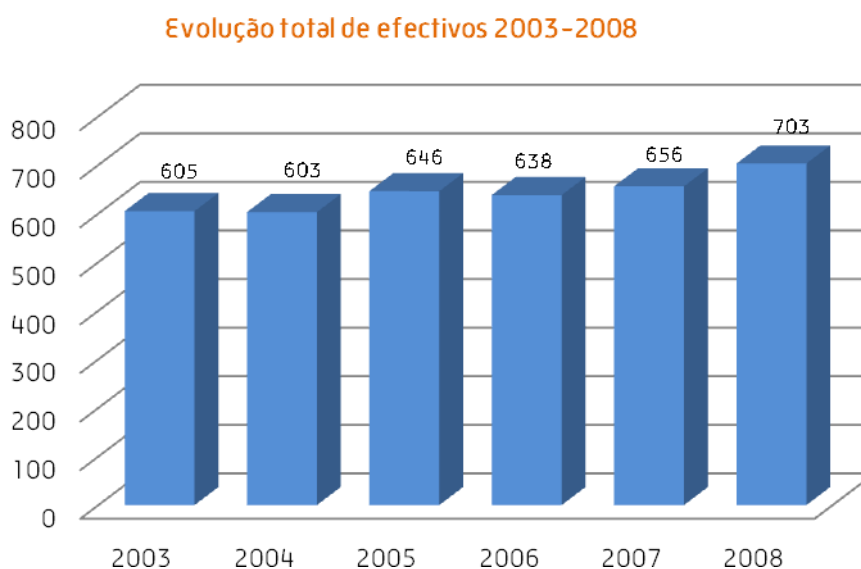


Gráfico 1

Face ao ano transacto constatou-se um aumento no número de efectivos de 7,2%, recuperando-se a tendência crescente manifestada desde 2003, com ligeira interrupção em 2006.

Situação dos funcionários da CMS

Total de Efectivos da CMS	Efectivos 2007	Efectivos 2008	2008%	Variação 2007/2008
	656	703	89,1%	7,2%

Outras Situações:

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

Requisitado para outros serviços				
Águas de Santarém, EM	10	61	7,7%	510,0%
Scalabisport				
CCDRLVT				
Outra entidade				

Licença sem vencimento longa duração	2	2	0,3%	0,0%
Licença sem vencimento (até 3 anos)	10	15	1,9%	50,0%

Comissão de serviço noutra entidade	3	3	0,4%	0,0%
-------------------------------------	---	---	------	------

Destacado para outros serviços				
J.F. Alcanhões	1	1	0,1%	0,0%

Inactivo	1	0	0,0%	-100,0%
TOTAL	687	789		

Tabela 1

No total de efectivos da Câmara Municipal de Santarém, estão incluídos 8 colaboradores, em situação de contrato de tarefa ou avença.

Dos 61 trabalhadores requisitados para outros serviços, 54 exercem funções em Empresas Municipais e os restantes noutros organismos.

No que concerne aos efectivos da CMS, encontram-se enquadrados pelas diversas estruturas orgânicas, com a seguinte distribuição:

Distribuição dos trabalhadores pelas diversas estruturas orgânicas

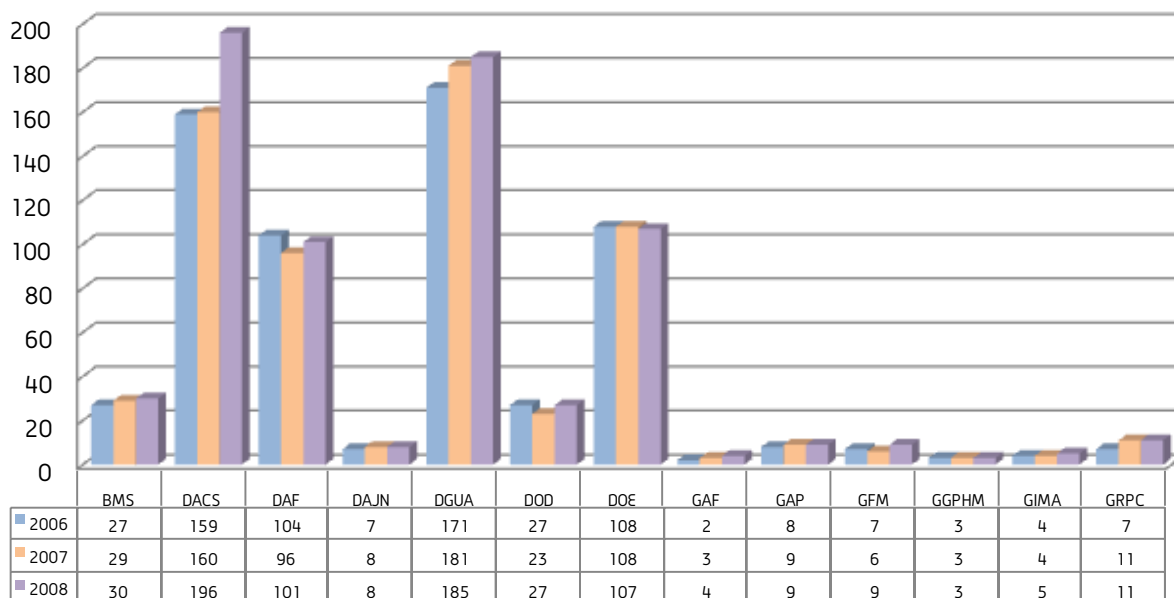


Gráfico 2

Analisando o gráfico anterior, verifica-se um aumento, significativo, de efectivos no Departamento de Assuntos Culturais e Sociais (DACS), relativamente ao ano transacto, ou seja cerca de 23% de aumento. Este acréscimo deve-se, sobretudo, ao ingresso de efectivos em regime de contrato a termo resolutivo certo, nomeadamente, para o sector da educação. O Departamento de Obras e Equipamento (DOE) é o único sector a sofrer um decréscimo, mas pouco significativo, ou seja menos 1% que no ano 2007. As saídas que ocorreram foram sobretudo por motivo de aposentação.

Seguindo a linha orientadora do balanço social do ano de 2007, 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 **auxiliar**, contando com 273 indivíduos, dos quais 120 indivíduos masculinos e 153 indivíduos femininos, seguindo-se o pessoal **administrativo** com 103 indivíduos.

Evolução de Efectivos segundo grupo profissional

Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Téc. Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administ.	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros	Total
Anos												
2003	M	9	20	2	12	27	17	110	152	13	0	362
	F	1	29	2	6	25	55	17	107	1	0	243
2004	M	6	25	2	8	24	17	98	147	8	9	344
	F	4	28	2	5	23	61	16	117	1	2	259
2005	M	7	35	2	6	23	19	96	134	16	5	343
	F	8	36	2	7	19	74	19	134	1	4	304
2006	M	7	35	1	6	26	18	91	123	19	7	333
	F	8	41	2	8	21	76	19	126	1	3	305
2007	M	8	41	3	6	28	20	85	118	21	4	334
	F	10	51	2	9	17	78	19	132	1	3	322
2008	M	8	44	2	5	36	23	83	120	20	3	344
	F	10	67	2	9	14	80	19	153	1	4	359

Tabela 2

Analisando a evolução do sexo dos efectivos da Autarquia, observa-se um aumento dos indivíduos do sexo feminino ao longo dos últimos anos, nomeadamente no grupo **profissional auxiliar, administrativo e técnico superior**.

Relativamente aos indivíduos do sexo masculino, continuam com uma tendência para ocupar os postos de trabalho de cariz mais pesado, nomeadamente os **bombeiros, pessoal operário e técnico profissional**.

Evolução dos efectivos segundo o sexo

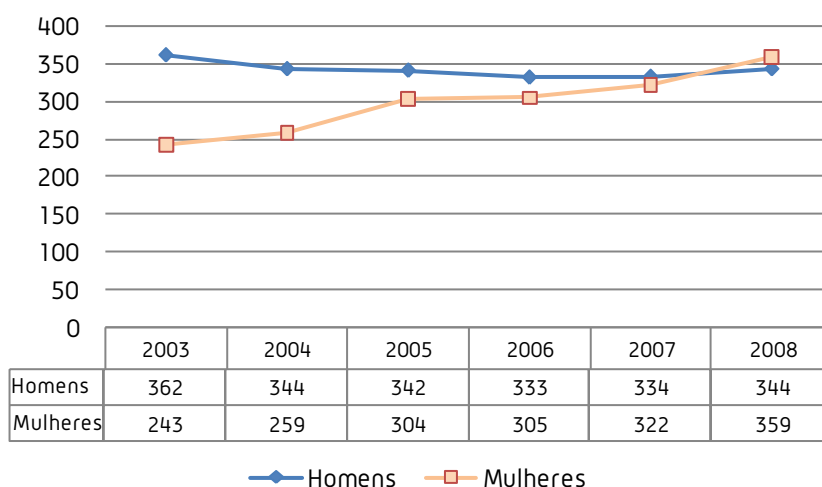


Gráfico 3

Segundo o gráfico 3, acima apresentado, há uma tendência no aumento de indivíduos femininos nos serviços da Autarquia, em que, ao se comparar com igual período do ano de 2007, houve um aumento nos efectivos do sexo feminino em cerca de 1,11%, ou seja, mais 37 mulheres, fixando-se uma **Taxa de Feminização** na ordem dos 51,07%.

Este facto deve-se a uma disponibilidade por parte das mulheres para efectuarem trabalhos mais pesados e diversificados, o que se justifica por razões de cariz conjuntural (designadamente conjuntura socioeconómica negativa), bem como diminuição do recurso à Administração Directa, contexto de gestão autárquica.

Como consequência, os efectivos de sexo masculino têm diminuído, mas no ano de 2008 ocorreu uma contrariedade a essa diminuição, pelo que houve um aumento de 10 homens.



Gráfico 4

No ano de 2008, o grupo profissional que sofreu maior aumento no número de efectivos, foi o grupo dos Auxiliares, com um aumento de 1,09%, seguindo-se os Técnicos Superiores, totalizando mais 19 indivíduos, em relação ao período homólogo. Um aumento na ordem dos 1,2%, tendência que se havia já verificado do ano 2006 para o ano 2007.

Deste modo, no ano em análise a Autarquia detém um **Índice de Tecnicidade**¹, em sentido lato, de 15,79%.

Em relação à carreira operária, uma vez mais, se verifica uma variação negativa, em cerca de -0,02%, conforme o exposto no gráfico 4. Esta redução é decorrente da diminuição do peso de Administração Directa nos trabalhos desenvolvidos pela Autarquia, compensada, por sua vez, pelo recurso crescente a prestações de serviço externas e à contratação de obras públicas.

Efectivos segundo o grupo profissional no ano de 2008

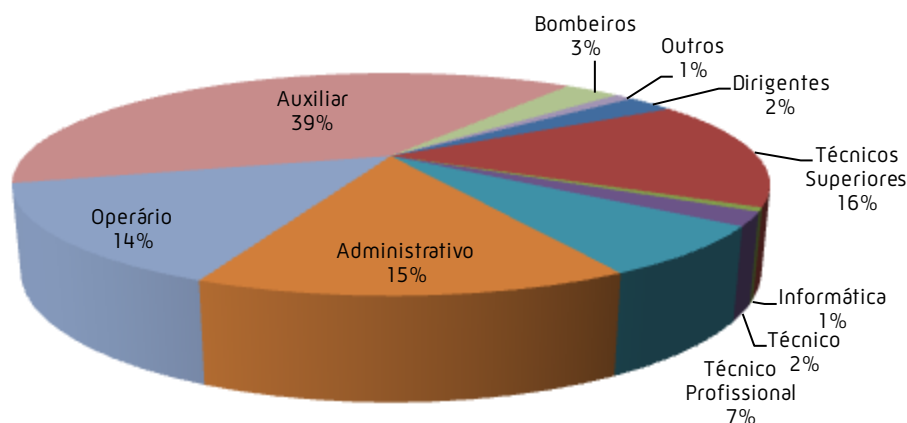


Gráfico 5

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Tecnicidade**², em sentido restrito, no ano de 2008 é de 25,46%.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**³, sofreu uma variação negativa na ordem dos de -0,14% relativamente ao ano de 2007, encontrando-se este indicador nos 2,56%.

De notar, contudo, o excessivo peso do pessoal auxiliar, representando 39% no contexto do total de efectivos, grupo profissional que não possui grandes qualificações.

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

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

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

3.3 Relação jurídica de emprego

3.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego

Efectivos segundo a relação jurídica de emprego

Situação	Anos	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nomeação		520	550	535	526	496	519
Contrato Administrativo de Provimento		40	1	1	2	2	0
Contrato de Trabalho a Termo Certo		33	37	82	0	0	0
Contrato Tarefa ou Avença		0	0	0	0	15	8
Requisições ou Destacamento		4	1	5	5	7	8
Outras Situações		8	14	23	17	30	13
Trabalho por Tempo Indeterminado		0	0	0	0	0	10
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Certo		0	0	0	88	105	144
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Incerto		0	0	0	0	1	1
Total		605	603	646	638	656	703

Tabela 3

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

- Apesar de, nos últimos anos o **peçoal nomeado** ter reduzido o número de efectivos, o ano de 2008 contraria essa tendência ocorrendo uma variação positiva na ordem dos 1,05%, em relação ao ano 2007;
- Mais uma vez, **peçoal contratado** sofreu um aumento de 21% face ao ano transacto. Justificando-se, parcialmente, pelo aumento da responsabilidade sócio-educativa desta autarquia.
- Relativamente ao peçoal em regime de **Contrato de Tarefa e Avença**, a tabela 3, demonstra que ocorreu uma diminuição na prestação de trabalho em situação precária, em cerca de 53%.

Efectivos segundo relação jurídica de emprego (grupos mais significativos)

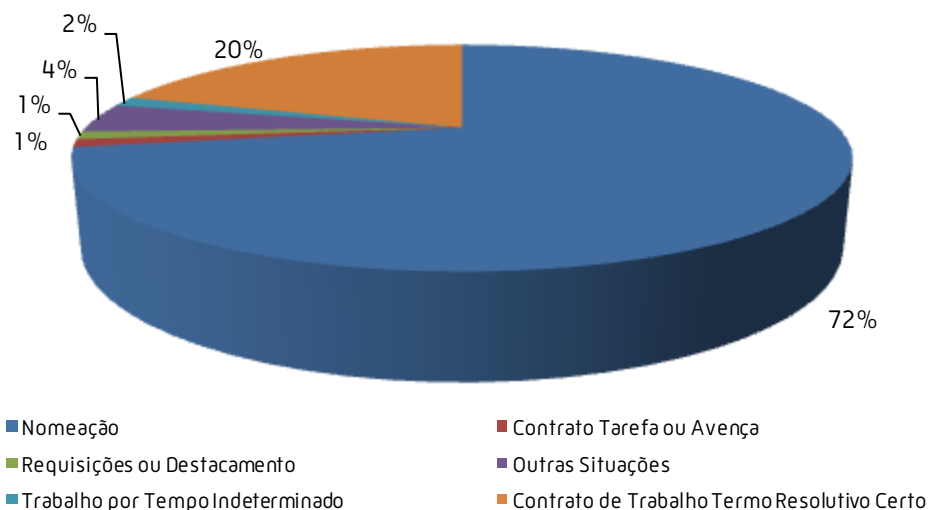


Gráfico 6

3.3.2 Estrutura etária e média de idades

Efectivos segundo a faixa etária

Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros Grupos	Total Geral
até 18 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18-24	0	0	0	0	3	2	0	11	0	0	16
25-29	0	23	0	3	7	5	3	15	4	1	61
30-34	0	35	2	4	6	21	5	38	7	0	118
35-39	5	19	0	3	6	14	8	31	3	0	89
40-44	5	7	1	4	9	27	15	28	2	1	99
45-49	1	9	1	1	8	18	21	58	2	3	122
50-54	4	10	0	0	6	10	21	41	2	1	95
55-59	1	7	0	0	4	5	15	37	0	0	69
60-64	1	1	0	0	0	1	12	11	1	1	28
65-69	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	5
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Total	17	111	4	15	50	103	102	273	21	7	703

Tabela 4

A tabela 4 demonstra que 17,35% do total de efectivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 45 e os 49 anos. Sucedendo-se a faixa entre os 30 e os 34 anos de idade. A maioria dos efectivos pertence ao grupo profissional **Auxiliar e Operário**.

Distribuição dos efectivos pelo nível etário

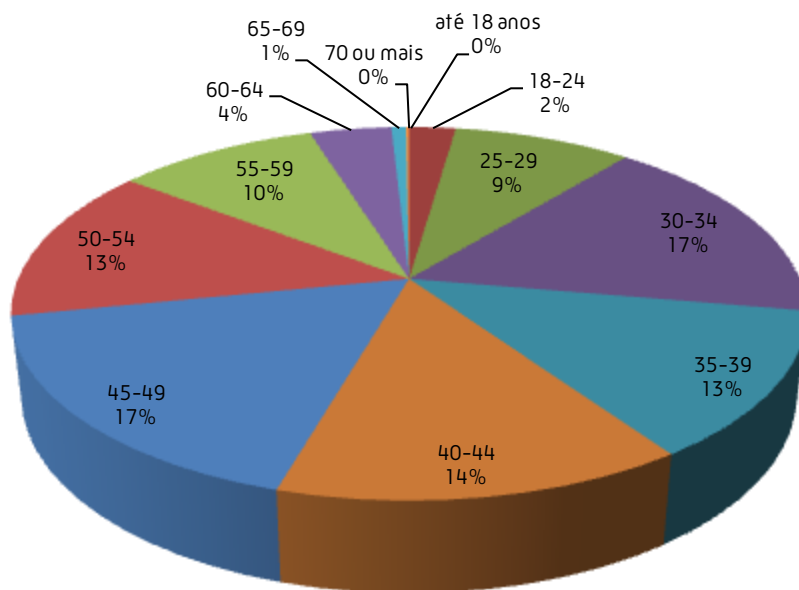


Gráfico 7

Da amostra, a camada mais jovem localiza-se no grupo profissional **Auxiliar**, com 11 indivíduos na faixa etária entre os 18 e os 24 anos de idade representando 1,6% do total de efectivos.

Deste modo, conclui-se que a faixa etária com maior número de trabalhadores continua a ser a dos 45 a 49 anos de idade, dando continuidade aos resultados do ano de 2007 em que a percentagem de indivíduos nesta faixa etária se situava nos 17,68% do total de efectivos.

3.3.3 Antiguidade na Função Pública

Quanto à antiguidade dos efectivos da CMS, o intervalo com maior número de indivíduos permanece nos 5 a 9 anos de antiguidade, dando continuidade ao ano de 2007,

com cerca de 27% do total de efectivos. O número de efectivos desceu nesta faixa de antiguidade em benefício da faixa de antiguidade até aos 5 anos, mantendo o rejuvenescimento dos efectivos da CMS, como já se havia apurado no ano de 2007. A média de antiguidade fixa-se nos 14 anos.

Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade e por categoria profissional

Antiguidade	Dirigente	Técnico superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros Grupos	Total Geral
até 5 anos	0	10	1	2	6	5	5	12	1	7	49
5 a 9	3	27	0	4	7	11	11	67	13	0	143
10 a 14	3	11	1	3	8	22	15	26	3	0	92
15 a 19	1	5	1	0	5	15	27	30	2	0	86
20 a 24	1	5	0	0	5	10	21	23	0	0	65
25 a 29	1	6	1	0	7	7	17	25	2	0	66
30 a 35	1	6	0	0	2	6	4	11	0	0	30
36 ou mais	1	1	0	0	0	3	0	0	0	0	5
Total de efectivos	11	71	4	9	40	79	100	194	21	7	536

Tabela 5

O intervalo mais numeroso, é maioritariamente composto por pessoal **Auxiliar** e **Técnico Superior**. Relativamente ao intervalo com menor número de efectivos, a par com o ano de 2007, mantém-se entre o 36 ou mais anos de antiguidade, não chegando a representar 1% da amostra.

Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade

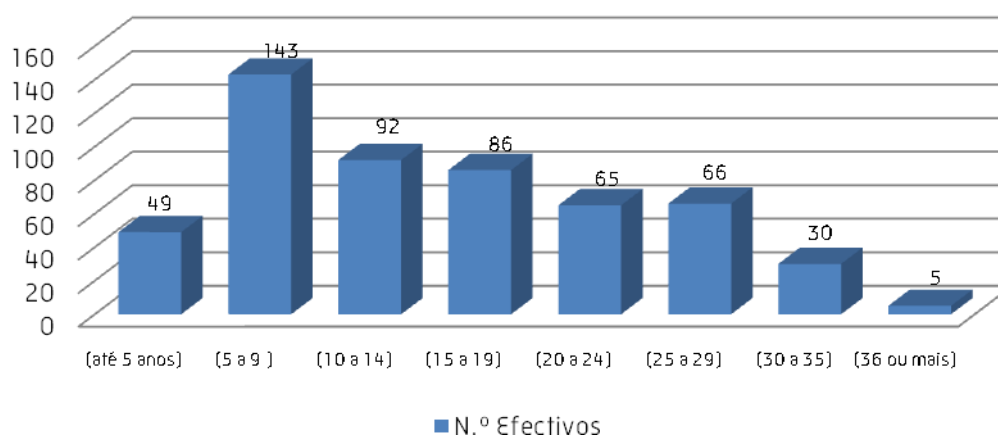


Gráfico 8

3.3.4 Trabalhadores deficientes

Ao se observar os efectivos da Autarquia, apura-se que a 31 de Dezembro do ano em análise, a Autarquia conta com 11 indivíduos portadores de deficiência, representado 1,56% da amostra. Deste modo, não houve um aumento significativo relativamente ao período homólogo, visto que a Autarquia contava com 10 efectivos com necessidades especiais.

3.3.5 Estrutura habilitacional

Distribuição de efectivos segundo nível habilitacional e grupo profissional

Nível de escolaridade	Dirigente	Técnico superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros Grupos	Total Geral
Menos de 4 anos escolaridade	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	4
4 anos de escolaridade (4ª classe)	0	0	0	0	0	1	66	96	2	1	166
6 anos de escolaridade (ciclo prep.)	0	0	0	0	0	1	25	38	6	0	70
9 anos de escolaridade (obrigatório)	2	3	0	0	5	11	8	95	8	1	133
11 anos de escolaridade	0	1	0	0	9	19	1	7	1	0	38
12 anos de escolaridade	0	0	3	0	26	59	0	31	1	2	122
Curso médio	0	0	0	0	7	0	0	1	3	0	11
Bacharelato	0	1	0	11	0	1	0	0	0	2	15
Licenciatura	14	104	1	3	3	11	0	3	0	0	139
Mestrado	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	5
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de efectivos	18	111	4	14	50	103	102	273	21	7	703

Tabela 6

Da análise efectuada ao nível de escolaridade dos efectivos da Autarquia, cerca de 23,61% dos trabalhadores só dispõem do 4º ano de escolaridade (ensino básico), seguindo-se o grupo dos licenciados com 139 indivíduos. Este grupo passa assim para o 2º lugar, que havia sido ocupado, no ano de 2007, pelo grupo de pessoal com escolaridade obrigatória, reforçando assim, o aumento de tecnicidade que se tem vindo a registar nos últimos anos.

A tabela acima exposta, apresenta 4 técnicos superiores sem qualificação superior, pois ao abrigo do 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, emergiu a possibilidade dos Chefes de Repartição serem reclassificados na carreira de técnico superior.

O gráfico abaixo apresentado, explana que a nível habilitacional, a população feminina tem um grau de formação superior aos indivíduos masculinos, pelo que domina a formação superior, representado cerca de 12% do total de efectivos. Por conseguinte, são os homens que ocupam os níveis habilitacionais mais baixos.

Distribuição de efectivos segundo nível habilitacional e sexo

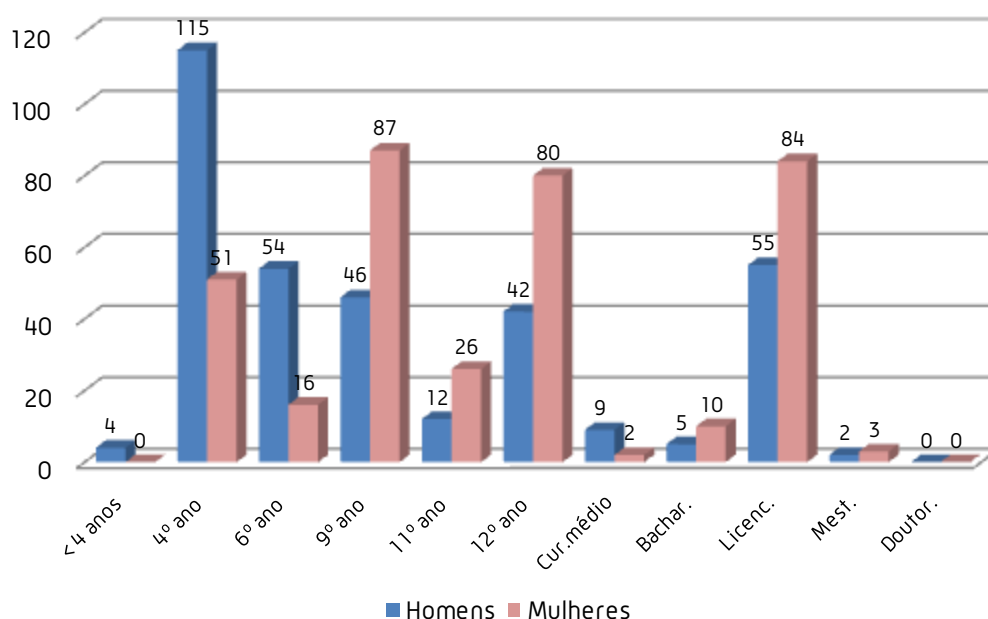


Gráfico 9

3.3.6 Procedimentos concursais

O Recrutamento e selecção é uma das vertentes da gestão de recursos humanos, que visa 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 selecção na Câmara Municipal de Santarém é direccionada para a satisfação das necessidades de pessoal de cada unidade orgânica, visando dotar estas unidades de recursos humanos com competências e aptidões técnicas que melhor contribuirão para uma resposta eficiente e eficaz, por parte da Autarquia, aos seus munícipes.

O recrutamento e selecção, referente ao ano 2008, foram efectuados através de concursos externos, concursos internos ou contratos.

O recrutamento na Autarquia efectuou-se, essencialmente, através de concursos internos de acesso geral e limitados e contratos a termo resolutivos certos. Os concursos externos de ingresso tiveram apenas uma representatividade de 7,9% da totalidade.

O presente gráfico representa o volume de concursos e contratos iniciados no ano de 2008.

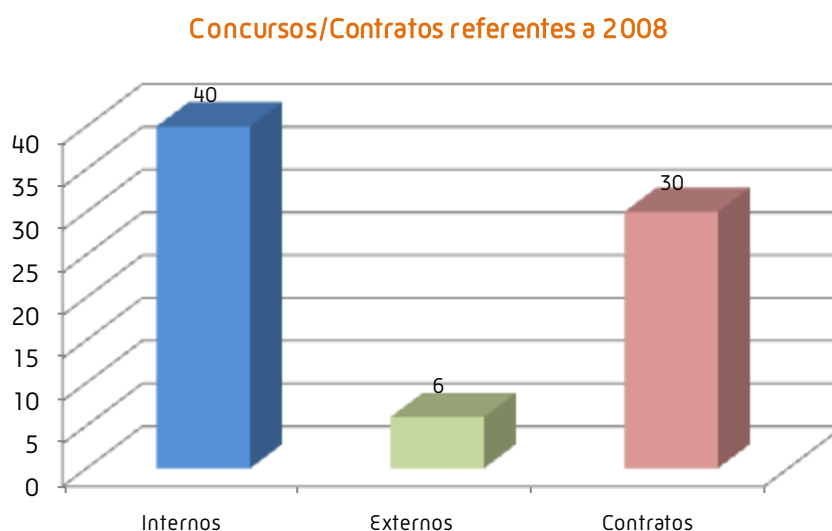


Gráfico 10

Os vários tipos de procedimentos de recrutamento e selecção, 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 concurso demora em média seis meses e um contrato, sendo um procedimento simplificado, demora cerca de dois meses.

Procedimentos concursais iniciados

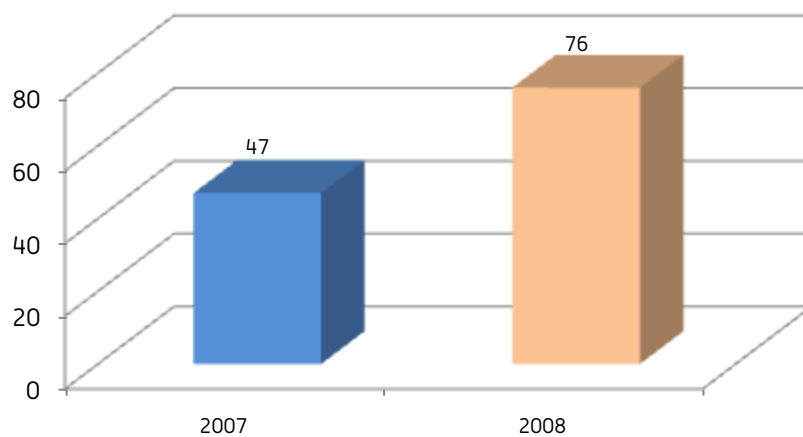


Gráfico 11

Como se pode observar pelo gráfico acima exposto, o número de procedimentos aumentou em relação ao ano de 2007, aproximadamente 62%.

4. Comportamento organizacional

4.1 Mobilidade

Examinando os resultados de admissão de pessoal ao longo do ano de 2008, podemos verificar que o maior número de entradas se efectuou em regime de **Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo**, representando 54,74% do total de admissões.

Os grupos profissionais que, maioritariamente, absorveram os indivíduos no regime acima referenciado foram o **pessoal auxiliar** com 29 admissões, seguindo-se os **técnicos superiores**. A entrada do número significativo de auxiliares deve-se à oferta pública de emprego, que decorreu no ano de 2008 com término em Setembro, para 25 lugares na categoria de Auxiliar de Acção Educativa.

Admissão de pessoal

Modalidade admissão	Dirigente	Técnico superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros Grupos	Total Geral
Nomeação	0	4	0	0	1	8	14	6	0	0	33
Contrato administrativo de provimento	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Contrato de trabalho a termo certo	0	16	0	1	6	0	0	29	0	0	52
Prestações de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Requisição ou destacamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença sem vencimento	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	3
Regresso de licença longa duração	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	0	0	0	1	0	0	3	0	1	5
Total de efectivos	0	22	1	1	8	9	14	39	0	1	95

Tabela 7

Relativamente ao sexo dos admitidos durante o ano de 2008 a grande maioria é do grupo feminino. Representado cerca de 67,5% do total de efectivos.

No entanto, os homens dominam as entradas para a Autarquia por regime de **nomeação**, sendo uma das principais causas para esta ocorrência as transferências de pessoal de outras entidades públicas.

Efectivos admitidos durante o ano 2008

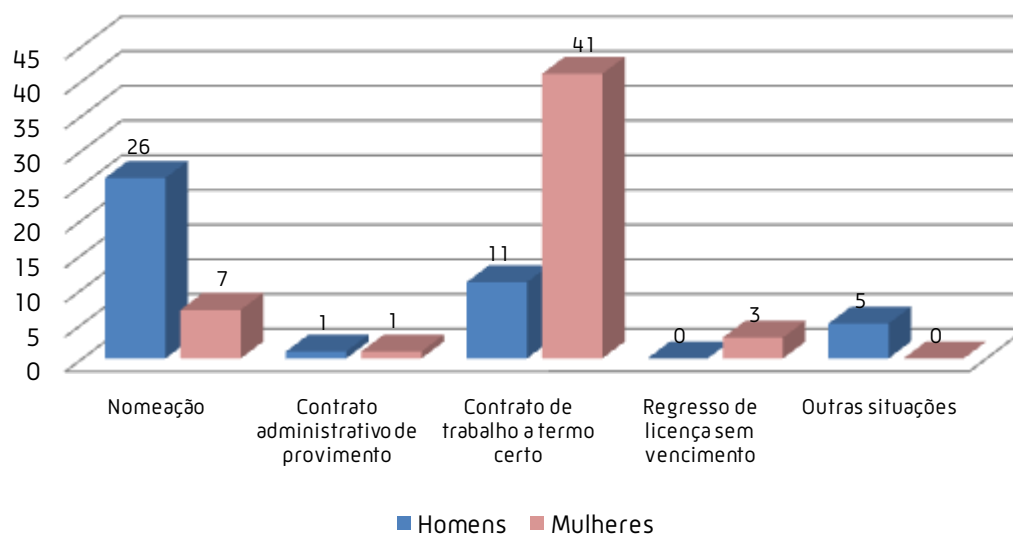


Gráfico 12

Saídas de efectivos durante o ano de 2008

Proveniência da saída	Dirigente	Técnico superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros Grupos	Total Geral
Do quadro	0	4	0	0	0	1	11	13	1	0	30
De fora do Quadro	0	1	0	0	0	2	1	4	0	1	9
Total	0	5	0	0	0	3	12	17	1	1	39

Tabela 8

Relativamente à saída de efectivos da Autarquia, ao longo do ano de 2008, dominaram as saídas de indivíduos do quadro da Autarquia, nomeadamente no grupo de **peçoal operário e auxiliar**.

Saída de efectivos durante o ano 2008, por sexo

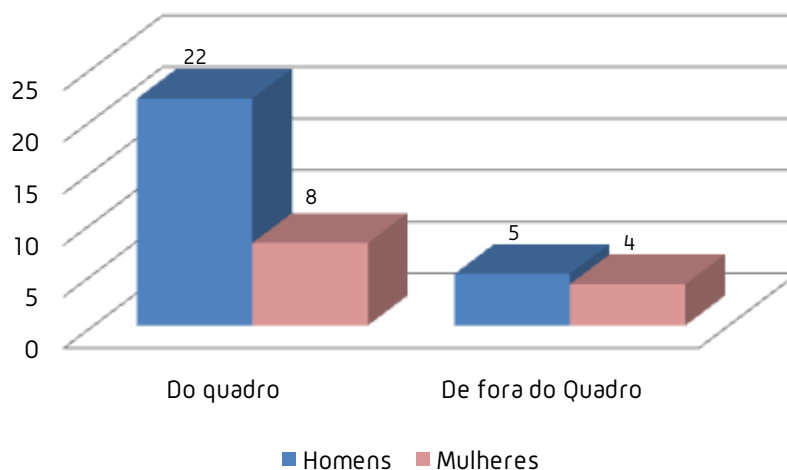


Gráfico 13

Tais saídas devem-se maioritariamente, como se pode verificar pelo gráfico abaixo apresentado, a aposentação ou caducidade de contrato.

Saída de efectivos durante o ano 2008, por sexo

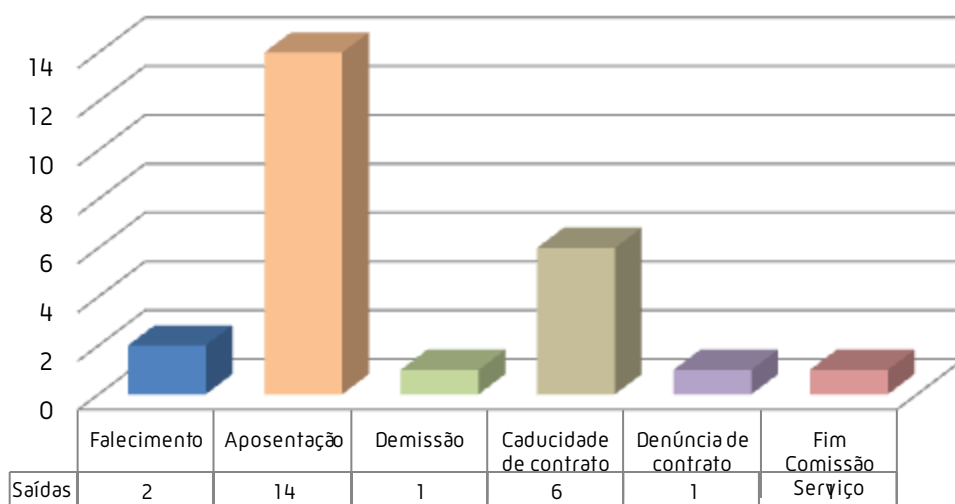


Gráfico 14

4.2 Alteração de situação

Alterações de situação durante o ano 2008

Motivação de alteração	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros Grupos	Total Geral
Promoção	0	23	3	3	7	7	3	2	0	0	48
Promoção por mérito excepcional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Progressões	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reconversões	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reclassificações	0	9	0	0	0	1	1	3	0	0	14
Total de efectivos	0	32	3	3	7	8	4	5	0	0	62

Tabela 9

Ao analisar-se a tabela 9, podemos aferir que do total de **promoções** ocorridas durante o ano 2008, os grupos profissionais mais beneficiados foram o pessoal **técnico superior**, com cerca de 48% do total de promoções, seguindo-se os **técnicos profissionais e administrativos**, ambos com uma representação de cerca de 15% do total das promoções.

No entanto, no ano de 2008, ocorreram 14 **reclassificações**, aumento significativo em relação ao ano de 2007 em que se haviam verificado 3 alterações de situação por este motivo.

Relacionando a alteração de situação com o sexo dos indivíduos da amostra, as mulheres continuam a dominar os processos de promoção, com 52% do total de promoções. Os homens, que ocupavam o primeiro lugar no que se refere a **reclassificações**, no ano de 2008 foram claramente ultrapassados pelo grupo feminino.

Distribuição de efectivos por alteração de situação profissional, segundo o sexo

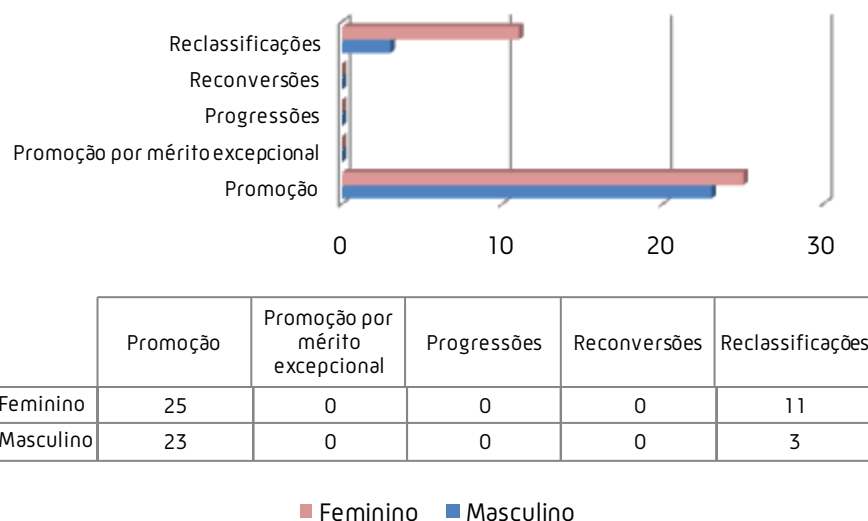


Gráfico 15

4.3 Tipo de Horário praticado – distribuição por grupo profissional

Distribuição de efectivos segundo o tipo de horário praticado e grupo profissional

Tipo de horário	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros Grupos	Total Geral
Rígido	0	80	0	9	22	46	7	47	0	0	211
Flexível	0	22	0	2	10	11	0	3	0	0	48
Desfasado	0	4	4	2	16	30	85	126	0	0	267
Jornada contínua	0	0	0	0	1	2	6	81	0	0	90
Turnos	0	0	0	0	0	0	1	12	21	0	34
Trabalhador estudante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a dependentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Isenção	18	0	0	1	0	13	3	3	0	7	45
Semana de quatro dias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Não sujeição horário trabalho	0	5	0	0	1	1	0	1	0	0	8
Total de efectivos	18	111	4	14	50	103	102	273	21	7	703

Tabela 10

Os efectivos da CMS, em grande maioria, têm como horário de trabalho o horário desfasado representando 38% da amostra, conforme se pode verificar pelo gráfico 16. Situação que não se verificava no ano de 2007 em que predominava o horário rígido. Actualmente, o horário rígido passou a ocupar a segunda posição dos horários praticados pelos efectivos da CMS.

Os **técnicos superiores** e **administrativos** são os grupos profissionais que maioritariamente praticam este tipo de horário. No entanto, o grupo de pessoal **auxiliar** domina a prática do horário desfasado.

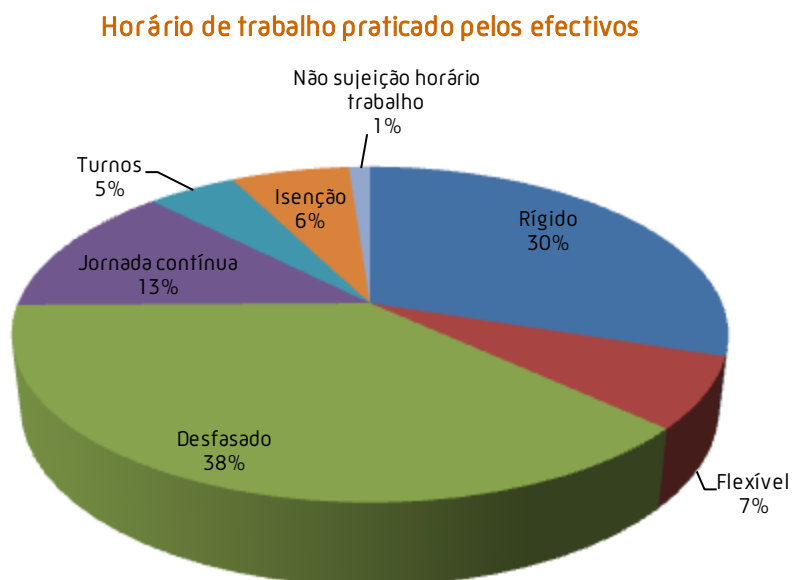


Gráfico 16

Ao relacionar o horário de trabalho praticado pelos trabalhadores com o seu sexo, obtemos uma maioria de mulheres a efectuarem o seu serviço em regime de horário de trabalho desfasado. Verificando-se, também, que a maioria dos efectivos masculinos praticam este tipo de horário, conforme se pode visualizar no gráfico 17.

Horário de trabalho praticado pelos efectivos e por sexo

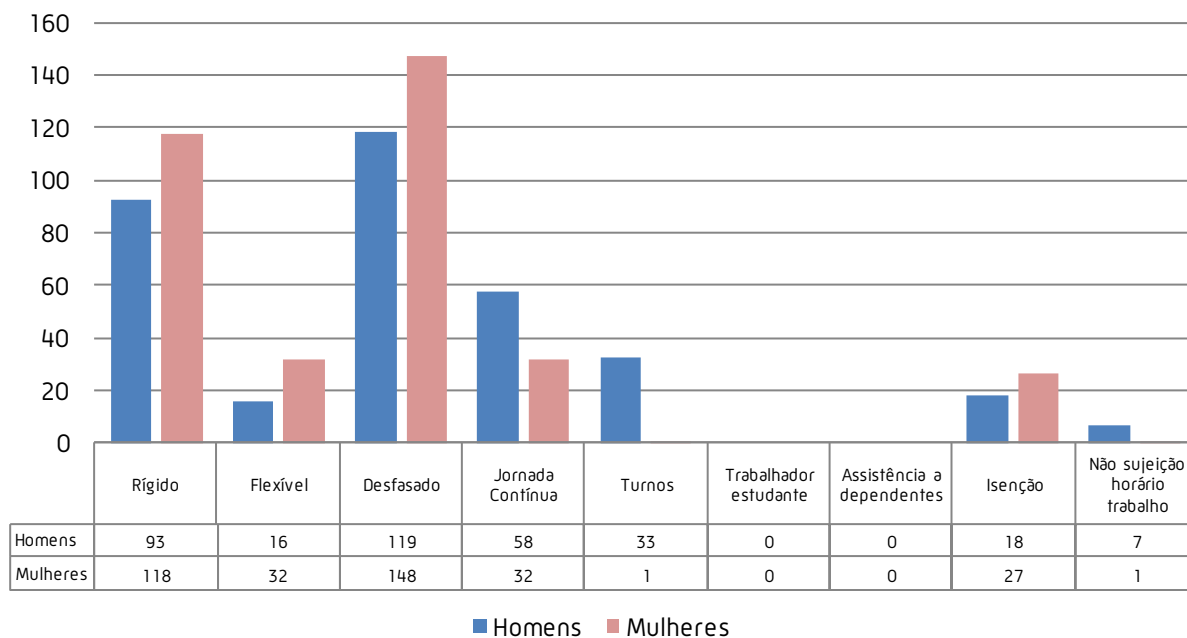


Gráfico 17

4.4 Trabalho extraordinário

Horas extraordinárias 2006-2008

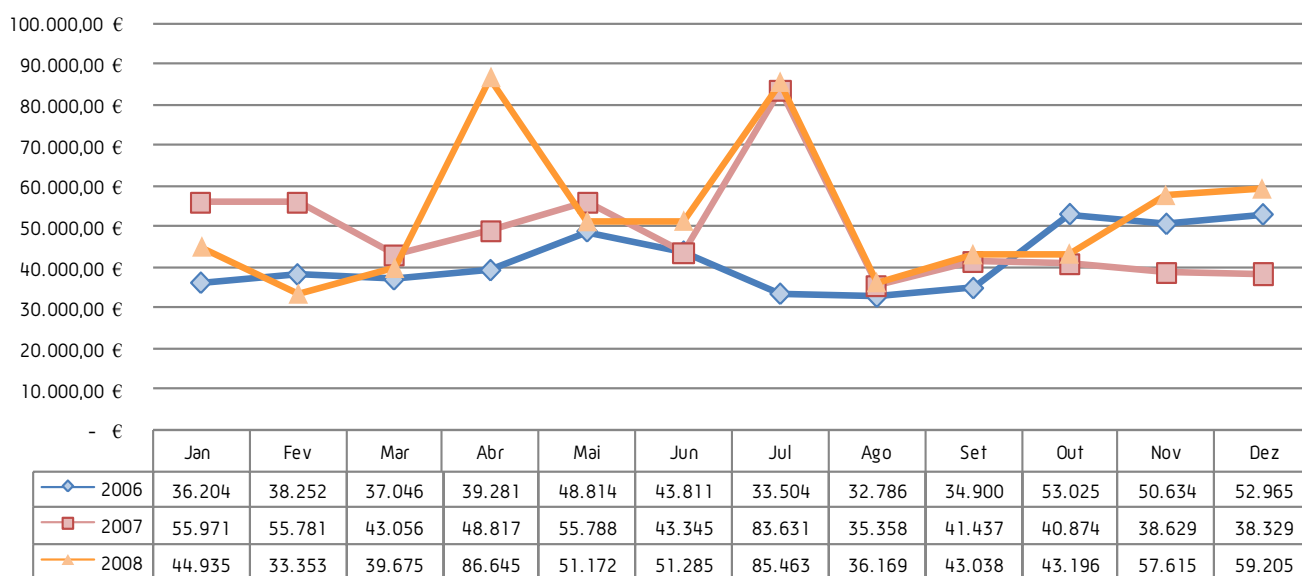


Gráfico 18

Como se pode verificar pelo gráfico 18 nos primeiros três meses do ano ocorreu um decréscimo de horas extraordinárias comparativamente ao ano de 2007.

O trabalho extraordinário efectuado no ano de 2008 teve um peso de cerca de 4,8% das despesas totais com pessoal.

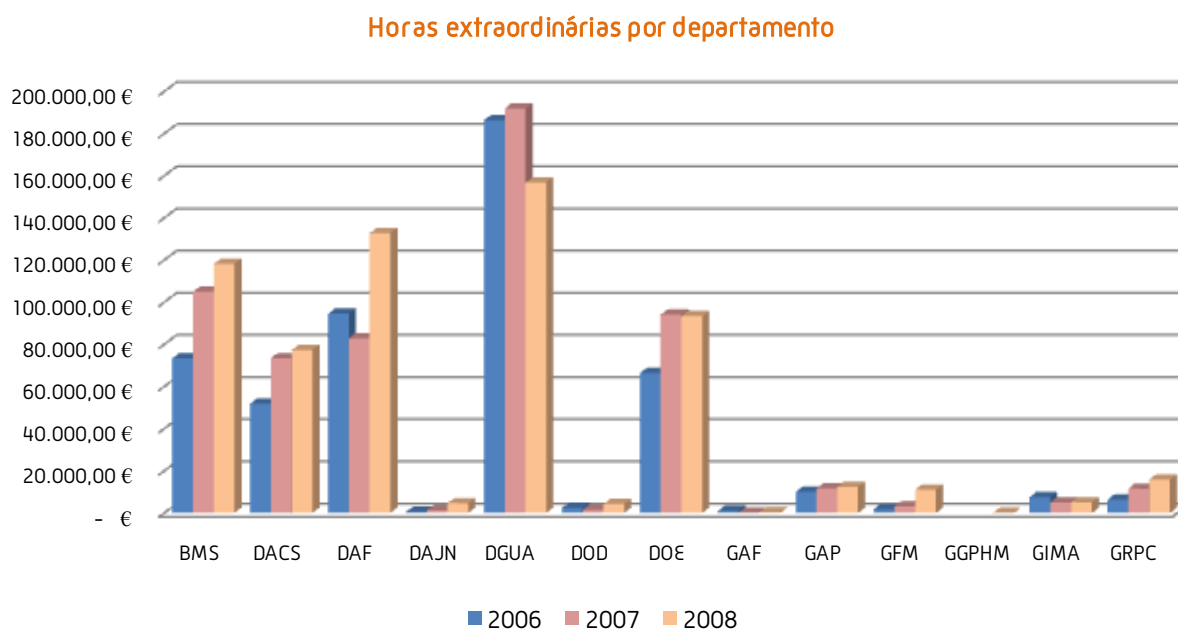


Gráfico 19

Os departamentos que contribuíram em grande escala para o aumento do trabalho extraordinário no ano de 2008, foram o DAF com cerca de 21% do total de horas efectuadas, os Bombeiros Municipais com 19%, seguindo-se o DACS com 12%.

No entanto, o DGUA apesar de ser o departamento a efectuar mais trabalho extraordinário, durante o ano de 2008, observou-se um decréscimo do número de horas em relação ao ano de 2007, ou seja uma variação negativa na ordem dos 18%.

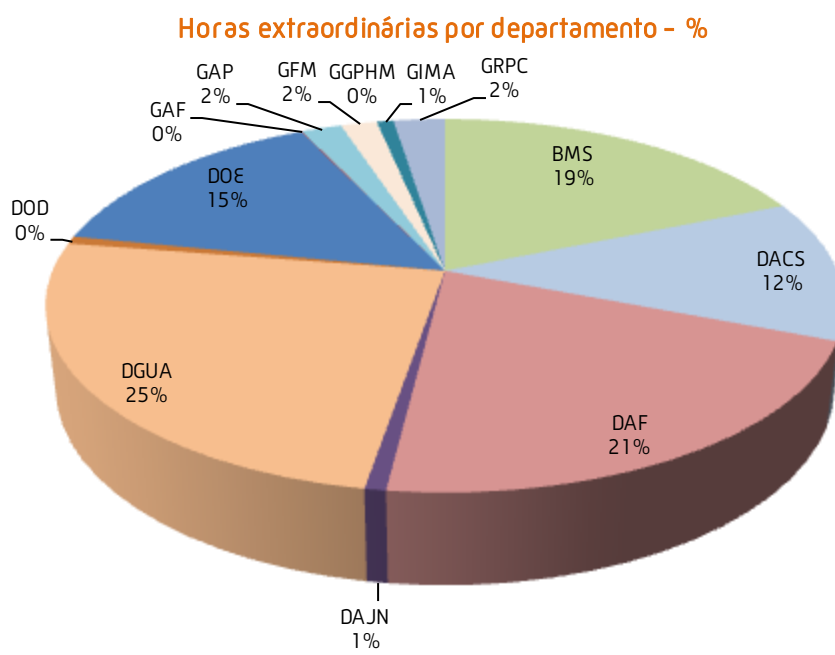


Gráfico 20

O aumento nos departamentos acima mencionados deve-se à falta de pessoal efectivo, o que tem vindo a afectar o normal funcionamento dos serviços. Outro factor para este crescimento surge com a realização de alguns eventos durante o ano de 2008, recuperados desde o ano de 2006, designadamente as Festas da Cidade, comemoradas no mês de Março, Comemorações do 25 de Abril, as Corridas de Toiros no mês de Junho. Estas situações reflectem-se no mês seguinte ao acontecimento, como se pode aferir no gráfico 19.

4.5 Absentismo

Entende-se como absentismo falta de uma obrigação, por parte dos trabalhadores que se ausentam, que não comparecem ao exercício das funções públicas a si atribuídas.

Dias de ausências dos efectivos durante o ano 2008

Motivo da ausência	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Operário	Auxiliar	Bombeiros	Outros Grupos	Total Geral
Casamento	0	60	0	15	0	0	11	15	0	0	101
Maternidade e paternidade	0	955	0	0	30	83	0	405	5	0	1478
Nascimento	0	5	0	0	10	5	10	5	4	0	39
Falecimento de familiar	7	27	1	2	17	32	37	100	6	2	231
Doença	65	393	14	26	196	742	1718	2557	42	0	5753
Doença prolongada	0	0	0	0	23	310	1957	2266	0	0	4556
Assistência a familiares	65	359	14	43	210	726	1398	2366	60	0	5241
Trabalhador estudante	0	23	0	8	86	143,5	0	84	9	0	353,5
Por conta em período de férias	10	122	5	13,5	112,5	173,5	125,5	175	24	0	761
Com perda de vencimento	0	0	0	6	28	12	4	9	0	0	59
Cumprimento pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	60	0	0	60
Injustificadas	0	0	0	0	0	0	64	232	0	0	296
Outras	122	1443,5	7	435,5	813	728	1101	3039,5	323	9	8021,5
Acidente em serviço	0	0	0	0	0	253	820	133	0	0	1206
Motivos não imputáveis	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
Férias	500	2319	96	334,5	1045	2522,5	2616,5	6231	520	140	16324,5
Total dias ausência	769	5706,5	137	883,5	2570,5	5731,5	9862	17678,5	993	151	44482,5

Tabela 11

Apesar de ter sido definido como objectivo estratégico pelo executivo a redução do número de faltas ao serviço em 20%, constata-se a mesma tendência do ano transacto, ou seja, o absentismo dos trabalhadores da CMS no ano 2008, não diminui. Efectivamente, no ano de 2008 o absentismo cresceu 22%, com 44482.5 ausências contra 36355 em 2007.

Taxa de absentismo por grupo profissional

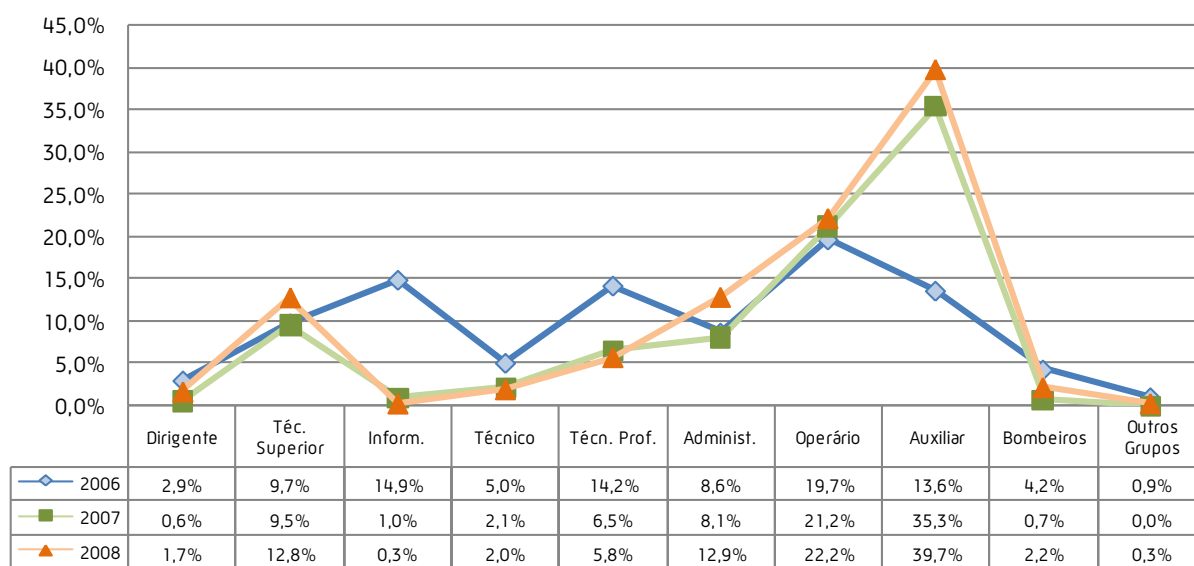


Gráfico 21

No que concerne à taxa de absentismo por grupo profissional, verifica-se maior incidência de absentismo no grupo profissional **auxiliar**, seguindo-se o **peçoal operário**, tendo ocorrido uma variação em relação ao ano de 2007, de 4,4% e de 1% respectivamente. Tendo-se verificado, no grupo de pessoal dos **técnicos superiores**, uma subida substancial de 3,3% relativamente ao ano transacto.

De salientar que as descidas de absentismo incidiram sobretudo nos grupos profissionais dos **técnicos profissionais** e no grupo dos **profissionais informática**. No ano de 2008 estes grupos foram mais assíduos relativamente ao período homólogo.

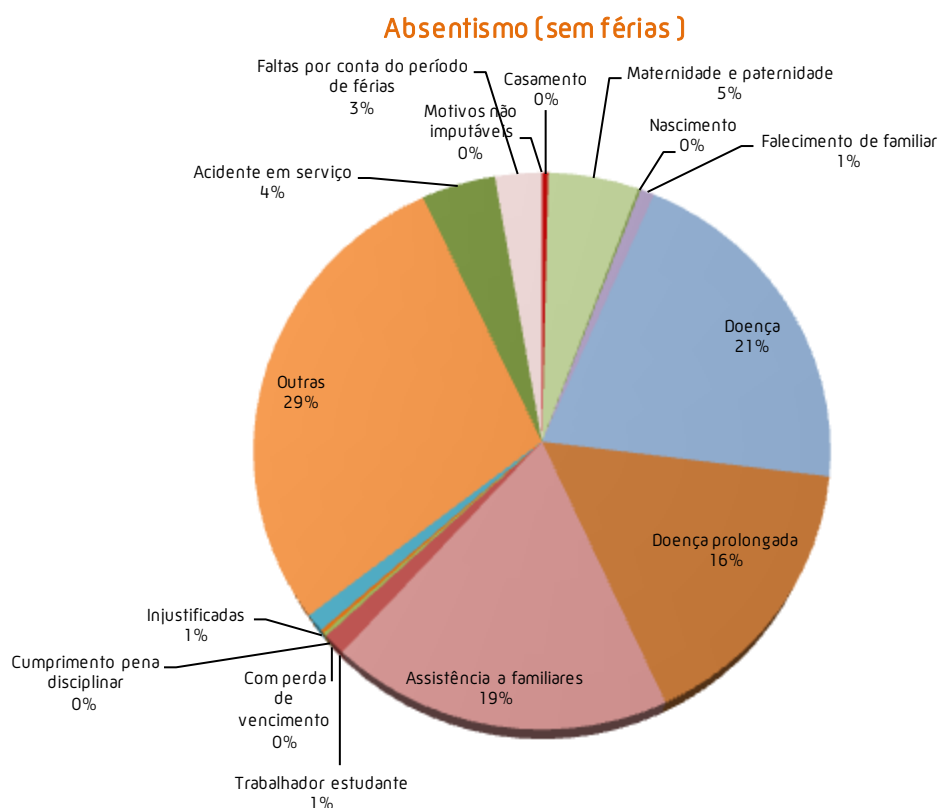


Gráfico 22

Observando o gráfico acima exposto, apura-se que os motivos mais apresentados para a justificação do absentismo por parte dos trabalhadores, exceptuando as férias, são as faltas sustentadas por atestados, baixas, juntas médicas da ADSE e CGA, ou seja faltas por doença. Apesar das **faltas por doença** terem diminuído cerca de 3% em relação ao ano transacto e por **doença prolongada** em 1%.

No entanto, a maior subida regista-se nas **faltas por assistências a familiares**. No ano de 2007 representavam 3%, tendo actualmente uma representatividade de 19% da totalidade das faltas apresentadas.

5. Desenvolvimento dos Recursos Humanos

5.1 Formação Profissional

Formar para mudar é um dos objectivos da Autarquia. A formação do capital humano no sector público é condição essencial ao sucesso, visto estarmos a viver processos de transformação profunda em múltiplas e variadas frentes.

Convictos de que a incerteza pode ser minimizada quer pela antecipação, quer pela preparação atempada do capital humano e da própria organização, dotando-os de conhecimentos e competências adequadas às suas necessidades e realidades. Autarquia elabora anualmente um Plano de Formação direccionado para todos os funcionários, desde os Dirigentes ao Pessoal Auxiliar.

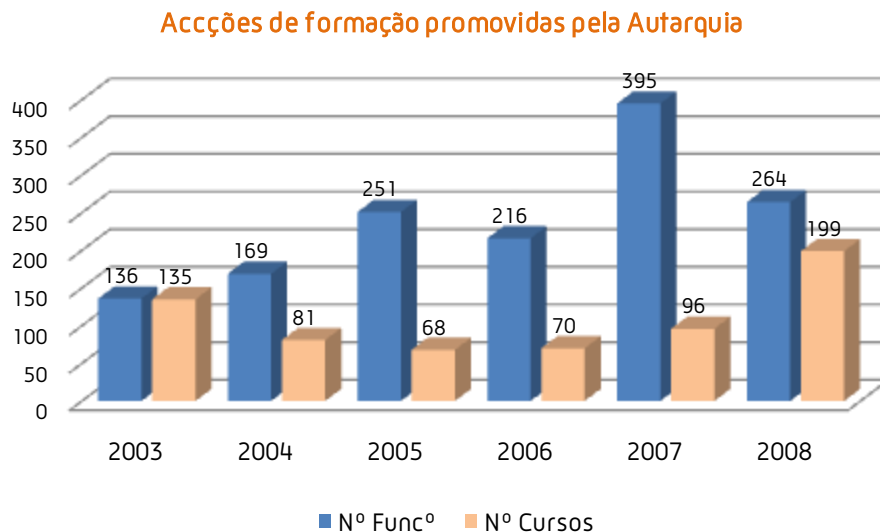


Gráfico 23

Através da análise do gráfico 23, verifica-se uma variação superior a 100% no número de cursos ministrados, relativamente ao ano transacto. No entanto, o número de formandos diminuiu, isto porque, a Autarquia tem apostado cada vez mais em formação especializada e específica para cada colaborador ou grupo de colaboradores.

Número de horas das acções de formação

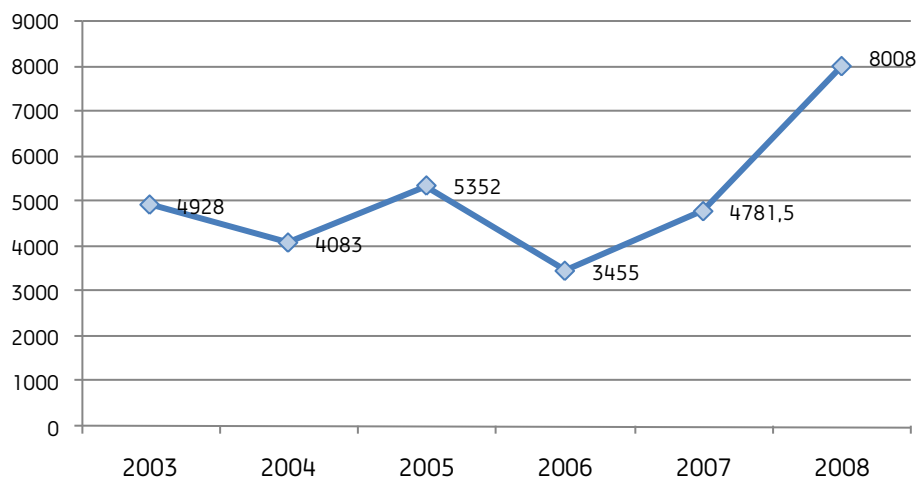


Gráfico 24

Da mesma forma que o número de acções aumentou também o número de horas disparou de acordo com a leitura do gráfico. As diversas reformas em termos de legislação são as grandes responsáveis por este aumento. Nomeadamente, no que diz respeito aos recursos humanos e também à área de obras particulares e urbanismo.

5.1.1 Natureza das acções

O plano de formação é elaborado de acordo com as necessidades demonstradas por cada Departamento, sendo que a natureza das acções varia de acordo com as alterações verificadas, nomeadamente ao nível dos objectivos estratégicos definidos anualmente.

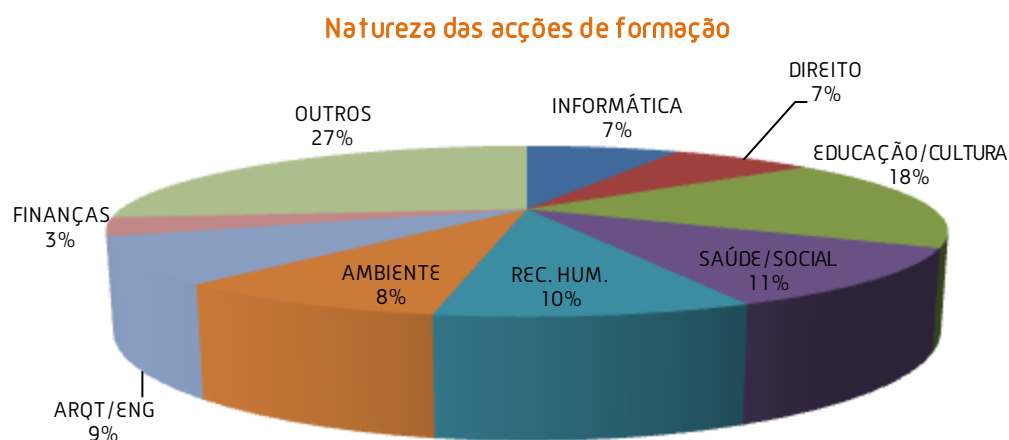


Gráfico 25

5.1.2 Distribuição das acções de formação por grupo profissional e por departamento

Tendo em conta que o número de funcionários a frequentar acções de formação diminuiu, verifica-se a mesma tendência em todos os grupos profissionais com excepção dos dirigentes e Técnicos Superiores.

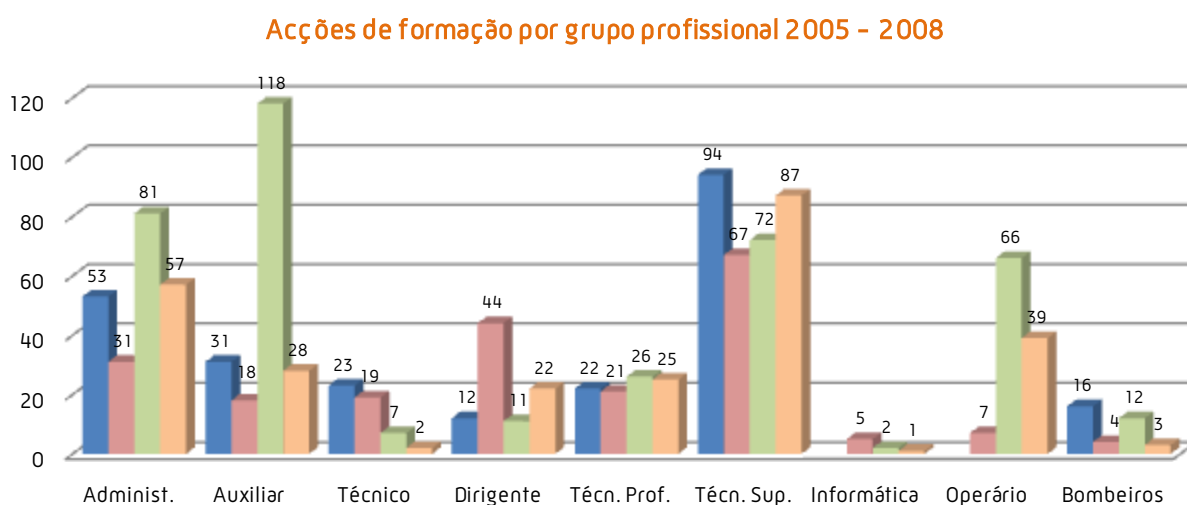


Gráfico 26

Trabalhadores abrangidos por Departamento

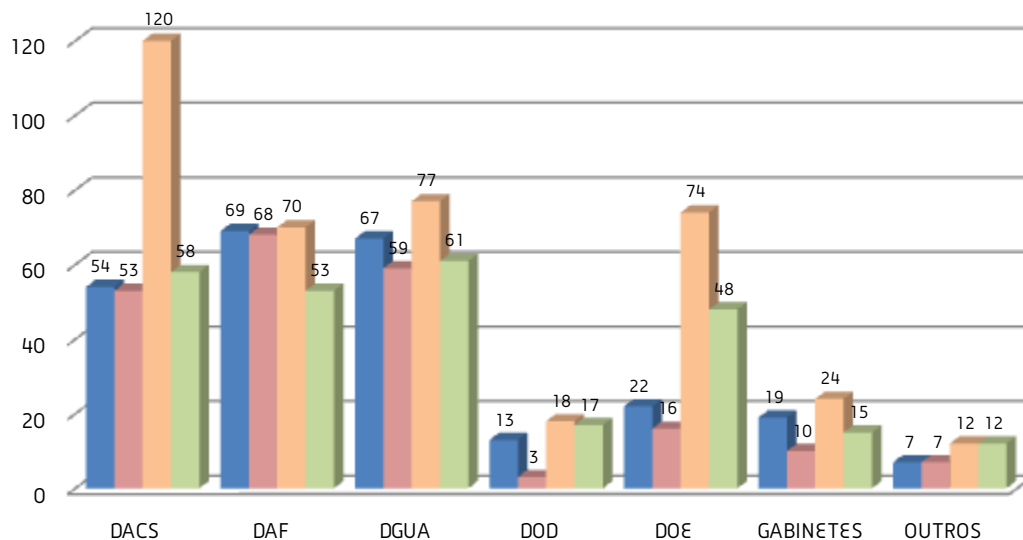


Gráfico 27

5.1.3 Despesas com acções de formação

O gráfico seguinte faz uma análise dos valores gastos com formação profissional nos últimos 6 anos. Embora se verifique um decréscimo na despesa de 2004 para 2005, a partir de 2006 o valor gasto aumenta substancialmente. Isto porque, cada vez mais se verifica a necessidade de organizar acções de formação na área da legislação devido às diversas alterações já referidas anteriormente.

Despesa com formação de 2003-2008

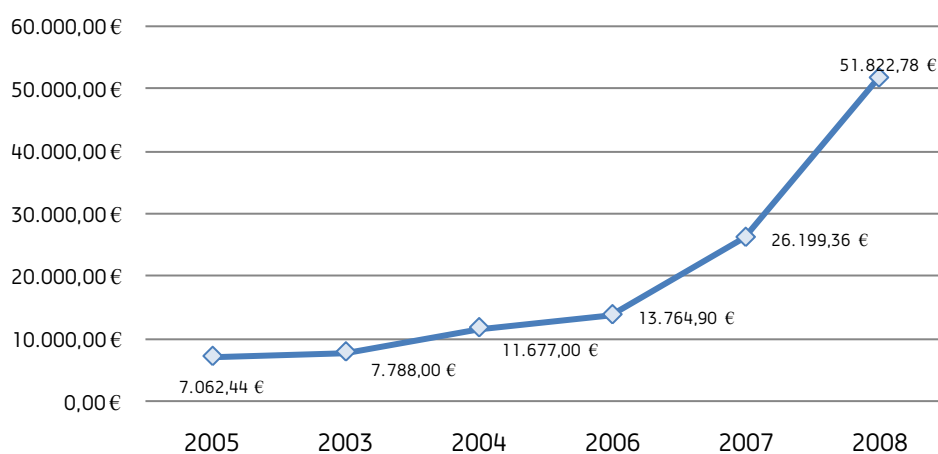


Gráfico 28

5.2 Programas Ocupacionais e Estágios Profissionais

A Autarquia tem vindo ao longo dos anos a colaborar com o IEFP no sentido manter pessoas em situação de desemprego e carência económica inseridos na vida activa através da realização de programas ocupacionais.

Na realidade verifica-se que a autarquia tem integrado muitos destes colaboradores quando os mesmos são opositores a concurso.

Dos 22 estagiários inseridos na Autarquia em 2007, 21 transitaram de 2006. De salientar que a Autarquia tem neste momento em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, 8 estagiários anteriormente integrados na Autarquia através deste programa.

Em 2008 a Autarquia tinha 51 colaboradores inseridos no Programa Ocupacional – Subsidiados, sendo que 35 dos quais se encontram colocados no sector da Educação. Os encargos suportados pela Autarquia são, seguro de acidentes pessoais, subsídio de refeição e subsídio de transporte, uma vez que estes colaboradores se encontram a receber subsídio de desemprego.

Subsidiados 2005-2008

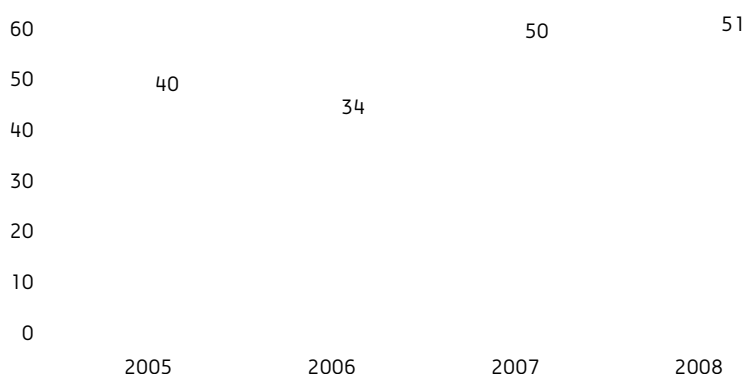


Gráfico 29

Com o *términus* dos estágios promovidos pelo IEFP, através da Portaria nº 1211, de 13 de Novembro de 2006, foi criada uma nova modalidade de estágios denominada PEPAL.

Estes estágios realizam-se no âmbito da Comissão de Coordenação de Desenvolvimento Regional (CCDR) e são de edição anual. No ano de 2007 o contingente atribuído à autarquia foi de 6 estagiários pelo período de um ano. Dos 6 estagiários, dois foram opositores a concurso e neste momento encontram-se em contrato a termo resolutivo certo.

Em 2008 a DGAL atribuiu 8 estágios à autarquia, 7 de nível V e 1 de nível III que terminarão em meados de 2009.

No que diz respeito à despesa, a CCDR comparticipa 65% da despesa total (bolsa, subsídio de refeição, seguro e orientador), sendo que cada autarquia tem de apresentar uma candidatura à CCDR.

2008	Bolsa	Subs. Ref.	Orientador
CCDR	22.899,63 €	2.431,07 €	2.303,16 €
CMS	12.330,57 €	1.309,04 €	1.240,16 €
TOTAL	35.230,20 €	3.740,10 €	3.543,32 €

Tabela 12

O gráfico seguinte mostra-nos os montantes gastos com os estágios PEPAL por departamento.

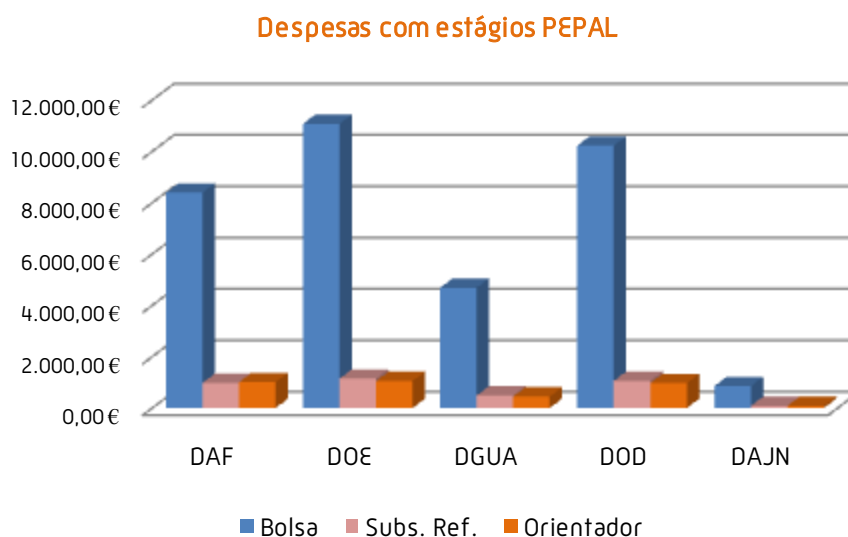


Gráfico 30

5.3 Higiene e Segurança

Para o ano de 2008 foram estabelecidos os seguintes objectivos para o Serviço de Higiene e Segurança:

Lançamento do PREVENIR (brochura mensal)	Concretizado
Regulamento de SHST	Concretizado
Regulamento do Álcool	Concretizado
Regulamento dos Acidentes de Trabalho	Aguarda Parecer Superior
Adjudicação da Medicina no Trabalho	Parcialmente Concretizado
Vacinação dos Trabalhadores de Risco contra Hepatite B	Concretizado
Regulamento do Armazém	Concretizado
Levantamento dos riscos nos locais de trabalho	Parcialmente Concretizado
Manual de Primeiros Socorros	Concretizado
Desenvolvimento do Programa de Apoio/Assistência e Prevenção (PAP) para os funcionários	Concretizado

Tabela 13

Para a concretização dos objectivos supracitados foram desenvolvidas as seguintes actividades:

Tipo de Actividade	Número de Casos	Valor
Reuniões Anuais	2	
Visitas aos Locais de Trabalho	15	
Recolocação de Trabalhadores		
Acções de Formação e Sensibilização	6	
Trabalhadores Abrangidos/ponto anterior	60	
Encargos com Estrutura		21.028.13€
Equipamentos de Protecção		12.897.03€
Formação em Prevenção de Riscos		10.800.00€

Tabela 14

Outras actividades desenvolvidas:

- Eleição dos Representantes do Trabalhadores
- Acompanhamento dos Acidentados
- Actualização da Base de Dados Relativa à SHST
- Elaboração de um Arquivo com a Vacinação dos Trabalhadores

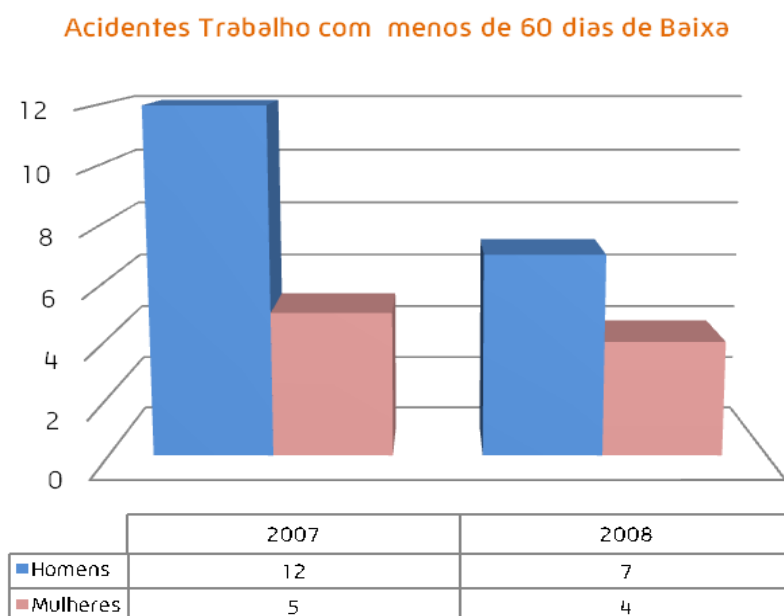


Gráfico 31

Na CMS existem as seguintes situações de incapacidade:

Tipo de Incapacidade	Número de Casos
Incapacidade Permanente Absoluta	1
Incapacidade Permanente Parcial	5
Incapacidade Temporária Absoluta	15

Tabela 15

Ao longo de 2008, verificam-se os seguintes acidentes em serviço:

Acidentes Trabalho com 60 dias ou mais de Baixa

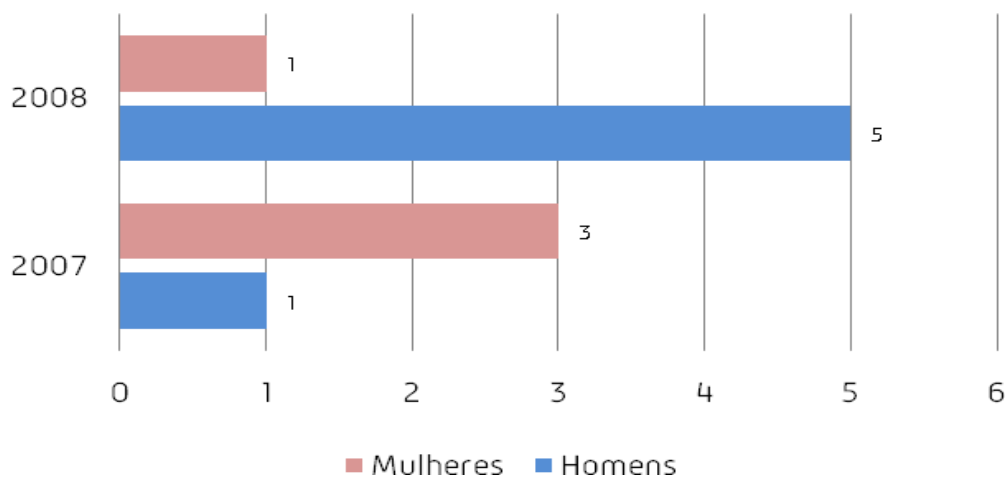


Gráfico 32

Ao analisar o gráfico 32, podemos aferir que os trabalhadores que sofreram mais acidentes em serviço, no ano de 2008 foram os homens, uma realidade que mudou em relação ao ano transacto.

Acidentes Trabalho por Grupo Profissional

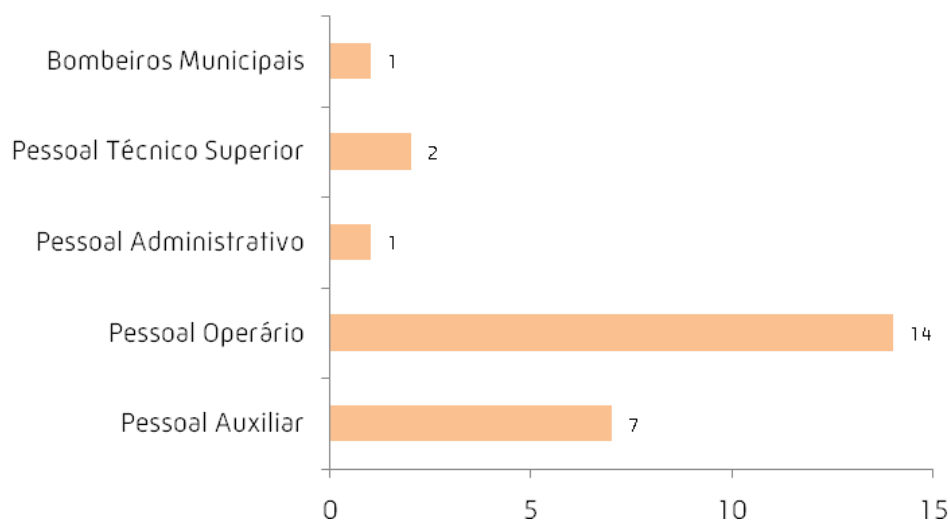


Gráfico 33

Analisando os acidentes de trabalho por grupo profissional, verifica-se uma forte incidência no grupo de **peçoal operário**, seguindo-se o **peçoal auxiliar**, conforme expõe o gráfico seguinte. Podemos concluir que os trabalhadores que efectuam trabalho de cariz mais pesado estão mais expostos à ocorrência deste tipo de situações.

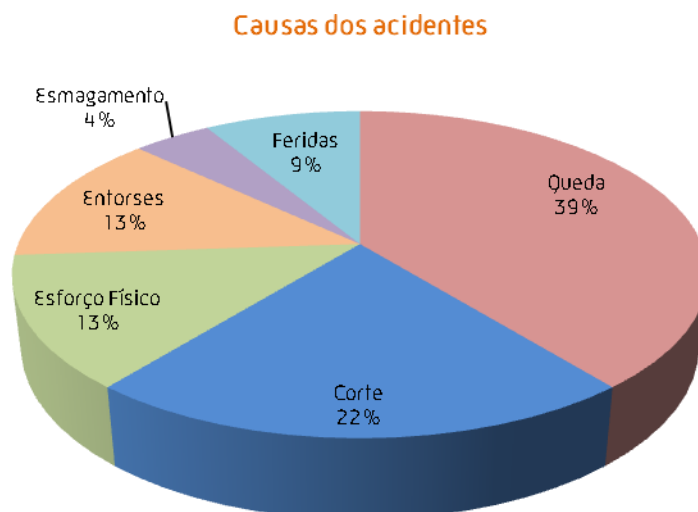


Gráfico 34

Relativamente às causas dos acidentes em serviço por parte dos trabalhadores da CMS, os mesmos ocorrem sobretudo devido a quedas seguindo-se os cortes.

5.4 Psicologia Social

No decorrer do ano de 2008 a intervenção da Psicologia do Trabalho focalizou-se na implementação do **Programa de Apoio/Assistência e Prevenção (PAP)**, pelos vários serviços da Autarquia (Serviço de Resíduos Sólidos, Serviço de Espaços Verdes e Departamento de Obras e Equipamento), nomeadamente, ao nível do peçoal auxiliar e operário.

Foi efectuado um diagnóstico das necessidades psicossociais nos referidos serviços, tendo sido identificadas como principais carências:

- A ausência de apoio psicossocial;
- Inexistência de informação adaptada ao nível de instrução destes trabalhadores, sobre assuntos inerentes aos seus deveres e direitos;
- Desconhecimento das ofertas sociais disponíveis, visando o apoio na resolução dos problemas socio-económicos;

A intervenção da PAP tem incidido especificamente nas seguintes áreas:

- Apoio psicossocial; campanhas de solidariedade;
- Acções de sensibilização na área comportamental (gestão conflitos, atendimento, alcoolismo...) e do consumo (em parceria com o CIAC);
- Encaminhamento para o CACI, CPCJ,
- Apoio para Habitação,
- Psiquiatria (Hospital Distrital de Santarém e/ou Clínica de Santo António), CAT, entre outros

Com a implementação destas acções, do Serviço de Higiene e Saúde, podemos verificar já mudanças significativas em alguns serviços, nomeadamente, no Serviço de Resíduos Sólidos.

5.5 Relações profissionais e disciplina

5.5.1 Sindicatos

Dos 703 efectivos da Câmara Municipal de Santarém 324 são trabalhadores sindicalizados.

5.5.2 Greve

Trabalhadores que aderiram à greve

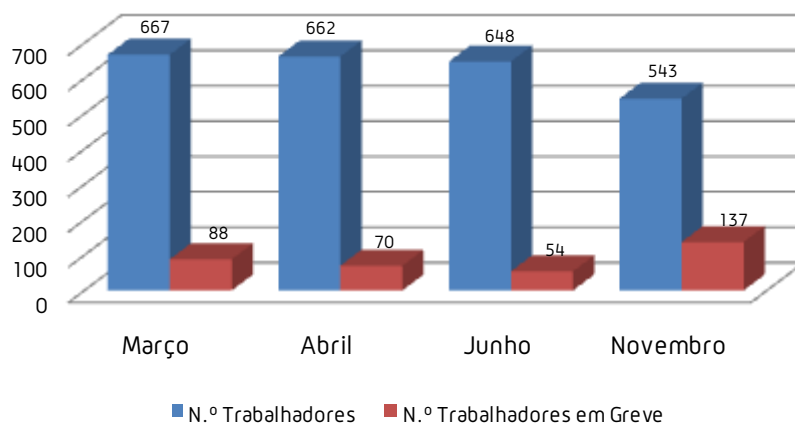


Gráfico 35

Relativamente aos efectivos que aderiram à greve durante o ano de 2008, conforme se observa no gráfico 35, pode-se aferir que o mês de maior adesão ao longo do ano foi o mês de Novembro, com uma taxa de incidência de 25%.

5.5.3 Processos disciplinares

Em termos de processos disciplinares, no ano de 2008, foram instituídos menos 5 processos do que no ano passado.

Processos disciplinares

Disciplina	2006	2007	2008
Processos transitados do ano anterior	19	19	13
Processos instaurados durante o ano	25	7	2
Processos transitados para o ano seguinte	0	13	10
Processos decidido	5	3	5
Total	49	42	30

Tabela 16

Apesar do esforço que tem vindo a ser desenvolvido pelos serviços para que haja uma centralização deste tipo e informação, os dados apresentados poderão estar subavaliados.

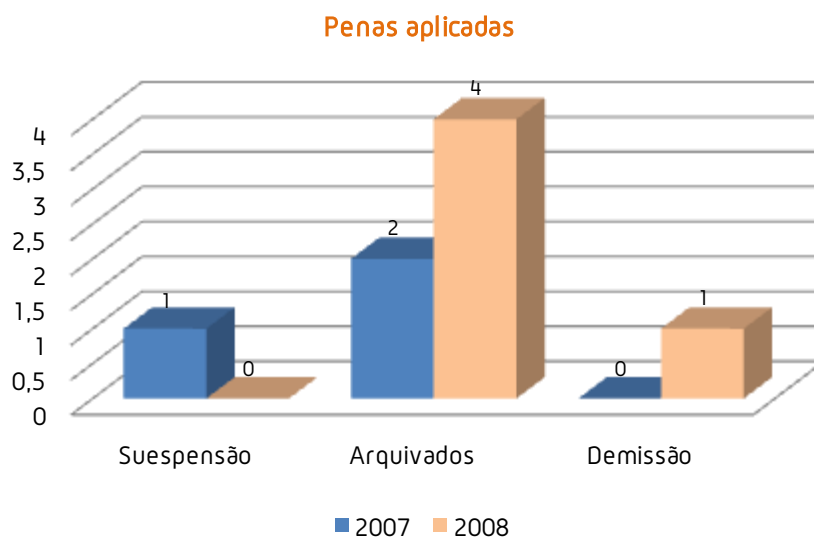


Gráfico 36

6. Despesas com pessoal

Encargos com pessoal	
Remuneração base	7.987.726,99 €
Trabalho extraordinário	632.201,08 €
Trabalho normal nocturno	12.772,71 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	435.932,28 €
Trabalho por turnos	54.842,78 €
Abono por falhas	5.741,02 €
Ajudas de custos	45.770,35 €
Representação	47.679,36 €
Outros	3.927.453,03 €
Total Geral	13.150.119,60 €
Maior remuneração base ilíquida	3.709,00 €
Menor remuneração base ilíquida	387,91 €

Tabela 17

De referir que, assim como no balanço social relativo ao ano 2007, os dados apresentados não incluem as despesas com Eleitos Locais.



Gráfico 37

Comparativamente ao período homólogo, as despesas com pessoal cresceram cerca de 22%, uma vez que houve a necessidade de incrementar pessoal, bem como o aumento no pagamento de outros abonos.

Encargos com prestações sociais	
Abono de família	78.200,05 €
Abono complementar a criação/jovens deficientes	10.580,52 €
Subsídio de refeição	645.794,45 €
Outras prestações sociais	3.192.878,01 €
Total Geral	3.927.453,03 €

Tabela 18

Dos encargos com as prestações sociais, a Autarquia teve maiores gastos, decorrente do aumento da despesa no ano 2008 em relação ao ano 2007. Esta situação, deve-se, também em grande parte à regularização das contas do ano transacto, perante a Segurança Social.

Total de despesas com pessoal durante o ano 2008

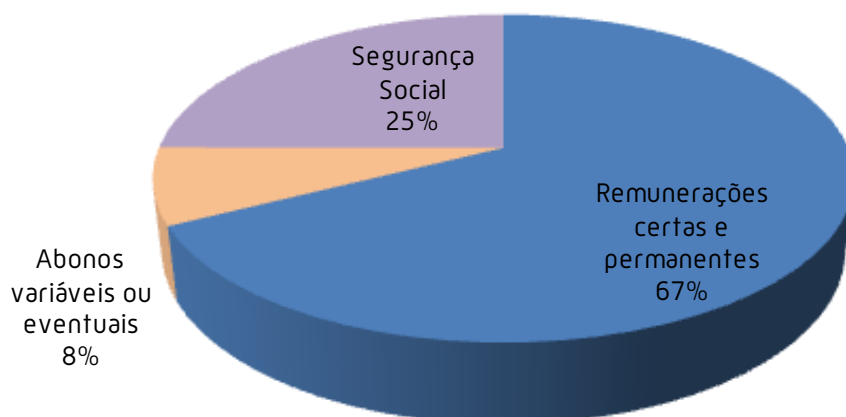


Gráfico 38

7. Indicadores de emprego

Emprego
$\frac{\text{Total contratados}}{\text{Total efectivos}} = 20,63\%$
$\text{Tx de emprego} = \frac{\text{efectivo total médio (T)}}{\text{efectivo total médio (T - 1)}} = 106\%$
$\text{Tx de promoção} = \frac{\Sigma \text{funcionários promovidos período}}{\text{efectivo total médio}} = 8,67\%$

Mobilidade
$\text{Tx de reforços} = \frac{\text{entradas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 13,51\%$
$\text{Tx de libertações} = \frac{\text{saídas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 5,55\%$
$\text{Tx de rotação/mobilidade} = \frac{\text{reforços} + \text{saídas}}{\text{efectivo total médio}} = 19,06\%$

$\text{Idade média} = \frac{\Sigma \text{idades trabalhadores}}{\Sigma \text{efectivos final período}} = 40\text{anos}$
$\text{Antiguidade} = \frac{\Sigma \text{anos antiguidade e trabalhadores}}{\Sigma \text{efectivos final período}} = 14\text{anos}$

Produtividade
$\text{Produtividade aparente} = \frac{\Sigma \text{investimento}}{\Sigma \text{efectivo total médio}} = 6.999,48\text{€}$
$\text{Produtividade real} = \frac{\Sigma \text{investimento}}{\Sigma \text{despesas com pessoal}} = 0,38\text{€}$
$\text{Produtividade} = \frac{\Sigma \text{despesa pessoal}}{\Sigma \text{habitantes}} = 207,36\text{€}$

$$\text{Tx de absentismo} = \frac{\Sigma \text{ dias de ausência}}{\Sigma \text{ dias úteis efectivos}} = 17,72\%$$

$$\text{Tx de analfabetismo} = \frac{\Sigma \text{ escolaridade} < 4.^\circ \text{ ano}}{\text{efectivos globais}} = 0,57\%$$

Horas Extraordinárias

$$\text{Tx horária suplementar} = \frac{\Sigma \text{ horas extraordinárias}}{\Sigma \text{ horas de trabalho}} = 5,81\%$$

Formação

$$\text{Tx de formação superior} = \frac{\Sigma \text{ licenciaturas/mestrado/bacharel}}{\Sigma \text{ efectivos globais}} = 20,48\%$$

$$\text{Despesas formação per capita} = \frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{efectivos total médio}} = 73,72\text{€}$$

$$\text{Horas formação total} = \frac{\Sigma \text{ horas formação}}{\Sigma \text{ horas trabalho}} = 1,73\%$$

$$\frac{\text{despesas formação}}{\text{massa salarial}} = 0,65\%$$

$$\frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{n.º formandos}} = 196,30\text{€}$$

Segurança

$$\text{Tx de frequência acidentes} = \frac{\text{n.º acidentes}}{\text{n.º horas trabalho}} = 0,97\%$$

$$\text{Tx de gravidade} = \frac{\text{n.º de dias perdidos por acidente}}{\text{n.º de dias de trabalho}} = 4,8\%$$

Equilíbrio obrigatório

$$\Sigma \text{ Despesa pessoal quadro} \leq 60 \text{ RC} .(n - 1) = 22,69\%$$

$$\Sigma \text{ Pessoal outra situação} \leq 15\% \text{ RC} (n - 1) = \frac{\Sigma \text{ despesa pessoal outra situação} < 15\%}{\Sigma \text{ receita corrente} (n - 1)} = 7,58\%$$

$$\text{Tx de feminização} = \frac{\Sigma \text{ mulheres}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 48,93\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{n.º de técnicos superiores}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 15,79\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{téc. sup} + \text{téc.} + \text{téc. prof} + \text{inf}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 25,46\%$$

$$\text{Índice de enquadramento} = \frac{\Sigma \text{ pessoal dirigente}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 2,56\%$$