



# Balanço Social 2009



## **1. Índice**

<b>2. Introdução.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Efectivos globais.....</b>	<b>5</b>
3.1 Evolução de efectivos (2003-2009) .....	5
3.2 Distribuição de efectivos por grupo profissional e sexo .....	8
3.3 Relação jurídica de emprego .....	12
3.3.1 Distribuição da relação jurídica de emprego .....	12
3.3.2 Estrutura etária e média de idades .....	13
3.3.3 Antiguidade em Funções Públicas .....	15
3.3.4 Trabalhadores deficientes .....	16
3.3.5 Estrutura habilitacional .....	17
3.3.6 Procedimentos concursais .....	18
<b>4. Comportamento organizacional.....</b>	<b>21</b>
4.1 Mobilidade.....	21
4.2 Alteração de situação.....	24
4.3 Trabalho extraordinário.....	26
4.4 Absentismo .....	28
<b>5. Desenvolvimento dos Recursos Humanos .....</b>	<b>31</b>
5.1 Formação Profissional.....	31
5.1.1 Distribuição das acções de formação por grupo profissional.....	33
5.1.2 Despesas com acções de formação.....	33
5.2 Programas Ocupacionais e Estágios Profissionais.....	34
5.3 Higiene e Segurança.....	37
5.3.1 Medicina no Trabalho. ....	37
5.3.2 Avaliação de Riscos.....	37
5.3.3 Regulamento do Álcool .....	37
5.3.4 Grupo de Trabalho do H1N1 .....	37
5.3.5 Relatório de SHST .....	38
5.3.6 Política de SHST .....	38



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

5.3.7	Acidentes em Serviço .....	38
5.3.8	Comissão de Trabalhadores.....	39
5.3.9	Rastreio do Álcool .....	39
5.4	Relações profissionais e disciplina .....	40
5.4.1	Sindicatos.....	40
5.4.2	Greve .....	40
5.4.3	Processos disciplinares .....	41
6.	<b>Despesas com pessoal .....</b>	<b>42</b>
7.	<b>Indicadores de emprego.....</b>	<b>44</b>

## **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 2009.

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 2009, 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 tecnicidade e factores essenciais para o aumento da eficiência e eficácia desta CMS.

### 3. Efectivos globais

#### 3.1 Evolução de efectivos (2003-2009)

A 31 de Dezembro de 2009 a Câmara Municipal de Santarém totalizava entre trabalhadores em função pública, agentes, pessoal em contrato de tarefa ou avença e situação de mobilidade interna de outros serviços, 908 indivíduos.



Gráfico 1

Face ao ano de 2008 o número de efectivos aumentou cerca de 29%, figurando mais 205 indivíduos, tendência crescente manifestada desde 2007.

**Situação dos trabalhadores da CMS**

Total de Efectivos da CMS	Efectivos 2007	Efectivos 2008	Efectivos 2009	2009%	Variação 2008/2009
	656	703	908	85,8%	29%

**Outras Situações:**

Eleitos Locais	4	4	6	0,6%	50%
----------------	---	---	---	------	-----

Cedência Interesse Público para Outro Serviço					
Águas de Santarém, EM	10	61	133	12,6%	118,0%
Scalabisport					
CCDRLVT					

Licença sem remuneração > 60 dias	12	17	3	0,3%	-82%
-----------------------------------	----	----	---	------	------

Mobilidade Interna para Outro Serviço	0	0	5	0,5%	0%
---------------------------------------	---	---	---	------	----

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

Destacado para outros serviços					
J.F. Alcanhões	1	1	0	0,0%	-100%

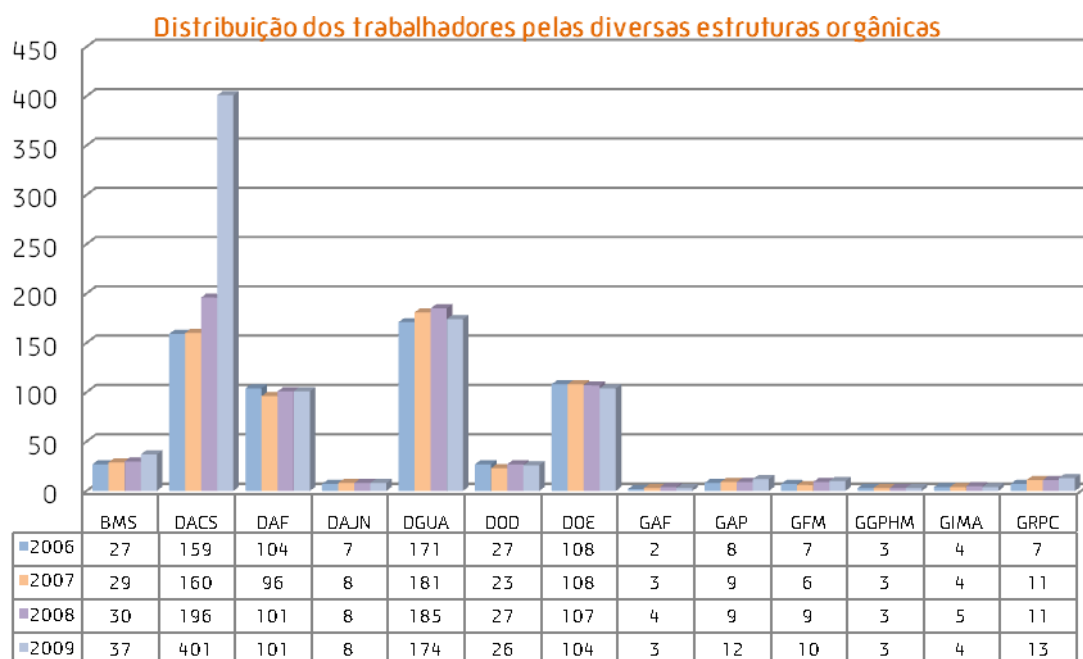
Inactivo	1	0	0	0,0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>687</b>	<b>789</b>	<b>1058</b>		

Tabela 1

No total de efectivos da Câmara Municipal de Santarém, estão incluídos 12 colaboradores, em situação de contrato de tarefa ou avença.

Dos 133 trabalhadores em cedência de interesse público para outro serviço, 132 exercem funções em Empresas Municipais e 1 trabalhador na CCDRLVT.

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



**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 104,6% de aumento. Este acréscimo deve-se, sobretudo, ao ingresso a 01 de Janeiro de 2009, de 232 trabalhadores provenientes do Ministério da Educação, pela transferência de competências relativas ao pessoal não docente para o Município de Santarém. Os Departamentos de Obras e Equipamento e de Gestão urbanística e Ambiente (DOE e DGUA) são os únicos serviços a sofrer um decréscimo, mas pouco significativo, ou seja menos 5,9% e 2,8%, respectivamente, que no ano anterior. As saídas que ocorreram foram sobretudo por motivo de aposentação.

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

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

Em termos de grupo profissional, podemos aferir que o maior número de efectivos encontra-se no grupo de pessoal **assistente operacional**, contando com 527 indivíduos, dos quais 212 indivíduos masculinos e 315 indivíduos femininos, seguindo-se os **assistentes técnicos** com 179 indivíduos.

**Evolução de Efectivos segundo grupo profissional**

Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total
Anos									
2003	M	9	32	44	262	2	13	0	362
	F	1	35	80	124	2	1	0	243
2004	M	6	33	41	245	2	8	9	344
	F	4	33	84	133	2	1	2	259
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

Tabela 2

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

Relativamente aos indivíduos do sexo masculino, continuam com uma tendência para ocupar os postos de trabalho de cariz mais árduo, nomeadamente os **bombeiros** e **assistentes operacionais**.

### Evolução dos efectivos segundo o sexo

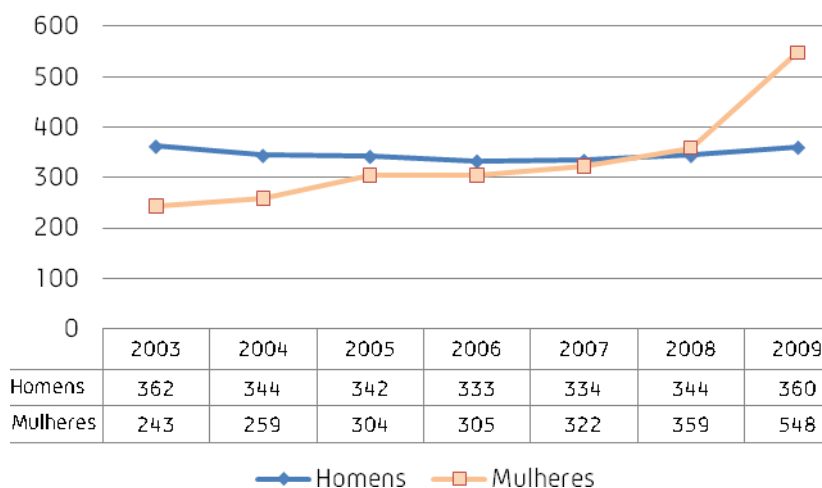


Gráfico 3

Segundo o gráfico 3, acima apresentado, há uma tendência no aumento de indivíduos femininos nos serviços da Autarquia, em que, ao se comparar com igual período do ano de 2008, houve um aumento nos efectivos do sexo feminino em cerca de 52,6%, ou seja, mais 189 mulheres, fixando-se uma **Taxa de Feminização** na ordem dos 60,35%.

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 desde 2003, mas no ano de 2009, a par com o ano anterior, ocorreu uma contrariedade a essa diminuição, pelo que houve um aumento de 16 homens, dando continuidade ao ano de 2008, em que ingressaram 10 homens.

### Efectivos segundo o grupo profissional

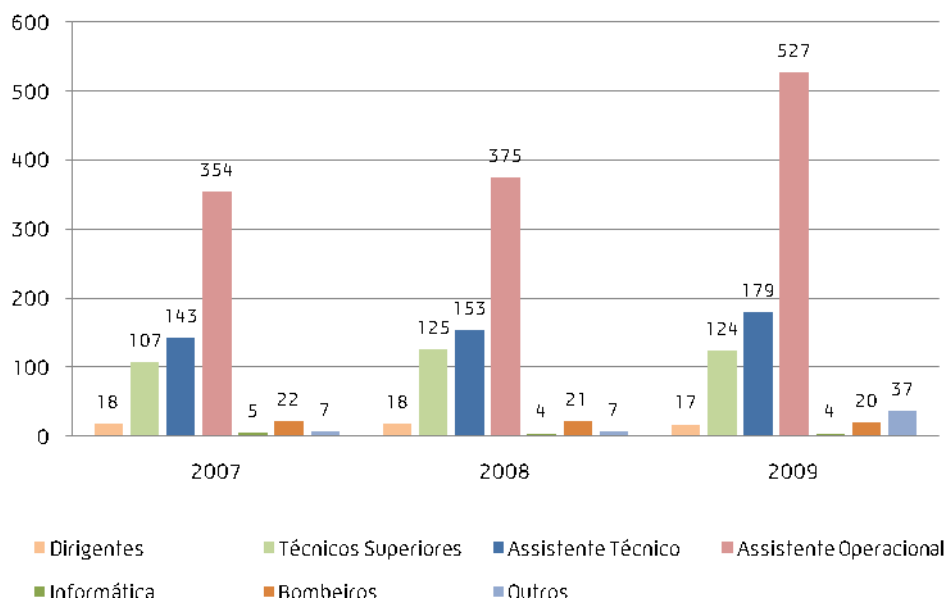


Gráfico 4

No ano de 2009, o grupo profissional que sofreu maior aumento no número de efectivos, foi o grupo dos **Assistente Operacionais**, com um aumento de 40,5%, seguindo-se os **Assistentes Técnicos**, totalizando mais 26 indivíduos, em relação ao período homólogo. Um aumento na ordem dos 17%, tendência que se havia já verificado do ano 2007 para o ano 2008. Deste modo, no ano em análise a Autarquia detém um **Índice de Tecnicidade**<sup>1</sup>, em sentido lato, de 13,66%.

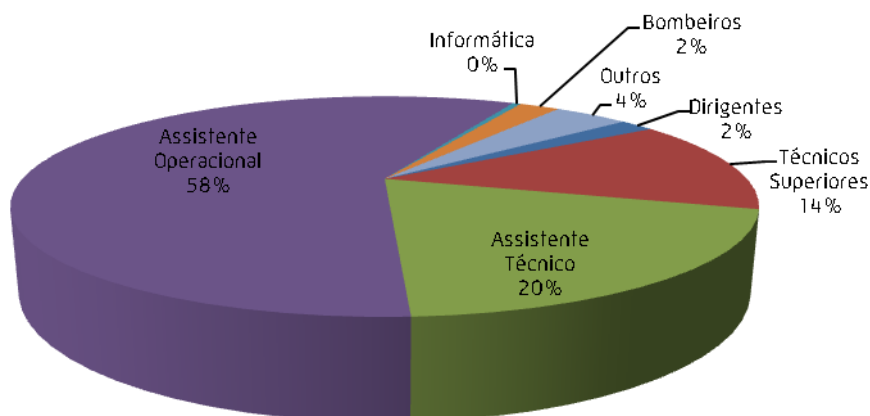
Relativamente, ao pessoal em **outras situações**, ocorreu um aumento por estarem inseridas carreiras não revistas pela Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR), tais como Fiscais Municipais, Chefes de Serviços Administração Escolar, Encarregados Coordenação Auxiliares de Acção Educativa. Também estão incluídos nesta parte, o pessoal em situação de contrato de tarefa ou avença, bem como em situação de comissão de serviço.

Em relação à carreira técnico superior, uma vez mais, se verifica uma variação negativa, em cerca de -0,8%, conforme o exposto no gráfico 4. Esta redução é decorrente

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

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 2009**



**Gráfico 5**

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Tecnicidade**<sup>2</sup>, em sentido restrito, no ano de 2009 é de 33,81%.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**<sup>3</sup>, sofreu uma variação negativa na ordem dos de -0,69% relativamente ao ano de 2008, passando este indicador em 2009 de 2,56% para 1,87%.

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

O aumento deste grupo de pessoal deve-se à transferência de competências no âmbito da educação, verificada em Janeiro de 2009, já que a maior fatia de pessoal não docente são então designados auxiliares de acção educativa.

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

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

### 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	2009
Contrato por Tempo Indeterminado		0	0	0	0	0	10	721
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Certo		0	0	0	88	105	144	162
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Incerto		0	0	0	0	1	1	0
Mobilidade Interna de Outro Serviço		0	0	0	0	0	0	2
Nomeação		520	550	535	526	496	519	0
Contrato Administrativo de Provimento		40	1	1	2	2	0	0
Contrato de Trabalho a Termo Certo		33	37	82	0	0	0	0
Contrato Tarefa ou Avença		0	0	0	0	15	8	12
Requisições ou Destacamento		4	1	5	5	7	8	3
Outras Situações		8	14	23	17	30	13	8
<b>Total</b>		<b>605</b>	<b>603</b>	<b>646</b>	<b>638</b>	<b>656</b>	<b>703</b>	<b>908</b>

Tabela 3

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

- O regime de Contrato por Tempo Indeterminado abrange nos termos da LVCR, o pessoal que se encontrava a 31 de Dezembro de 2008 em regime de Nomeação, Contrato Administrativo de Provimento, pelo que no ano de 2009 ocorreu uma variação positiva no número de efectivos, na ordem dos 36,3%, em relação ao ano 2008; Um dos motivos principais deste aumento, deve-se ao facto de a 01 de Janeiro de 2009, ter ocorrido a transferência de competência do Ministério da Educação no âmbito do pessoal não docente para a Autarquia;
- Mais uma vez, o **pessoal contratado a termo resolutivo certo** sofreu um aumento de 12,5% face ao ano transacto. Justificando-se, parcialmente, pelo aumento da responsabilidade sócio-educativa desta autarquia.
- Relativamente ao pessoal em regime de **Contrato de Tarefa e Avença**, a tabela 3, demonstra que ocorreu um acréscimo na prestação de trabalho, em cerca de 50%.

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

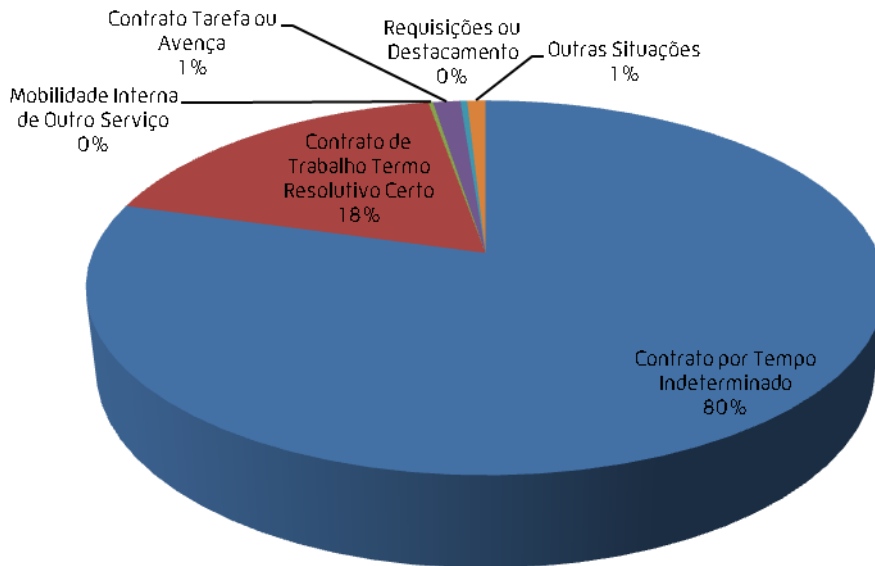


Gráfico 6

**3.3.2 Estrutura etária e média de idades**

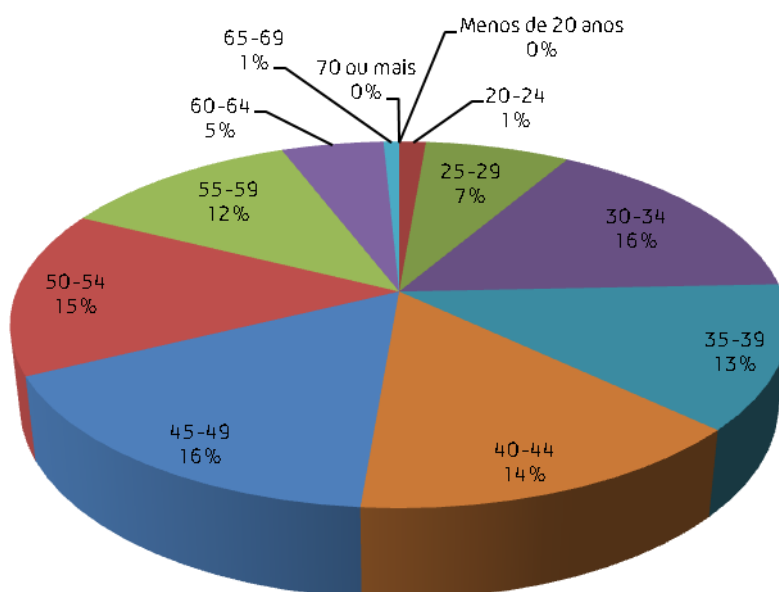
**Efectivos segundo a faixa etária**

Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	5	6	0	0	1	12
25-29	0	18	13	22	0	4	8	65
30-34	2	41	28	59	2	7	5	144
35-39	4	26	21	58	0	2	4	115
40-44	5	14	45	61	0	3	2	130
45-49	3	10	26	102	2	2	4	149
50-54	0	10	25	92	0	0	6	133
55-59	3	5	12	81	0	1	5	107
60-64	0	0	4	40	0	1	1	46
65-69	0	0	0	6	0	0	1	7
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>124</b>	<b>179</b>	<b>527</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>908</b>

Tabela 4

A tabela 4 demonstra que 16% do total de efectivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 45 e os 49 anos, contando com 149 efectivos, dos quais 84 indivíduos são do sexo feminino, sucedendo-se a faixa entre os 30 e os 34 anos de idade. A maioria dos efectivos entre os 45 e os 49 anos pertence ao grupo profissional **Assistente Operacional**, com uma representação de 46,08% da totalidade de efectivos compreendidos nesta faixa etária.

**Distribuição dos efectivos pelo nível etário**



**Gráfico 7**

Da amostra, a classe mais jovem também se situa no grupo profissional **Assistente Operacional**, com 6 indivíduos na faixa etária entre os 20 e os 24 anos de idade representando 50% do total de efectivos situados nesta faixa etária.

Deste modo, conclui-se que as faixas etárias com maior número de trabalhadores continuam a ser a dos 45 a 49 anos de idade e dos 30 a 34 anos de idade, dando continuidade aos resultados dos anos transactos, nomeadamente no ano de 2008, em que as percentagens de indivíduos nestas faixas etárias, se situavam ambas nos 17% do total de efectivos.

### 3.3.3 Antiguidade em Funções Públicas

Quanto à antiguidade dos efectivos da CMS, o intervalo com maior número de indivíduos permanece entre os 5 a 9 anos de antiguidade, dando continuidade aos anos de 2007 e 2008, com cerca de 27% do total de efectivos. O número de efectivos aumentou nesta faixa de antiguidade, mais 76 trabalhadores do que no ano de 2008, seguindo-se a faixa de antiguidade até aos 5 anos, com 148 trabalhadores, mantendo o rejuvenescimento dos efectivos da CMS, como se tem verificado desde o ano de 2007. A média de antiguidade fixa-se nos 13 anos.

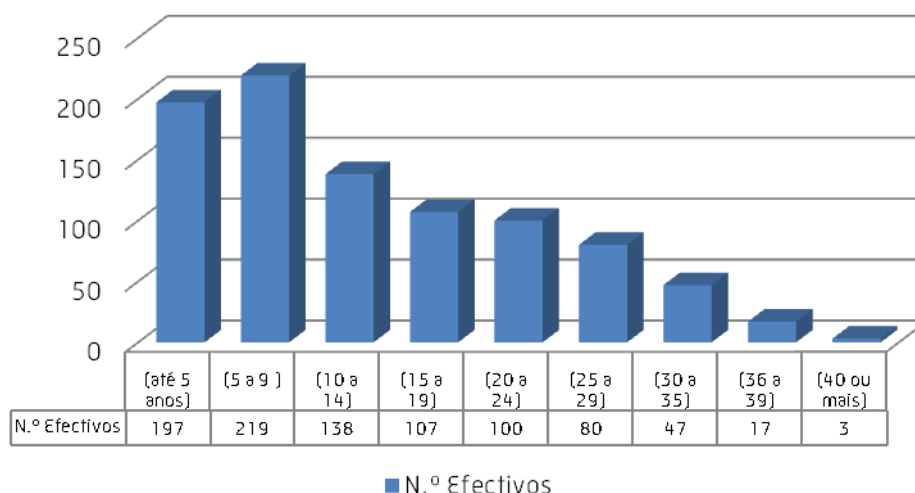
**Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade e por categoria profissional**

Antiguidade	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
até 5 anos	1	56	34	82	1	0	23	197
5 a 9	4	34	30	136	0	14	1	219
10 a 14	3	10	31	88	1	3	2	138
15 a 19	5	6	31	62	1	0	2	107
20 a 24	2	6	19	69	0	1	3	100
25 a 29	0	5	15	55	1	2	2	80
30 a 35	1	5	8	32	0	0	1	47
36-39	1	2	9	2	0	0	3	17
40 ou mais	0	0	2	1	0	0	0	3
<b>Total de efectivos</b>	<b>17</b>	<b>124</b>	<b>179</b>	<b>527</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>908</b>

Tabela 5

O intervalo mais numeroso, é maioritariamente composto por pessoal **Assistente Operacional** e **Técnico Superior**, com uma representação de 62% e 16%, do total de trabalhadores situados nesta faixa de antiguidade, respectivamente. Relativamente ao intervalo com menor número de efectivos, situa-se entre os 40 ou mais anos de antiguidade, não chegando a representar 1% da amostra.

**Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade**



**Gráfico 8**

**3.3.4 Trabalhadores deficientes**

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

Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	1	0	0	0	1
35-39	0	0	2	1	0	0	1	4
40-44	0	1	1	1	0	0	0	3
45-49	0	0	0	2	0	0	0	2
50-54	0	0	0	2	0	0	0	2
55-59	0	0	0	1	0	0	0	1
60-64	0	0	1	1	0	0	0	2
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

**Tabela 6**

Ao observarmos os efectivos da Autarquia, apura-se que a 31 de Dezembro do ano em análise, a Autarquia contava com 15 indivíduos portadores de deficiência, dos quais 9 indivíduos do sexo masculino e 6 indivíduos do sexo feminino, representado 1,56% da amostra. Deste modo, houve um aumento na ordem 36,4% relativamente ao período homólogo, visto que a Autarquia contava com 11 efectivos com necessidades especiais.

Analisando, a faixa etária com maior número de trabalhadores portadores de deficiência, conclui-se que se encontra um maior número de indivíduos entre os 35 e os 39 anos de idade, cerca de 27% da totalidade da amostra.

Relativamente à carreira com maior número de trabalhadores com necessidades especiais, evidencia-se o grupo dos **Assistente Operacionais**, com 60% da totalidade dos indivíduos portadores de deficiência.

### 3.3.5 Estrutura habilitacional

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

Nível de escolaridade	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Menos de 4 anos esc.	0	0	0	3	0	0	0	3
4 anos de escolaridade (4ª classe)	0	0	1	187	0	2	1	191
6 anos de escolaridade (ciclo prep.)	0	0	7	104	0	5	2	118
9 anos de escolaridade (obrigatório)	1	2	19	145	0	8	7	182
11 anos de escolaridade	0	1	31	14	0	0	1	47
12 anos de escolaridade	0	0	105	70	3	5	16	199
Bacharelato	0	11	3	0	0	0	1	15
Licenciatura	12	106	13	4	1	0	9	145
Mestrado	4	4	0	0	0	0	0	8
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total de efectivos</b>	<b>17</b>	<b>124</b>	<b>179</b>	<b>527</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>908</b>

Tabela 7

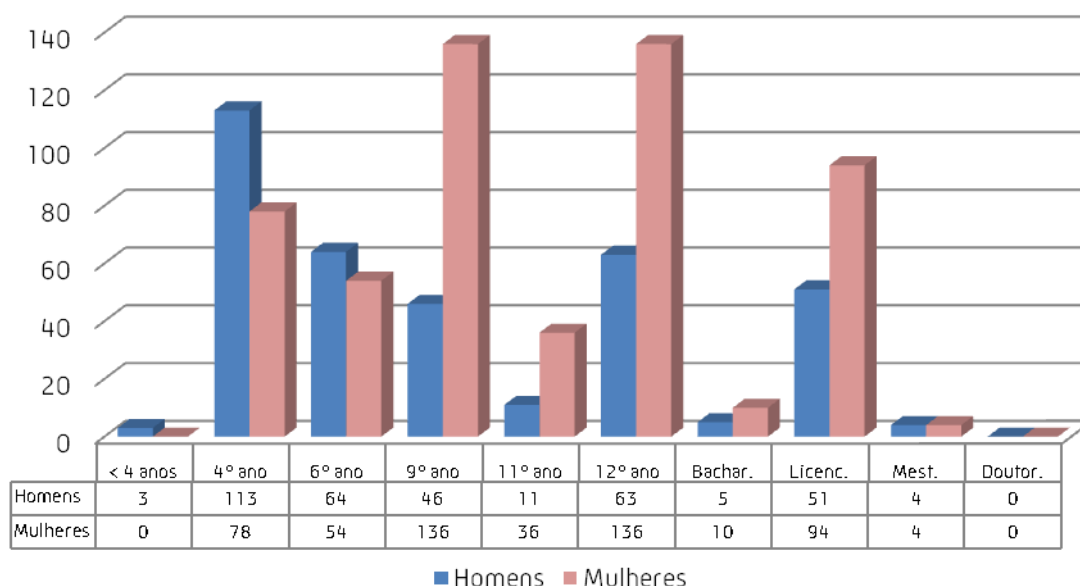
Da análise efectuada ao nível de escolaridade dos efectivos da Autarquia, cerca de 21,9% dos trabalhadores dispõem o 12º ano de escolaridade, seguindo-se os trabalhadores com 4 anos de escolaridade. O grupo dos licenciados com 145 indivíduos, encontra-se na quarta posição, entre os níveis de escolaridade, ou seja com uma representação de 16% da totalidade dos trabalhadores. Este grupo que ocupava o 2º lugar no ano 2008 e, apesar de passar para o 4º lugar no ano em análise, sofre um aumento de 4%, reforçando assim, o acréscimo 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, representando cerca de 10,4% do total de efectivos, dominando ainda, o grupo de pessoal com 12º ano, que conta com 136 mulheres. Por conseguinte, são os homens que ocupam os níveis habilitacionais mais baixos, nomeadamente com 4 anos de escolaridade.

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



**Gráfico 9**

### **3.3.6 Procedimentos concursais**

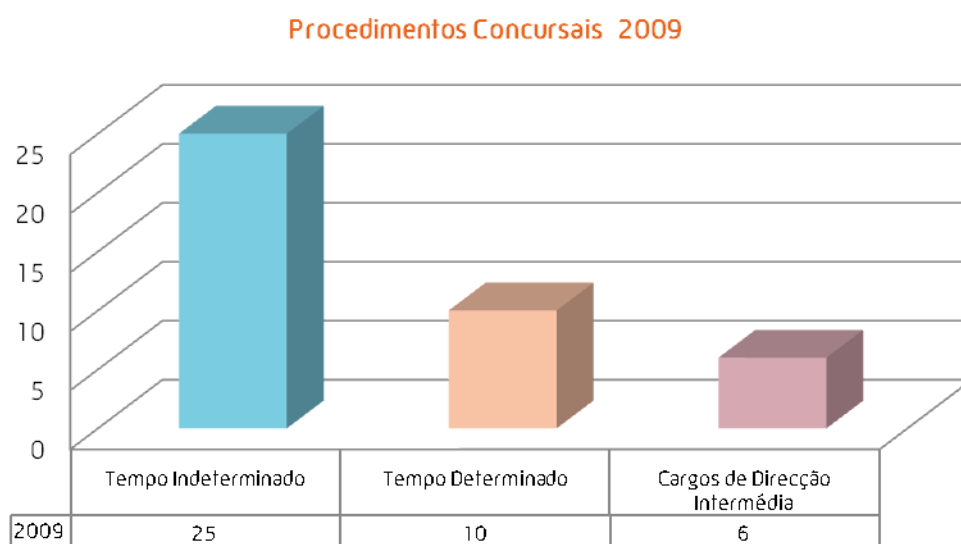
O recrutamento e selecção é uma das vertentes da gestão de recursos humanos, que visa dotar as organizações de meios humanos que correspondam ao perfil de competências exigido com vista à execução de determinada função.

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, ao mesmo tempo que se pretende alinhar com os objectivos SIADAP.

O recrutamento e selecção referente ao ano 2009, incidiu, essencialmente, sobre procedimentos concursais por tempo indeterminado.

O presente gráfico representa o volume de procedimentos iniciados no ano de 2009.



**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 procedimento demora em média seis meses, sendo que a morosidade do procedimento também está sujeita a outros factores, nomeadamente número de concorrentes, celeridade do júri, entre outros.

Procedimentos concursais iniciados

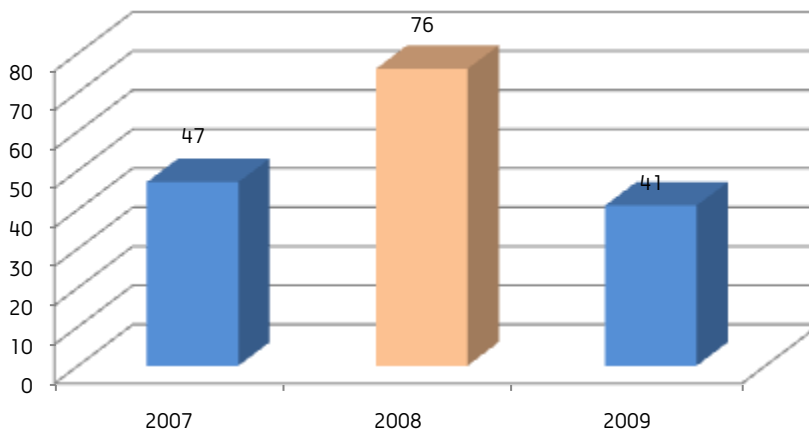


Gráfico 11

Como se pode observar pelo gráfico acima exposto, o número de procedimentos diminuiu em relação ao ano 2008, aproximadamente 54%.

## 4. Comportamento organizacional

### 4.1 Mobilidade

Examinando os resultados de admissão de pessoal ao longo do ano de 2009, podemos verificar que o maior número de entradas efectuou-se por **outras situações**, pelo facto de ter ocorrido a transferência de competências do Ministério da Educação no âmbito do pessoal não docente, com um peso de 89,3% do total de entradas no ano em análise, seguindo-se a admissão por **procedimento concursal**, representando 6,6% do total de admissões.

Os grupos profissionais que, maioritariamente, absorveram mais admissões por outras situações foram os **Assistentes Operacionais** com 188 indivíduos, dos quais 154 mulheres e 23 homens transferidos do Ministério da Educação. Seguiram-se os **Assistentes Técnicos** com uma representação de 17,77% nesta modalidade de admissão. Relativamente às admissões por meio de procedimento concursal, ocorreram 18 entradas, das quais 10 em regime de **Contrato por Tempo Indeterminado** e 8 em regime de **Contrato a Termo Resolutivo Certo**.

#### Trabalhadores admitidos e regressados

Modalidade admissão	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Procedimento concursal	0	9	1	7	0	0	1	18
Cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	0	1	0	0	0	1	0	2
Regresso de licença	0	1	0	2	0	0	0	3
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	6	6
CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	1	43	179	0	0	19	242
<b>Total de efectivos</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>188</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>271</b>

Tabela 8

Relativamente ao sexo dos admitidos durante o ano de 2009 a grande maioria é do grupo feminino, representado cerca de 67,5% do total de efectivos.

No entanto, é no sexo masculino que se verifica o maior número de entradas para a Autarquia por regime de **nomeação**, sendo uma das principais causas para esta ocorrência as transferências de pessoal de outras entidades públicas.

#### Effectivos admitidos durante o ano 2009

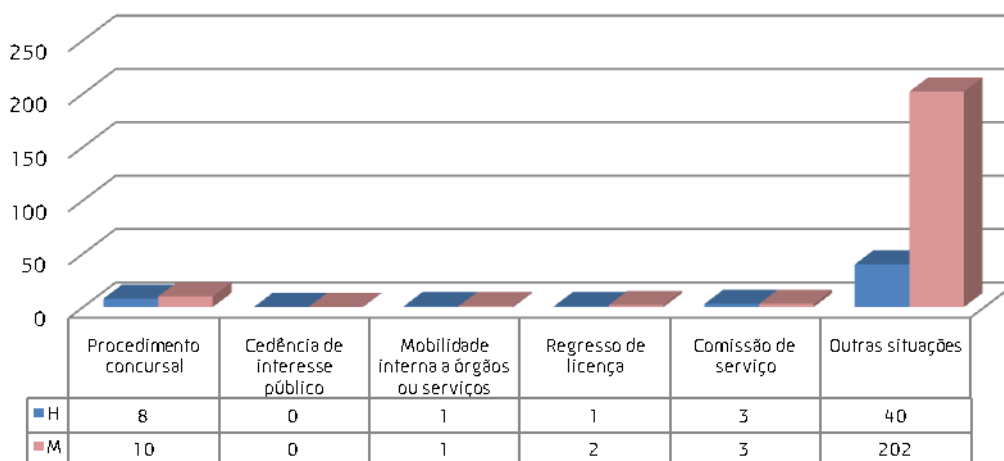


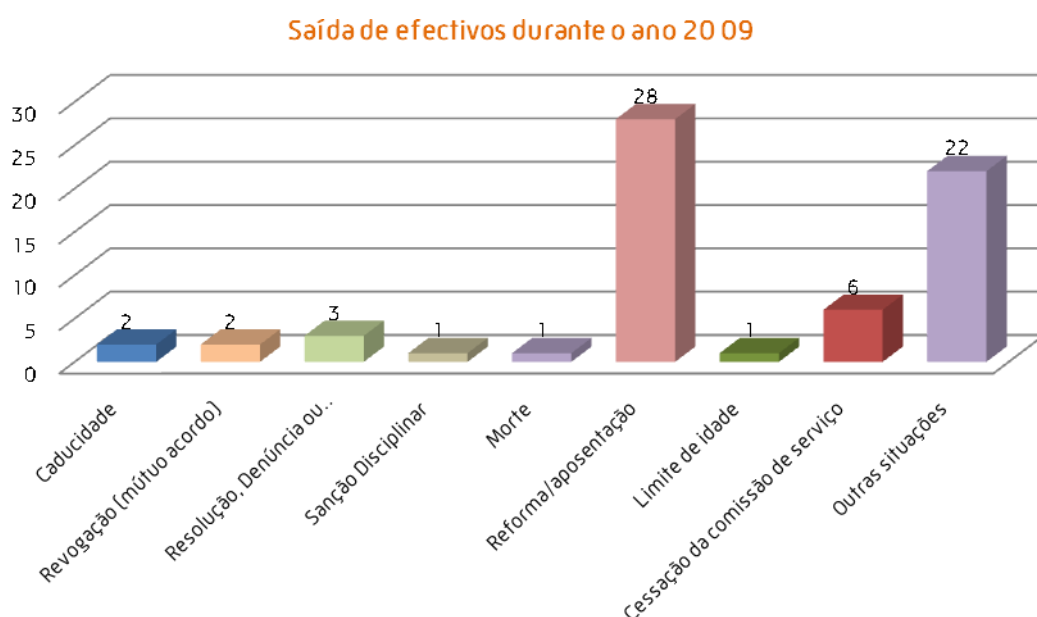
Gráfico 12

#### Saídas de efectivos

Tipo de saída	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Caducidade	0	2	0	0	0	0	0	2
Revogação (mútuo acordo)	0	1	0	1	0	0	0	2
Resolução ou Exoneração (iniciativa empregador)	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa trabalhador)	0	1	0	2	0	0	0	3
Sanção Disciplinar	0	0	0	1	0	0	0	1
Conclusão sem sucesso período experimental	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade interna	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	0	0	0	1	0	0	0	1
Reforma/aposentação	0	1	3	20	0	1	3	28
Limite de idade	0	0	0	1	0	0	0	1
Cessaçao da comissão de serviço	1	0	0	0	0	0	5	6
Outras situações	3	3	3	7	0	1	5	22
<b>Total de efectivos</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>66</b>

Tabela 9

Relativamente às saídas de efectivos da Autarquia, ao longo do ano de 2009, o maior número verifica-se por **aposentação** com cerca de 42,4% do total de saídas, nomeadamente no grupo dos **Assistentes Operacionais**, com uma representação de 71,4% do total de aposentações ocorridas no ano em análise, situação que também se havia verificado no ano anterior com 14 aposentações. Seguem-se, as outras situações, nomeadamente por Cedência de Interesse Público para Outro Serviço, com 9 ocorrências ao longo do ano e, Mobilidade Interna para Outro serviço com 3 saídas.



**Gráfico 13**

Os efectivos que saíram, maioritariamente eram provenientes de uma relação jurídica por **Tempo Determinado**, nomeadamente 29 indivíduos do sexo masculino e 18 indivíduos do sexo feminino. Os homens dominaram as saídas nos Contratos por Tempo Indeterminado e, por sua vez as mulheres ocuparam o 1º lugar no que concerne as saídas de Comissão de Serviço.

O pessoal que se encontrava em regime de Contrato a Termo Resolutivo Certo saiu maioritariamente por caducidade ou denúncia do contrato.

No entanto, em relação ao período homólogo, diminuíram o número de caducidades de contrato.

Saída de efectivos durante o ano 2009, por sexo segundo a relação jurídica

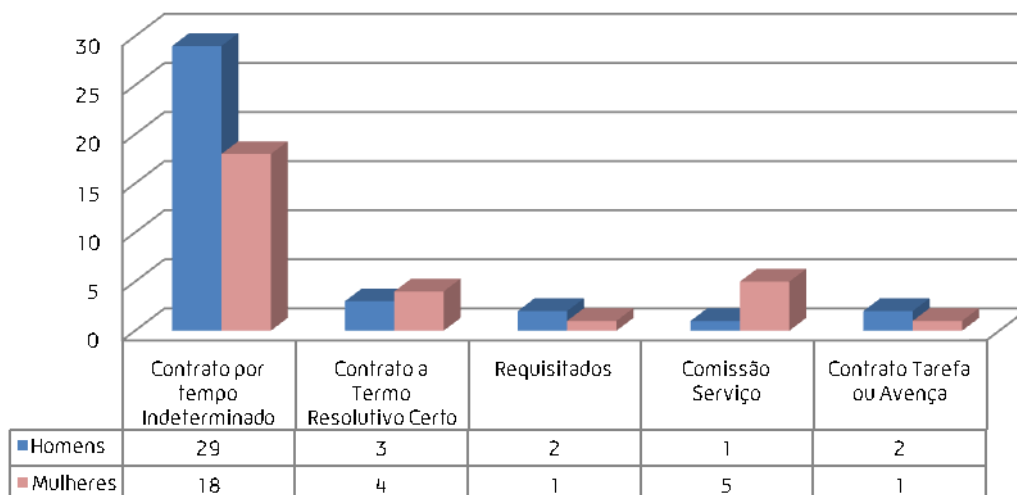


Gráfico 14

## 4.2 Alteração de situação

Mudança de situação durante o ano 2009

Motivo de alteração	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Promoção (carreiras não revistas/subsistentes)	0	0	0	0	0	6	0	6
Procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação da mobilidade na categoria	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	0	0	1	5	0	0	0	6
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	0	3	27	157	0	0	0	187
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (excepção)	0	21	14	0	0	0	0	35
<b>Total de efectivos</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>162</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>234</b>

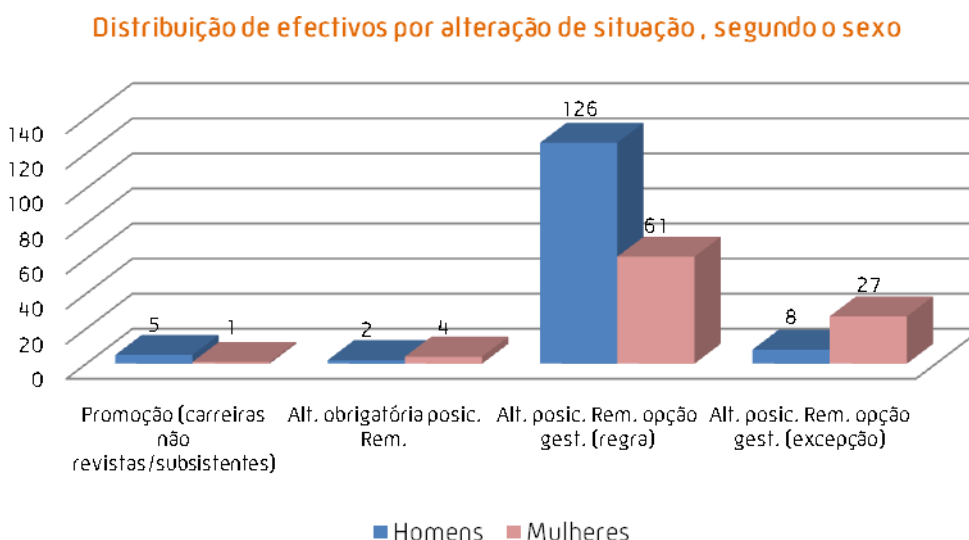
Tabela 10

Ao analisar-se a tabela 10, podemos aferir que do total de **promoções** ocorridas durante o ano 2009, o único grupo profissional beneficiado foram os **Bombeiros**, tendo sido promovidos 5 indivíduos do sexo masculino e 1 indivíduo do sexo feminino, conforme demonstra o gráfico abaixo apresentado. Este tipo de alteração na situação dos efectivos,

diminui bastante em relação ao ano anterior, cerca de 87,5%, por entrada em vigor da LVCR no ano de 2009. Por conseguinte, só as carreiras não revistas ou subsistentes, como sendo os Bombeiros ou o pessoal da carreira Informática, é que podem beneficiar da alteração de situação por meio da promoção.

No entanto, em 2009, o maior motivo de alteração de situação foi a **Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)**, tendo alcançado 79,9% da totalidade das mudanças de situação. Conforme o exposto no gráfico 15, beneficiaram deste género de alteração 126 homens e 61 mulheres.

Relacionando a alteração de situação com o sexo dos indivíduos da amostra, constata-se que as mulheres foram abrangidas em maior número pela **Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (excepção)**, com um peso de 67,4% no total desta causa de alteração. Os homens, por sua vez, ocuparam o primeiro lugar no que se refere a **Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)**, já que o maior grupo profissional abrangido foi o Assistente Operacional.



**Gráfico 15**

### 4.3 Trabalho extraordinário

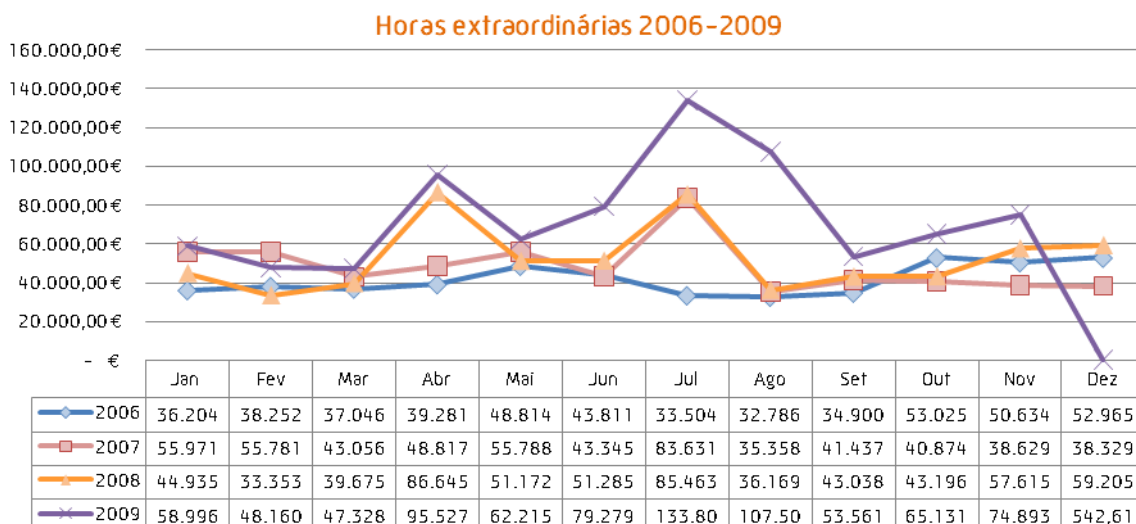


Gráfico 16

Durante o ano de 2009, a Autarquia teve um encargo com horas extraordinárias no valor de 826.941,72€, um aumento em relação ao ano anterior em cerca de 30,9%.

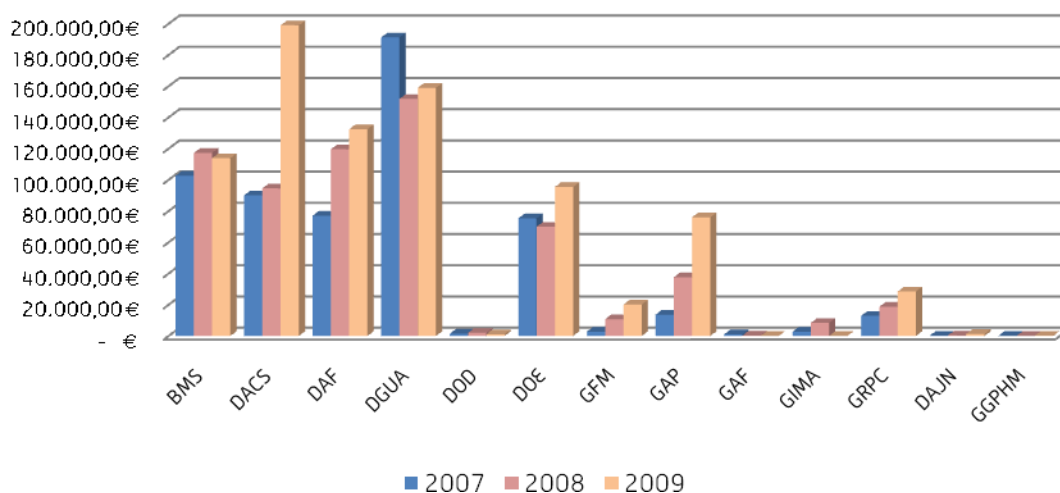
#### Peso das Horas nas Despesas com Pessoal

Ano	2007	2008	2009
Desp. com Pessoal	9.042.871,77 €	9.629.384,51 €	12.743.881,03 €
Horas	581.021,88 €	631.755,29 €	826.941,72 €
	6%	7%	6%

Tabela 11

O trabalho extraordinário efectuado no ano de 2009 teve um peso de cerca de 6% das despesas totais com pessoal, conforme demonstra a tabela 11.

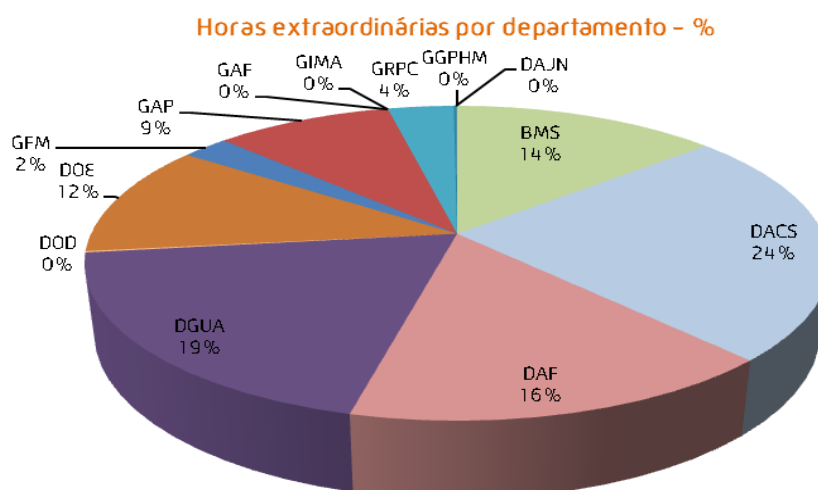
### Horas extraordinárias por departamento



**Gráfico 17**

Os departamentos que contribuíram em grande escala para o aumento do trabalho extraordinário no ano em análise, foram o DACS com cerca de 24% do total de horas efectuadas, o DGUA com 19%, seguindo-se o DAF com 16%.

Um dos principais serviços na realização de trabalho extraordinário, em que se observou um decréscimo na realização de horas em relação ao ano de 2008, foram os Bombeiros Municipais, onde ocorreu uma variação negativa na ordem dos 2,84%.



**Gráfico 18**

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, 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 16.

#### **4.4 Absentismo**

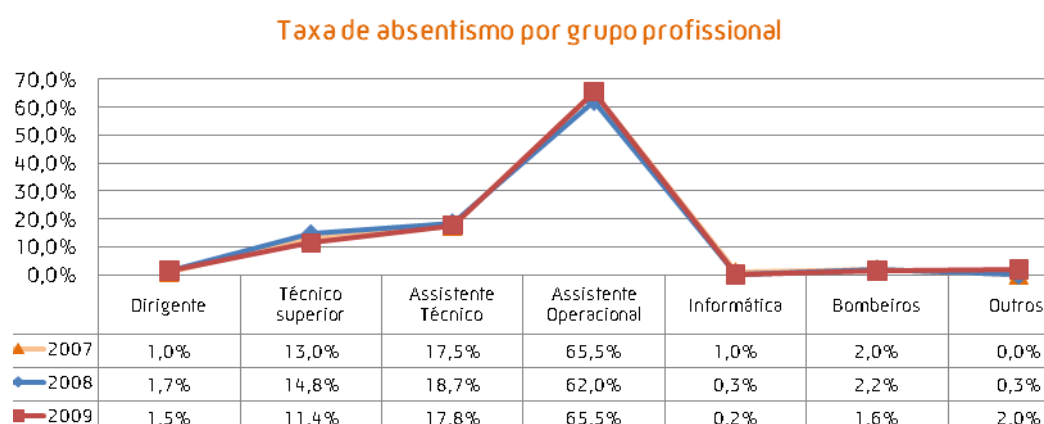
Entende-se como absentismo falta de uma obrigação, por parte dos trabalhadores que se ausentam, que não comparecem ao exercício das funções públicas a si atribuídas.

##### **Dias de ausências dos efectivos durante o ano 2009**

Motivo da ausência	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Bombeiros	Outros	Total Geral
Casamento	0	45	40	60	0	0	15	160
Protecção na parentalidade	32	1094	421	1190	0	60	0	2797
Falecimento de familiar	1	18	59	157	0	0	7	242
Doença	86	891	3266	15009	1	264	338	19855
Por acidente de serviço/ doença prof.	0	0	28	1246	0	0	0	1274
Assistência a familiares	2	130	144	525	0	0	3	804
Trabalhador estudante	0	14	174	125	0	28	42	383
Por conta do periodo de férias	15,5	195,5	413,5	624,5	1,5	28	42	1320,5
Cumprimento pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	88	88
Greve	0	7	54,5	239	0	7	4	311,5
Injustificadas	0	0	0,5	706	0	0	0	706,5
Outros	630	3603	4739,5	14507,5	105	474	529	24588
<b>Total dias ausência</b>	<b>766,5</b>	<b>5997,5</b>	<b>9340</b>	<b>34389</b>	<b>107,5</b>	<b>861</b>	<b>1068</b>	<b>52529,5</b>

Tabela 12

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.



**Gráfico 19**

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 65,5% e 17,8% do total de faltas dadas durante o ano 2009, respectivamente. No entanto, neste último grupo, em relação ao ano 2008, verificou-se uma descida na ordem dos 4,9% da totalidade do absentismo.

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

Os **técnicos superiores** foram o grupo de pessoal que se destacou nos níveis absentismo em comparação com o ano de 2008, isto é, menos cerca de 22,9% no número de faltas.

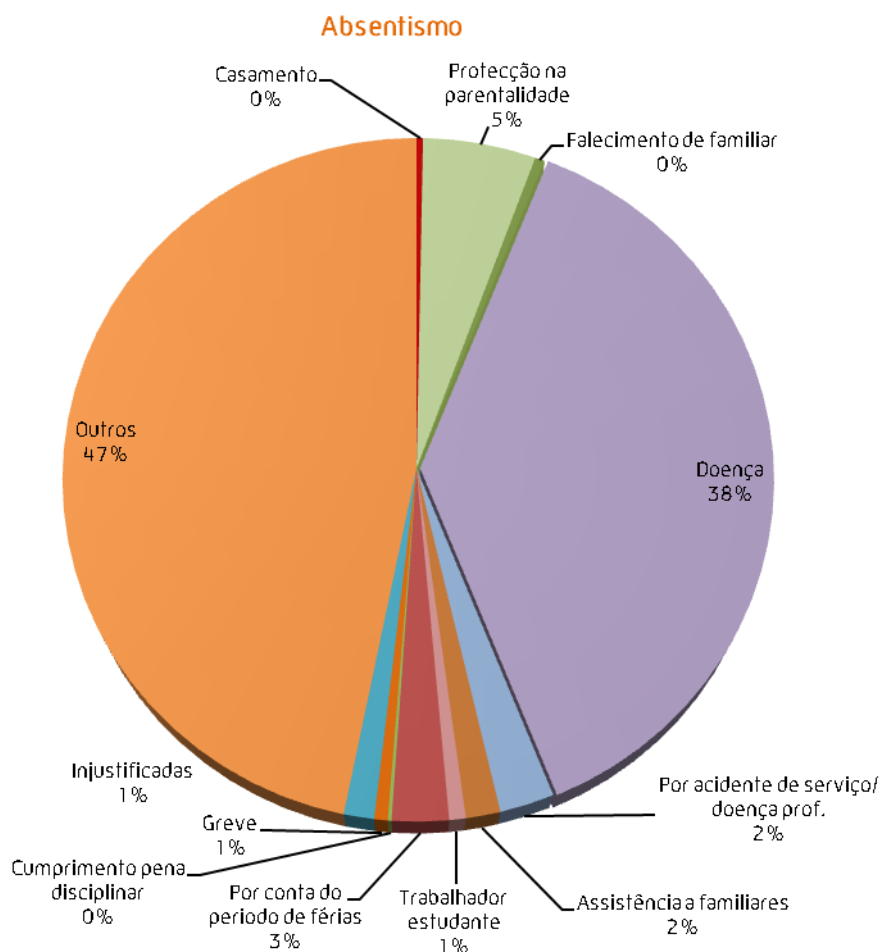


Gráfico 20

Observando o gráfico acima exposto, apura-se que os motivos mais apresentados para a justificação do absentismo por parte dos trabalhadores, são as faltas sustentadas por atestados, baixas, juntas médicas da ADSE e CGA, ou seja faltas por doença, isto porque o grupo **outros**, tem maior representatividade por se encontrarem inseridas neste grupo as férias.

A grande descida ao nível dos motivos apresentados como justificação, registou-se no número de **faltas por assistências a familiares**, que em 2008 se situavam nos 19% da totalidade de faltas apresentadas. Este tipo de falta registou a maior subida em 2008, dado que no ano de 2007, tinham uma representação de 3% da amostra.

As faltas por licenças de parentalidade, em relação com o ano de 2008 mantêm-se nos 5% da totalidade de absentismo.

## 5. Desenvolvimento dos Recursos Humanos

### 5.1 Formação Profissional

A Autarquia só estará à altura de satisfazer os desafios impostos pelo fenómeno da globalização se puder contar com trabalhadores bem preparados tecnicamente, bem enquadrados profissionalmente e empenhados em fazer cada vez mais e melhor.

O recurso à formação profissional por parte dos trabalhadores desta Autarquia constitui, assim, um instrumento fundamental para a prossecução da modernização administrativa, além de contribuir para a valorização sócio-profissional de todos quantos nela participam.

A plena realização profissional é um factor decisivo na qualidade da prestação de trabalho. Neste domínio, há que dar continuidade ao trabalho já realizado, procurando ainda melhorar alguns aspectos de pormenor, de forma a proporcionar um elevado nível de satisfação dos formandos em termos quantitativos e qualitativos.

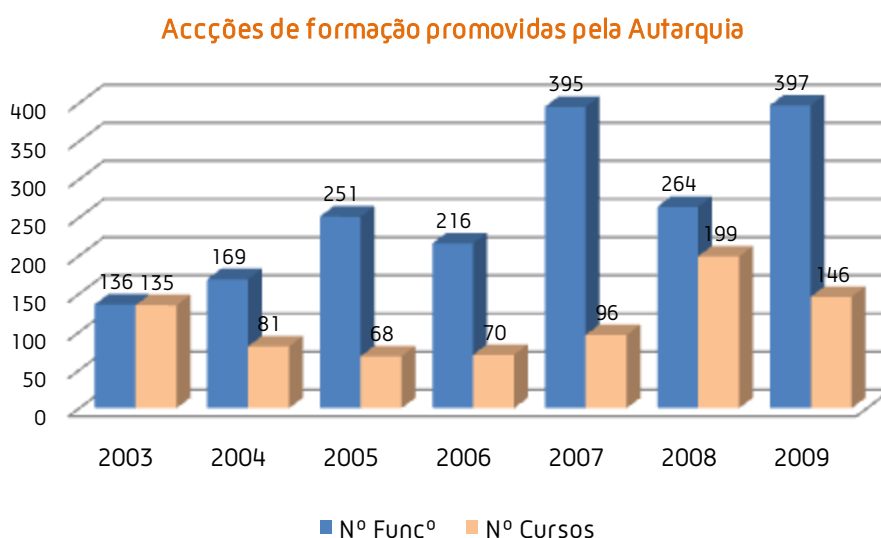
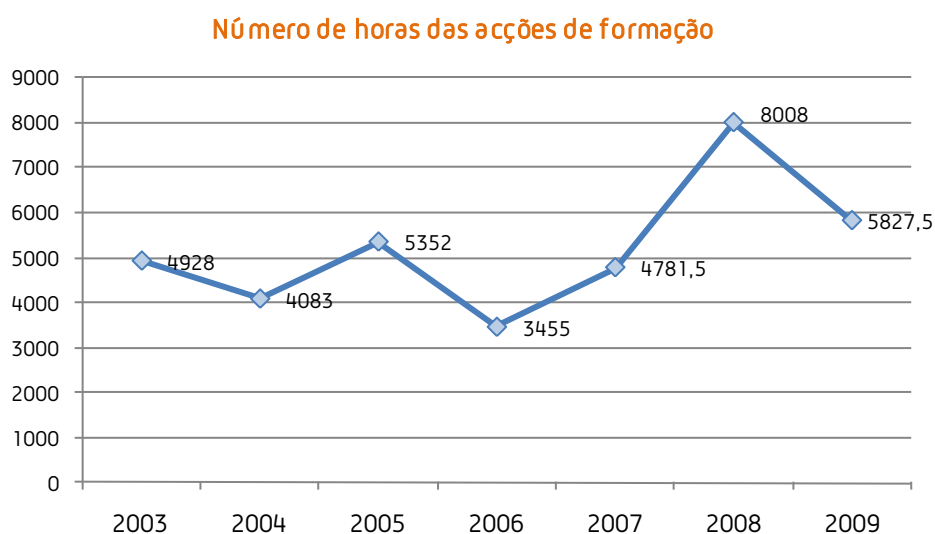


Gráfico 21

Após análise ao gráfico 21, conclui-se que no ano de 2009, existiu um aumento tanto no número de acções de formação bem como, no número de formandos em comparação com o ano de 2008. Este aumento justifica-se com o facto de em 2009 terem existido necessidades específicas causadas pelas diversas reformas na Administração Pública no ano de 2008.

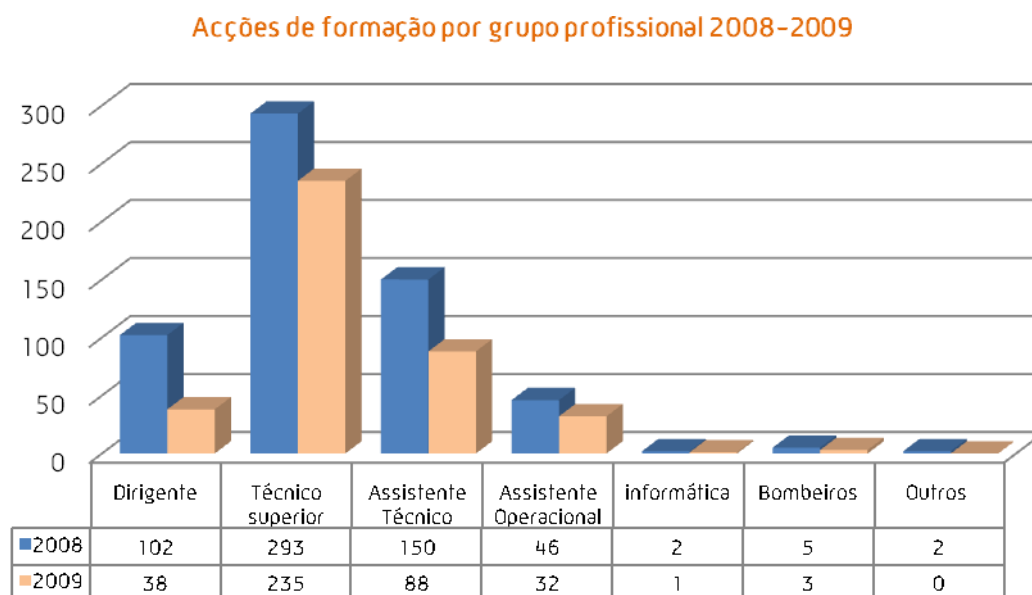


**Gráfico 22**

Embora o número de acções tenha aumentado o número de horas diminuiu de 2008 para 2009, isto porque, as acções de formação tendem a ser mais concentradas quer em termos de conteúdo, quer em termos de carga horária.

Nos anos de 2007, 2008 e 2009 foram ministradas aos colaboradores do Município um total de 16761.20 horas de formação. Sendo que, em 2007 as horas dispendidas em formação foram 2613 horas, em 2008 - 8320,7 horas e em 2009 - 5827,50 horas.

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

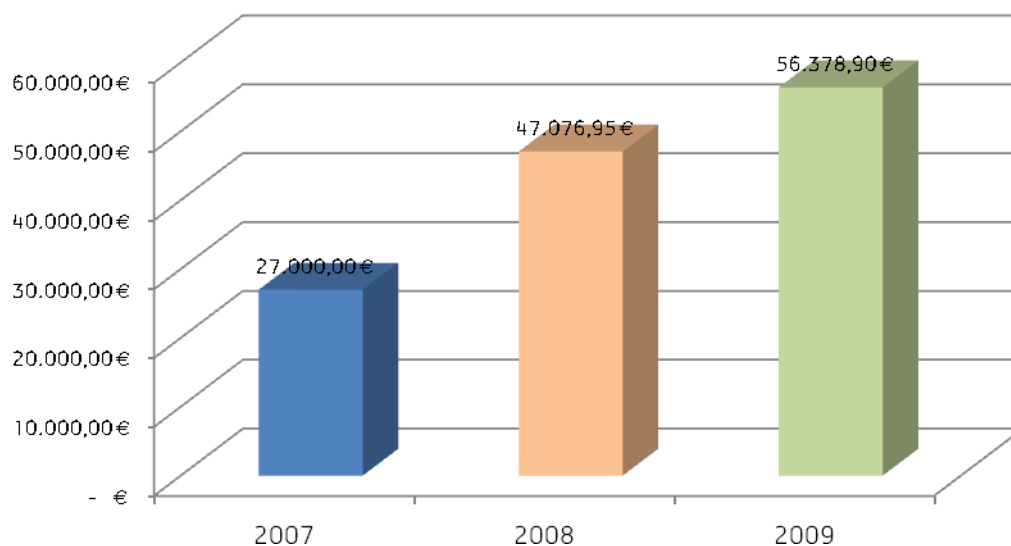


**Gráfico 23**

Relativamente ao gráfico 23, pode verificar-se que em 2009 houve um decréscimo significativo de presenças em todos os grupos profissionais.

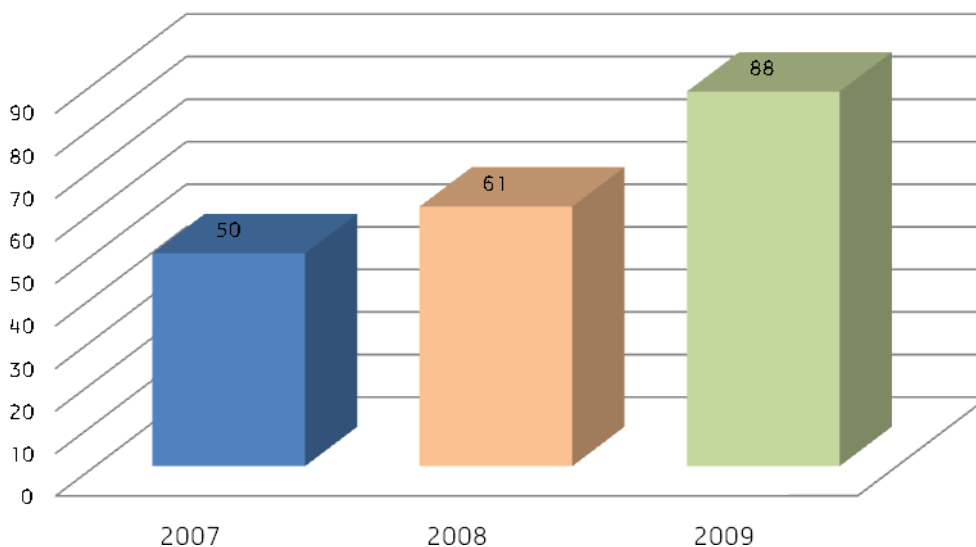
### 5.1.2 Despesas com acções de formação

O gráfico seguinte permite-nos fazer uma análise dos valores gastos com formação profissional nos últimos 3 anos. Verifica-se um aumento na despesa, em relação ao ano anterior, cerca de 24%, tendo em conta que as acções frequentadas têm cada vez mais, um maior nível de especialização.

**Despesas com Acções de Formação****Gráfico 24****5.2 Programas Ocupacionais e Estágios Profissionais**

À semelhança dos anos anteriores, em 2009 a Autarquia manteve a colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), no sentido de manter pessoas em situação de desemprego e carência económica inseridas no activo através da realização de contratos de emprego de inserção.

Na realidade, verifica-se que a Autarquia tem integrado muitos destes colaboradores quando os mesmos se candidatam a concurso.

**Programas Ocupacionais – Contrato Emprego Inserção****Gráfico 25**

No ano de 2009, foram integrados no Município 88 colaboradores, beneficiários de subsídio de desemprego através do IEFP. Os encargos referentes a estas pessoas são bolsa (no valor de 20% do subsídio de desemprego), subsídio de refeição, subsídio de transporte e seguro de acidentes pessoais.

Com o reaparecimento deste programa, o Município, em 2008, recebeu 8 pessoas e em 2009 5 pessoas.

No ano de 2009 decorreu a 3.ª Edição dos Estágios PEPAL sendo que este Município foi contemplado pela DGAL com 7 Estágios, 6 dos quais são de nível V e 1 de nível III.

### Distribuição dos Estagiários por Departamentos

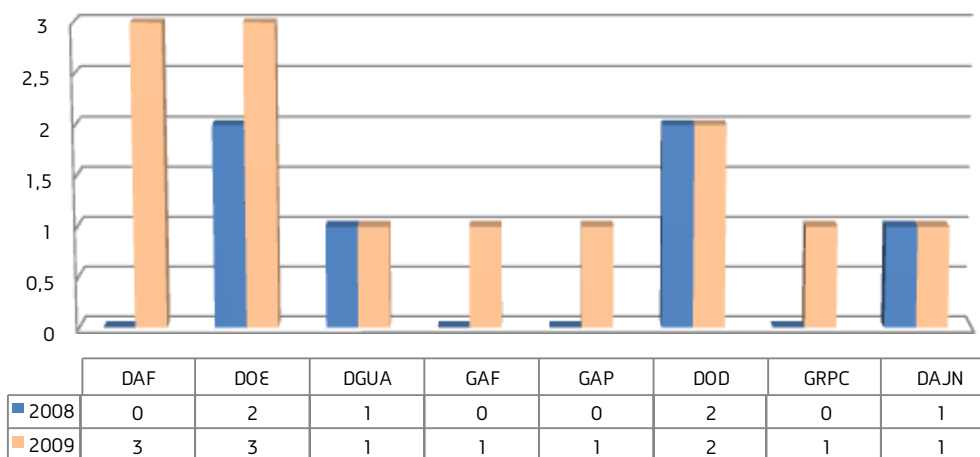


Gráfico 26

2009	Bolsa	Sub. Refeição	Orientador
CCDR	39.048,75 €	3.764,38 €	2.933,84 €
CMS	21.026,25 €	2.026,98 €	1.579,76 €
<b>Total</b>	<b>60.075,00 €</b>	<b>5.791,36 €</b>	<b>4.513,60 €</b>

Tabela 13

No que concerne à despesa, o Município é comparticipado com 65% da totalidade da despesa (Bolsa, subsidio de refeição e seguro).

### Despesas com Estagiários

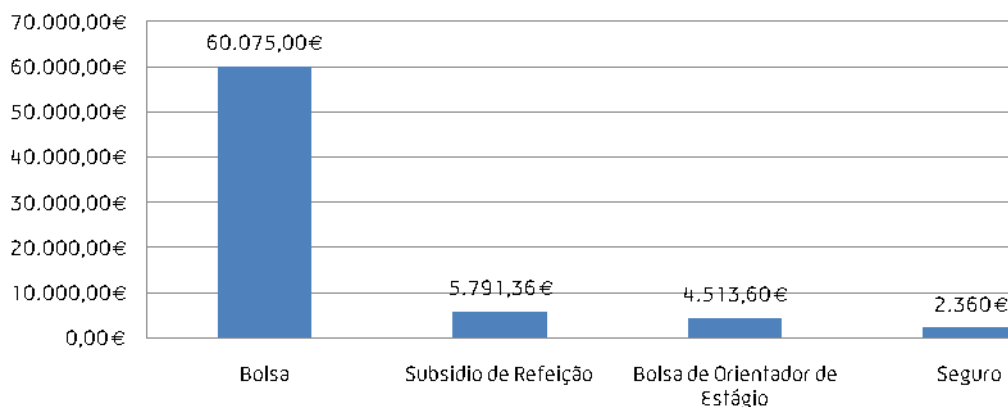


Gráfico 27

### **5.3 Higiene e Segurança**

#### **5.3.1 Medicina no Trabalho.**

O concurso foi finalizado com a adjudicação da Medicina no Trabalho, tendo em vista a realização de exames de admissão e periódicos aos funcionários, com o objectivo de emitirem fichas de aptidão dos mesmos trabalhadores.

Até 31 de Dezembro foram obtidas 49 fichas de aptidão dos funcionários. Para tal, os funcionários foram convocados para a consulta de Enfermeira, na qual são realizados exames tais como: electrocardiograma, rastreio auditivo, rastreio visual, índice de diabetes, valores de colesterol, massa corporal, análise do boletim de vacinas e análise do historial clínico do trabalhador. Após esta consulta, o trabalhador é novamente convocado para a consulta com a Médica, que faz a interpretação dos exames e emite a ficha de aptidão para a função (caso o trabalhador tenha condições de saúde para o desempenho das suas funções).

#### **5.3.2 Avaliação de Riscos**

No âmbito do estágio para técnico de higiene e segurança no trabalho, foi realizada a avaliação de riscos para o Serviço de Resíduos Sólidos.

Este objectivo continua a ser concretizado pela DRH. Relativamente à avaliação de riscos para o DOE, também se encontra efectuada.

#### **5.3.3 Regulamento do Álcool**

O Regulamento do Álcool da Câmara Municipal de Santarém foi aprovado pela Comissão Nacional de Protecção de Dados e em vigor. Foram feitos 18 rastreios. Importa referir que este valor só representa o período de Setembro a Dezembro de 2009.

#### **5.3.4 Grupo de Trabalho do H1N1**

Foi realizado o Plano de Contingência e com base no mesmo, foi criado por Despacho do Sr. Presidente o Grupo de Trabalho. Desse grupo resultou um documento de

consulta aos trabalhadores, tendo em vista a criar a ponte com a Delegação de Saúde para vacinação dos interessados.

Do inquérito realizado aos trabalhadores, 77 indivíduos demonstraram interesse na vacinação.

#### 5.3.5 Relatório de SHST

Elaboração de um relatório de necessidades e não conformidades sobre a matéria em apreço, no âmbito da autarquia.

#### 5.3.6 Política de SHST

Realização de proposta de Política de Higiene e Segurança no Trabalho, nos termos da Lei em vigência para colocação na página da internet e da intranet.

#### 5.3.7 Acidentes em Serviço

Análise dos acidentes ocorridos, tratamento de dados e actualização de ficheiro. No ano de 2008 tivemos 22 acidentes em serviço, e em 2009 um total de 18 acidentes, verificando-se um decréscimo de 18,2% em relação ao ano anterior, tendência que se verifica desde o ano 2006, com uma leve interrupção no ano 2008.

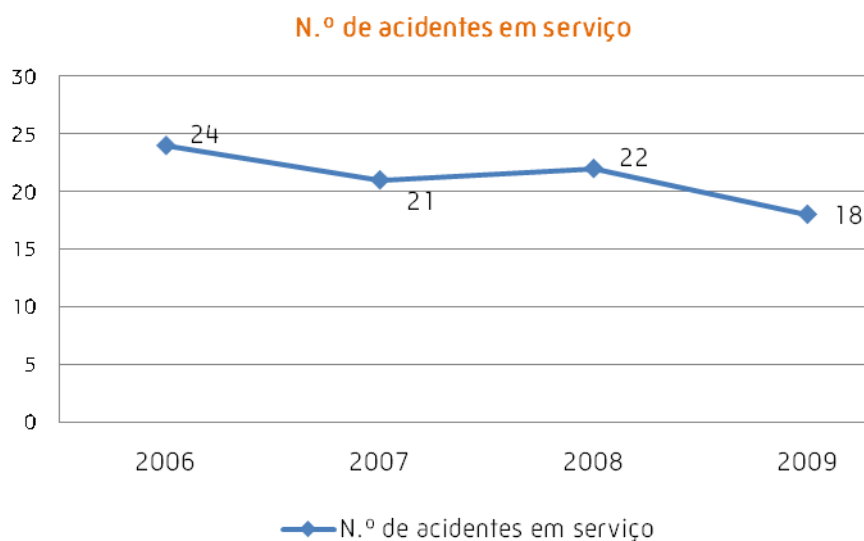


Gráfico 28

Existem três tipos de causas mais frequentes para a ocorrência de um acidente de trabalho, tais como:

- Condições Perigosas
  - Falta de EPI eficaz;
  - Acidente originado por outra pessoa;
  - Ferramentas e equipamentos defeituosos, ou obsoletos;
  - Deficiência física;
  - Factores climatéricos desfavoráveis.
- Acções Perigosas
  - Não utilização de EPI's;
  - Utilização inadequada de ferramentas e equipamentos;
  - Distracção, negligência;
  - Não cumprimento de normas de segurança;
  - Adopção de posturas, ou atitudes, pouco seguras.
- Outros
  - Acidentes ocorridos no percurso de casa ao local de trabalho, e vice-versa.

#### **5.3.8 Comissão de Trabalhadores**

A comissão de trabalhadores eleita tem acompanhado as intervenções no âmbito da SHS, nomeadamente, na realização de testes de alcoolemia e visitas a instalações com condições mais precárias.

De salientar, que em resultado destas visitas, foram sujeitas a melhoramento as instalações sanitárias do estaleiro municipal (DOE).

#### **5.3.9 Rastreio do Álcool**

Foram realizados testes de alcoolemia, tendo em vista o desencorajamento do seu consumo. Da análise dos resultados existentes podemos verificar que o método de sorteio é pouco eficaz, já que dos testes efectuados por solicitação das chefias, obtiveram-se mais resultados de teste positivo.

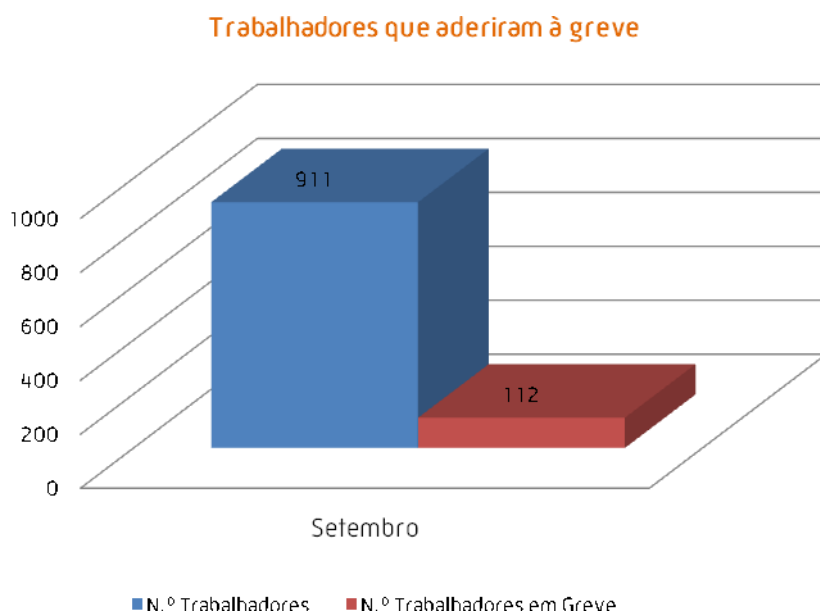
Face aos resultados pretende-se futuramente realizar este tipo de testes com maior frequência, a grupos que apresentam um maior factor de risco, nomeadamente, motoristas.

## **5.4 Relações profissionais e disciplina**

### **5.4.1 Sindicatos**

Dos 908 efectivos da Câmara Municipal de Santarém 312 são trabalhadores sindicalizados e 4 trabalhadores são elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores. O número de trabalhadores sindicalizados diminuiu, em relação ao ano 2008 cerca de 4%.

### **5.4.2 Greve**



**Gráfico 29**

Relativamente aos efectivos que aderiram à greve durante o ano de 2009, conforme se observa no gráfico 29, pode-se aferir que em Setembro, efectuaram greve 112 trabalhadores, representando 12% do total de efectivos à data.

### 5.4.3 Processos disciplinares

Em termos de processos disciplinares, no ano de 2009, foram instruídos 6 processos disciplinares, mais 4 processos do que no ano passado, conforme se pode observar na tabela 14. Do total de processos a decorrer no ano em análise, foram decididos 8, ou seja 50% da totalidade.

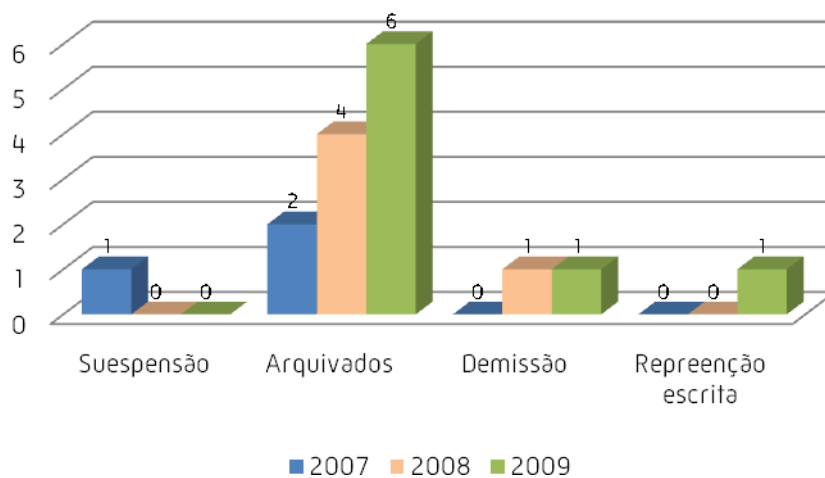
**Processos disciplinares**

Disciplina	2006	2007	2008	2009
Processos transitados do ano anterior	19	19	13	10
Processos instaurados durante o ano	25	7	2	6
Processos transitados para o ano seguinte	0	13	10	8
Processos decidido	5	3	5	8
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>32</b>

**Tabela 14**

Apesar do esforço que tem vindo a ser desenvolvido pelos serviços para que haja uma centralização deste tipo de informação, os dados apresentados poderão estar subavaliados. Relativamente às penas aplicadas, na tomada de decisão dos referidos processos, foi estipulada uma demissão e uma repreensão escrita, sendo os restantes processos arquivados.

**Penas aplicadas**



**Gráfico 30**

## 6. Despesas com pessoal

### Encargos com pessoal

Remuneração base	10.769.661,73 €
Trabalho extraordinário	826.941,72 €
Trabalho normal nocturno	10.447,31 €
Trabalho por turnos	47.546,51 €
Abono por falhas	12.713,95 €
Ajudas de custos	29.925,24 €
Representação	45.591,77 €
Prestações Sociais	2.838.731,22 €
Outros	104.536,52 €
<b>Total Geral</b>	<b>14.686.095,97 €</b>
Maior remuneração base ilíquida	3.817,00 €
Menor remuneração base ilíquida	450,00 €

Tabela 15

De referir que, assim como nos balanços sociais relativos aos anos de 2007 e 2008, os dados apresentados não incluem as despesas com Eleitos Locais.

### Despesas com pessoal

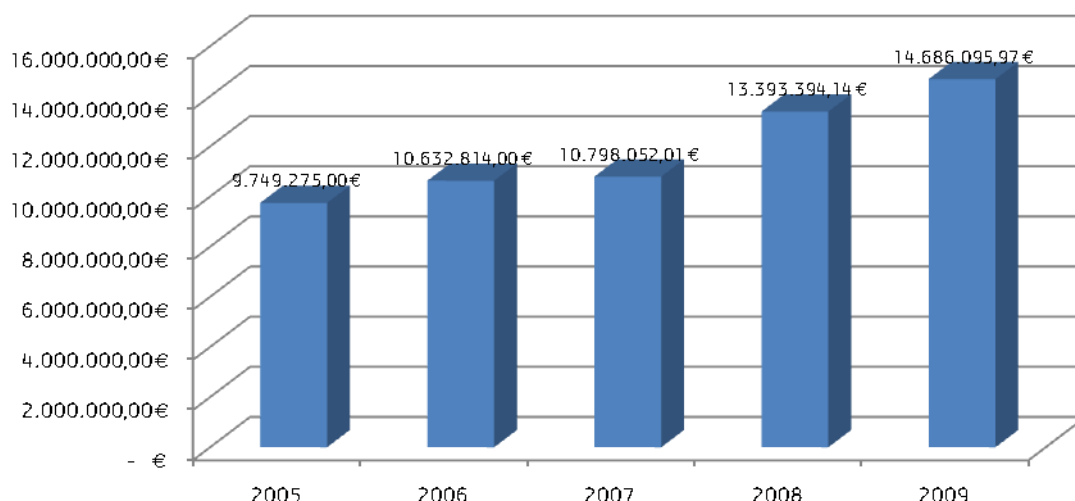


Gráfico 31

No ano em análise, os encargos com pessoal aumentaram cerca de 9,65%, comparativamente ao período homologado, uma vez que ocorreu a incrementação de 271 efectivos, sobretudo pela transferência de competências no âmbito do pessoal não docente do Ministério da Educação. A seguir aos encargos com remuneração base, surgem os custos com as prestações sociais, dos quais se destacam as outras prestações, onde estão incluídos os valores com ADSE e o apoio ao Centro de Apoio Social aos trabalhadores da Autarquia.

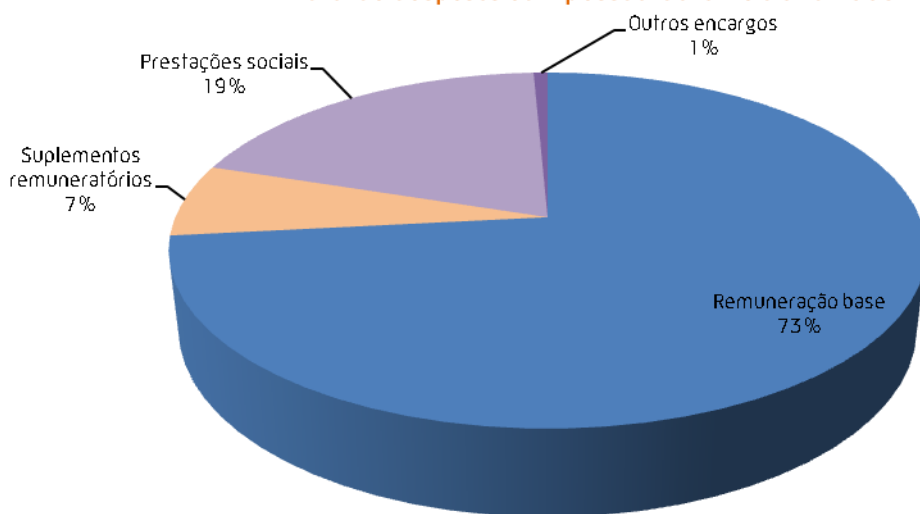
**Encargos com prestações sociais**

Abono de família	115.212,28 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	36.041,14 €
Subsídio de refeição	882.613,16 €
Outras prestações sociais	1.804.864,64 €
<b>Total Geral</b>	<b>2.838.731,22 €</b>

**Tabela 16**

Do total de despesas com pessoal durante o ano em análise, destacam-se para além da remuneração base, os gastos com prestações sociais. Estes encargos diminuíram em relação ao ano anterior em cerca de 27, 72%. No entanto, continuam em níveis bastante elevados, decorrente do que já havia acontecido em anos anteriores, ou seja pela regularização das contas do ano transacto, perante a Segurança Social e ADSE.

**Total de despesas com pessoal durante o ano 2009**



**Gráfico 32**

## 7. Indicadores de emprego

Emprego
$\frac{\text{Total contratados}}{\text{Total efectivos}} = 17,84\%$
$\text{Tx de emprego} = \frac{\text{efectivo total médio (T)}}{\text{efectivo total médio (T - 1)}} = 122\%$
$\text{Tx de promoção} = \frac{\Sigma \text{funcionários promovidos período}}{\text{efectivo total médio}} = 26,83\%$

Mobilidade
$\text{Tx de reforços} = \frac{\text{entradas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 29,85\%$
$\text{Tx de libertações} = \frac{\text{saídas (T)}}{\text{efectivo total médio}} = 7,27\%$
$\text{Tx de rotação/mobilidade} = \frac{\text{reforços} + \text{saídas}}{\text{efectivo total médio}} = 37,56\%$

$\text{Idade média} = \frac{\Sigma \text{idades trabalhadores}}{\Sigma \text{efectivos final período}} = 44\text{anos}$
$\text{Antiguidade} = \frac{\Sigma \text{anos antiguidade e trabalhadores}}{\Sigma \text{efectivos final período}} = 13\text{anos}$

Produtividade
$\text{Produtividade aparente} = \frac{\Sigma \text{investimento}}{\Sigma \text{efectivo total médio}} = 9.298,09\text{€}$
$\text{Produtividade real} = \frac{\Sigma \text{investimento}}{\Sigma \text{despesas com pessoal}} = 0,54\text{€}$
$\text{Produtividade} = \frac{\Sigma \text{despesa pessoal}}{\Sigma \text{habitantes}} = 235,30\text{€}$

$$\text{Tx de absentismo} = \frac{\Sigma \text{ dias de ausência}}{\Sigma \text{ dias úteis efectivos}} = 20,92\%$$

$$\text{Tx de analfabetismo} = \frac{\Sigma \text{ escolaridade} < 4.^\circ \text{ ano}}{\text{efectivos globais}} = 0,33\%$$

#### Horas Extraordinárias

$$\text{Tx horária suplementar} = \frac{\Sigma \text{ horas extraordinárias}}{\Sigma \text{ horas de trabalho}} = 5,08\%$$

#### Formação

$$\text{Tx de formação superior} = \frac{\Sigma \text{ licenciaturas/mestrado/bacharel}}{\Sigma \text{ efectivos globais}} = 18,5\%$$

$$\text{Despesas formação per capita} = \frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{efectivos total médio}} = 62,09\text{€}$$

$$\text{Horas formação total} = \frac{\Sigma \text{ horas formação}}{\Sigma \text{ horas trabalho}} = 0,8\%$$

$$\frac{\text{despesas formação}}{\text{massa salarial}} = 0,53\%$$

$$\frac{\Sigma \text{ despesas formação}}{\text{n.º formandos}} = 142,01\text{€}$$

#### Segurança

$$\text{Tx de frequência acidentes} = \frac{\text{n.º acidentes}}{\text{n.º horas trabalho}} = 1,02\%$$

$$\text{Tx de gravidade} = \frac{\text{n.º de dias perdidos por acidente}}{\text{n.º de dias de trabalho}} = 5,08\%$$

**Equilíbrio obrigatório**

$$\Sigma \text{ Despesa pessoal quadro} \leq 60 \text{ RC} .(n - 1) = 25,44\%$$

$$\Sigma \text{ Pessoal outra situação} \leq 15\% \text{ RC} (n - 1) = \frac{\Sigma \text{ despesa pessoal outra situação} < 15\%}{\Sigma \text{ receita corrente} (n - 1)} = 7,02\%$$

$$\text{Tx de feminização} = \frac{\Sigma \text{ mulheres}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 60,35\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{n.^{\circ} \text{ de técnicos superiores}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 13,66\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{téc sup} + \text{téc n} + \text{téc prof} + \text{inf}}{\Sigma \text{ efectivos}} \times 100 = 33,81\%$$

$$\text{Índice de enquadramento} = \frac{\Sigma \text{ pessoal dirigente}}{\Sigma \text{ efectivos}} = 1,87\%$$