



Balanço Social

2017



Índice

Índice de tabelas.....	3
Índice de gráficos.....	4
Glossário	6
Nota Introdutória.....	7
Indicadores.....	8
1. Caracterização dos Trabalhadores	10
1.1 Evolução de efetivos	10
1.2 Distribuição de efetivos por grupo profissional e género.....	13
2. Relação jurídica de emprego.....	17
2.1 Estrutura etária e média de idades	18
2.2 Antiguidade em Funções Públicas	20
2.3 Trabalhadores deficientes	22
2.4 Estrutura habilitacional.....	23
3. Recrutamento e Seleção / Cessação Funções	25
3.1 Procedimentos concursais.....	25
3.2 Mobilidade	26
3.3 Cessação de Funções.....	28
4. Trabalho extraordinário.....	30
5. Absentismo.....	32
6. Desenvolvimento dos Recursos Humanos	36
6.1 Formação Profissional.....	36
6.1.1 Distribuição das Ações de Formação por Grupo Profissional	38
6.1.2 Despesas com ações de formação	38

6.2 Medidas de Emprego	39
7. Segurança e Saúde no Trabalho	40
7.1 Acidentes de Trabalho	40
7.2 Álcool e Outras Dependências	42
7.3 Medicina no Trabalho	42
8. Relações Profissionais e Disciplina	43
8.1 Sindicatos	43
8.2 Greve	44
8.3 Processos disciplinares	46
9. Avaliação de Desempenho - SIADAP – Ciclo Avaliativo 2015/2016	47
9.1 Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2	47
9.2 Avaliação dos trabalhadores – SIADAP 3	48
10. Encargos com Pessoal	52
11. Eleitos Locais	55
12. Gabinetes de Apoio	56
13. Dirigentes e Equiparados	57
Conclusão	58

Índice de tabelas

Tabela 1 – Situação dos trabalhadores do Município.....	11
Tabela 2 – Evolução de efetivos segundo grupo profissional	13
Tabela 3 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	17
Tabela 4 – Efetivos segundo a faixa etária	18
Tabela 5 – Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional.....	20
Tabela 6 – Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária.....	22
Tabela 7 – Distribuição de efetivos segundo o nível habilitacional e o grupo profissional	23
Tabela 8 – Trabalhadores admitidos e regressados	26
Tabela 9 – Saídas de efetivos	28
Tabela 10 – Peso das horas nas despesas com pessoal	30
Tabela 11 – Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2017.....	32
Tabela 12 – Processos disciplinares	46
Tabela 13 – Encargos com pessoal.....	52
Tabela 14 – Acertos de contas contemplados na rubrica subsídio de férias e natal.....	53
Tabela 15 – Prestações sociais	54

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2013-2017).....	10
Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas da CMS.....	12
Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o sexo (2013-2017)	14
Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2015-2017)	15
Gráfico 5 – Trabalhadores por grupo profissional.....	16
Gráfico 6 – Trabalhadores por tipo de vínculo.....	18
Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por faixas etárias	19
Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores por nível de antiguidade	21
Gráfico 9 – Distribuição de trabalhadores por nível habilitacional e género.....	24
Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2013-2017)	25
Gráfico 11 – Efetivos admitidos durante o ano 2017.....	27
Gráfico 12 – Saída de efetivos durante o ano 2017	29
Gráfico 13 – Saída de trabalhadores, por vínculo e género	29
Gráfico 14 – Evolução dos custos com trabalho extraordinário (2015-2017).....	30
Gráfico 15 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional.....	33
Gráfico 16 – Absentismo	34
Gráfico 17 – Evolução do número de ações de formação (2015-2017).....	36
Gráfico 18 – Evolução do número de horas de formação (2015-2017)	37
Gráfico 19 – Evolução ações de formação por grupo profissional (2015-2017).....	38
Gráfico 20 – Evolução despesas com ações de formação (2015-2017).....	39
Gráfico 21 – Evolução do número de acidentes de trabalho (2013-2017)	40
Gráfico 22 – Distribuição dos acidentes de trabalho por grupo profissional	41
Gráfico 23 – Número de horas não trabalhadas (2015-2017).....	42
Gráfico 24 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2015-2017)	43
Gráfico 25 – Greve.....	44
Gráfico 26 – Greves que não abrangeram todos os trabalhadores	44

Gráfico 27 – Penas aplicadas	46
Gráfico 28 – Análise por carreiras	48
Gráfico 29 – Total de avaliados em percentagem (%)	49
Gráfico 30 – Análise percentual dos avaliados	49
Gráfico 31 – Avaliados por carreira	50
Gráfico 32 – Avaliação por carreira em percentagem (%)	51
Gráfico 33 – Evolução despesas com pessoal (2015-2017).....	52
Gráfico 34 – Total de despesas com pessoal.....	54
Gráfico 35 – Evolução dos eleitos locais (2015-2017)	55
Gráfico 36 – Evolução dos elementos do GAP (2015-2017)	56
Gráfico 37 – Evolução dos dirigentes (2015-2017)	57

Glossário

AO – Assistente Operacional

AT – Assistente Técnico

BM – Bombeiros Municipais

CEFA – Centro de Estudos e Formação Autárquica

CIMLT – Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo

CMS – Câmara Municipal de Santarém

CRIT – Instituto da Droga e Toxicodependência – Centro de Respostas Integradas do Ribatejo

CTI – Contrato por Tempo Indeterminado

CTRC – Contrato a Termo Resolutivo Certo

DAF – Departamento de Administração e Finanças

DASS – Divisão de Ação Social e Saúde

DEJ – Divisão de Educação e Juventude

DGAL – Direção Geral das Autarquias Locais

DJ – Divisão Jurídica

DTGT – Departamento Técnico de Gestão Territorial

EMAS – Equipa Multidisciplinar de Ação para a Sustentabilidade

GAAQ – Gabinete de Auditoria, Avaliação e Qualidade

GAF – Gabinete de Apoio às Freguesias

GAP – Gabinete de Apoio Pessoal

GPE – Gabinete de Projetos Estratégicos

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

ITA – Incapacidade Temporária Absoluta

LOE – Lei do Orçamento de Estado

PEPAL – Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

SMCT – Serviço Municipal de Cultura e Turismo

SSHVP – Serviço de Sanidade e Higiene Pública e Veterinária

TS – Técnico Superior

Nota Introdutória

A apresentação do Balanço Social na Câmara Municipal de Santarém decorre das disposições constantes no Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro, que tornou obrigatória a elaboração anual do Balanço Social para todos os serviços e organismos da Administração Pública que tenham um mínimo de 50 trabalhadores, reportando-se a informação dele constante a 31 de dezembro de 2017.

O Balanço Social é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, na medida em que permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do capital humano.

No entanto, a sua elaboração integra-se também num processo analítico que procura diagnosticar alguns dos principais problemas que se colocam em matéria de gestão de pessoas, no contexto de cada organização e nesse sentido constitui um elemento fundamental orientador da gestão.

Este relatório pretende dar uma visão retrospectiva da evolução dos recursos, e de certa forma explicativa, a fim de permitir a aferição da qualidade de gestão social.

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

Para além dos indicadores de 2017, este documento apresenta, ainda, uma análise de evolução nos últimos três ou cinco anos, sendo que, a análise e avaliação dos dados, permite uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da CMS, por forma, a contribuir para a consolidação do capital humano, aumento da tecnicidade e fatores essenciais para o aumento da eficiência e eficácia desta Autarquia.

De salientar que a atual gestão de recursos humanos tem vindo a ser condicionada, pelas medidas constantes das sucessivas leis de orçamento de Estado, desde que nos encontramos na situação de assistência financeira.

Indicadores

Indicadores	2016	2017	Δ (%)
Efetivo Global (31 de dezembro)	733	720	-1,77%
Estrutura Profissional			
Taxa de trabalhadores com CTI (%)	99,05%	98,75%	-0,30%
Taxa de trabalhadores com CTRC (%)	0,00%	0,00%	0,00%
Taxa de prestação de serviços (%)	1,08%	2,17%	101,29%
Taxa de feminização (%)	57,16%	57,78%	1,08%
Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)	27,27%	30,00%	10,01%
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)	1,50%	1,39%	-7,41%
Taxa de tecnicidade (sentido lato) (%)	15,96%	16,11%	0,95%
Taxa de tecnicidade (sentido restrito) (%)	40,38%	41,39%	2,50%
Taxa de emprego (%)	98,54%	98,65%	0,12%
Taxa de emprego pessoal deficiente (%)	3,27%	3,47%	6,18%
Taxa de emprego de pessoal estrangeiro (%)	0,00%	0,00%	0,00%
Estrutura Habilitacional			
Taxa de analfabetismo (%)	0,27%	0,28%	2,88%
Taxa de habilitação básica (%)	48,43%	47,92%	-1,06%
Taxa de habilitação secundária (%)	29,88%	29,86%	-0,06%
Taxa de habilitação superior (%)	21,42%	21,94%	2,45%
Estrutura Etária e Antiguidade			
Nível etário médio (anos)	48	49	2,1%
Taxa de emprego de jovens (%)	0,00%	0,00%	0,0%
Índice de envelhecimento (%)	0,68%	0,28%	-59,2%
Nível de antiguidade média (anos)	19	19	0,0%
Movimento de efetivos			
Taxa de admissão (%)	5,18%	4,17%	-19,56%
Taxa de saídas (%)	6,00%	5,97%	-0,46%
Taxa de rotação (%)	11,19%	10,14%	-9,39%
Taxa de promoção (%)	0%	0%	0,00%
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)	0,41%	0,00%	-100,00%
Absentismo			
Taxa geral de absentismo (%)	22,35%	22,44%	0,40%
Taxa de absentismo por doença (%)	39,22%	40,20%	2,49%
Trabalho Extraordinário			
Nº de horas de trabalho extraordinário	45 973,50	50 789,50	10,48%
Taxa de trabalho extraordinário (%)	3,86%	4,34%	12,53%

Indicadores	2016	2017	Variação (%)
Encargos com pessoal			
Encargos com pessoal (€)	13 535 440,24 €	13 465 267,11 €	-0,52%
Remuneração base média por trabalhador	892,36 €	903,70 €	1,27%
Remuneração máxima na entidade	3 627,00 €	3 624,41 €	-0,07%
Remuneração mínima na entidade	530,00 €	557,00 €	5,09%
Formação Contínua			
Despesas formação per capita (€)	5,57 €	5,12 €	-8,1%
Taxa de tempo investido em formação (%)	0,29%	0,30%	2,8%
Relações de trabalho e disciplina			
Taxa de Indisciplina (%)	0,14%	0,42%	197,62%
Produtividade			
Produtividade aparente (€)	1 240,03 €	1 912,93 €	54,27%
Produtividade real (€)	0,07 €	0,10 €	46,12%
Produtividade (€)	217,61 €	216,48 €	-0,52%

1. Caracterização dos Trabalhadores

1.1 Evolução de efetivos

A 31 de dezembro de 2017 o Município de Santarém totalizava entre trabalhadores em funções públicas, pessoal dos gabinetes de apoio pessoal e situação de mobilidade interna de outros serviços, 720 indivíduos.

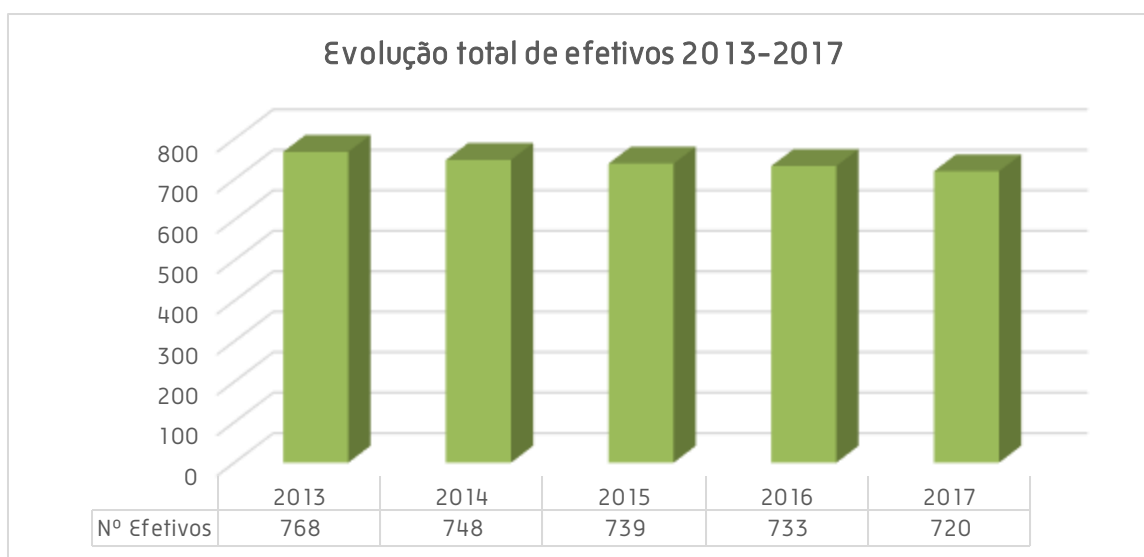


Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2013-2017)

Faço ao ano de 2016 o número de efetivos diminuiu cerca de 1,77%, representando menos 13 indivíduos, tendência que se verifica desde o ano 2013. Esta redução tem por base a saída de trabalhadores, nomeadamente, por motivo de aposentação, mobilidade interna para outras entidades, assim como, pela inexistência de novas entradas de pessoal, de acordo com os normativos legais que vigoram desde 2011.

Nos últimos 5 anos, assistimos a diminuição em cerca de 6% dos trabalhadores, o que corresponde a 48 indivíduos.

Situação dos trabalhadores da CMS					
Total de efetivos da CMS	Efetivos 2015	Efetivos 2016	Efetivos 2017	2017%	Variação 2016/2017
	739	733	720	83,1%	-2%
Outras Situações:					
Eleitos Locais	4	4	5	0,6%	25%
Cedência Interesse Público para Outro Serviço					
Águas de Santarém, EM	86	83	80	9,2%	-3,6%
Viver Santarém, EM					
Outra entidade					
Licença sem remuneração > 60 dias	23	25	24	2,8%	-4%
Mobilidade Interna para Outro Serviço	5	5	10	1,2%	100%
Avenças	15	8	16	1,8%	100%
Ausências superiores a 6 meses	11	16	11	1,3%	-31%
TOTAL	883	874	866	100%	

Tabela 1 – Situação dos trabalhadores do Município

Da análise à tabela 1, verificamos que na situação de cedência de interesse público para outro serviço, 80 trabalhadores exercem funções em Empresas Municipais ou em Outras Entidades. Destes, 71 trabalhadores exercem funções na Empresa Municipal Águas de Santarém, 8 na Empresa Municipal Viver Santarém e 1 no Ministério da Saúde.

Os trabalhadores em situação de Licença sem remuneração de longa duração (24), representam 2,8% do total de trabalhadores do Município.

No total de trabalhadores do Município, e tendo em conta as diretrizes da DGAL, não foram incluídas 16 avenças, atendendo a que estes indivíduos não detêm uma relação jurídica de emprego público.

Nas situações de ausências superiores a 6 meses, verifica-se uma diminuição de cerca de 31% em relação ao ano anterior, que se traduz numa redução do absentismo por doença

e/ou parentalidade.

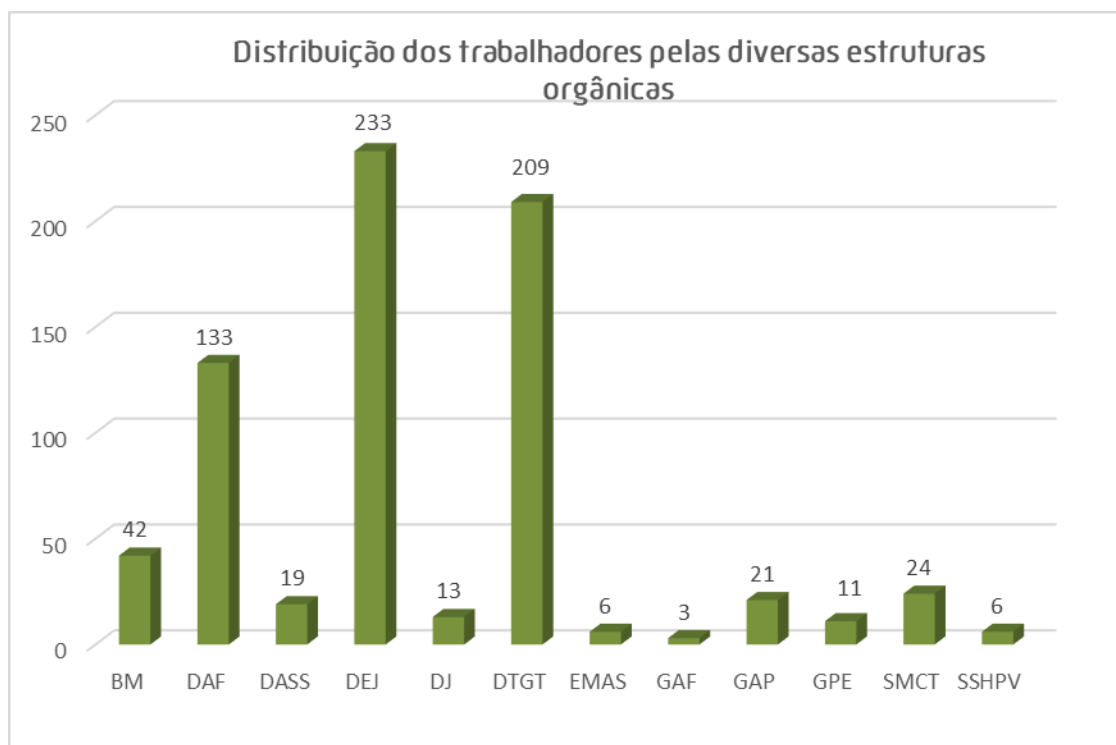


Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas da CMS

No que concerne aos efetivos do MS, estes estão distribuídos pelas diversas estruturas orgânicas, conforme demonstra o gráfico anterior, podendo inferir-se, que a unidade orgânica que detém o maior número de efetivos é a Divisão de Educação e Juventude (DEJ), com um total de 233 efetivos, ou seja, 32% da amostra. Esta situação deve-se ao facto de estarem incluídos, 227 trabalhadores transferidos em 2009 para a autarquia ao abrigo do protocolo de transferência de competências em matéria de educação.

O Departamento Técnico de Gestão Territorial (DTGT) é a segunda unidade orgânica com o maior número de trabalhadores, com cerca de 29% do total de efetivos. Relativamente ao ano anterior houve uma ligeira diminuição de efetivos na ordem dos 1% nesta unidade orgânica.

De salientar, ainda, que o gráfico 2, não inclui os colaboradores em regime de contrato de tarefa ou avença, dado que estes não têm a obrigatoriedade de desenvolver as suas tarefas ou atividades de forma contínua e regular nos serviços do MS, nem estão sujeitos a horário de trabalho e subordinação hierárquica.

1.2 Distribuição de efetivos por grupo profissional e género

Verificada a distribuição de trabalhadores pelos grupos profissionais, podemos aferir que o maior número de efetivos se mantém, ao longo dos anos, no grupo de pessoal **assistente operacional**, contando com 389 indivíduos (menos 12 que em 2016), dos quais 170 indivíduos masculinos e 219 indivíduos femininos.

O segundo grupo profissional com maior expressão é o grupo dos **assistentes técnicos** com 155 indivíduos.

Evolução de efetivos segundo grupo profissional									
Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Anos									
2013	M	7	39	52	180	25	5	8	316
	F	4	70	108	263	1	2	4	452
2014	M	7	45	50	165	25	5	10	307
	F	4	74	112	243	1	2	5	441
2015	M	8	46	46	162	25	6	11	304
	F	3	74	111	239	1	3	4	435
2016	M	8	46	42	176	25	6	11	314
	F	3	71	111	225	1	3	5	419
2017	M	7	43	42	170	26	6	10	304
	F	3	73	113	219	1	3	4	416

Tabela 2 – Evolução de efetivos segundo grupo profissional

No que concerne à evolução do número de trabalhadores do MS em função do género, observamos um decréscimo nos indivíduos do género masculino ao longo dos últimos anos, com maior incidência no grupo **assistente operacional**, traduzindo-se numa diminuição na ordem dos 3,19%, ou seja, 10 trabalhadores.

A **Taxa de Feminização** no ano 2017 é de cerca de 57,78%.

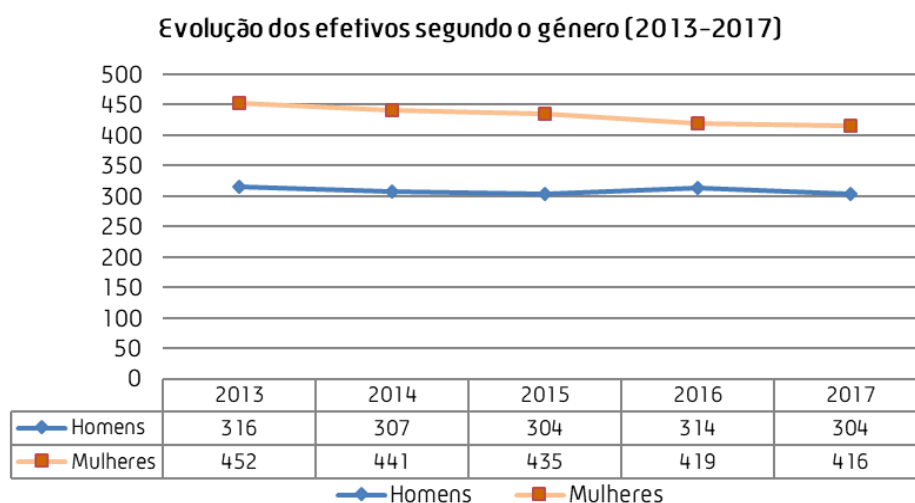


Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o género (2013-2017)

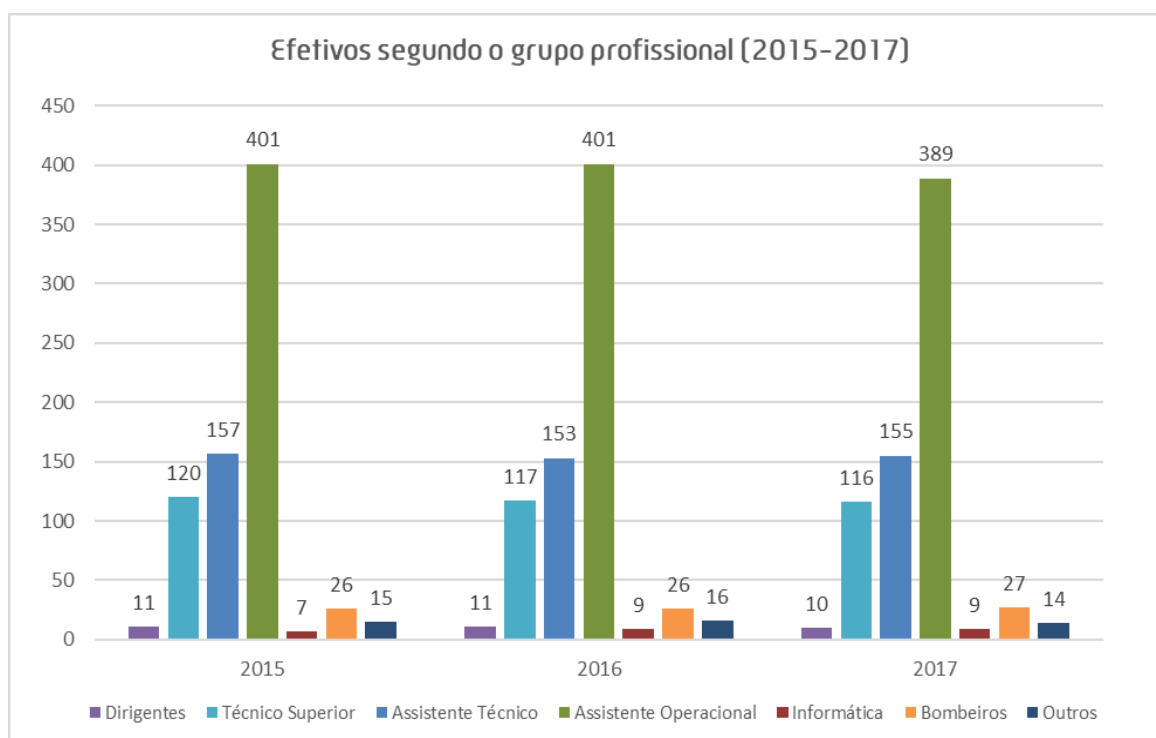


Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2015-2017)

Como se pode aferir pelo gráfico anterior, no ano de 2017, o grupo profissional, **assistente operacional**, sofreu um decréscimo de 3%, ou seja, menos 12 trabalhadores.

Em contraponto constatamos, um ligeiro aumento nos grupos profissionais, assistente técnico e bombeiros, num total de 3 trabalhadores.

Deste modo, no ano em análise, o MS detém um **Índice de Tecnicidade**¹, em sentido lato, de 16,11%, correspondendo a um decréscimo de cerca de 0,15%, relativamente ao registado em 2016.

No que concerne, ao pessoal em **outras situações**, que contempla carreiras subsistentes ou não revistas, constata-se uma diminuição de efetivos contando com menos dois indivíduos, nomeadamente, pela cessação de situações em comissão de serviço.

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

Efetivos segundo o grupo profissional no ano de 2017

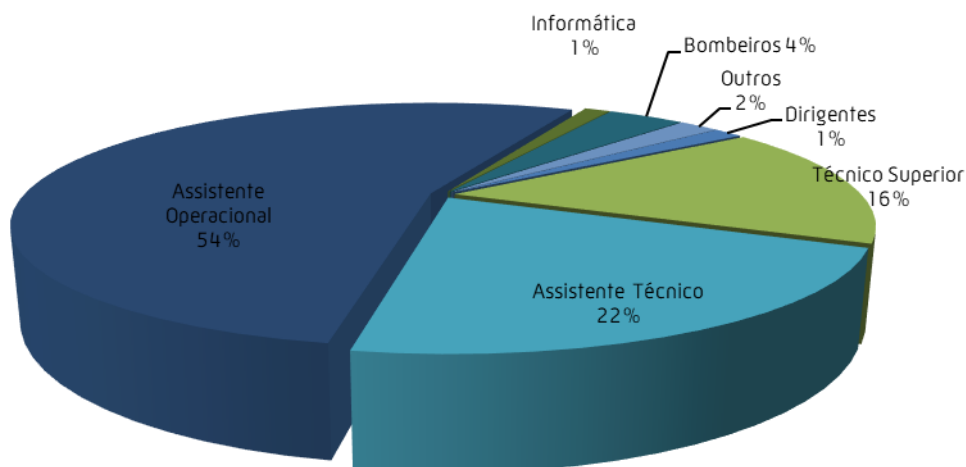


Gráfico 5 – Trabalhadores por grupo profissional

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Tecnicidade**², em sentido restrito, é de 41,39%, ligeiramente superior ao registado em 2016, que era de 40,38%.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**³, é de 1,39%, sofreu uma ligeira variação na ordem dos 0,11%, relativamente ao ano de 2016, devendo-se quer à diminuição do número de dirigentes, quer pela diminuição do número de efetivos.

No que diz respeito ao grupo profissional dos assistentes operacionais, este mantém o maior número de trabalhadores efetivos da Autarquia, representando 54% do seu total, seguido do grupo dos assistentes técnicos, com 22% do total dos trabalhadores.

$$^2 \text{ Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{Téc. sup + inf}}{\sum \text{ efetivos}} \times 100$$

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

2. Relação jurídica de emprego

Efetivos segundo a relação jurídica de emprego					
Situação \ Anos	2013	2014	2015	2016	2017
Contrato por Tempo Indeterminado	758	742	727	726	701
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo Certo	3	0	0	0	0
Mobilidade Interna de Outro Serviço	2	2	7	1	4
Outras Situações	5	4	5	6	15
Total	768	748	739	733	720

Tabela 3 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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

Em 2017, continua a verificar-se a inexistência de **peçoal contratado a termo resolutivo certo**, facto que se mantém desde 2014. A prioridade assumida pela autarquia na diminuição do número de efetivos em situação de trabalho precário, aliada à imposição legal de redução do número de trabalhadores teve como consequência a cessação de todos os contratos desta natureza, tendência verificada desde o ano 2011.

Quanto ao peçoal em regime de contrato por tempo indeterminado, verifica-se uma diminuição em cerca de 3% em relação a 2016. No entanto, analisando os últimos anos, esta redução é de 7,52% em relação ao ano 2013, representando a diminuição de 57 trabalhadores.

Efetivos segundo relação jurídica de emprego

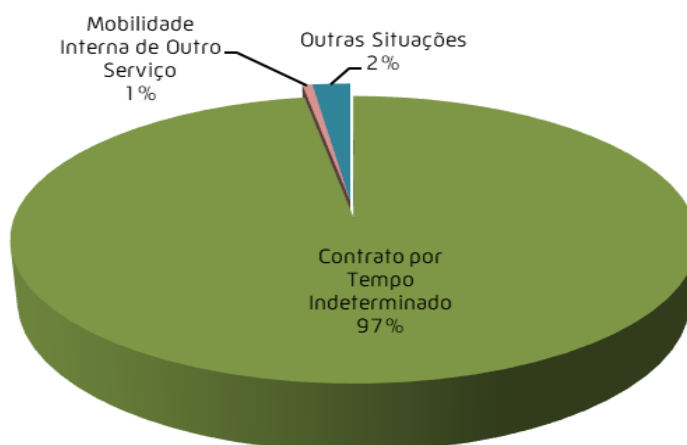


Gráfico 6 – Trabalhadores por tipo de vínculo

2.1 Estrutura etária e média de idades

Efetivos segundo a faixa etária								
Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	2	7	0	2	11
30-34	0	5	4	11	4	1	0	25
35-39	1	25	6	38	5	1	2	78
40-44	3	36	30	54	7	3	3	136
45-49	2	18	27	51	3	1	3	105
50-54	3	13	35	71	1	2	0	125
55-59		13	34	99	0	1	3	150
60-64	1	6	17	56	0	0	1	81
65-69	0	0	2	7	0	0	0	9
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	116	155	389	27	9	14	720

Tabela 4 – Efetivos segundo a faixa etária

A tabela 4 demonstra, que a faixa etária compreendida entre os 55 e os 59 anos, é a que tem o maior número de efetivos, contando com 150 indivíduos, dos quais 78 são do gênero feminino. Seguindo-se a faixa etária entre os 40 e os 44 anos de idade que compreende 136 efetivos.

A maioria dos efetivos entre os 55 e os 59 anos pertence ao grupo profissional **assistente operacional**, com uma representação de 64,71% da totalidade de efetivos compreendidos nesta faixa etária.

No que concerne à **idade média** dos trabalhadores do MS, verificamos que esta é de 49 anos de idade, mais 2% que em 2016.

Distribuição dos efetivos pelo nível etário

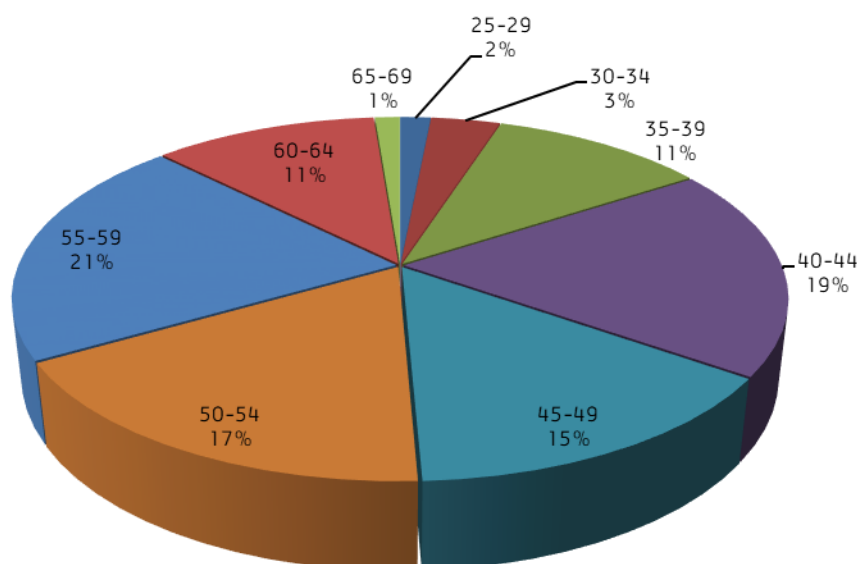


Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por faixas etárias

Da análise ao gráfico 7 resulta que 21% do total de efetivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 55 e os 59 anos. Podemos ainda verificar que, 65% do total de efetivos têm idade superior a 45 anos, registando-se um aumento de 1% em relação ao ano 2016.

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

1. A população da autarquia está mais envelhecida, tendência que se tem verificado nos últimos anos, em virtude das alterações legislativas de caráter restritivo, nomeadamente, em matéria de aposentação e de admissões na função pública;

2. Os **bombeiros** continuam a ser a unidade orgânica com elementos mais jovens, tendo em conta as especificidades legais, em matéria de recrutamento para exercer funções nesta área.

2.2 Antiguidade em Funções Públicas

No que diz respeito à antiguidade dos efetivos do MS, o intervalo com maior número de indivíduos situa-se entre os 15 a 19 anos de antiguidade, com cerca de 26% do total de efetivos, o que representa 185 trabalhadores.

Segue-se a faixa de antiguidade entre os 10 e os 14 anos de antiguidade, com 112 trabalhadores, dos quais 84 são do género feminino.

De referir que, o aumento mais significativo foi na faixa entre os 20 e 24 anos de antiguidade, com mais 14 trabalhadores face ao ano anterior. A média de antiguidade no ano em análise fixa-se nos **20 anos de serviço**, mais 1 ano que no período homólogo.

Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional								
Antiguidade	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
até 5 anos	0	2	0	23	1	0	3	29
5 a 9	1	14	4	43	11	1	2	76
10 a 14	0	28	20	58	3	1	2	112
15 a 19	4	39	30	101	8	0	3	185
20 a 24	2	11	38	47	4	4	2	108
25 a 29	2	8	26	46	0	2	0	84
30 a 34	0	8	15	29	0	0	1	53
35-39	1	5	15	39	0	1	1	62
40 ou mais	0	1	7	3	0	0	0	11
Total	10	116	155	389	27	9	14	720

Tabela 5 - Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade e por categoria profissional

O intervalo com uma expressão mais significativa é composto por pessoal **assistente operacional** e **assistente técnico**, com uma representação de 54% e 21%, do total de trabalhadores situados nesta faixa de antiguidade, respetivamente.

Relativamente ao intervalo com menor número de efetivos, este situa-se entre os "40 ou mais anos de antiguidade", contando apenas com 11 trabalhadores, mais 3 do que no ano 2016. Deste modo, prevê-se, que nos próximos anos o número de efetivos no intervalo dos "40 ou mais anos de antiguidade" aumente, em resultado das alterações legislativas em matéria de aposentação.

Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade

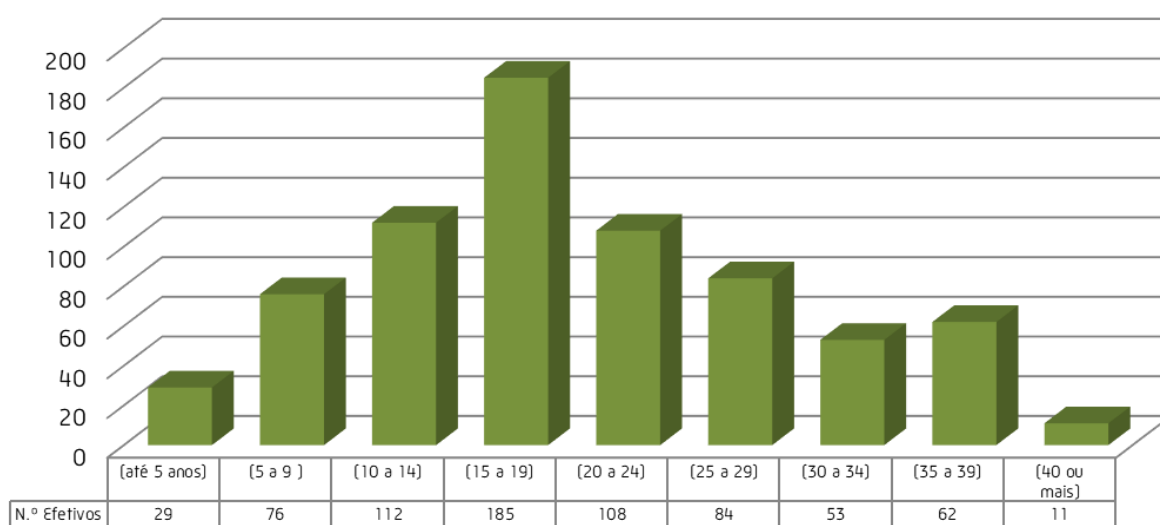


Gráfico 8 – Distribuição de efetivos por nível de antiguidade

2.3 Trabalhadores deficientes

Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária								
Faixa etária	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Menos 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	0	0	0	0	0
35-39	0	0	1	1	0	0	0	2
40-44	0	0	1	0	0	0	0	1
45-49	0	1	1	3	0	0	1	6
50-54	0	0	2	1	0	0	0	3
55-59	0	0	3	4	0	0	0	7
60-64	0	0	1	3	0	0	0	4
65-69	0	0	1	1	0	0	0	2
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	10	13	0	0	1	25

Tabela 6 – Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária

Da análise à tabela 6, constata-se que a 31 de dezembro do ano em análise, o MS contava com 25 trabalhadores, portadores de deficiência, mais 1 do que no ano anterior, dos quais 11 indivíduos do género masculino e 14 indivíduos do género feminino, representando 3,47% do total dos trabalhadores (720).

A faixa etária entre os 55 e os 59 anos de idade é a que apresenta maior expressão de efetivos portadores de deficiência, ou seja, mais de 28% da totalidade de indivíduos com deficiência estão neste intervalo, seguida dos indivíduos na faixa etária entre os 45 e 49 anos, com cerca de 24%.

Relativamente à carreira com maior número de trabalhadores com necessidades especiais, destaca-se o grupo dos **assistentes operacionais**, com 52% da totalidade dos trabalhadores portadores de deficiência.

2.4 Estrutura habilitacional

Distribuição de efetivos segundo nível habilitacional e grupo profissional								
Nível de escolaridade	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Menos de 4 anos esc.	0	0	0	2	0	0	0	2
4 anos de escolaridade	0	0	0	97	0	0	0	97
6 anos de escolaridade	0	0	2	71	3	0	0	76
9 anos de escolaridade	0	0	16	102	13	1	3	135
11 anos de escolaridade	0	0	24	12	0	0	1	37
12 anos de escolaridade	0	0	99	96	8	6	6	215
Bacharelato	0	8	3	0	0	0	0	11
Licenciatura	9	96	11	8	3	2	3	132
Mestrado	1	12	0	1	0	0	1	15
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	116	155	389	27	9	14	720

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

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

O nível de escolaridade com maior peso, cerca de 30%, corresponde ao **12º ano de escolaridade**, seguindo-se os trabalhadores com o **9º ano de escolaridade** e **Licenciatura** que representam cerca de 19% e 18%, respetivamente, do total de efetivos.

Distribuição de efetivos segundo nível habilitacional e género

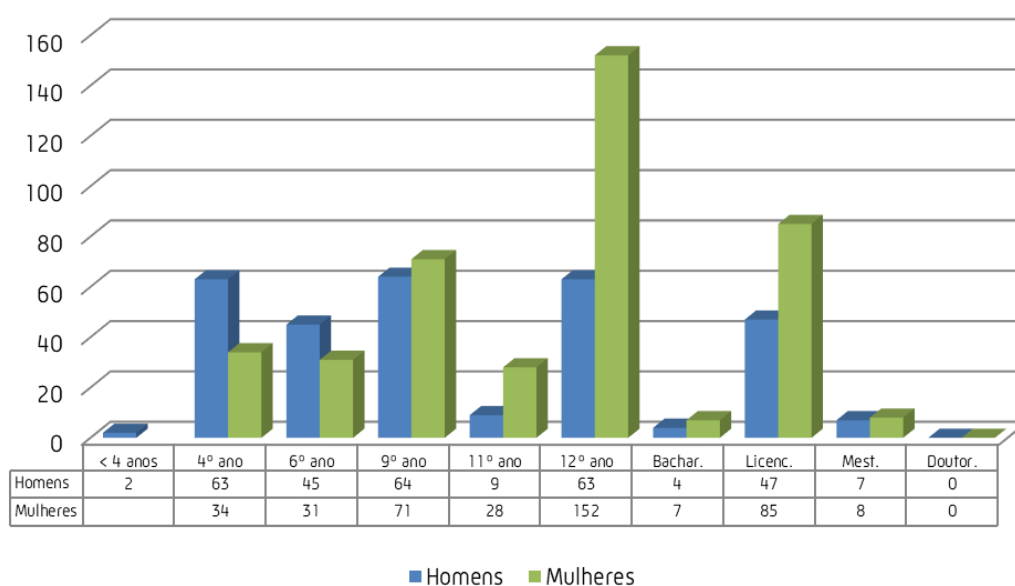


Gráfico 9 – Distribuição de efetivos por nível habilitacional e género

Da análise ao gráfico 9 concluímos que a população feminina apresenta, na generalidade, formação superior em relação aos indivíduos do género masculino, representando cerca de 70,7% do total de efetivos com o **12º ano de escolaridade** e 64,4% do total de trabalhadores **licenciados**, tendência verificada desde o ano de 2009.

3. Recrutamento e Seleção / Cessação Funções

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

A política de recrutamento e seleção no MS é direcionada para a satisfação das necessidades de pessoal de cada unidade orgânica, visando dotar as mesmas de pessoas com competências e aptidões técnicas que melhor contribuam para uma resposta eficiente e eficaz, ao mesmo tempo que se pretende alinhar com os objetivos SIADAP.

Atualmente, a admissão de pessoal pode ser feita através de **procedimento concursal** ou **mobilidade interna**. Ambas revestem formas de recrutamento, no entanto, a mobilidade dirige-se apenas a indivíduos que tenham vínculo previamente estabelecido com a Administração Pública.

3.1 Procedimentos concursais

Atendendo às limitações impostas pelas sucessivas alterações legislativas em termos de recrutamento e seleção de pessoal, bem como a obrigatoriedade de não aumentar a despesa com pessoal relativamente a 31 de dezembro de 2016, imposta pela Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro (Orçamento de Estado 2017), foram lançados, apenas, três procedimentos concursais, um para 10 assistentes operacionais e dois para 5 técnicos superiores.

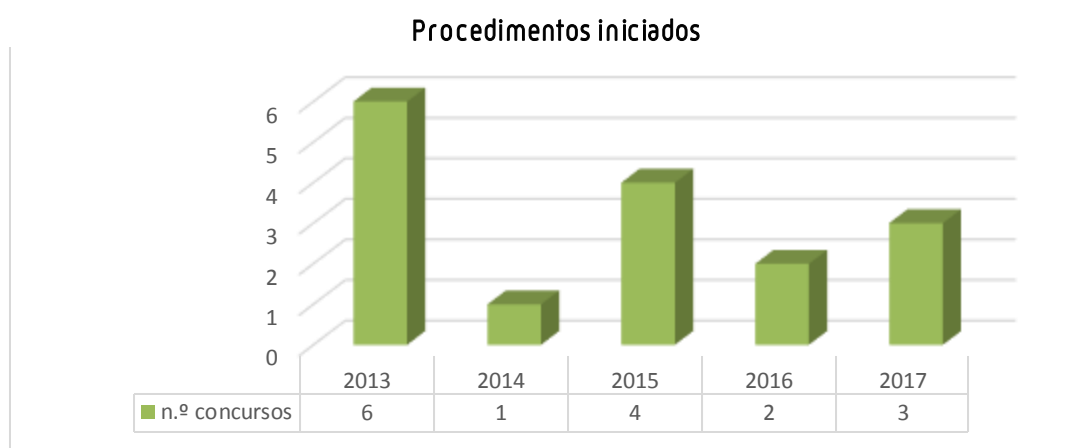


Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2013-2017)

Os vários tipos de procedimentos de recrutamento e seleção, bem como as tarefas inerentes à sua execução, estão sujeitos à legislação em vigor, a qual delimita prazos e normas de execução.

3.2 Mobilidade

A mobilidade interna reveste três modalidades: mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços, mobilidade inter carreiras ou categorias e mobilidade na categoria dentro do órgão ou serviço.

Trabalhadores admitidos e regressados								
Modalidade admissão	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Procedimento concursal	0	1	0	3	0	0	0	4
Cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	0	1	1	1	1	0	0	4
Regresso de licença	0	1	0	0	1	0	0	2
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	3	3
CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	4	4	9	0	0	0	17
Total	0	7	5	13	2	0	3	30

Tabela 8 – Trabalhadores admitidos e regressados

Da análise efetuada à tabela 8, podemos verificar que o maior número de entradas ocorreu em “**outras situações**” com uma representação de 56% do total de entradas. Nesta modalidade estão incluídos o regresso de 5 trabalhadores que se encontravam em situação de doença com duração superior a seis meses. Relativamente à admissão por **procedimento concursal**, em 2017, o seu peso foi de 13,3%, do total.

O grupo profissional que registou, o maior número de admissões nomeadamente, por regresso de situação de doença com duração superior a seis meses e admissão através de procedimento concursal, foi o **assistente operacional**, com cerca de 43,3% do total de admissões. Seguiram-se os **técnicos superiores** e os **assistentes técnicos** com uma representação de 23% e 16%, respetivamente.

Efetivos admitidos e regressados durante o ano 2017

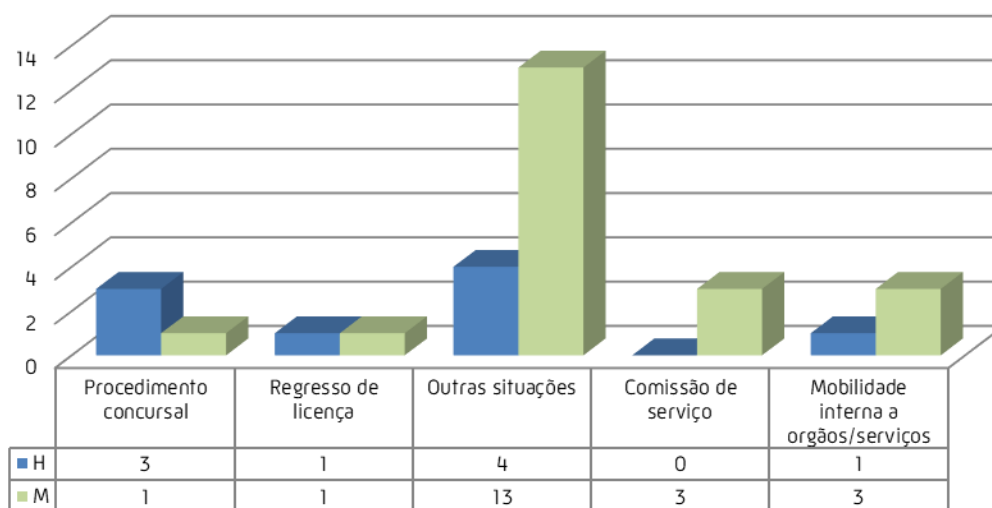


Gráfico 11 – Efetivos admitidos durante o ano 2017

Relativamente ao género dos trabalhadores admitidos durante o ano de 2017, verifica-se que a maioria pertence ao género feminino, representando cerca de 70% do total dos efetivos admitidos. Esta situação deve-se, principalmente ao facto de terem regressado trabalhadoras que se encontravam em situação de doença superior a 6 meses.

De referir, que durante o ano de 2017 ocorreram 2 situações de mobilidade interna inter carreiras, de trabalhadores que se encontravam na carreira Assistente Operacional para a carreira Assistente Técnico.

3.3 Cessação de Funções

Saídas de efetivos								
Modalidade admissão	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Caducidade	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa trabalhador)	0	0	0	1	0	0	0	1
Fim da situação de mobilidade interna	1	0	0	0	0	0	0	1
Morte	0	0	0	3	0	0	0	3
Reforma/aposentação	0	0	0	8	0	0	0	8
Limite de idade	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessação da comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	4	4
Outras situações	0	8	3	13	1	0	1	26
Total	1	8	3	25	1	0	5	43

Tabela 9 – Saídas de efetivos

No que diz respeito às saídas de efetivos do MS, ao longo do ano de 2017, o maior fluxo ocorreu na modalidade **outras situações** com cerca de 60,5% do total de saídas. O grupo dos **assistentes operacionais** tem a maior representação com 58,1% do total de saídas ocorridas no ano em análise.

De referir que a 31 de dezembro de 2017, verificou-se a saída de 11 trabalhadores em virtude de nesta data, se encontrarem em situação de doença com duração superior a seis meses.

Destaca-se ainda que, a saída de 8 trabalhadores por motivo de **aposentação** teve um impacto 18,6%.

Verificamos ainda a saída de 10 trabalhadores para outras entidades em situação de mobilidade interna.

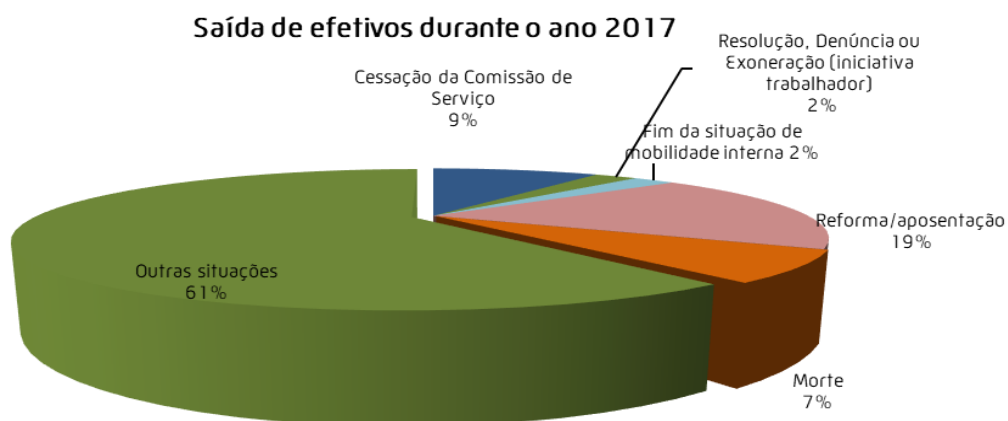


Gráfico 12 – Saída de efetivos durante o ano 2017

Dos 43 trabalhadores que terminaram a relação jurídica com a autarquia, verifica-se que 25 indivíduos são do género masculino e 18 indivíduos do género feminino, dos quais 38 estavam em regime e contrato por tempo indeterminado. De referir, que 1 trabalhador saiu do MS, por via de mobilidade interna noutra entidade pública e 4 colaboradores cessaram a comissão de serviço.

Saída de efetivos durante o ano 2017, por género segundo a relação jurídica

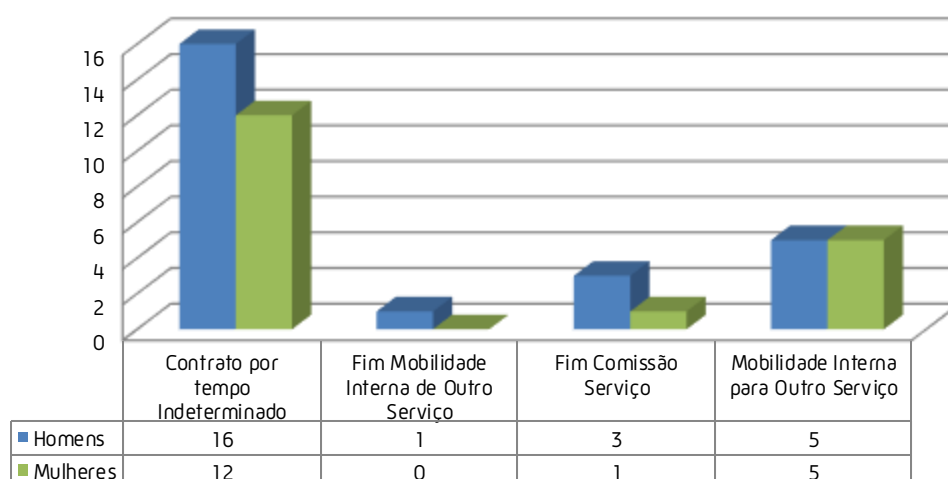


Gráfico 13 – Saída de trabalhadores, por vínculo e género

4. Trabalho Extraordinário

Horas extraordinárias 2015-2017

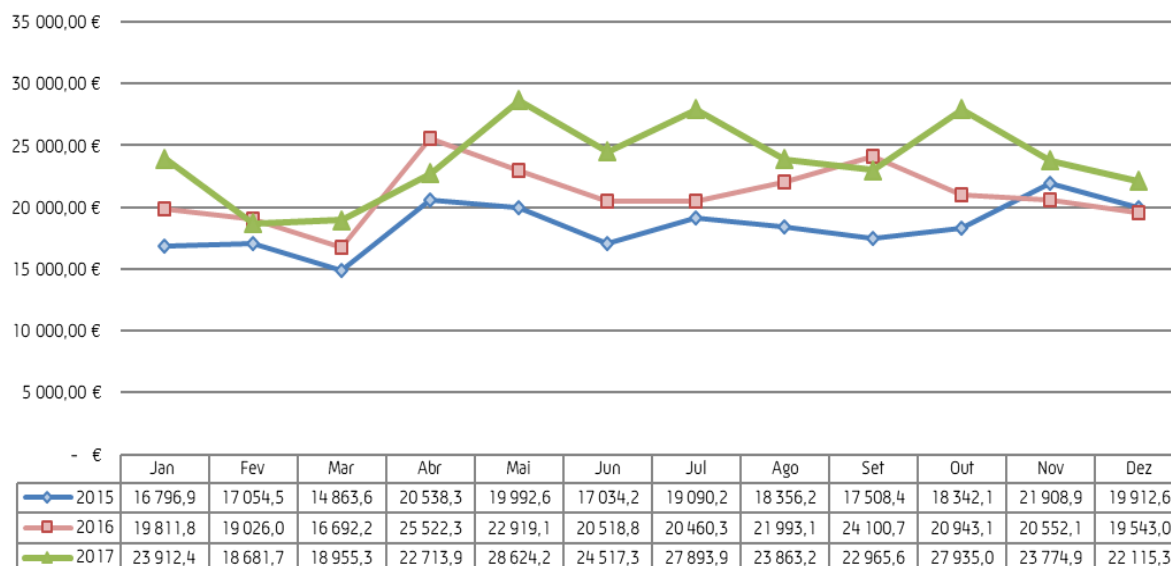


Gráfico 14 – Evolução dos custos com trabalho extraordinário (2015-2017)

Durante o ano de 2017, o MS teve um encargo com horas extraordinárias no valor de 285 953,30€, verificando-se um aumento em relação ao ano anterior em cerca de 13,4%.

Peso das Horas nas Despesas com Pessoal					
Ano	2013	2014	2015	2016	2017
Despesas com Pessoal	10 758 798,81 €	10 458 904,15 €	10 154 969,84 €	10 500 682,83 €	10 475 501,80 €
Horas Extras	161 763,24 €	209 170,07 €	221 399,15 €	252 082,93 €	285 953,30 €
	2%	2%	2%	2%	3%

Tabela 10 – Peso das horas nas despesas com pessoal

O trabalho extraordinário efetuado no ano de 2017 teve um peso de cerca de 3% das despesas totais com pessoal, conforme demonstra a tabela 10. Mais 1% relativamente aos anos anteriores.



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

5. Absentismo

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

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

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

Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2017

Motivo da ausência	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Casamento	0	0	0	15	0	0	0	15
Protecção na parentalidade	10	869	338	1389	1	1	31	2639
Falecimento de familiar	0	26	35	157	9	6	0	233
Doença	13	945	3215	8977	106	25	19	13300
Por acidente serviço/ doença prof.	0	5	140	1388	234	0	0	1767
Assistência a familiares	5	79	143	258	0	6	8	499
Trabalhador estudante	0	0,5	46,5	0	0	0	0	47
Por conta do período de férias	9,5	118	189	157,5	0	11,5	4	489,5
Cumprimento pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	0	25,5	92	391,5	0	0	5	514
Injustificadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	295,5	2777,5	3488	9957	800	204,5	458	17980,5
Total	333	4845,5	7686,5	22690	1150	254	525	37484,00

Tabela 11 – Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2017

Em 2017, constata-se uma ligeira diminuição na percentagem de absentismo em cerca de 1,4%, correspondente a 530,5 dias de ausências.

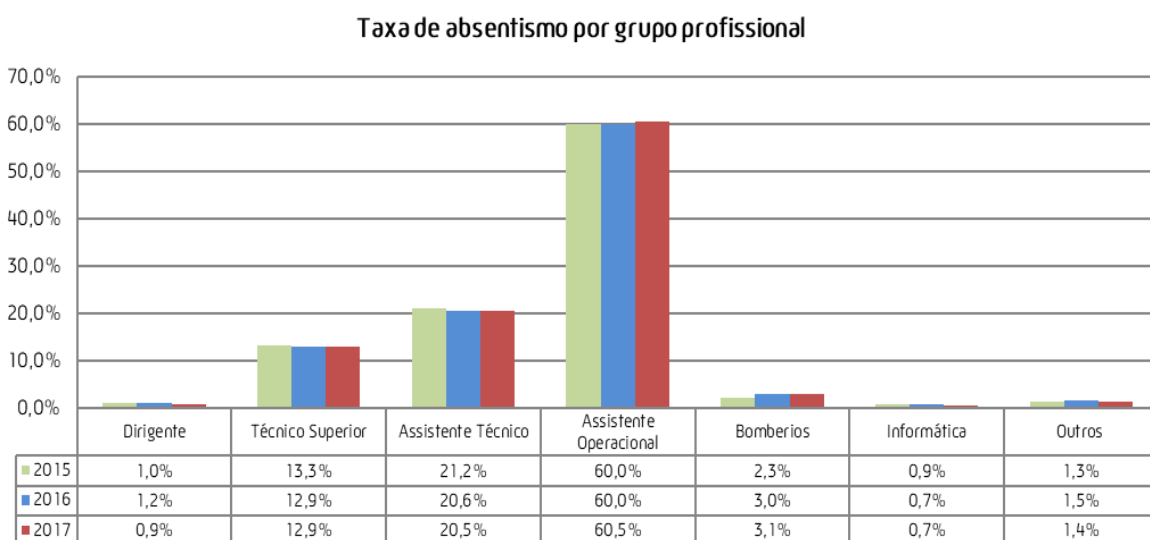


Gráfico 15 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional

No que concerne à taxa de absentismo por grupo profissional, verifica-se maior incidência de absentismo no grupo profissional **assistente operacional** com 60,5% do total de faltas dadas durante 2017, seguindo-se os **assistentes técnicos** com 20,5%.

Desalientar, que as maiores taxas de absentismo verificam-se nestes grupos profissionais, dado que são os grupos com maior representatividade de efetivos na autarquia.

Pese embora o absentismo na generalidade tenha diminuído, verificou-se um aumento no grupo profissional **assistentes operacionais** na ordem dos 0,5% relativamente ao período homólogo.

O **peçoal dirigente** é o grupo de peçoal no qual se verifica maior redução da taxa de absentismo relativamente ao ano anterior, cerca de 0,3% de decréscimo, contrariando a tendência verificada no ano anterior.

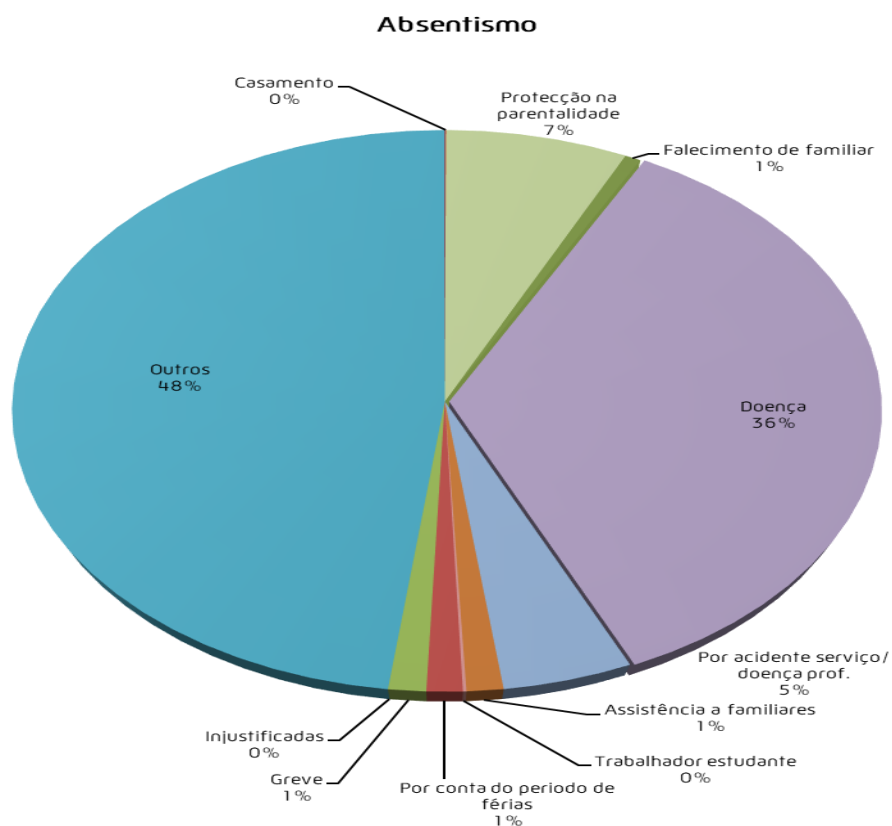


Gráfico 16 – Absentismo

Analisando o gráfico acima verificamos que o grupo “Outros” é o que detém maior percentagem de ausências, atendendo a que é neste grupo que estão incluídas todas as faltas justificadas por férias. De referir que, comparativamente ao período homólogo, registamos mais 1%.

Na generalidade, o número de faltas mantém-se idêntico às registadas em 2016, nomeadamente, as faltas dadas por **greve**, por **trabalhador estudante**, por **doença** e **parentalidade**.

De salientar, que as faltas por **acidente em serviço**, sofreram um aumento de cerca de 1% relativamente ao ano anterior, registando-se mais 355 dias de ausência.

No entanto, verifica-se que as ausências por **assistência a familiares** sofreram um decréscimo, na ordem de 67% relativamente a 2016.

6. Desenvolvimento dos Recursos Humanos

6.1 Formação Profissional

Nos dias de hoje, a formação assume um papel fundamental no funcionamento das organizações. Cabe às entidades promoverem a integração e a qualificação socioprofissional dos seus trabalhadores, na vertente da gestão dos recursos humanos.

O diagnóstico das necessidades de formação é a primeira etapa de todo o processo formativo de uma organização, de forma a satisfazer as necessidades reais da formação dos trabalhadores do Município, tendo em conta os objetivos definidos.

Assim, foi neste contexto que o Município colaborou com várias entidades certificadas para dar apoio a ministrar formação nas mais variadas áreas, tais como: CIMLT, ATAM, ESES, HDS NERSANT e APAV.

Das 97 ações de formação realizadas no Município, coube à Divisão de Recursos Humanos e Administração a organização de 5 ações que decorreram no âmbito da “II Semana da Saúde”, onde os temas abordados foram as doenças cardiovasculares, manobras de suporte básico de vida, stress e sofrologia.

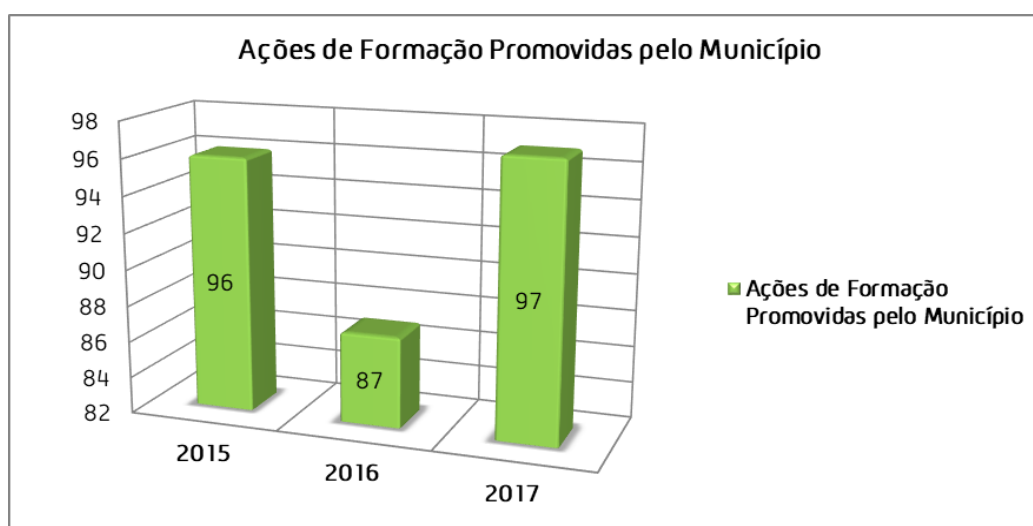


Gráfico 17 – Evolução do número de ações de formação (2015-2017)

Comparativamente ao período homólogo, o número de ações aumentou cerca de 11%, sendo que o número de horas de formação aumentou mais de 70%.

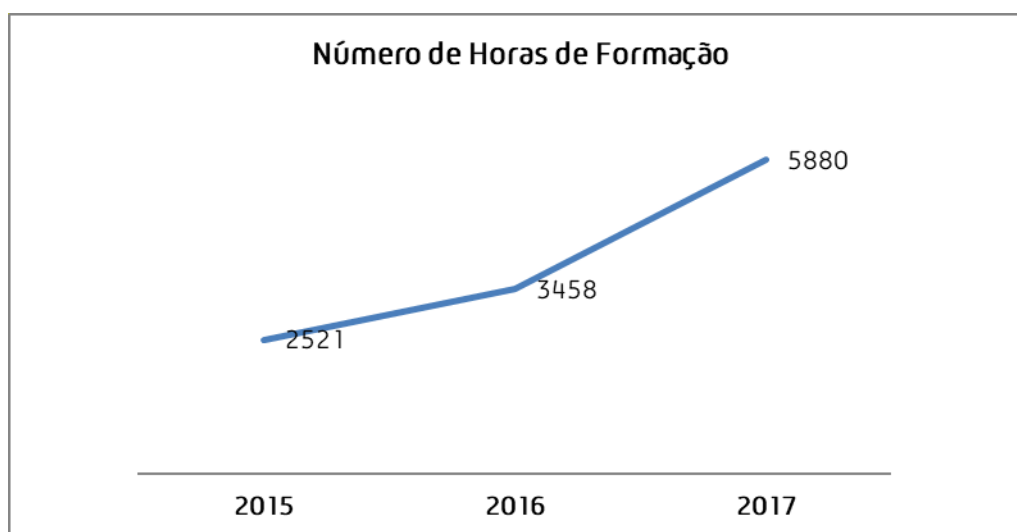


Gráfico 18 – Evolução do número de horas de formação (2015-2017)

6.1.1 Distribuição das Ações de Formação por Grupo Profissional

O gráfico 19 ilustra a participação dos trabalhadores por categoria profissional nas várias ações de formação. De salientar o aumento bastante significativo da participação dos Assistentes Operacionais relativamente ao período homólogo.

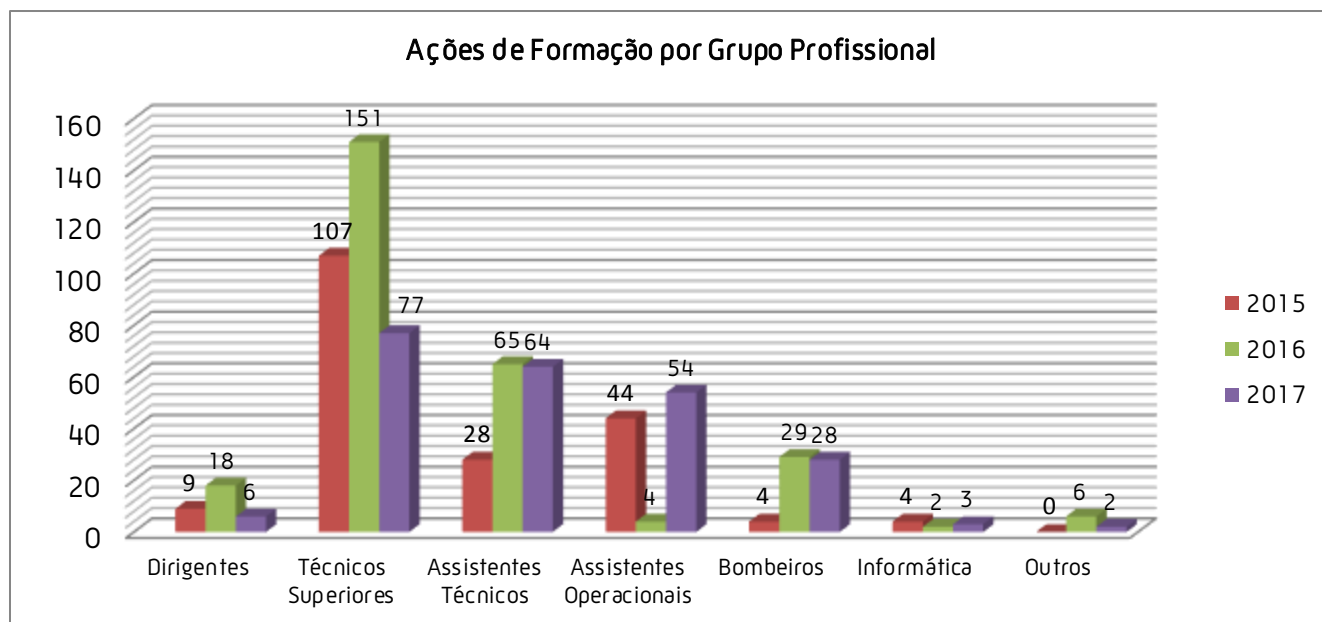


Gráfico 19 – Ações de formação por grupo profissional (2015-2017)

6.1.2 Despesas com ações de formação

Da análise ao gráfico 20 constata-se que houve um decréscimo significativo dos encargos com as ações de formação, isto porque o Município contou com a colaboração de entidades que promoveram ações de formação gratuitas.

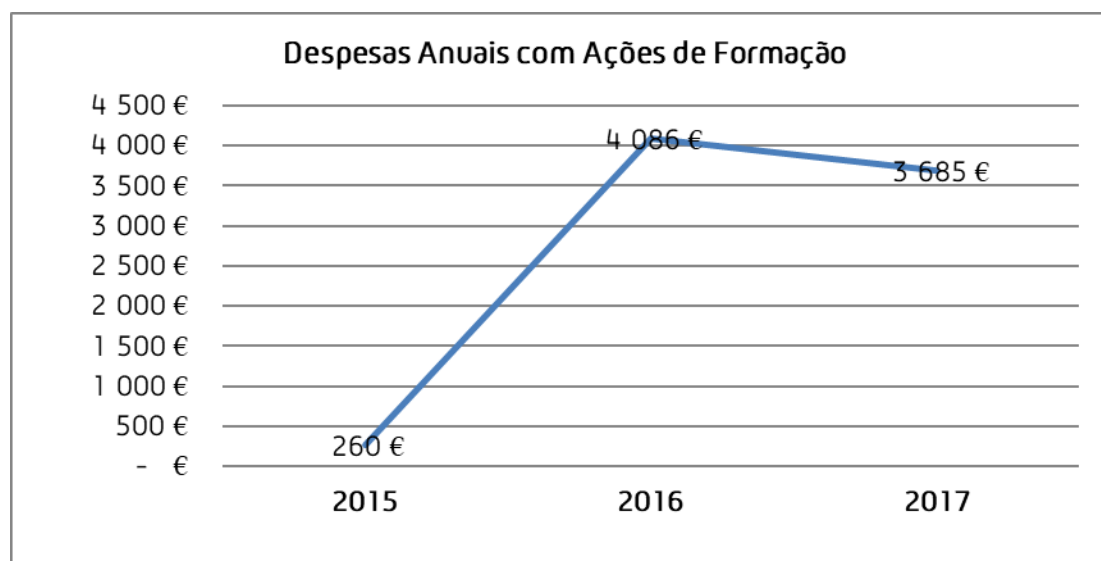


Gráfico 20 – Evolução despesas com ações de formação (2015-2017)

6.2 Medidas de Emprego

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

A longa relação institucional entre o Município de Santarém e o IEFP permitiu a colocação de beneficiários de subsídio de desemprego no Município em diferentes áreas, tais como, apoio à ação educativa, limpeza e conservação de espaços públicos, classificador e arquivista e serviços administrativos.

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

- Bolsa Mensal no valor de 20% do Indexante de Apoio Social (IAS);
- Subsídio de Refeição (valor equivalente ao pago aos trabalhadores da autarquia);
- Subsídio de Transporte
- Seguro

Dos projetos aprovados, o Município contou em média com cerca de 60 beneficiários (as) nas atividades socialmente úteis.

7. Segurança e Saúde no Trabalho

7.1 Acidentes de Trabalho

No ano em análise registaram-se um total de 57 acidentes de trabalho, mais 1 que no ano anterior, contudo só 43 resultaram em Incapacidade Temporária Absoluta. Dos acidentes verificados, apenas 1 se verificou no grupo profissional dos técnicos superiores, 2 no grupo dos assistentes técnicos, e os restantes 54 acidentes de trabalho no grupo dos assistentes operacionais.

À semelhança do sucedido em anos anteriores verificamos que esta situação está diretamente relacionada com a natureza das atividades desenvolvidas por estes trabalhadores, nomeadamente o tipo de riscos profissionais a que estão sujeitos, sendo na sua grande maioria pequenas quedas e cortes superficiais.

Importa referir que também são considerados acidentes de trabalho, os que se verificam no percurso habitual que medeia o local de trabalho e o domicílio do trabalhador, sendo que em 2017 do total de 57 acidentes de trabalho, 3 foram desta natureza.

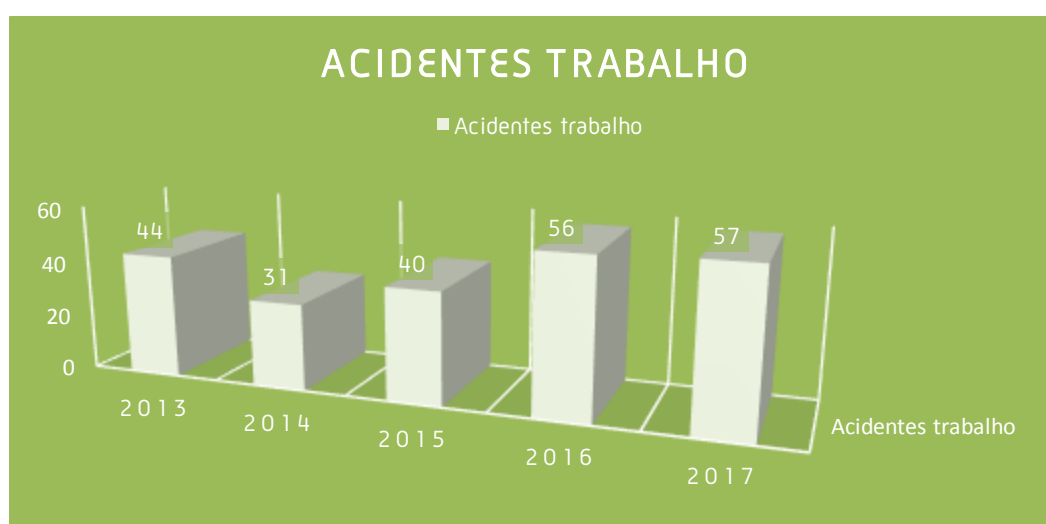


Gráfico 21 – Evolução do número de acidentes de trabalho (2013-2017)

De salientar que, pese embora, se tenha verificado um aumento do número de acidentes de trabalho em 2016 e 2017, a taxa de gravidade baixou, tendo em conta que dos 56 acidentes verificados em 2016 só 40 deram origem a dias de ausência ao serviço, tendo-se verificado situação análoga em 2017.

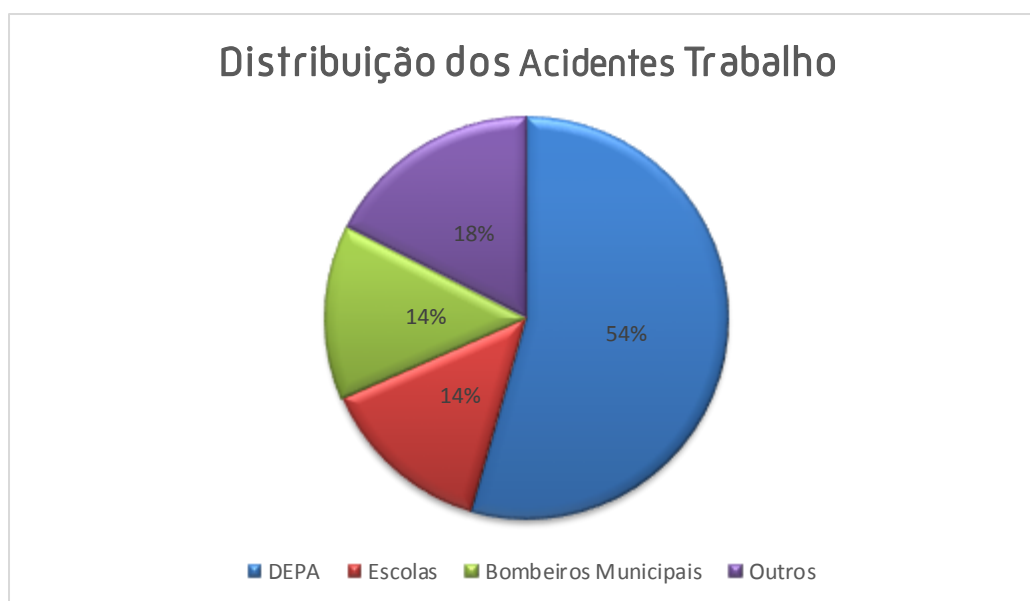


Gráfico 22 – Distribuição dos Acidentes de Trabalho por Grupo Profissional

Quanto à distribuição dos acidentes de trabalho pelas diferentes unidades orgânicas, verificamos que a maioria dos acidentes de trabalho, ou seja, 54% verificaram-se com trabalhadores que exercem funções na DEPA.

Verificou-se ainda que 14% dos acidentes de trabalho ocorreram com trabalhadores que exercem funções nas escolas, encontrando-se em iguais circunstâncias com os trabalhadores dos Bombeiros Municipais.

Relativamente à distribuição dos acidentes por género, os trabalhadores do género feminino sofreram 13 acidentes, 22,8% do total de acidentes em trabalho.

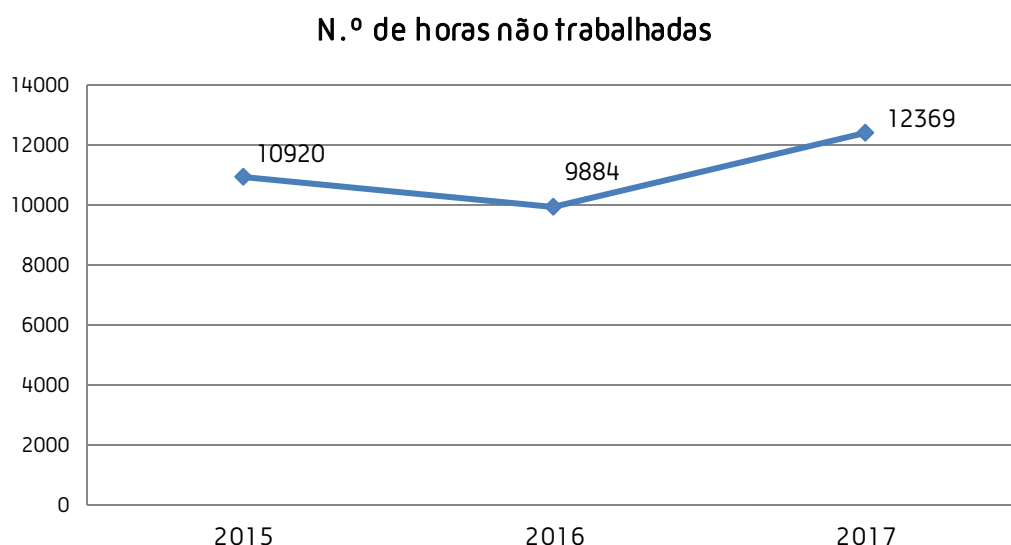


Gráfico 23 – Número de horas não trabalhadas

A nível de absentismo, o número total de horas não trabalhadas por acidentes de trabalho foi de 12 369 horas.

Comparativamente como o ano transato, verificou-se um aumento de cerca de 12,5%.

7.2 Álcool e Outras Dependências

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

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

7.3 Medicina no Trabalho

Em 2017 foi dada continuidade ao contrato de prestação de serviços com a empresa Medimarco, resultante do processo de concurso desenvolvido pela CIMLT.

Realizaram-se 373 consultas aos trabalhadores da Autarquia, com mais de 50 anos e independentemente da idade, trabalhadores que exercem funções por turnos ou que sejam considerados de risco, bem como trabalhadores que estiveram ausentes ao serviço por mais de 30 dias seguidos, por motivo de baixa médica ou acidente de trabalho.

8. Relações Profissionais e Disciplina

8.1 Sindicatos

Do universo dos trabalhadores efetivos do Município de Santarém (720), 332 são sindicalizados.

A Comissão de Trabalhadores é composta por 11 elementos, ou seja, menos 3 elementos do que em 2016.

O número de trabalhadores sindicalizados em 2017 diminuiu, em relação ao ano anterior, cerca de 8%, seguindo a tendência já verificada a partir do ano de 2015.

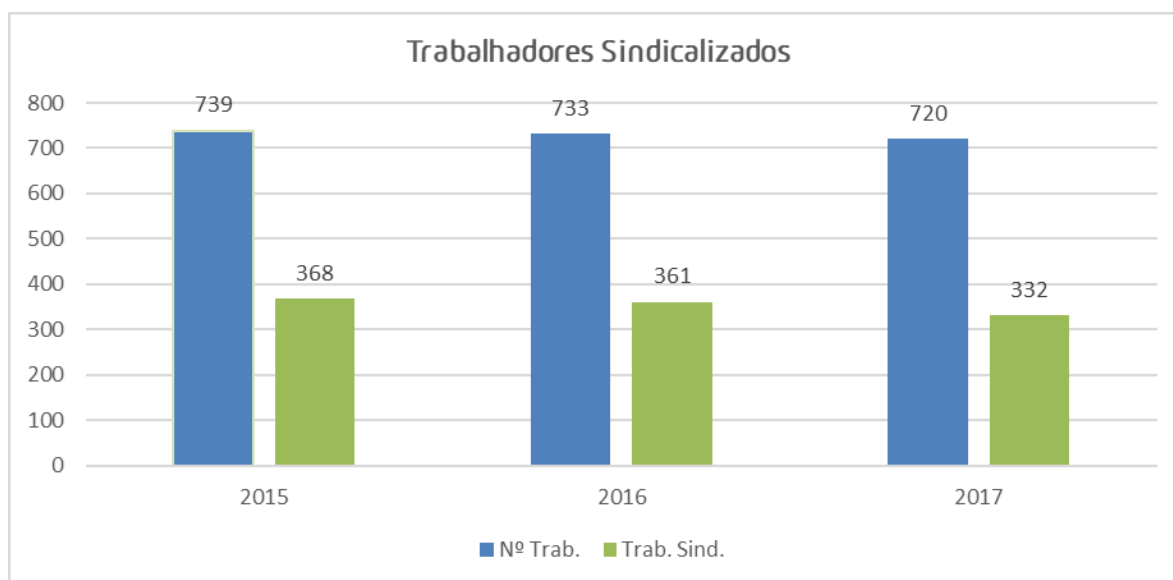


Gráfico 24 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2015-2017)

8.2 Greve

Trabalhadores que aderiram às greves

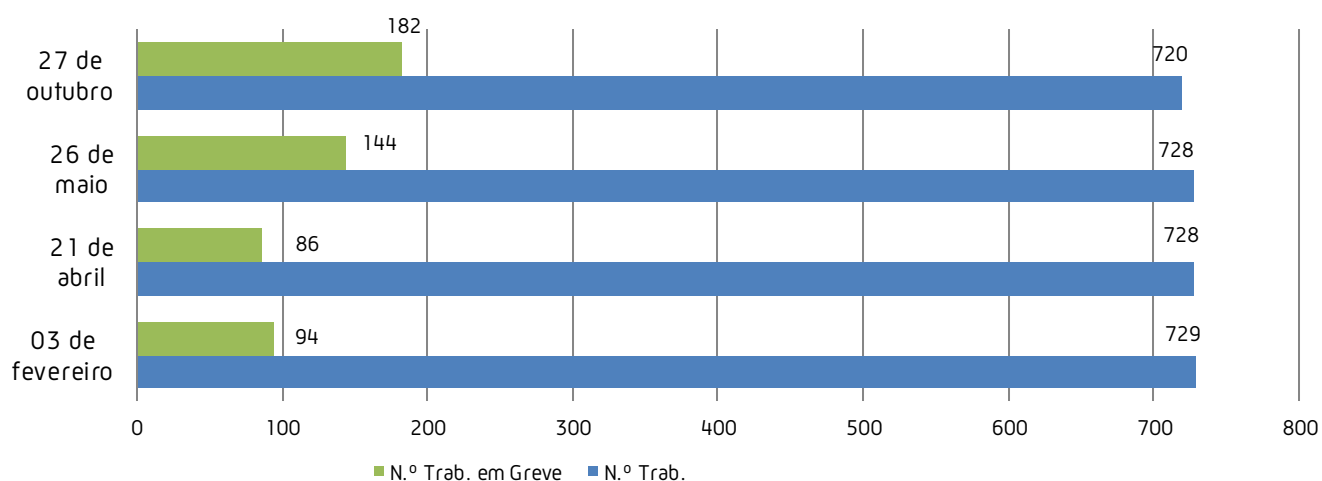


Gráfico 25 – Greve

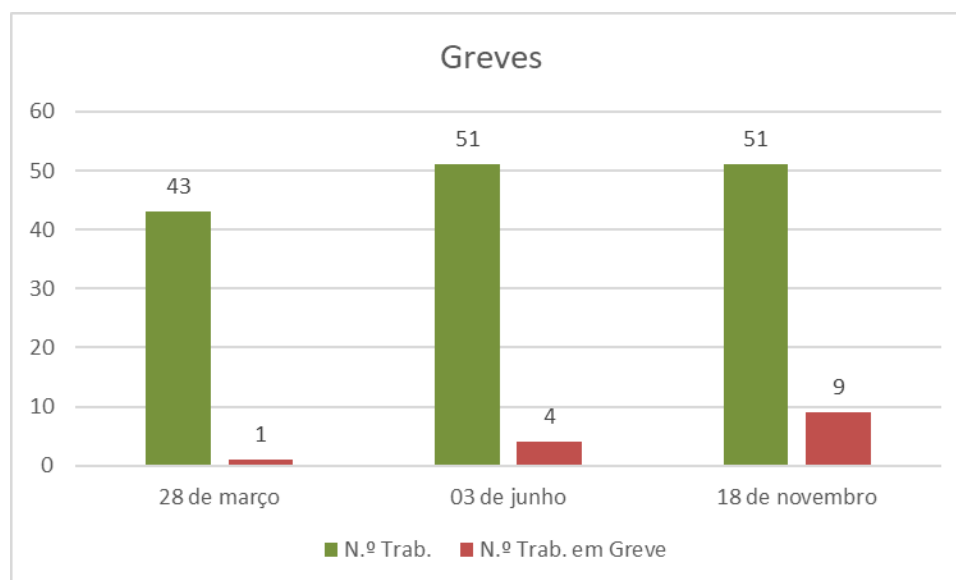


Gráfico 26 – Greves que não abrangem todos os trabalhadores

Relativamente aos efetivos que aderiram à greve durante o ano de 2017, conforme se observa nos gráficos anteriores, pode concluir-se o seguinte:

1. Na greve ocorrida no dia 27 de outubro, registou-se uma adesão de 25% do total dos efetivos ao serviço, seguindo-se a greve ocorrida no mês de maio, com 20%;
2. Por sua vez, registou-se menor afluência, na greve de 27 de abril em que só 86 trabalhadores não se apresentaram ao serviço por este motivo.
3. Importa referir que as greves apresentadas no gráfico 26, abrangeram apenas alguns trabalhadores, sendo que a greve que ocorreu no dia 28 de março foi destinada aos trabalhadores com idade inferior a 35 anos e as outras foram ao sábado, onde apenas estavam abrangidos os trabalhadores em regime de trabalho por turnos ou horários específicos, em que o sábado é considerado dia normal de trabalho.

8.3 Processos disciplinares

No ano de 2017, foram instruídos 3 novos processos disciplinares, conforme se pode observar na tabela 12. Também verificamos que foi concluído apenas um processo disciplinar.

Processos disciplinares					
Disciplina	2013	2014	2015	2016	2017
Processos transitados do ano anterior	3	2	1	1	1
Processos instaurados durante o ano	3	8	0	0	3
Processos transitados para o ano seguinte	2	1	1	1	3
Processos decidido	4	9	0	0	1
Total	6	10	1	1	4

Tabela 12 - Processos disciplinares

Nesta matéria, importa salientar que em relação à decisão dos processos disciplinares, foi aplicada a pena de repreensão escrita.

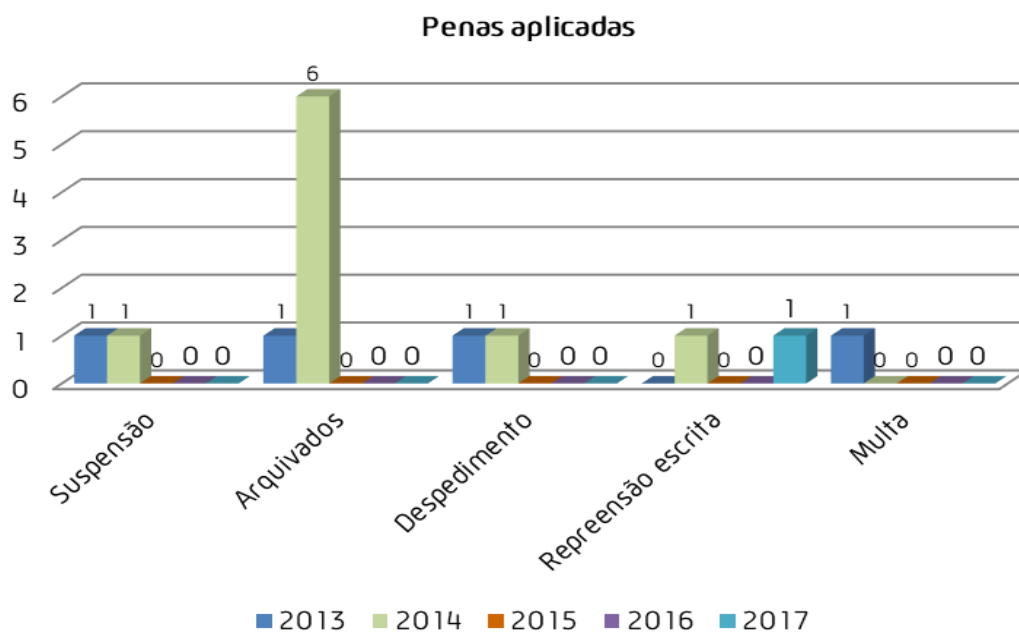


Gráfico 27 – Penas aplicadas

9. Avaliação do Desempenho – SIADAP – ciclo avaliativo 2015/2016¹

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

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

Da aplicação do sistema de avaliação do desempenho no ciclo avaliativo de 2015/2016, resultaram as avaliações descritas nos pontos **9.1 Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2** e **9.2 Avaliação dos Trabalhadores – SIADAP 3**.

9.1 Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2

Com a entrada em vigor da Lei do Orçamento de Estado para 2013, foram introduzidas alterações significativas relativamente à avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios da administração pública. Uma dessas alterações insere-se no âmbito do ciclo avaliativo, em que, a partir de 2013, o dirigente intermédio passa a ser avaliado de três em três anos, no fim da respetiva comissão de serviço. A este nível, o desempenho do dirigente passa a ser objeto de monitorização intercalar a apresentar até 15 de Abril de cada ano civil, sendo que, ainda não se encontra disponibilizada qualquer informação sobre a avaliação de desempenho dos dirigentes.

¹ Os dados são relativos ao ciclo avaliativo 2015/2016, uma vez que, o ciclo avaliativo 2017/2018 conduziu-se em 2019.

9.2 Avaliação dos trabalhadores – SIADAP 3

Relativamente à avaliação de desempenho dos trabalhadores, observa-se que foram avaliados 668 trabalhadores, num total de 725, correspondendo a 92% dos trabalhadores, sendo que 57 trabalhadores não foram avaliados por não possuírem 12 meses de contacto funcional com os respetivos avaliadores ou por não aplicação efetiva do SIADAP, como determina a Lei.

De salientar que, nos números apresentados estão incluídos os trabalhadores afetos aos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Santarém.

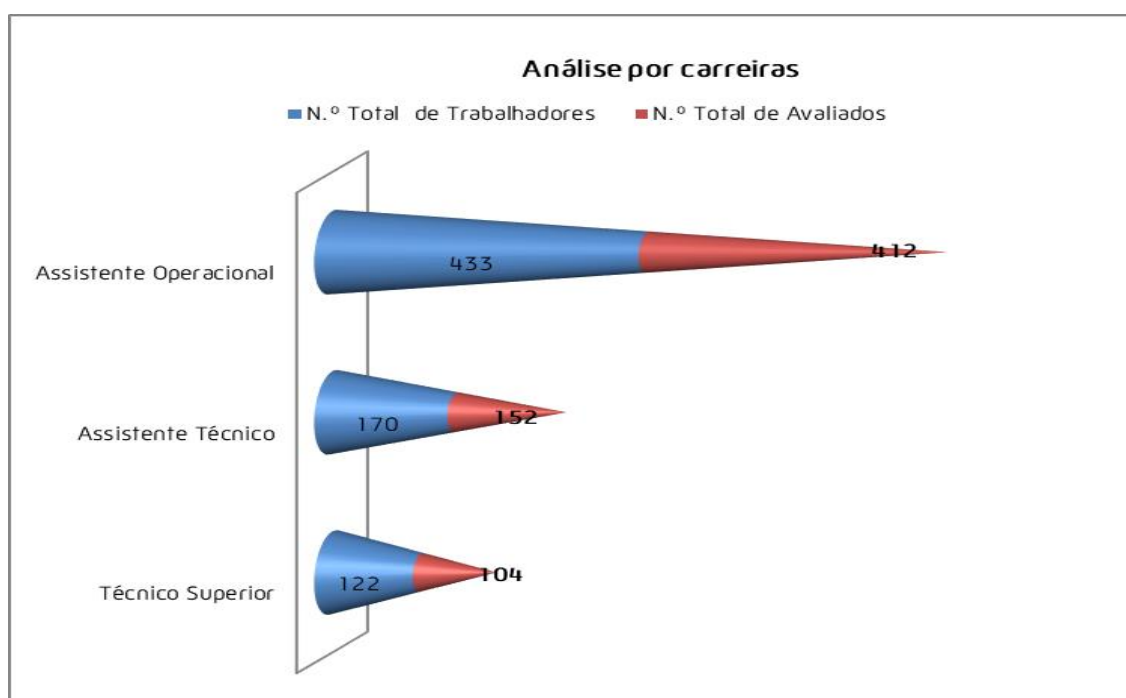


Gráfico 28– Análise Por Carreiras

Relativamente à carreira de Assistente Operacional, dos 433 trabalhadores que compõem o universo, 412 foram avaliados (Gráfico 28), correspondendo a aproximadamente 95% do universo dos trabalhadores detentores desta carreira (Gráfico 28). Dos 170 trabalhadores que constituem o universo da carreira de Assistente Técnico, 152 foram avaliados (Gráfico 28), o que corresponde a 89% do universo (Gráfico 29), enquanto que, dos 122 trabalhadores da carreira Técnica Superior, foram avaliados 104 trabalhadores (Gráfico 28), correspondendo a cerca de 85% deste universo (Gráfico 29).

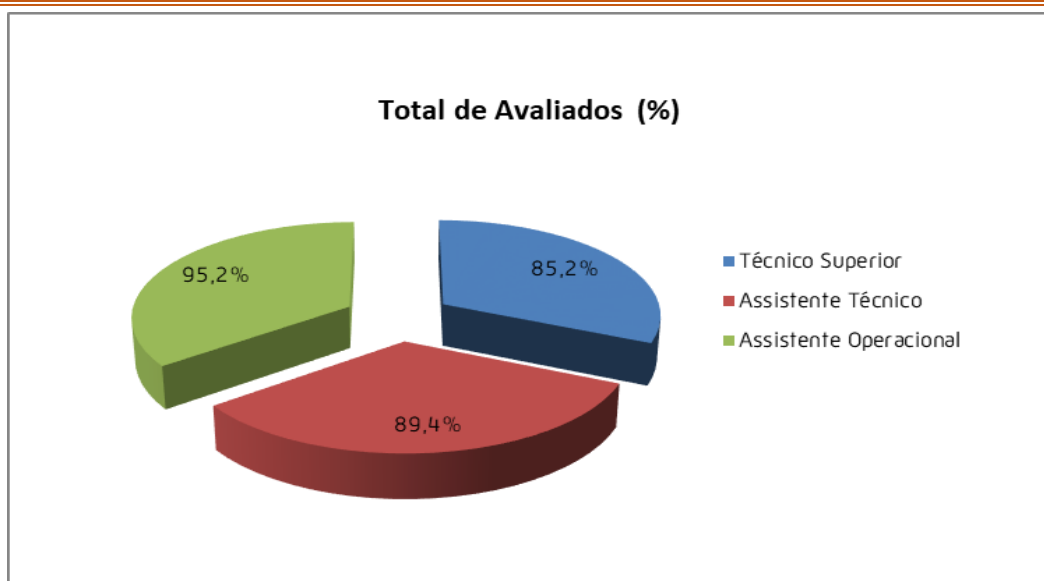


Gráfico 29 – Total de Avaliados em %

Observando o gráfico 30, do universo dos trabalhadores avaliados, 62% dos trabalhadores integram a carreira de Assistente Operacional, 23% dos trabalhadores avaliados pertencem à carreira de Assistente Técnico, enquanto, 15% dos trabalhadores integram a carreira Técnica Superior.

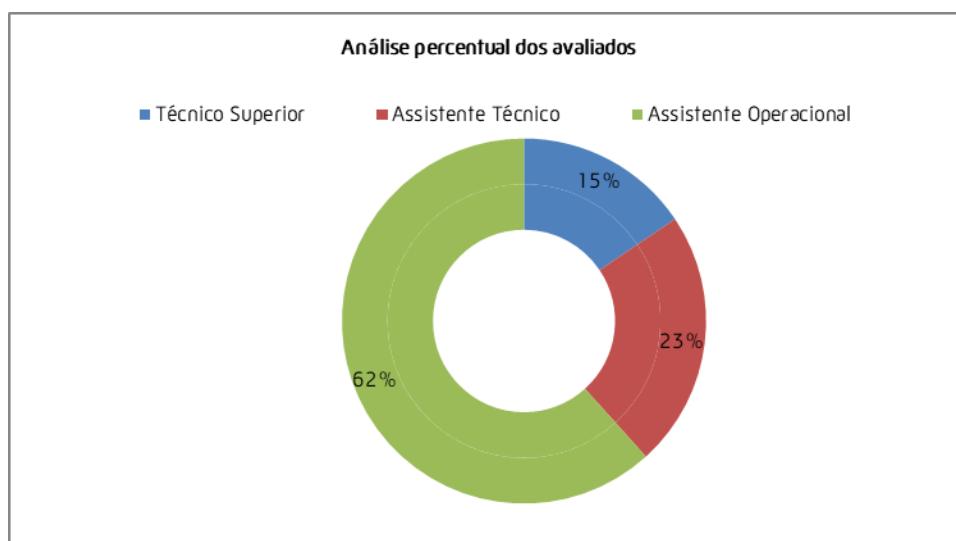


Gráfico 30 – Análise Percentual dos Avaliados

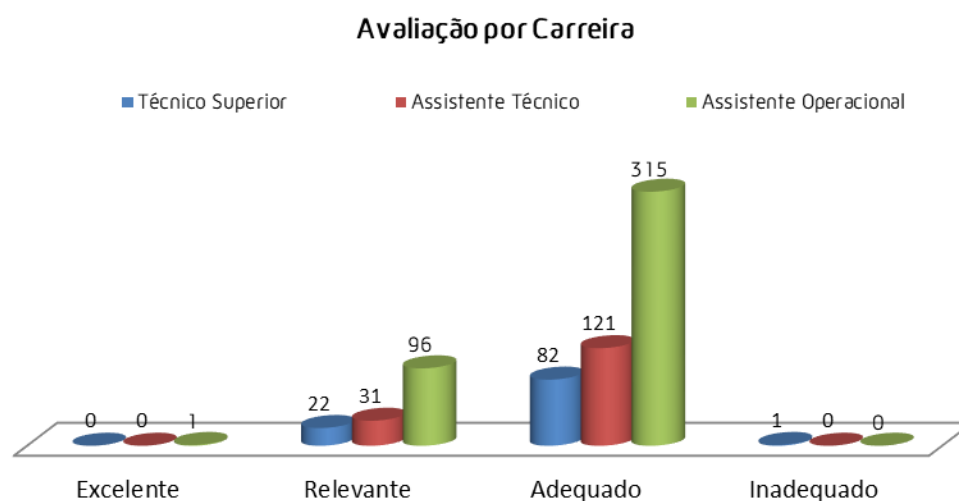


Gráfico 31 – Avaliação Por Carreira

Das avaliações realizadas (Gráfico 31), constata-se que foi atribuída uma avaliação com menção qualitativa de *Desempenho Excelente*, observando-se 149 avaliações com menção qualitativa de *Desempenho Relevante*, 518 avaliações de *Desempenho Adequado* e 1 avaliação com menção qualitativa de *Desempenho Inadequado*.

A avaliação com menção qualitativa de *Desempenho Excelente*, foi atribuída a trabalhador da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 31), correspondendo a 0,2% do universo (Gráfico 32)

Das avaliações com menção qualitativa de *Relevante*, 22 foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior (Gráfico 31), correspondendo a aproximadamente 21% do universo (Gráfico 32), 31 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 31), a que corresponde aproximadamente 20% do universo (Gráfico 32) e 96 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 31), correspondendo a cerca de 23% (Gráfico 32) do universo.

Das avaliações com menção qualitativa de *Adequado*, observa-se que, 82 foram atribuídas a trabalhadores da carreira Técnica Superior (Gráfico 31), correspondendo a aproximadamente 79% do universo (Gráfico 32), 121 foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Técnico (Gráfico 31), a que corresponde aproximadamente 79% do universo (Gráfico 32) e 315

foram atribuídas a trabalhadores da carreira de Assistente Operacional (Gráfico 31), correspondendo a cerca de 76% (Gráfico 32) do universo.

A avaliação atribuída com menção qualitativa de *Inadequado*, foi atribuída a trabalhador da carreira de Técnico Superior (Gráfico 31), a que corresponde a 1% do universo (Gráfico 32).

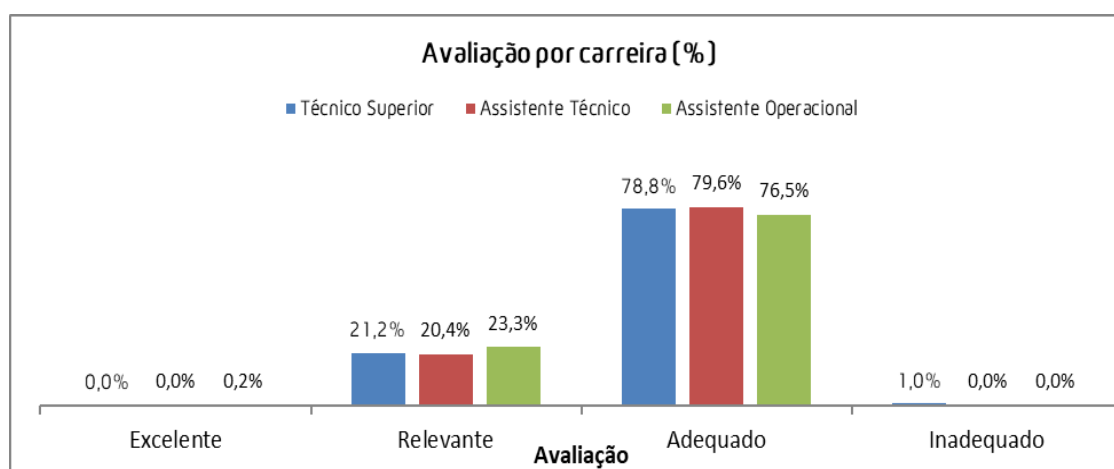


Gráfico 32 – Avaliação Por Carreira em %

10. Encargos com Pessoal

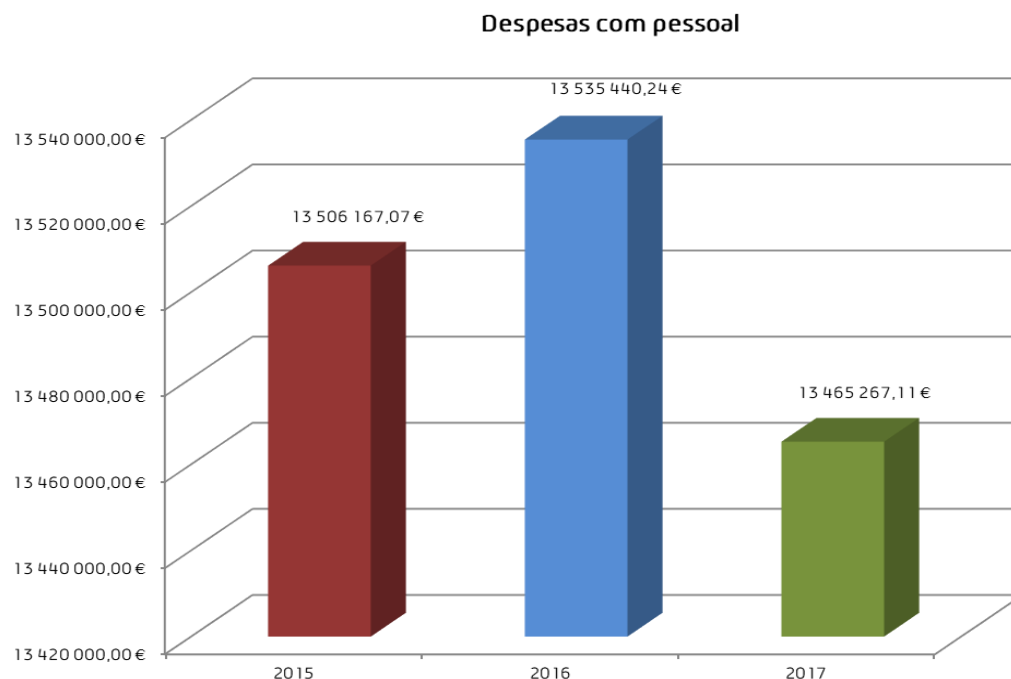


Gráfico 33 – Evolução despesas com pessoal (2015-2017)

Encargos com pessoal	
Remuneração base	9 109 307,17 €
Trabalho extraordinário	285 953,30 €
Trabalho normal nocturno	2 911,79 €
Trabalho por turnos	184 554,79 €
Abono por falhas	18 008,22 €
Ajudas de custo	20 520,36 €
Representação	27 338,88 €
Prestações Sociais	3 644 909,93 €
Outros	171 762,67 €
Total	13 465 267,11 €
Maior remuneração base ilíquida	3 624,41 €
Menor remuneração base ilíquida	557,00 €

Tabela 13 – Encargos com pessoal

No ano em análise, os encargos com pessoal diminuíram cerca de 0,52% comparativamente com o período homólogo.

Com a diminuição de efetivos, o MS durante o ano de 2017, também se verificou uma ligeira diminuição dos encargos com pessoal, nomeadamente, na rubrica da remuneração base, em virtude de se manterem os congelamentos salariais. Contrariando esta tendência verifica-se o aumento dos encargos com trabalho extraordinário e com o trabalho por turnos.

Na rubrica, "outros", verifica-se uma diminuição de 21,16%, em relação a 2016, resultante da diminuição dos encargos com os seguros de acidentes em serviço.

Assim, a saída de efetivos ao longo do ano, resultou numa incidência de 18.948,30€ na rubrica de subsídio de férias e natal, por acertos de contas a trabalhadores que deixaram definitivamente de exercer funções na autarquia. Relativamente ao ano anterior, houve uma diminuição na ordem dos 19%, resultante da aposentação de alguns trabalhadores que se encontravam de doença prolongada e, por isso, impossibilitados de gozar as férias antes da cessação de funções.

Designação remuneração	Total 2017
Remuneração férias não goz. ano ant.	1 139,32 €
Remuneração férias não gozadas	12 365,90 €
Subsídio férias ano de cessação	5 443,08 €
Total	18 948,30 €

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

Encargos com prestações sociais	
Abono de família	53 023,92 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	39 239,21 €
Subsídio mensal vitalício	2 131,68 €
Subsídio de refeição	798 855,09 €
Subsídio de funeral	1 263,96 €
Outras prestações sociais	2 750 396,07 €
Total	3 644 909,93 €

Tabela 15 – Prestações sociais

Do total de despesas com pessoal durante o ano em análise, destacam-se para além da remuneração base, os encargos com prestações sociais, que têm um peso de 27% da totalidade das despesas com pessoal, tal como em 2016.

Apesar da globalidade dos encargos com prestações sociais ter diminuído em relação a 2016, verifica-se um aumento das despesas com abono de família e subsídio de refeição, resultante das alterações legislativas nesta matéria.

Despesas com pessoal durante o ano 2017

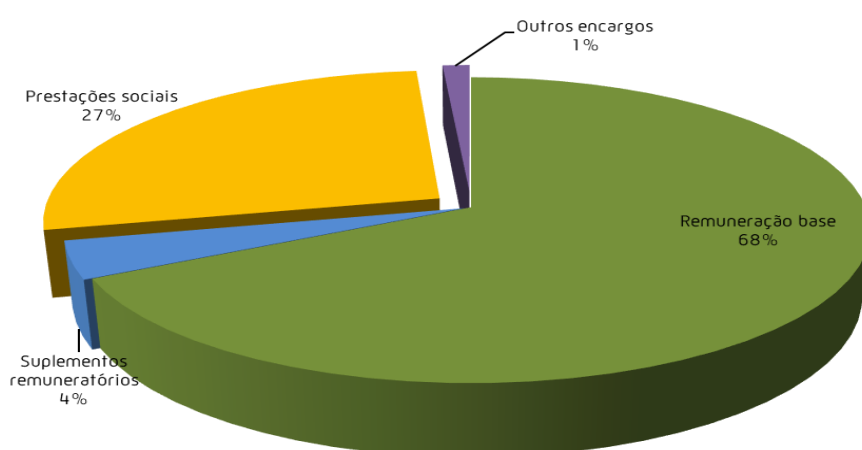


Gráfico 34 – Total de despesas com pessoal

11. Eleitos Locais

A 31 de dezembro de 2017 a **Câmara Municipal**, órgão executivo do Município, era constituída por 5 eleitos locais, isto é, pelo Presidente e 2 Vereadores a tempo inteiro, 1 Vereador a tempo inteiro em regime de não permanência e 1 Vereador a meio tempo. A alteração do número de eleitos locais, verificada em 2017, é consequência das eleições Autárquicas que ocorreram em outubro do referido ano.

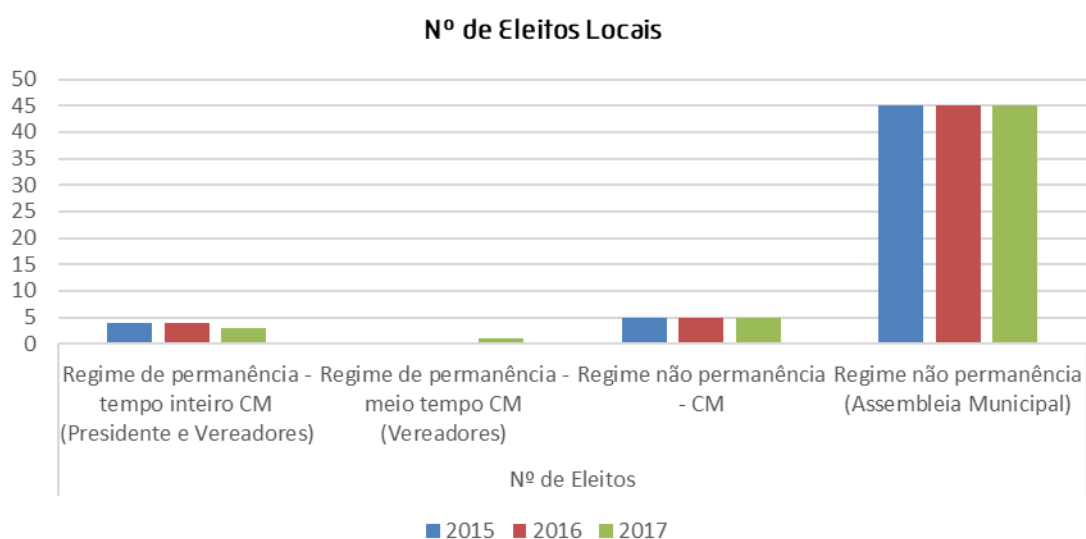


Gráfico 35 – Evolução dos Eleitos Locais (2015-2017)

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

12. Gabinetes de Apoio

Nos termos do Regime Jurídico das Autarquias Locais o Presidente da Câmara Municipal pode constituir um gabinete de apoio à presidência e à vereação. Atualmente, os mencionados gabinetes são compostos por 1 Chefe de Gabinete, 4 secretários, dos quais 2 secretários pertencem ao gabinete de apoio ao presidente e 2 ao gabinete de apoio à vereação.

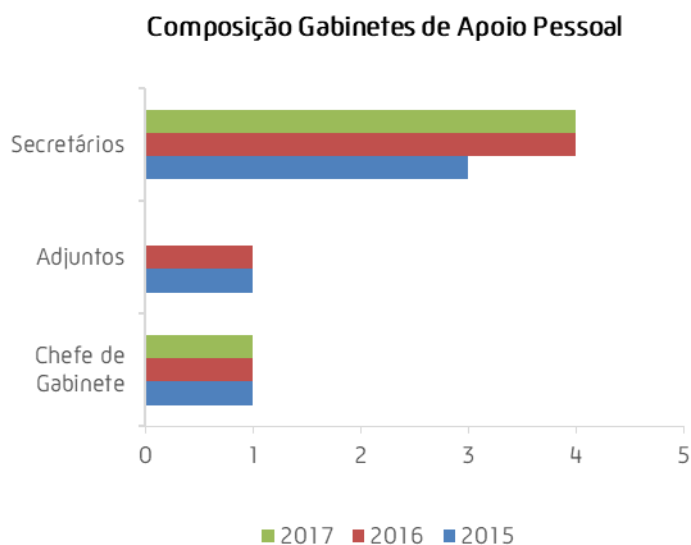


Gráfico 36 – Evolução dos elementos do GAP (2015-2017)

13. Dirigentes e Equiparados

Também no que diz respeito ao **peçoal dirigente** do MS, existiram alterações em relação ao período homólogo. ou seja, a 31 de dezembro de 2017 encontravam-se providos 11 cargos dirigentes, nomeadamente, 2 Diretores de Departamento, 7 Chefes de Divisão, 1 Chefe de Serviço Municipal (3º Grau) e 1 Chefe de Equipa Multidisciplinar, equiparado a Chefe de Divisão.

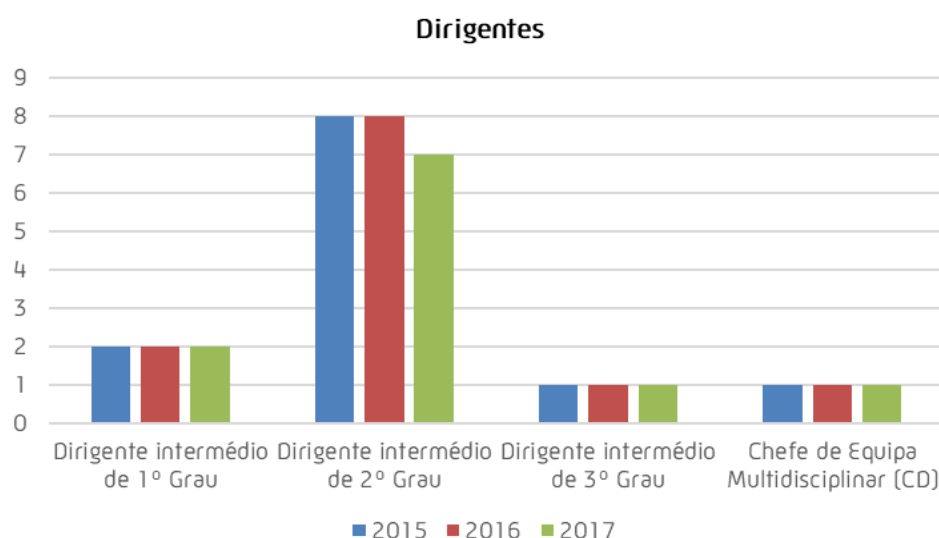


Gráfico 37 – Evolução dos dirigentes (2015-2017)

De referir, que todos os indivíduos que se encontram em cargos dirigentes pertencem ao mapa de pessoal do MS. Desde 2014, que os titulares de cargos dirigentes se mantêm, à exceção de um 1 Chefe de Divisão, que pertencia ao Mapa de Pessoal de outra entidade que fez cessar a comissão de serviço.

Conclusão

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

1. No ano em análise registou-se um decréscimo de 13 de trabalhadores, relativamente ao ano de 2016, facto que, tem subjacente as restrições legalmente previstas no que concerne à admissão de novos trabalhadores e as saídas que ocorreram em virtude das prerrogativas legais;
2. O grupo profissional que regista uma maior redução é o dos assistentes operacionais, que desde 2011 até ao ano em análise registou uma diminuição de 115 trabalhadores;
3. A impossibilidade de contratar novos trabalhadores e o aumento da idade da reforma, são os fatores que contribuíram para o aumento da idade média que, se fixou em 49 anos;
4. Em 2017 verificou-se um aumento de 13,4%, no valor pago em trabalho extraordinário, consequência do facto da diminuição do número de trabalhadores não ser acompanhada pela redução de atribuições e competências do Município as quais, pelo contrário, têm vindo a aumentar;
5. Relativamente aos níveis de absentismo, o MS registou uma diminuição em cerca de 1,4%, justificada pelo decréscimo do número de efetivos. No entanto, destacamos as faltas por greve que sofreram um aumento na ordem dos 36%;
6. Importa ainda referir que, pelo supra exposto, em 2017 os encargos com pessoal tiveram uma ligeira diminuição, cerca de 0,52%, resultante da redução do número de trabalhadores;
7. Considerando que o valor do investimento em 2017 aumentou 51,54% relativamente ao ano anterior, a produtividade aparente/real sofreu um acréscimo na ordem dos 54,3%.

De salientar que o MS tem, ao longo dos anos, adotado uma política de recursos humanos que permite, por um lado, desenvolver todas as atribuições e competências que lhe estão cometidas e por outro, permitir que o seu capital humano, dentro do legalmente previsto, desenvolva competências técnicas e comportamentais.

Sempre que possível, o MS promove a conciliação da vida pessoal e profissional, procurando parceiros que facilitem a adoção de medidas sociais, minimizando os efeitos da crise generalizada.