



Balanço Social

2018



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 suplementar	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	37
6.1.2 Despesas com ações de formação	37



6.2 Medidas de Emprego	38
7. Segurança e Saúde no Trabalho.....	40
7.1 Acidentes de Trabalho	40
7.2 Álcool e Outras Dependências	43
7.3 Medicina no Trabalho.....	43
8. Relações Profissionais e Disciplina.....	44
8.1 Sindicatos	44
8.2 Greve.....	45
8.3 Processos disciplinares	47
9. Avaliação de Desempenho - SIADAP – Ciclo Avaliativo 2017/2018.....	48
10. Encargos com Pessoal.....	49
11. Eleitos Locais.....	52
12. Gabinetes de Apoio.....	53
13. Dirigentes e Equiparados.....	54
Conclusão	55



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 nível habilitacional e 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 2018	32
Tabela 12 – Encargos com CEI/CEI+.....	39
Tabela 13 – Processos disciplinares.....	47
Tabela 14 – Encargos com pessoal	49
Tabela 15 – Prestações sociais	50

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2014-2018).....	10
Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas da CMS	12
Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o sexo (2014-2018)	14
Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2016-2018).....	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 gênero	24
Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2014-2018)	25
Gráfico 11 – Efetivos admitidos durante o ano 2018	27
Gráfico 12 – Mobilidade inter carreiras durante o ano 2018.....	27
Gráfico 13 – Saída de efetivos durante o ano 2018	29
Gráfico 14 – Saída de trabalhadores, por vínculo e gênero	29
Gráfico 15 – Evolução dos custos com trabalho suplementar (2016-2018)	30
Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional	33
Gráfico 17 – Absentismo	34
Gráfico 18 – Evolução do número de ações de formação (2016-2018)	35
Gráfico 19 – Evolução do número de horas de formação (2016-2018).....	36
Gráfico 20 – Evolução ações de formação por grupo profissional (2016-2018).....	37
Gráfico 21 – Evolução despesas com ações de formação (2016-2018)	38
Gráfico 22 – Evolução do número de acidentes de trabalho (2014-2018).....	40
Gráfico 23 – Distribuição mensal dos acidentes de trabalho	41
Gráfico 24 – Distribuição dos acidentes de trabalho por grupo profissional.....	41
Gráfico 25 – Número de horas não trabalhadas (2016-2018)	42
Gráfico 26 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2016-2018)	44



Município de Santarém
CÂMARA MUNICIPAL

Gráfico 27 – Greve	45
Gráfico 28 – Greves que não abrangeram todos os trabalhadores	45
Gráfico 29 – Penas aplicadas	47
Gráfico 30 – Evolução despesas com pessoal (2016-2018)	49
Gráfico 31 – Total de despesas com pessoal.....	51
Gráfico 32 – Evolução dos eleitos locais (2016-2018)	52
Gráfico 33 – Evolução dos elementos do GAP (2016-2018).....	53
Gráfico 34 – Evolução dos dirigentes (2016-2018).....	54

Glossário

AO – Assistente Operacional

APAV – Associação Portuguesa da Apoio à Vítima

AT – Assistente Técnico

ATAM – Associação dos Trabalhadores da Administração Local

BM – Bombeiros Municipais

CEFA – Centro de Estudos e Formação Autárquica

CEI – Contrato de emprego e Inserção

CIMLT – Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo

CMS Câmara Municipal de Santarém

CRIT – Instituto da Droga e Toxicoddependência – 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

ESES – Escola Superior de Educação de Santarém

HDS – Hospital Distrital de Santarém

GAF – Gabinete de Apoio às Freguesias

GAP – Gabinete de Apoio Pessoal

GPE – Gabinete de Projetos Estratégicos

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

ITA – Incapacidade Temporária Absoluta

LOE – Lei do Orçamento de Estado

MS – Município de Santarém

NERSANT – Associação Empresarial de Santarém

PEPAL – Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

PREVP – Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários

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 no Município de Santarém (MS) 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 2018.

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 2018, 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 adotada e 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.

Indicadores

Indicadores	2017	2018	Δ (%)	
Efetivo Global (31 de dezembro)	720	776	7,78%	
Estrutura Profissional				
Taxa de trabalhadores com CTI (%)	98,75%	97,55%	-1,21%	
Taxa de prestação de serviços (%)	2,17%	1,15%	-47,17%	
Taxa de feminização (%)	57,78%	59,54%	3,05%	
Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)	30,00%	27,27%	-9,09%	
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)	1,39%	1,42%	1,98%	
Taxa de tecnicidade (sentido lato) (%)	16,11%	15,85%	-1,61%	
Taxa de tecnicidade (sentido restrito) (%)	41,39%	38,79%	-6,28%	
Taxa de emprego (%)	98,65%	102,99%	4,40%	
Taxa de emprego pessoal deficiente (%)	3,47%	3,99%	15,13%	
Estrutura Habilitacional				
Taxa de analfabetismo (%)	0,28%	0,26%	-7,95%	
Taxa de habilitação básica (%)	47,92%	43,69%	-8,84%	
Taxa de habilitação secundária (%)	29,86%	34,41%	15,23%	
Taxa de habilitação superior (%)	21,94%	21,65%	-1,32%	
Estrutura Etária e Antiguidade				
Nível etário médio (anos)	49	49	0,0%	
Índice de envelhecimento (%)	0,28%	2,19%	682,4%	
Nível de antiguidade média (anos)	19	18	-5,3%	
Movimento de efetivos				
Taxa de admissão (%)	4,17%	13,02%	212,12%	
Taxa de saídas (%)	5,97%	5,80%	-2,86%	
Taxa de rotação (%)	10,14%	18,81%	85,55%	
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)	0,00%	50,64%	50,64%	
Absentismo				
Taxa geral de absentismo (%)	22,44%	21,87%	-2,53%	
Taxa de absentismo por doença (%)	40,20%	40,88%	1,68%	
Trabalho Extraordinário				
Nº de horas de trabalho extraordinário	50 789,50	46 965,00	-7,53%	
Taxa de trabalho extraordinário (%)	4,34%	3,73%	-14,13%	

Indicadores	2017	2018	Variação [%]	
Encargos com pessoal				
Encargos com pessoal (€)	13 465 267,11 €	14 019 081,43 €	4,11%	
Remuneração base média por trabalhador	903,70 €	881,50 €	-2,46%	↓
Remuneração máxima na entidade	3 624,41 €	3 624,41 €	0,00%	
Remuneração mínima na entidade	557,00 €	580,00 €	4,13%	↑
Formação Contínua				
Despesas formação per capita (€)	5,12 €	18,29 €	257,2%	↑
Taxa de tempo investido em formação [%]	0,30%	1,13%	275,4%	↑
Relações de trabalho e disciplina				
Taxa de Indisciplina [%]	0,42%	0,77%	84,09%	↑
Produtividade				
Produtividade aparente (€)	1 912,93 €	2 155,64 €	12,69%	↑
Produtividade real (€)	0,10 €	0,12 €	19,32%	
Produtividade (€)	216,48 €	225,39 €	4,11%	↑

1. Caracterização dos Trabalhadores

1.1 Evolução de efetivos

A 31 de dezembro de 2018 o Município de Santarém totalizava entre trabalhadores em funções públicas, pessoal dos gabinetes de apoio pessoal e situação de mobilidade interna de outros serviços, 776 indivíduos.



Gráfico 1 – Evolução do número de trabalhadores (2014-2018)

Face ao ano de 2017 o número de efetivos aumento cerca de 7,78%, representando mais 56 indivíduos, o que contraria a tendência verificada desde o ano 2014. Este aumento deveu-se à admissão de pessoal, através de procedimentos concursais, resultante das alterações legislativas verificadas em 2018.

Desde 2012, que o número de trabalhadores tem vindo a diminuir, verificando-se a saída de 153 indivíduos nos últimos 5 anos, devido aos constrangimentos legais e financeiros existentes.

Situação dos trabalhadores da CMS						
Total de efetivos da CMS	Efetivos 2016	Efetivos 2017	Efetivos 2018	2018(%)	Variação 2017/2018	
	733	720	776	85,2%	8%	↑
Outras Situações:						
Eleitos Locais	4	5	5	0,5%	0%	↑
Cedência Interesse Público para Outro Serviço						
Águas de Santarém, EM	86	83	71	8,8%	-3,6%	↓
Viver Santarém, EM			8			
Outra entidade			1			
Licença sem remuneração > 60 dias	25	24	24	2,6%	0%	
Mobilidade Interna para Outro Serviço	5	10	5	0,5%	-50%	↓
Período Experimental Noutra Entidade	0	0	1	0,1%	0%	
Avenças	8	16	9	1,0%	-44%	↓
Ausências > a 6 meses (Doença/Maternidade)	16	11	11	1,2%	0%	
TOTAL	877	869	911	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.

A 31 de dezembro de 2018, estavam 24 trabalhadores na situação de licença sem remuneração de longa duração, representando 2,6% do total de efetivos do Município.

O número total de efetivos do Município, tendo em conta as diretrizes da DGAL, não inclui 9 avenças, atendendo a que estes indivíduos não detêm uma relação jurídica de emprego público. Em relação ao ano anterior, verifica-se uma diminuição de 44 % do número total das avenças.

As mobilidades internas para outro serviço, registaram uma diminuição de cerca de 50% em relação ao ano anterior, devido, sobretudo, ao facto dos trabalhadores que se encontravam nesta situação em 2017, terem consolidado a mobilidade nas entidades onde estavam a exercer funções.

No que concerne aos efetivos do MS, estes estão distribuídos pelas diversas estruturas orgânicas, conforme demonstra o gráfico seguinte:

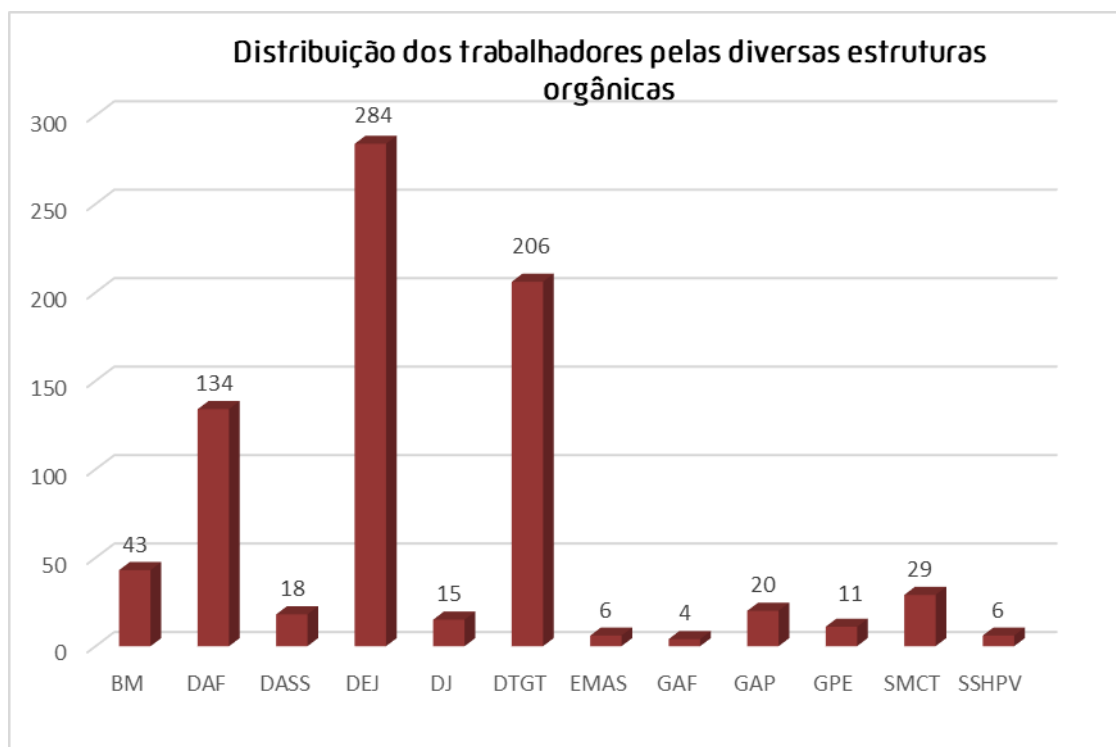


Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores pelas unidades orgânicas do MS

Analisado o gráfico anterior, verifica-se que a unidade orgânica que detém o maior número de efetivos é a Divisão de Educação e Juventude (DEJ), com um total de 284 efetivos, ou seja, 37% da amostra, mais 5% relativamente ao ano 2017. Esta situação deve-se ao facto de estarem incluídos, 273 trabalhadores afetos aos Agrupamentos de Escolas no âmbito do protocolo de transferência de competências em matéria de educação, dos quais 55 trabalhadores foram contratados no corrente ano, 25 através de procedimento concursal e 30 no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (PREVAP). O Departamento Técnico de Gestão Territorial (DTGT) é a segunda unidade orgânica com o maior número de trabalhadores, com cerca de 26,6% do total de efetivos. Relativamente ao ano anterior registou-se uma ligeira diminuição do número de efetivos, na ordem dos 2,5%.

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

Podemos aferir que o maior número de efetivos se mantém, ao longo dos anos, no grupo de pessoal **assistente operacional**, contando com 440 indivíduos, mais 51 que em 2017, dos quais 176 indivíduos masculinos e 264 indivíduos femininos.

O segundo grupo profissional com maior expressão é o grupo dos **assistentes técnicos** com 150 indivíduos, no entanto, verifica-se uma diminuição de 5 trabalhadores em relação ao ano transato.

No grupo profissional **Técnico Superior**, podemos observar um aumento de 6%, relativamente ao ano 2017, resultante da admissão de trabalhadores no âmbito do PREVP.

Evolução de efetivos segundo grupo profissional									
Grupo Profissional	Sexo	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Anos									
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
2018	M	8	45	41	176	27	6	11	314
	F	3	78	109	264	1	3	4	462

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 acréscimo nos indivíduos do género feminino, com maior incidência no grupo, **assistente operacional**, que se traduz num aumento na ordem dos 20,5%, ou seja, 45 trabalhadoras. Esta situação veio contrariar a tendência que se verificava desde 2010, em que assistíamos a uma diminuição dos indivíduos do género feminino.

A **Taxa de Feminização** é de 59,54%, mais 1,76% do que em 2017.

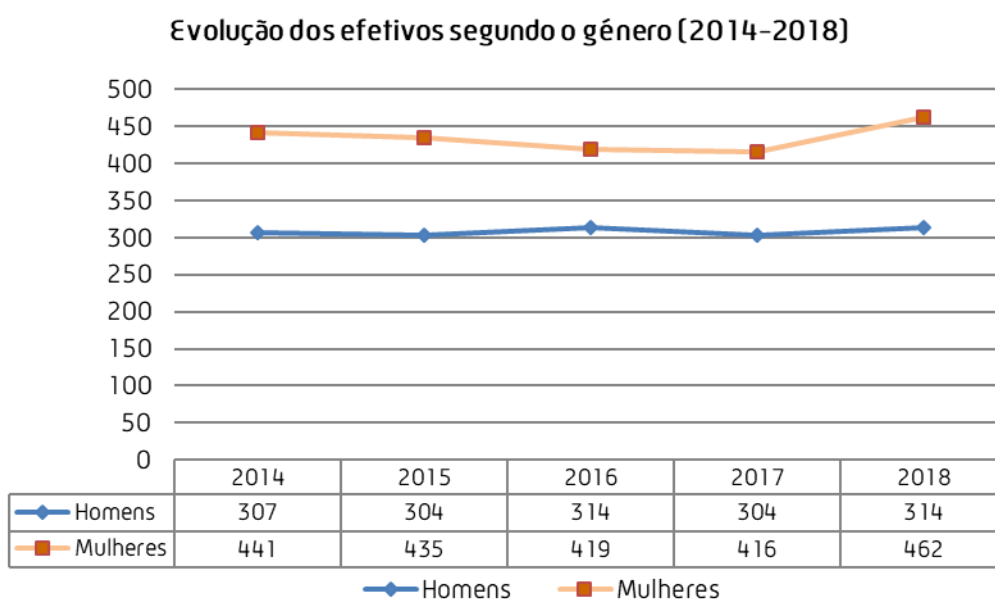


Gráfico 3 – Evolução de trabalhadores, segundo o género (2014-2018)

Ao observar o gráfico 3, quanto à evolução do número de trabalhadores em função do género, nos últimos 5 anos, verificamos que o género feminino, foi o que sofreu o maior aumento, em cerca de 4,76%. Tal situação, deve-se ao facto de no ano 2018 terem sido admitidos trabalhadores para exercer funções como auxiliares nos agrupamentos de escolas.

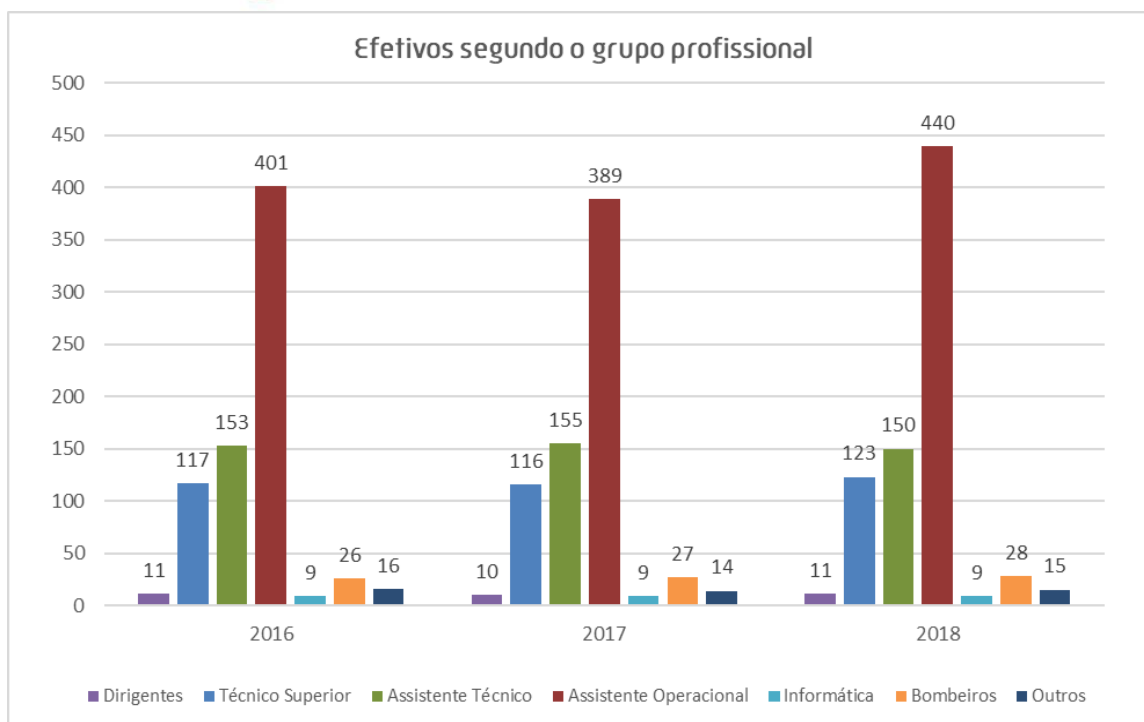


Gráfico 4 – Evolução de trabalhadores por grupo profissional (2016-2018)

Como se pode aferir pelo gráfico anterior, no ano de 2018, o grupo profissional, **assistente operacional**, sofreu um acréscimo de 13,1%, ou seja, mais 51 trabalhadores, seguindo-se o grupo **técnico superior**, com 6%, resultado da admissão de trabalhadores ao abrigo do PREVAP e a Mobilidade interna inter carreiras de trabalhadores que se encontravam noutras carreiras.

Verifica-se uma ligeira diminuição no grupo profissional, assistente técnico, em cerca de 3,2%, o que representa 5 trabalhadores.

Deste modo, no ano em análise, o MS detém um **Índice de Tecnicidade**¹, em sentido lato, de 15,85%, verificando-se um decréscimo em cerca 0,26%, relativamente ao registado em 2017.

Relativamente, ao pessoal em **outras situações**, que contempla carreiras subsistentes ou não revistas (Fiscal Municipal e Chefe dos Serviços de Administração Escolar) e o pessoal afeto ao gabinete de apoio pessoal ao presidente e gabinete de apoio aos vereadores, constata-se um aumento de efetivos contando com mais um indivíduo, nomeadamente, pela designação de um colaborador na situação de 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 2018

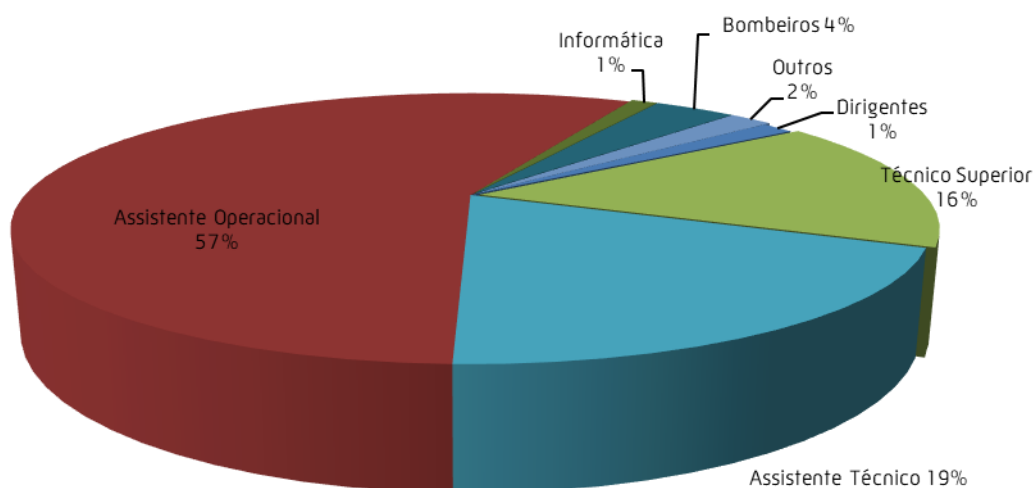


Gráfico 5 – Trabalhadores por grupo profissional

Observando os gráficos 4 e 5, conclui-se que o **Índice de Tecnicidade**², em sentido restrito, é de 38,79%, ligeiramente inferior ao registado em 2017, que era de 41,39%.

Quanto ao **Índice de Enquadramento**³, este é de 1,42%, tendo sofrido uma ligeira variação positiva na ordem dos 0,03%, relativamente ao ano de 2017.

No que diz respeito ao grupo profissional dos assistentes operacionais, este grupo mantém o maior número de trabalhadores efetivos da Autarquia, representando 57% do seu total, seguido do grupo dos assistentes técnicos, com 19% 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	2014	2015	2016	2017	2018	
Contrato por Tempo Indeterminado	742	727	726	701	767	↑
Mobilidade Interna de Outro Serviço	2	7	1	4	3	↓
Outras Situações	4	5	6	15	6	↓
Total	748	739	733	720	776	

Tabela 3 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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

Desde 2014, que assistíamos à diminuição do total de efetivos. Contudo, no ano 2018 essa tendência deixou de se verificar devido, sobretudo, às alterações legislativas que permitiram a regularização das situações no âmbito do PREVAP.

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 aumento de cerca de 9% em relação a 2017.

No gráfico seguinte observamos que o peçoal em regime de contrato por tempo indeterminado tem o peso de 99% no total dos efetivos do MS, representando mais 2% do que no ano anterior.

Efetivos segundo relação jurídica de emprego

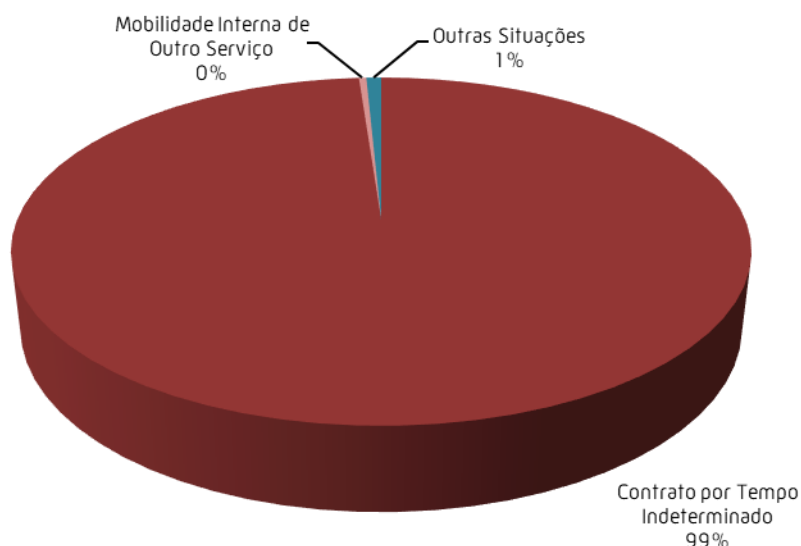


Gráfico 6 – Trabalhadores por tipo de vínculo

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	1	0	3	4	0	2	10
30-34	0	3	2	17	7	1	1	31
35-39	1	25	6	45	5	0	2	84
40-44	3	40	28	54	6	4	3	138
45-49	2	23	19	56	5	1	3	109
50-54	3	11	36	80	1	1	0	132
55-59	1	10	34	103	0	2	3	153
60-64	1	10	24	66	0	0	1	102
65-69	0	0	1	16	0	0	0	17
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	123	150	440	28	9	15	776

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 153 indivíduos, dos quais 79 são do género feminino, seguindo-se a faixa etária entre os 40 e os 44 anos de idade que compreende 138 efetivos.

A maioria dos efetivos entre os 55 e os 59 anos pertence ao grupo profissional **assistente operacional**, com uma representação de 64,32% 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, não tendo sofrido qualquer alteração em relação ao ano anterior.

Distribuição dos efetivos pelo nível etário

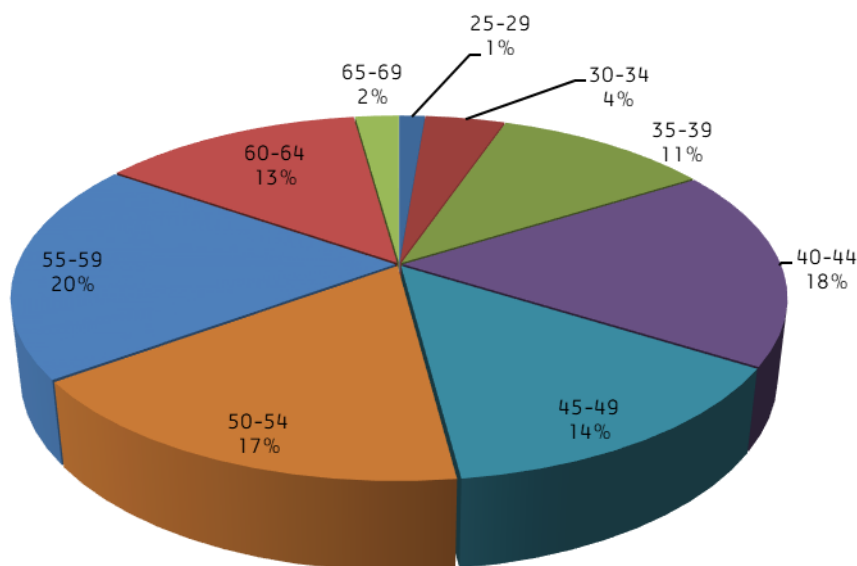


Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por faixas etárias

Da análise ao gráfico 7 resulta que 20% do total de efetivos estão incluídos na faixa etária compreendida entre os 55 e os 59 anos. Podemos ainda verificar que, 66% do total de efetivos têm idade superior a 45 anos, registando-se um aumento de 1% em relação ao ano 2017. Da análise aos gráficos anteriores, podem ser retiradas duas conclusões:

- A população da autarquia está mais envelhecida, tendência que se tem verificado nos últimos anos, em virtude das alterações legislativas de carácter restritivo, nomeadamente, em matéria de aposentação e de admissões na função pública. Importa referir que as admissões ocorridas no ano 2018, a maioria dos trabalhadores têm idade superior a 45 anos.

➤ 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 o maior número de indivíduos situa-se entre os 15 a 19 anos de antiguidade, o que representa cerca de 23% do total de efetivos, correspondendo a 177 trabalhadores.

Segue-se a faixa de antiguidade entre os 10 e os 14 anos de antiguidade, com 129 trabalhadores, dos quais 97 são do género feminino.

De referir que, o aumento mais significativo ocorreu na faixa até aos 5 anos de antiguidade, com mais 61 trabalhadores face ao ano anterior, seguindo-se a faixa entre os 10 a 14 anos de antiguidade.

A média de antiguidade no ano em análise fixa-se nos **19 anos de serviço**, menos 1 ano que no ano transato.

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	7	1	78	0	0	4	90
5 a 9	0	9	2	28	10	0	1	50
10 a 14	1	34	19	66	4	2	3	129
15 a 19	4	40	26	93	11	0	3	177
20 a 24	2	11	34	56	3	4	2	112
25 a 29	2	8	25	33	0	1	0	69
30 a 34	1	8	18	41	0	1	1	70
35-39	1	5	16	39	0	1	1	63
40 ou mais	0	1	9	6	0	0	0	16
Total	11	123	150	440	28	9	15	776

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

Na faixa etária mais significativa, entre os 15 a 19 anos, destaca-se o pessoal **assistente operacional** e **técnico superior**, com uma representação de 52% e 22%, respetivamente, do total de trabalhadores situados nesta faixa de antiguidade,.

A faixa etária entre os 5 a 9 anos, foi a que registou um decréscimo mais acentuado, com 26 trabalhadores a menos relativamente a 2017.

Relativamente ao intervalo com menor número de efetivos, este situa-se entre os "40 ou mais anos de antiguidade", contando apenas com 16 trabalhadores, mais 5 do que no ano 2017. 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.

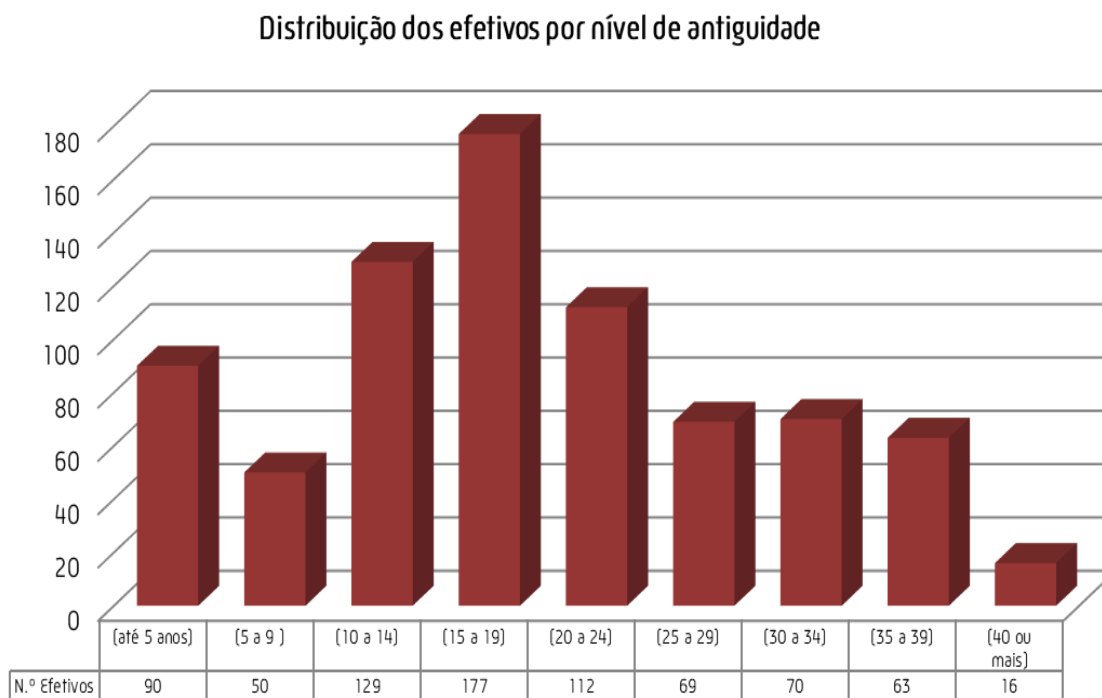


Gráfico 8 – Distribuição de efetivos por nível de antiguidade

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	1	0	1	0	0	0	2
40-44	0	1	0	1	0	0	0	2
45-49	0	2	3	3	0	0	1	9
50-54	0	1	1	1	0	0	0	3
55-59	0	0	3	5	0	0	0	8
60-64	0	0	2	4	0	0	0	6
65-69	0	0	0	1	0	0	0	1
70 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	5	9	16	0	0	1	31

Tabela 6 – Efetivos portadores de deficiência segundo a faixa etária

Da análise à tabela 6, verifica-se que a 31 de dezembro do ano em análise, o MS contava com 31 trabalhadores, portadores de deficiência, mais 6 do que no ano anterior, dos quais 13 indivíduos do género masculino e 18 indivíduos do género feminino, representando 3,99% do total dos trabalhadores [776].

A faixa etária entre os 45 e os 49 anos de idade é a que apresenta maior expressão de efetivos portadores de deficiência, ou seja, mais de 29% da totalidade dos indivíduos com deficiência estão neste intervalo, seguida dos indivíduos na faixa etária entre os 55 e 59 anos, com cerca de 26%.

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	103	0	0	0	103
6 anos de escolaridade	0	0	2	73	3	0	0	78
9 anos de escolaridade	0	0	6	102	12	0	1	121
11 anos de escolaridade	0	0	22	14	0	0	1	37
12 anos de escolaridade	0	0	108	133	10	7	9	267
Bacharelato	0	8	3	0	0	0	0	11
Licenciatura	9	102	8	12	3	2	3	139
Mestrado	2	13	1	1	0	0	1	18
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	123	150	440	28	9	15	776

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 34%, corresponde ao **12º ano de escolaridade**, mais 4% do que no ano anterior, seguindo-se os trabalhadores com o **Licenciatura** que representa cerca de 18%, do total de efetivos.
- O grupo dos trabalhadores titulares de **licenciatura** conta com 139 indivíduos passando a ocupar a segunda posição entre os níveis de escolaridade. É de referir que se encontrava na terceira posição desde o ano 2012.

Distribuição de efetivos segundo nível habilitacional e género

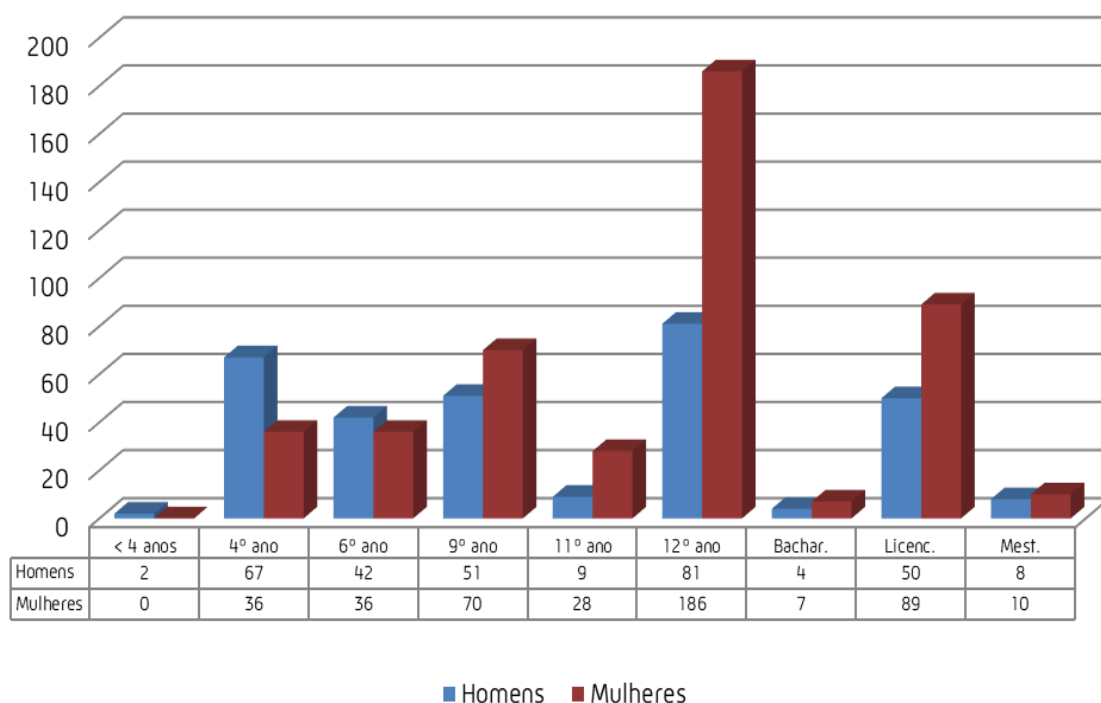


Gráfico 9 – Distribuição de efetivos por nível habilitacional e género

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 63% do total de efetivos com formação superior.

Observamos ainda que do total de efetivos cerca de 34% possuem o **12º ano de escolaridade**, seguidos dos trabalhadores com grau de **licenciaturas**, com 18% .

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

A Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro (orçamento de estado 2018) limita o recrutamento e seleção de pessoal, exceto quanto à abertura de procedimentos concursais que decorrem do programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVP).

Assim, nos termos da Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro, que estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários, a autarquia procedeu à abertura de 10 procedimentos concursais: um para um Assistente Técnico; cinco para sete Técnicos Superiores e quatro para 46 assistentes operacionais.

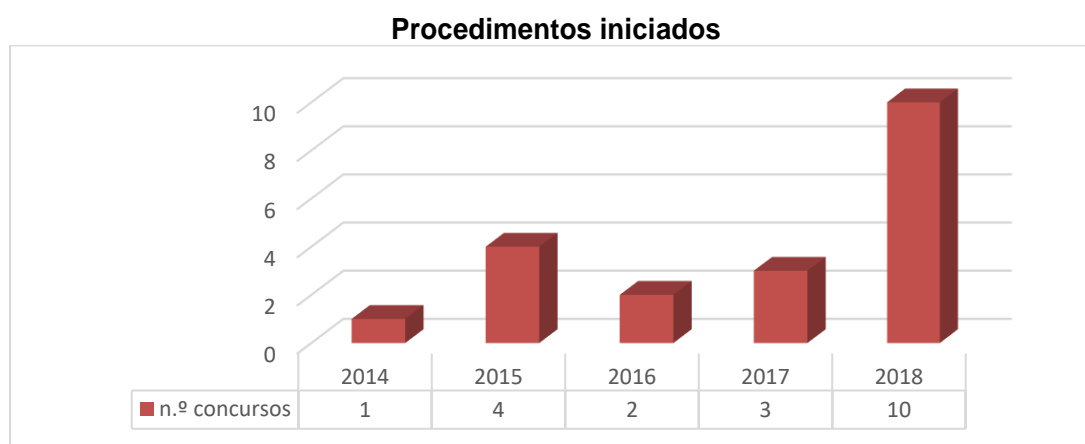


Gráfico 10 – Evolução dos procedimentos concursais (2014-2018)

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	7	1	62	0	0	0	70
Cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	1	1	0	0	1	0	0	3
Regresso de licença	0	0	1	1	1	0	0	3
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	1	1
Outras situações	0	6	5	11	2	0	0	24
Total	1	14	7	74	4	0	1	101

Tabela 8 – Trabalhadores admitidos e regressados

Da análise efetuada à tabela 8, podemos verificar que o maior número de entradas ocorreu através de **procedimento concursal** com uma representação de 69,3% do total de entradas. Nas **"outras situações"** está incluído o regresso de 8 trabalhadores que se encontravam em situação de doença/maternidade com duração superior a seis meses, sendo que esta modalidade representa em 2018, 23,8% do total dos trabalhadores admitidos e regressados.

O grupo profissional que registou o maior número de admissões, foi o **assistente operacional**, com cerca de 73,3% do total de admissões. Refira-se que estas admissões ocorreram através de procedimento concursal. Seguiram-se os **técnicos superiores** e os **assistentes técnicos** com uma representação de 13,9% e 6,9%, respetivamente.

Efetivos admitidos e regressados durante o ano 2018

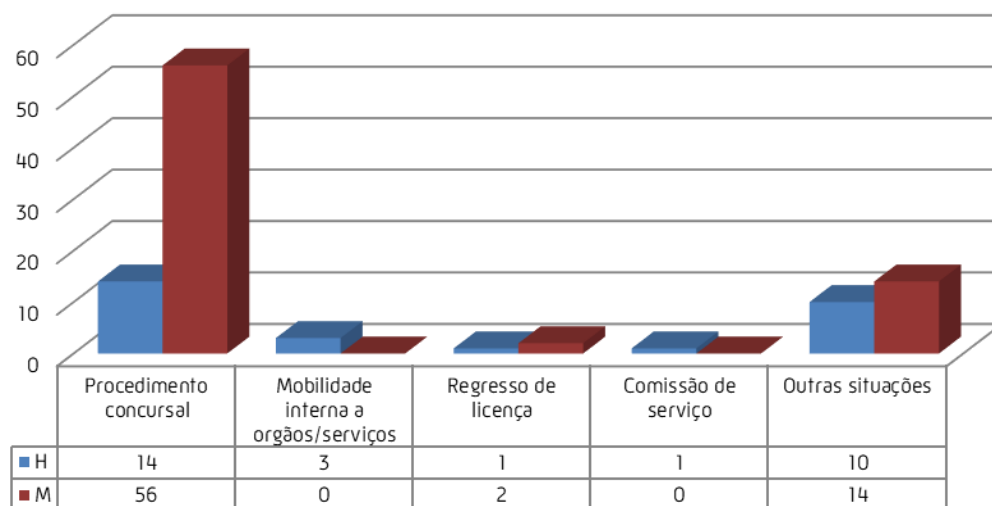


Gráfico 11 – Efetivos admitidos durante o ano 2018

Relativamente ao género dos trabalhadores admitidos durante o ano de 2018, verifica-se que a maioria pertence ao género feminino, representando cerca de 71,3% do total dos efetivos admitidos. Esta situação deve-se, principalmente ao facto dos trabalhadores admitidos para desempenharem funções nos Agrupamentos de Escolas serem mulheres.

De referir, que durante o ano de 2018 ocorreram 5 situações de mobilidade interna inter carreiras, de trabalhadores que se encontravam noutras carreiras.

Mobilidades Inter carreiras 2018

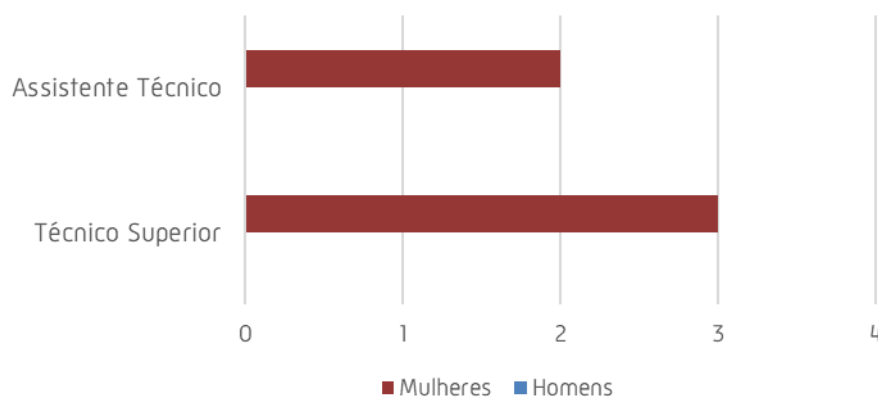


Gráfico 12 – Mobilidades Inter carreiras durante o ano 2018

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	1	0	0	0	1
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa trabalhador)	0	0	0	1	1	0	0	2
Fim da situação de mobilidade interna	0	1	0	1	1	0	0	3
Morte	0	1	1	1	0	0	0	3
Reforma/aposentação	0	0	1	2	0	0	0	3
Outras situações	0	5	10	17	1	0	0	33
Total	0	7	12	23	3	0	0	45

Tabela 9 – Saídas de efetivos

Relativamente às saídas de efetivos do MS, ao longo do ano de 2018, o maior fluxo ocorreu na modalidade **outras situações** com cerca de 73,3% do total de saídas. O grupo dos **assistentes operacionais** tem a maior representação com 51,1% do total de saídas ocorridas no ano em análise.

De referir que a 31 de dezembro de 2018, verificou-se a saída de 10 trabalhadores em virtude de nesta data, se encontrarem em situação de doença/maternidade com duração superior a seis meses.

Verificamos ainda a saída de 3 trabalhadores para outras entidades em situação de mobilidade interna e 1 trabalhadora que se encontra em período experimental noutra entidade.

Saída de efetivos durante o ano 2018

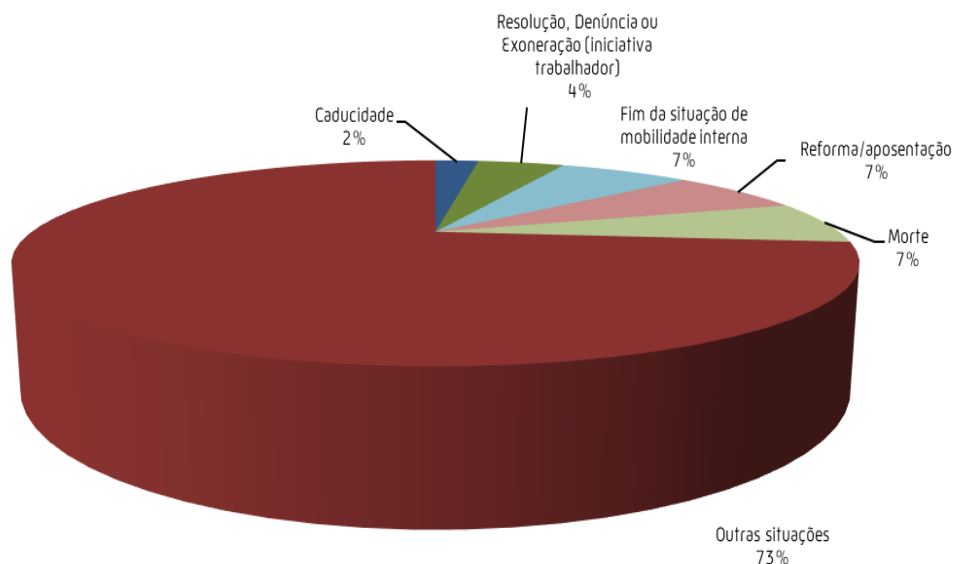


Gráfico 13 – Saída de efetivos durante o ano 2018

Dos 45 trabalhadores que terminaram/suspenderam a relação jurídica com a autarquia, verifica-se que 29 indivíduos são do género masculino e 16 indivíduos do género feminino. De referir, que 2 trabalhadores saíram do MS por terem solicitado a denúncia do contrato.

Saída de efetivos durante o ano 2018, por género segundo a relação jurídica

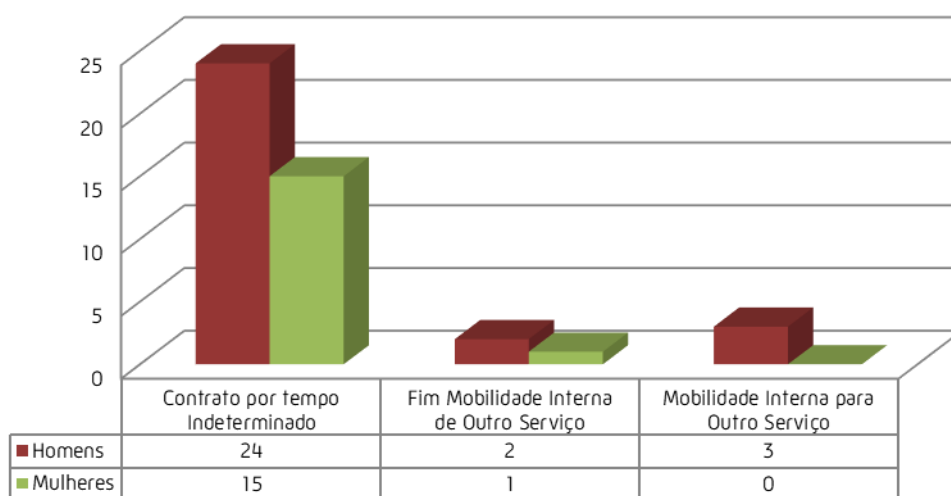


Gráfico 14 – Saída de trabalhadores, por vínculo e género

4. Trabalho Suplementar

Trabalho suplementar 2016-2018

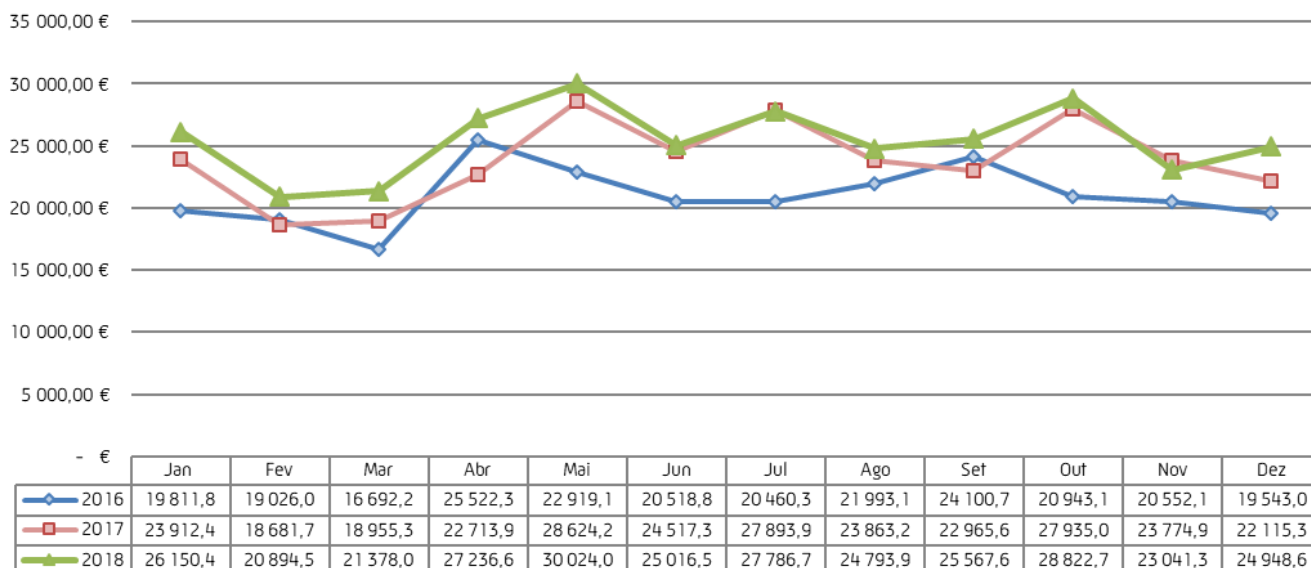


Gráfico 15 – Evolução dos custos com trabalho suplementar (2016-2018)

Durante o ano de 2018, o MS teve um encargo com trabalho suplementar no valor de 305 661,31€, verificando-se um aumento em relação ao ano anterior em cerca de 6,9%.

Peso das Horas nas Despesas com Pessoal					
Ano	2014	2015	2016	2017	2018
Despesas com Pessoal	10 458 904,15 €	10 154 969,84 €	10 500 682,83 €	10 475 501,80 €	10 920 101,69 €
Trabalho suplementar	209 170,07 €	221 399,15 €	252 082,93 €	285 953,30 €	305 661,31 €
	2%	2%	2%	3%	3%

Tabela 10 – Peso das horas nas despesas com pessoal



Município de Santarém
CÂMARA MUNICIPAL

O trabalho suplementar efetuado no ano de 2018 teve um peso de cerca de 3% das despesas totais com pessoal, conforme demonstra a tabela 10.

Importa referir que o valor das despesas com pessoal, mencionados na tabela 10 não inclui os encargos com avenças e com eleitos locais.

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 2018								
Motivo da ausência	Dirigente	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Casamento	0	0	29	30	0	0	0	59
Protecção na parentalidade	31	495	162	732,5	72	2	21	1515,5
Falecimento de familiar	2	47	56	137	9	0	7	258
Doença	0	1708	3338	8802	18	19	154	14039
Por acidente serviço/ doença prof.	0	0	241	1431	385	0	0	2057
Assistência a familiares	1	120	159	361	0	5	25	671
Trabalhador estudante	14	2	73	0	0	0	0	89
Por conta do período de férias	14,5	185,5	378	436	2	15	22	1053
Cumprimento pena disciplinar	0	0	20	0	0	0	0	20
Greve	0	22	61	434	1	0	8	526
Injustificadas	0	0	0	3	0	0	0	3
Outros	268	3271	3590	10614,5	727,5	230,5	386	19087,5
Total	330,5	5850,5	8107	22981	1214,5	271,5	623	39378,00

Tabela 11 – Dias de ausências dos efetivos durante o ano 2018

Em 2018, constata-se um aumento na percentagem de absentismo em cerca de 5,1%, correspondente a 1894 dias de ausências.

Taxa de absentismo por grupo profissional

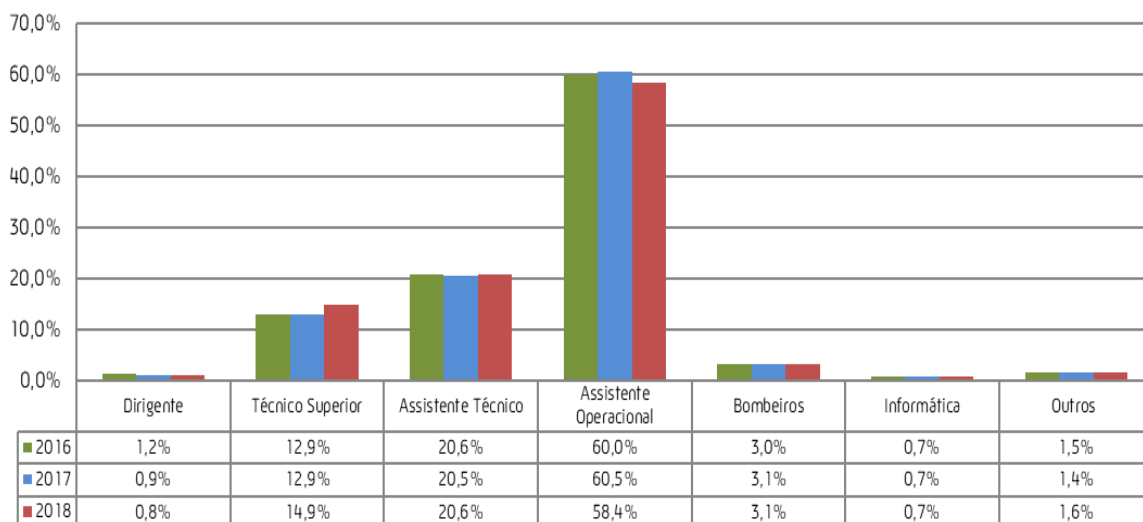


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo por grupo profissional

No que concerne à taxa de absentismo por grupo profissional, verifica-se maior incidência de absentismo no grupo profissional **assistente operacional** com 58,4% do total de faltas dadas durante 2018, seguindo-se os **assistentes técnicos** com 20,6%.

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 aumentado, verificou-se uma diminuição no grupo profissional **assistentes operacionais** na ordem dos 2,1% relativamente ao período homólogo.

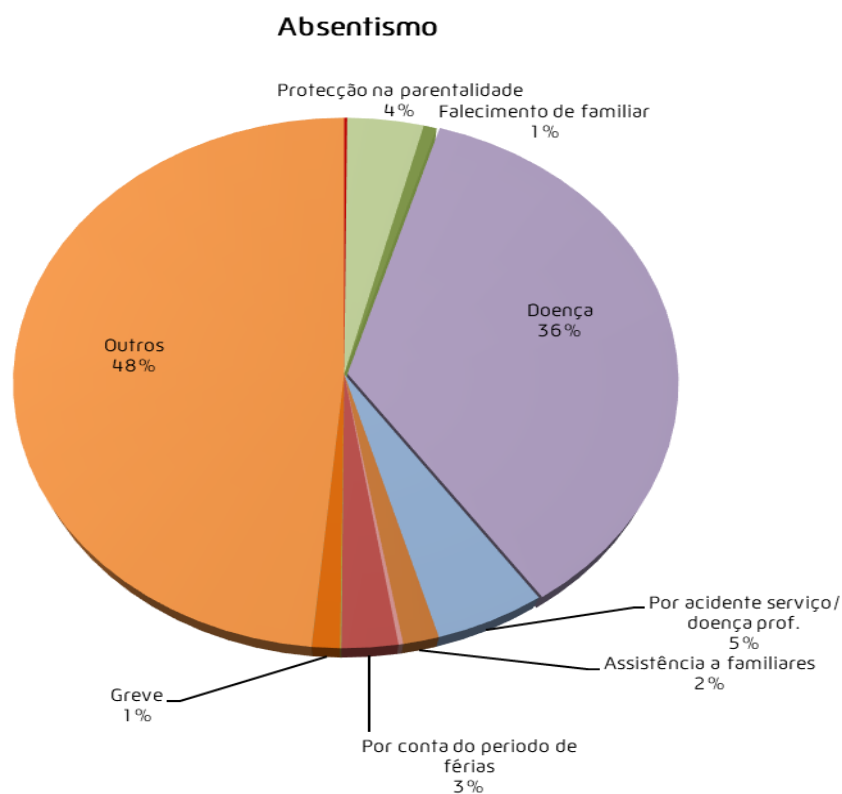


Gráfico 17 – Absentismo

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 ausências justificadas por motivo de férias.

Na generalidade, o número de faltas mantém-se idêntico às registadas em 2017, nomeadamente, as faltas dadas por **greve**, por **trabalhador estudante** e por **acidente em serviço**.

De salientar, que as faltas por **conta do período de férias**, sofreram um aumento de cerca de 2% relativamente ao ano anterior, registando-se mais 563,5 dias de ausência. Também as faltas por **doença**, tiveram um aumento com mais 739 dias.

No entanto, verifica-se que as ausências por **parentalidade** sofreram um decréscimo, na ordem de 57,4% relativamente a 2017.

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.

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 78 ações de formação realizadas no Município, coube à Divisão de Recursos Humanos e Administração a organização de 2 ações que decorreram no âmbito das “III Jornadas Temáticas”, onde os temas abordados foram as “Metodologias para construção de processos” e “Coaching para a vida”.

Foram ainda realizadas ações no âmbito da “III Semana da Saúde e Bem Estar”, tendo sido abordados os temas: “Efeitos do stress organizacional na saúde mental”, Manobras de suporte básico – 1.º Socorros e “Saúde com responsabilidade”.

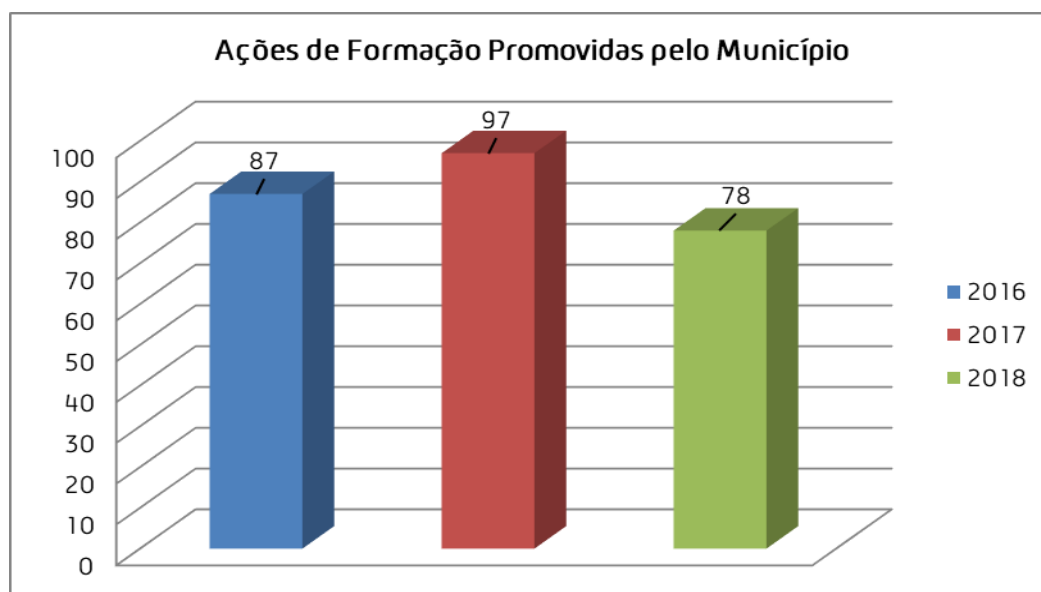


Gráfico 18 – Evolução do número de ações de formação (2016-2018)

Comparativamente ao período homólogo, o número de ações diminuiu assim como o número de horas de formação.

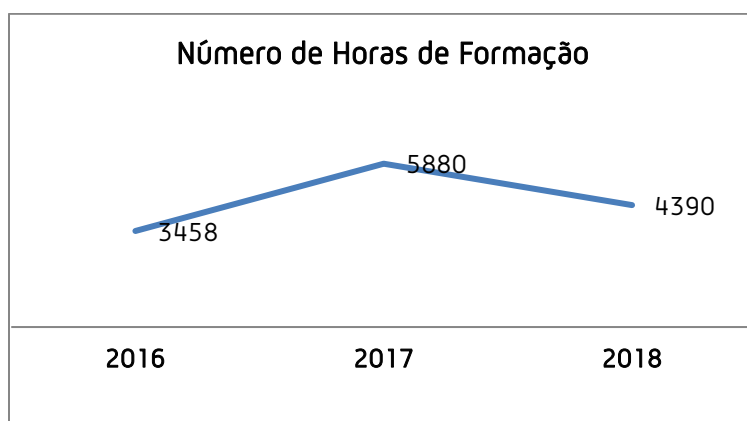


Gráfico 19 – Evolução do número de horas de formação (2016-2018)

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 Técnicos Superiores relativamente ao período homólogo.

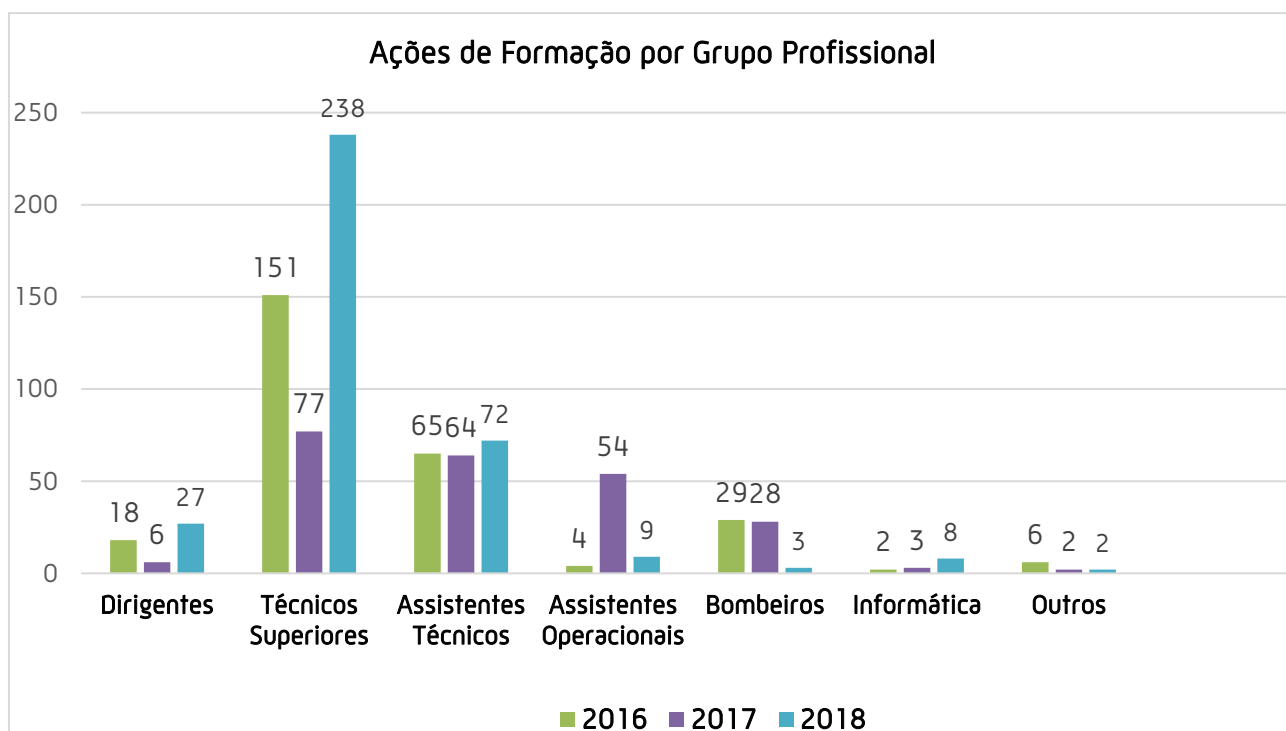


Gráfico 20 – Ações de formação por grupo profissional (2016-2018)

6.1.2 Despesas com ações de formação

Da análise ao gráfico 21 constata-se que houve um acréscimo significativo dos encargos com as ações de formação, isto porque o Município contou com menos ações de formação gratuitas.

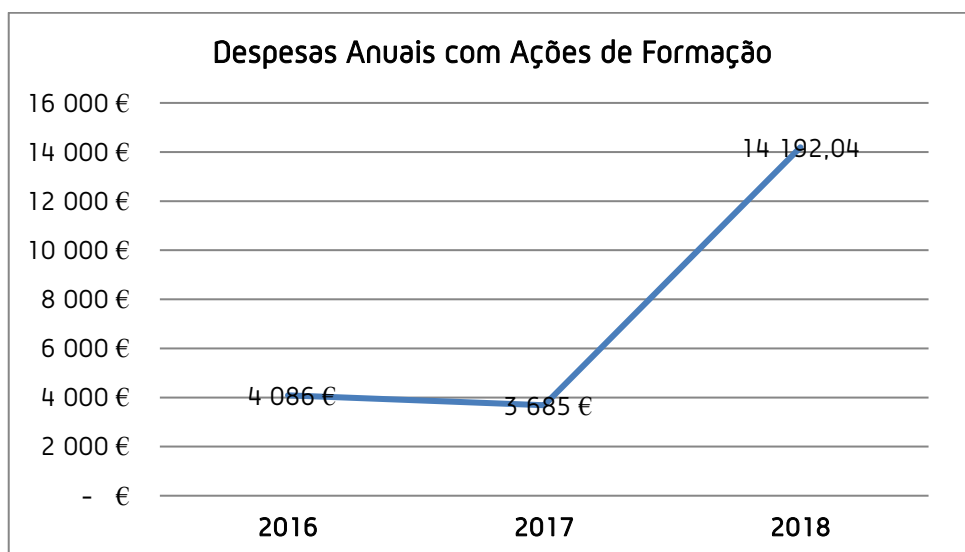


Gráfico 21 – Evolução despesas com ações de formação (2016-2018)

6.2 Medidas de Emprego

As medidas ativas de emprego juntamente com a proteção social procuram melhorar os níveis de empregabilidade e estimular a reinserção no mercado de trabalho de trabalhadores que se encontrem em situação de desemprego.

Os contratos emprego inserção e os contratos de emprego inserção+ integram-se num conjunto de medidas contemplando aos desempregados, o exercício de atividades úteis, promovendo a melhoria das suas competências socioprofissionais, bem como o contato direto com o mercado de trabalho.

A longa relação institucional que este Município detém com o IEFP permitiram ao longo do ano 2018, a integração de uma média de 56 beneficiários de subsídio de desemprego e rendimento social de inserção.

Entre as várias candidaturas destacam-se as áreas de:

- Apoio à Ação Educativa;
- Cantoneiro de Limpeza;
- Empregado de Escritório e Geral;
- Limpeza e Conservação de Espaços Públicos;
- Serviços Administrativos.

Conforme estabelecido legalmente, o Município é responsável pelos seguintes encargos mensais, com os beneficiários integrados:

- Bolsa Mensal (valor de 20% do Indexante de Apoio Social= 428,90€);
- Subsídio de Refeição valor equivalente ao pago aos trabalhadores do Município (4,77€);
- Subsídio de Transporte;
- Seguro que cubra os riscos que possam ocorrer durante e por causa do exercício das atividades integradas no projeto de trabalho socialmente necessário.

Deste modo, apresentamos os encargos anuais distribuídos pelas várias rubricas:

ENCARGOS COM CEI E CEI+	
BOLSA	91.111,96 €
SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO	50.856,29 €
SUBSÍDIO DE TRANSPORTE	10.788,74 €
SEGURO	5.203,33 €
TOTAL	157.960,32 €

Tabela 12 – Encargos com CEI/CEI+

7. Segurança e Saúde no Trabalho

7.1 Acidentes de Trabalho

No ano em análise registaram-se um total de 59 acidentes de trabalho, mais 2 que no ano anterior. Contudo, só 46 resultaram em Incapacidade Temporária Absoluta. Dos acidentes registados, apenas 1 se verificou no grupo profissional dos técnicos superiores, 7 no grupo dos assistentes técnicos, e os restantes 51 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 2018 do total de 59 acidentes de trabalho, 3 foram desta natureza.

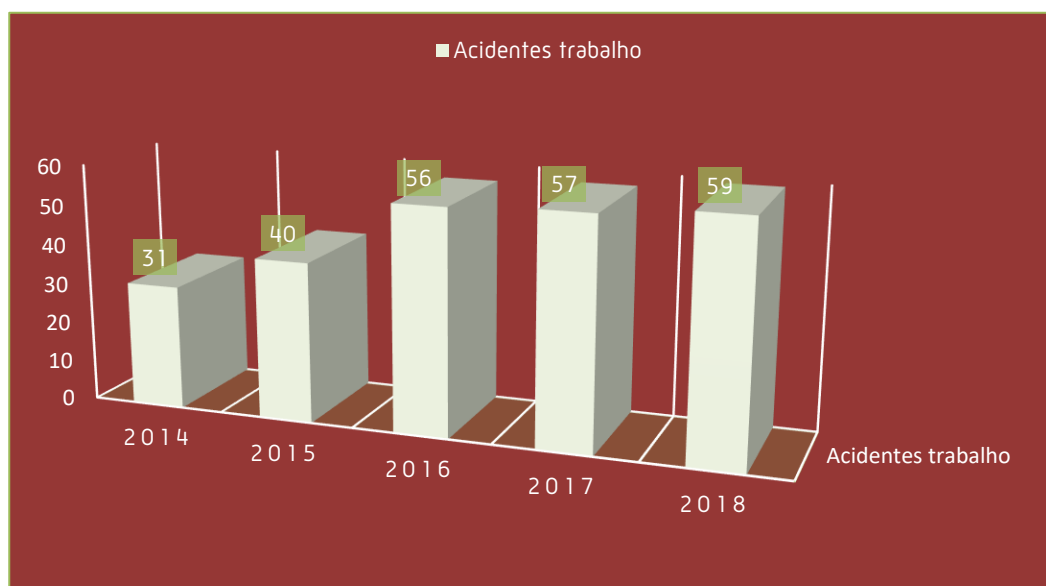


Gráfico 22 – Evolução do número de acidentes de trabalho (2014-2018)

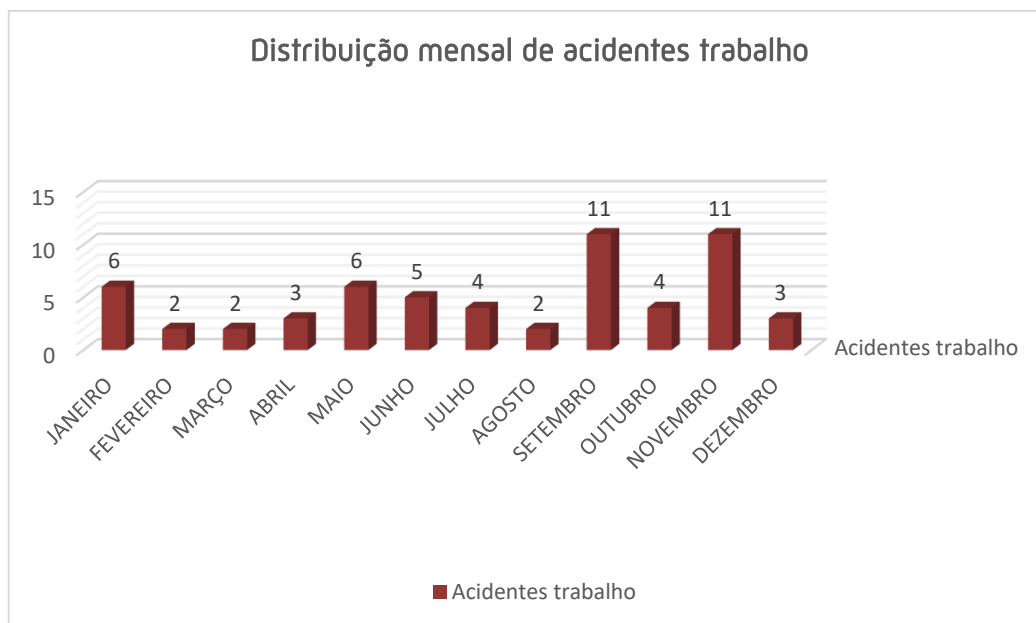


Gráfico 23 – Distribuição Mensal de Acidentes de Trabalho

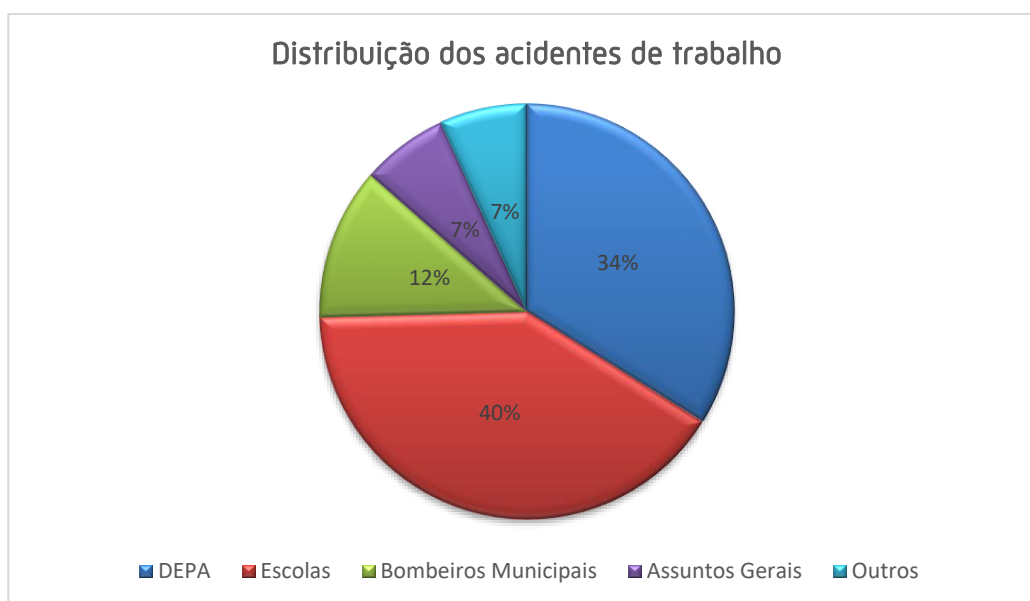


Gráfico 24 – Distribuição dos Acidentes de Trabalho por Grupo Profissional

Quanto à distribuição dos acidentes de trabalho pelas diferentes unidades orgânicas, verificamos que 40% dos acidentes de trabalho diz respeito aos trabalhadores que exercem funções em escolas.

Constatamos, ainda, que 34% dos acidentes de trabalho ocorreram com trabalhadores que exercem funções na DEPA, essencialmente nos Espaços Verdes e Recolha de Resíduos Sólidos Urbanos.

No que diz respeito à distribuição mensal dos acidentes de trabalho, os meses de setembro e novembro são aqueles onde ocorreram um maior número de acidentes de trabalho.

Relativamente à distribuição dos acidentes por género, os trabalhadores do género feminino sofreram 31 acidentes, de onde 24 deram origem a 553 dias de ausência ao serviço, relativamente aos trabalhadores do género masculino estes sofreram 28 acidentes, de onde 22 deram origem a 945 dias de ausência ao serviço.

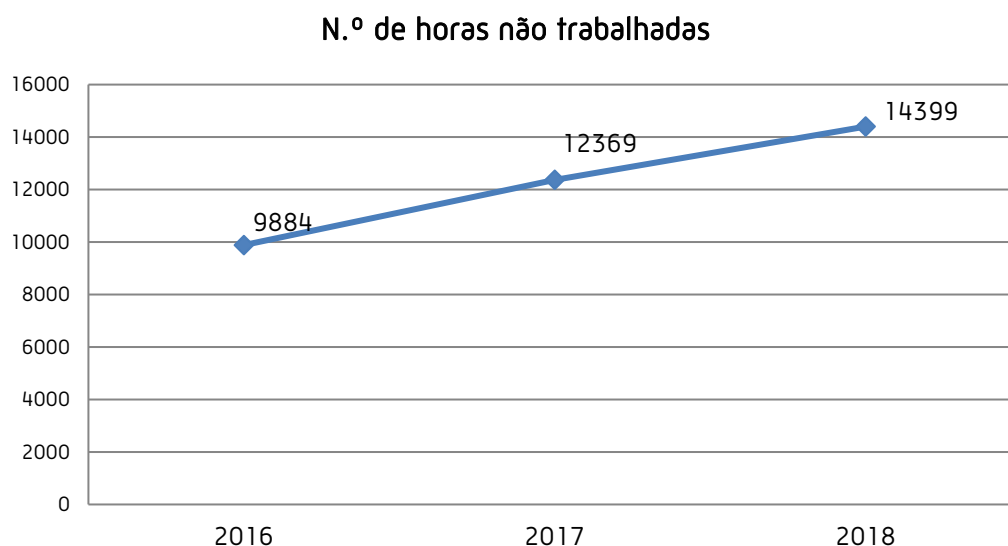


Gráfico 25 – Número de horas não trabalhadas

A nível de absentismo, o número total de horas não trabalhadas por acidentes de trabalho foi de 14 399 horas, estando aqui contabilizadas também as horas não trabalhadas em 2018 relativas a acidentes de trabalho ocorridos em anos anteriores.

Comparativamente como o ano transato, verificou-se um aumento de cerca de 11,64%.

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.

7.3 Medicina no Trabalho

Em 2018 decorreu o processo de concurso desenvolvido pela CIMLT - *Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo*, de Prestação de Serviços Externos de Medicina do Trabalho. Tal facto, originou que tivessem sido realizadas, apenas 54 consultas, a trabalhadores que estiveram ausentes ao serviço por mais de 30 dias seguidos por motivo de baixa médica ou acidente de trabalho, bem como a trabalhadores que tinham ficado aptos condicionais para o desempenho das suas funções na anterior consulta de medicina do trabalho.

8. Relações Profissionais e Disciplina

8.1 Sindicatos

Do universo dos trabalhadores efetivos do Município de Santarém, 349 são sindicalizados.

A Comissão de Trabalhadores é composta por 10 elementos, ou seja, menos 1 elemento em relação ao ano anterior.

O número de trabalhadores sindicalizados em 2018 aumentou, face a 2017 em cerca de 5%, contrariando a tendência verificada a partir do ano de 2016. Porém, percentualmente, tem-se verificado uma diminuição dos trabalhadores sindicalizados, face ao número total de trabalhadores da Autarquia, ao longo dos últimos três anos (2016 a 2018), 49,2%, 46,1% e 44,9%, respetivamente.

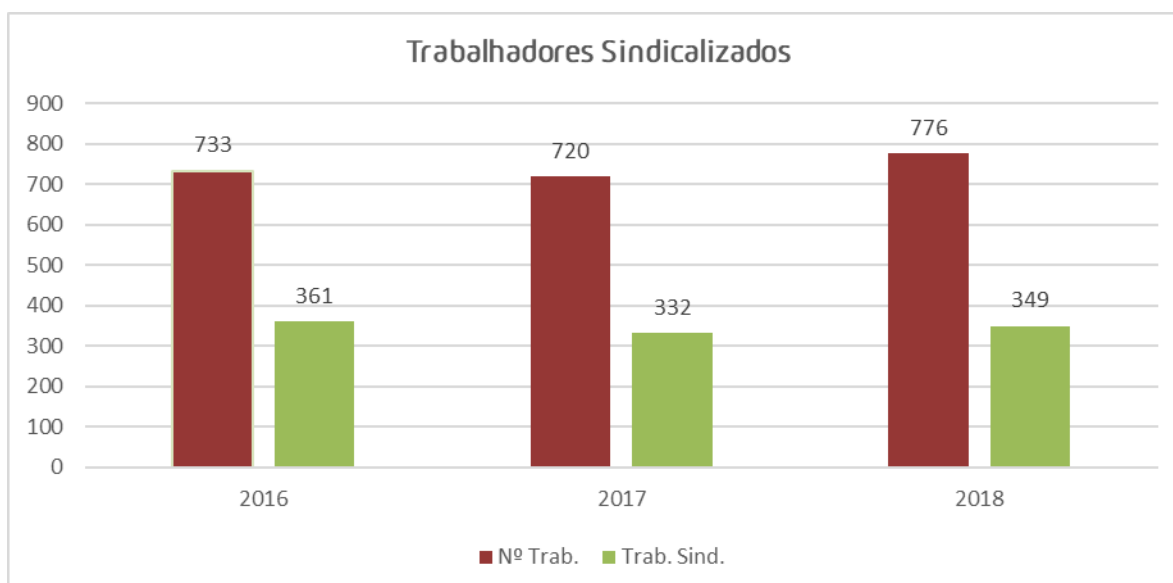


Gráfico 26 – Evolução trabalhadores sindicalizados (2016-2018)

8.2 Greve

Trabalhadores que aderiram às greves

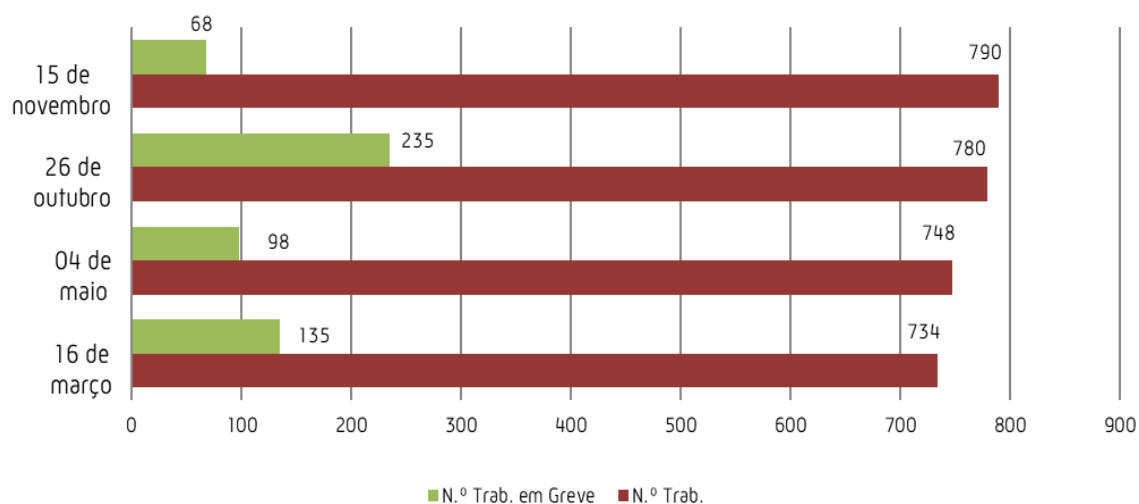


Gráfico 27 – Greve

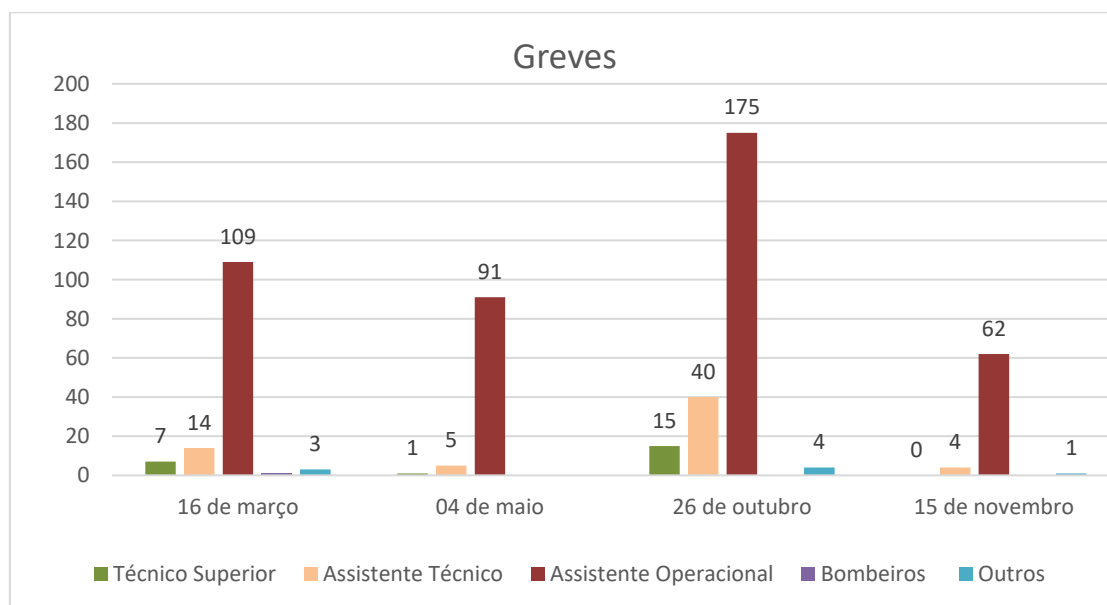


Gráfico 28 – Greves por grupo profissional



Município de Santarém CÂMARA MUNICIPAL

Relativamente aos efetivos que aderiram às greves durante o ano de 2018, conforme se observa nos gráficos anteriores, pode concluir-se o seguinte:

1. As greves que registaram maior adesão ocorreram em 26 de outubro, com 30% dos trabalhadores ao serviço, seguindo da greve ocorrida no mês de março, com 18%;
2. Por sua vez, registou-se menor afluência na greve de 15 de novembro em que só 68 trabalhadores não se apresentaram ao serviço por este motivo.
3. Podemos verificar que são os trabalhadores do grupo de pessoal Assistente Operacional que aderem mais às greves.

8.3 Processos disciplinares

No ano de 2018 foram instruídos 6 novos processos disciplinares, conforme se pode observar na tabela 14. Também verificamos que foram concluídos três processos disciplinares.

Processos disciplinares					
Disciplina	2014	2015	2016	2017	2018
Processos transitados do ano anterior	2	1	1	1	3
Processos instaurados durante o ano	8	0	0	3	6
Processos transitados para o ano seguinte	1	1	1	3	6
Processos decidido	9	0	0	1	3
Total	10	1	1	4	9

Tabela 13 - Processos disciplinares

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

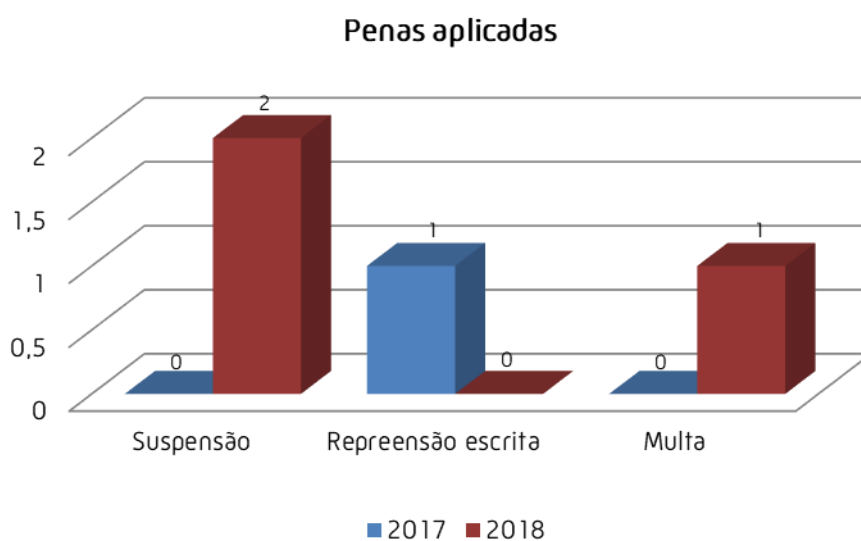


Gráfico 29— Penas aplicadas

9. Avaliação do Desempenho - SIADAP – ciclo avaliativo 2017/2018

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 do mesmo, 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.

No entanto, com as alterações introduzidas pela LOE para 2013, em matéria de avaliação de desempenho, o ciclo avaliativo passou a ser **Bienal**.

Por conseguinte, à data a que este documento se reporta, o ciclo avaliativo 2017/2018 não se encontra concluído, facto pelo qual, não é possível apresentar os dados e inerentes conclusões respeitantes à aplicação do sistema de avaliação do desempenho, nomeadamente, no que respeita à Avaliação dos Dirigentes – SIADAP 2 e à Avaliação dos Trabalhadores – SIADAP 3.

10. Encargos com Pessoal

Despesas com pessoal

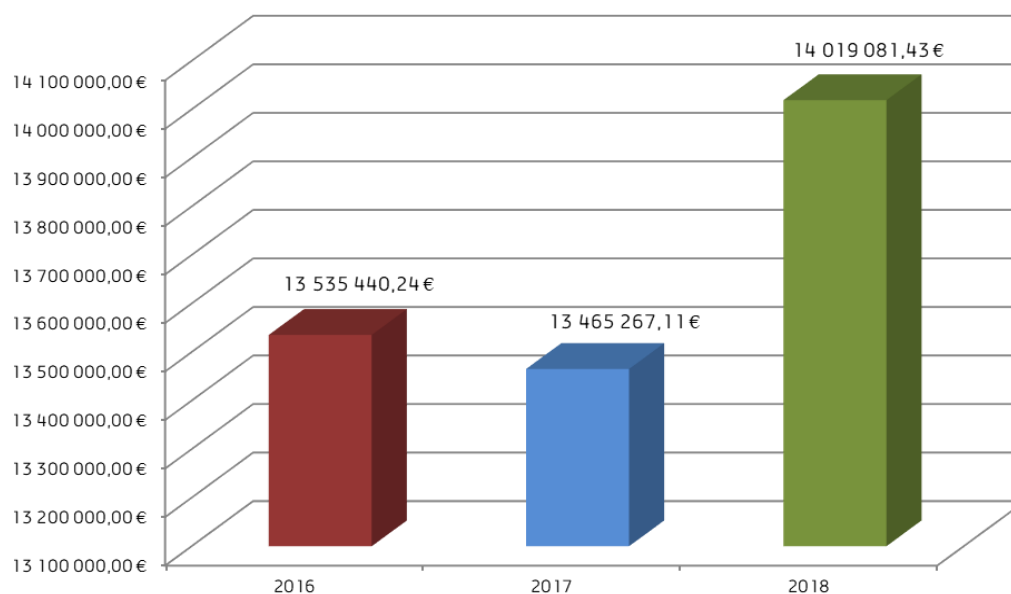


Gráfico 30 – Evolução despesas com pessoal (2016-2018)

Encargos com pessoal	
Remuneração base	9 576 625,73 €
Trabalho extraordinário	305 661,31 €
Trabalho normal nocturno	3 533,85 €
Trabalho por turnos	193 154,10 €
Abono por falthas	18 726,60 €
Ajudas de custo	12 477,48 €
Representação	28 118,08 €
Prestações Sociais	3 675 604,12 €
Outros	205 180,16 €
Total	14 019 081,43 €
Maior remuneração base ilíquida	3 624,41 €
Menor remuneração base ilíquida	580,00 €

Tabela 14 – Encargos com pessoal

No ano em análise, os encargos com pessoal aumentaram cerca de 4,11 % comparativamente com o período homólogo.

Na rubrica da remuneração base, verifica-se um acréscimo devido ao aumento de efetivos, ocorrido durante o ano de 2018, bem como a alteração legislativa que permitiu as alterações do posicionamento remuneratório.

Apesar do aumento do número total de efetivos, constata-se um crescimento dos encargos com o trabalho suplementar.

Na rubrica, "outros", existe um aumento de 19% em relação a 2017, resultante do aumento dos encargos com a comparticipação dos encargos com a saúde (ADSE).

Encargos com prestações sociais	
Abono de família	44 388,83 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	8 185,27 €
Subsídio mensal vitalício	2 131,68 €
Subsídio de refeição	850 687,96 €
Outras prestações sociais	2 770 210,38 €
Total	3 675 604,12 €

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, com um peso de 26% da totalidade das despesas com pessoal, demonstrando um crescimento de 1% face ao ano transato.

Apesar dos encargos com as prestações sociais terem aumentado em relação a 2017, observa-se uma diminuição das despesas com os subsídios no âmbito da parentalidade e com abono de família, em 79,1% e 16,3%, respetivamente.

Despesas com pessoal durante o ano 2018

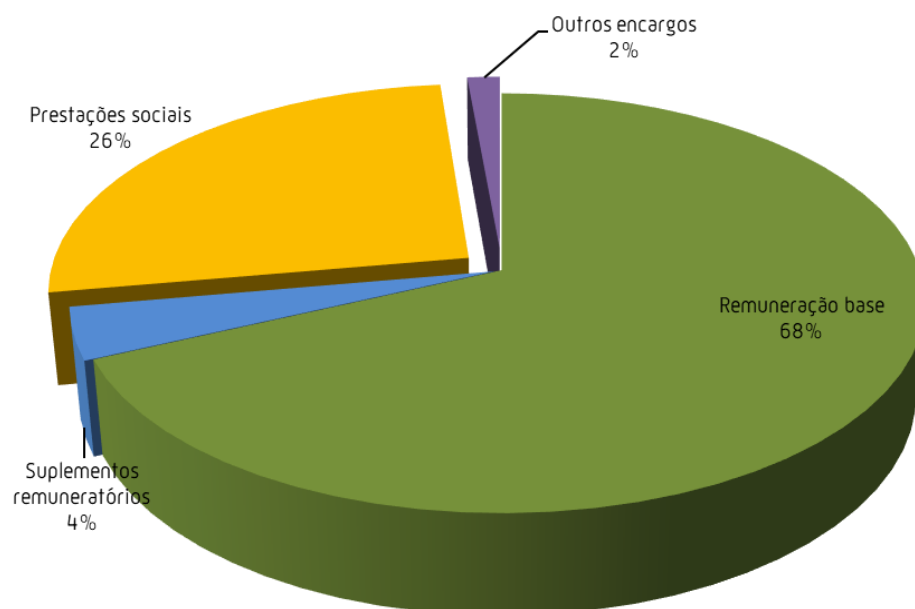


Gráfico 31 – Total de despesas com pessoal

11. Eleitos Locais

A 31 de dezembro de 2018 a **Câmara Municipal**, órgão executivo do Município, era constituída por 5 eleitos locais, isto é, pelo Presidente e 3 Vereadores a tempo inteiro, 5 Vereadores em regime de não permanência.

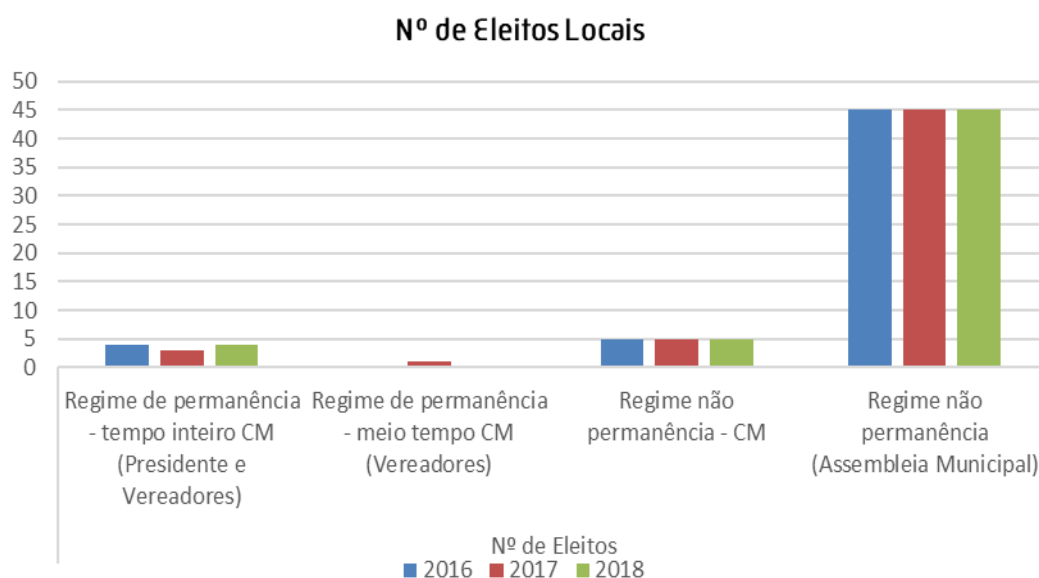


Gráfico 32 – Evolução dos Eleitos Locais (2016-2018)

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 pessoal à presidência e gabinete de apoio à vereação. Atualmente, os mencionados gabinetes são compostos por 1 Chefe de Gabinete, 5 secretários, dos quais 2 pertencem ao gabinete de apoio ao presidente e 3 ao gabinete de apoio à vereação.

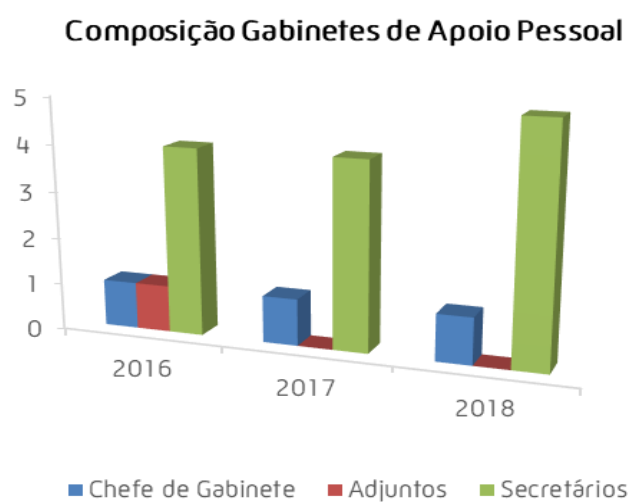


Gráfico 33 – Evolução dos elementos do GAP (2016-2018)

13. Dirigentes e Equiparados

No que diz respeito ao **peçoal dirigente** do MS, houve alterações em relação ao período homólogo, ou seja, a 31 de dezembro de 2018 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.

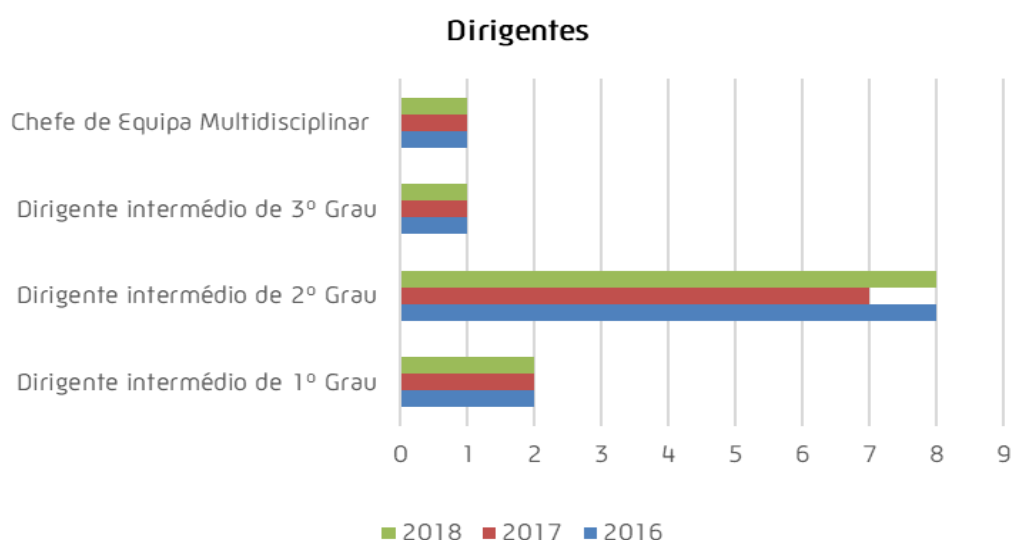


Gráfico 34 – Evolução dos dirigentes (2016-2018)

De referir, que todos os indivíduos que se encontram em cargos dirigentes, 10 pertencem ao mapa de pessoal do MS, sendo que um Chefe de Divisão pertence ao Mapa de Pessoal de outra entidade encontrando-se assim, no cargo em regime de substituição.

Conclusão

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

1. No ano em análise registou-se um aumento de 56 trabalhadores, relativamente ao ano de 2017, facto que, tem subjacente a alteração legislativa ocorrida em 2018, o PREVP (Programa de Regularização Extraordinária Vínculos Precários), que permitiu a admissão de pessoas que exerciam funções no MS e que correspondiam a necessidades permanentes.
2. O grupo profissional que regista um aumento maior é o dos assistentes operacionais, que desde 2016 até ao ano em análise registou um aumento de 39 trabalhadores.
3. Apesar de contratação de novos trabalhadores e o aumento da idade da reforma impedir a saída de trabalhadores, a idade média manteve-se em 49 anos.
4. A taxa de feminização é de 59,54%, devido, sobretudo, ao facto do MS ter a gestão do pessoal dos agrupamentos de escolas, em que a maioria são mulheres.
5. Relativamente aos níveis de absentismo, o MS registou um aumento em cerca de 5,1%, justificado pelo acréscimo do número de efetivos, destacando-se as faltas por conta do período de férias as que sofreram o maior crescimento aumento, cerca de 115%, relativamente ao ano anterior. No entanto, destacamos as ausências no âmbito da parentalidade que sofreram um decréscimo na ordem dos 43%.
6. Apesar do absentismo ser mais elevado, face a 2017, o número médio de dias por trabalhador diminuiu em 2018, para 50 dias/trabalhador, sendo em 2017 de 52 dias/trabalhador. Importa referir que estão incluídos os dias de ausência ao serviço por motivo de férias.
7. Face ao supra exposto, em 2018 os encargos com pessoal tiveram um acréscimo em cerca de 4,11%, resultante do aumento do número de trabalhadores e das alterações legislativas que permitiram aumentos salariais, designadamente, o salário mínimo mensal garantido e as alterações de posicionamento remuneratório.
8. Considerando que o valor do investimento em 2017 aumentou 21,45% relativamente ao ano anterior, a produtividade aparente/real sofreu um acréscimo na ordem dos 12,69%.



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 alocadas 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.