Balanço Social 2009

Município de Arcos de Valdevez

Índice Geral

Pag.

I – Introdução ---- 3

II – Recursos Humanos da CMAV ---- 4

1. Efectivos segundo a relação jurídica de emprego ---- 4
2. Efectivos segundo o grupo de pessoal ---- 5
3. Efectivos segundo o sexo ---- 6
4. Efectivos por escalão etário ---- 7
5. Efectivos por antiguidade ---- 8
6. Trabalhadores portadores de deficiência ---- 8
7. Estrutura habilitacional ---- 8
8. Admissões ---- 9
9. Saídas ---- 9
10. Motivo das saídas ---- 10
11. Mudança de situação ---- 10
12. Modalidade de horário ---- 11
13. Trabalho extraordinário ---- 11
14. Ausências ---- 12
15. Horas não trabalhadas ---- 13
16. Organização e actividade sindical ---- 13

III – Encargos com pessoal ---- 13

IV – Higiene e segurança ---- 13

1. Acidentes ---- 13
2. Acções de formação ---- 13

V – Formação ---- 14

1. Formação profissional ---- 14
2. Níveis de qualificação ---- 14
3. Áreas temáticas ---- 14
4. Custos de formação ---- 15

VI – Prestações Sociais ---- 15

VII – Relações profissionais e de disciplina ---- 15

VIII – Considerações Finais ---- 16

Anexos ---- 17

1. Indicadores ---- 18
2. Mapas de levantamento do Balanço Social ---- 19 a 24

I – Introdução

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social do Município de Arcos de Valdevez, com referência a 31 de Dezembro de 2009, foi elaborado nos termos do disposto no D. L. nº 190/96, de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública.

O Balanço Social constitui um importante instrumento de apoio à gestão de recursos humanos de qualquer organização na medida em que permite caracterizá-la socialmente, identificando os seus pontos fortes e os seus pontos fracos e corrigir as estratégias adoptadas, tendo presente a sua missão e visão futura.

Este documento comporta também uma análise comparativa e evolutiva da realidade existente em anos anteriores, dela sobressaindo o esforço contínuo da melhoria de uma gestão do potencial humano como elemento catalisador do dinamismo da CMAV.

Neste ano há a salientar essencialmente a integração do pessoal não docente das escolas no Município, no âmbito do contrato de execução em matéria de educação, assinado pela Câmara Municipal com o Ministério da Educação, o que vem constituir uma maior responsabilidade social no enquadramento das estratégias do município com a sociedade local.

Foi também um ano, em que houve grandes alterações nas carreiras dos trabalhadores, nomeadamente, no regime de vínculos, carreiras e remunerações.

De referir, por último que o Município mantém o esforço de qualificação e valorização dos seus efectivos, na prossecução dos objectivos definidos.

Arcos de Valdevez, 5 de Maio de 2010

O Presidente da Câmara Municipal,

(Dr. Francisco Rodrigues de Araújo)

II – Recursos Humanos da CMAV

1. EFECTIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

O ano transacto foi um ano que registou uma grande alteração nas constituições de relações jurídicas de emprego público, com a entrada em vigor do Novo Regime de Vínculos, Carreiras e Remunerações - Lei n.º 12-A/2008,de 27 de Fevereiro, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano de 2009. A referida Lei veio modificar as relações jurídicas existentes até aqui, assim neste sentido, os antigos efectivos cuja relação jurídica de emprego era a de nomeação e a de Contrato Individual de Trabalho passaram a ser instituídos por Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTTI), mantendo-se para os restantes contratos a mesma figura Jurídica Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo e Contrato de Trabalho a termo Resolutivo Incerto.

Neste âmbito, a aplicação da mesma Lei veio alterar a denominação dos grupos Profissionais existente até à sua entrada em vigor, que passaram a ser integrados essencialmente em duas carreiras: carreiras Gerais que englobam as actuais carreiras de Técnico Superior (antigos grupos técnico e técnico superior), Assistentes Técnicos (antigos técnicos profissionais e administrativos e chefias administrativas) e os Assistentes Operacionais (antigos grupos operários e auxiliares); carreiras Subsistentes como é o caso das carreiras de Chefe dos Serviços de Limpeza, Chefe de Armazém, encarregado de pessoal auxiliar e a carreira de chefe de serviços de administração escolar; e ainda as Carreiras não Revistas tal como Fiscal Municipal e a de Informática.

Assim, em 31 de Dezembro de 2009, o Município de Arcos de Valdevez contava para a prossecução das suas atribuições com 337 efectivos, menos 2 dos que estão integrados no seu Mapa de Pessoal, uma vez que estes encontram-se a exercer funções em mobilidade externa, assim, estão dispostos por dois grupos de relação jurídica de emprego: Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado (CTTI) e Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo (CTTRC).

A relação jurídica de emprego predominante na CMAV é o CTTI, que atinge uma taxa de 71, 51%.

Em comparação com o ano de 2008, houve uma ligeira diminuição de (0,45%), na parte respeitante aos efectivos que se encontram em CTTI, contrariando deste modo a integração do pessoal não docente no mapa de Pessoal do Município, que representa 32,34%, dos quais 78% encontram-se em situação CTTI e os restantes 22% em CTTRC.

Há ainda a registar que neste Balanço Social não foram contabilizados os 4 elementos eleitos em regime permanência e 1 outro elemento que ocupa o cargo de Chefe de Gabinete da Presidência.

2. EFECTIVOS SEGUNDO A CARREIRA PROFISSIONAL

Verifica-se, tal como em anos anteriores, a concentração do maior número de efectivos na carreira de assistente operacional. A carreira de assistente técnico é a segunda mais representada, sendo a carreira do pessoal técnico superior a terceira mais representativa. Há a salientar que ainda persistem carreiras não revistas, caso da carreira de Fiscal Municipal que é dentro destas a mais representativa, seguindo-se da carreira de Informática e que por sua vez existem carreiras subsistentes, como sejam as carreiras de chefe dos serviços de limpeza, chefe de armazém e a de encarregado de pessoal auxiliar.

Neste âmbito e embora não enquadradas em grupos específicos estão os elementos pertencentes ao apoio educativo, que estão associadas as carreiras de apoio aos estabelecimentos escolares, contemplando nomeadamente as carreiras de assistente operacional, que é a mais representativa, seguindo-se da carreira de assistente técnico, distribuídas da seguinte forma: A carreira do pessoal de assistente operacional representa 68,25% do total de efectivos com 230 elementos. A carreira de assistente técnico representa 16,91%, num total de 57 elementos, seguindo-se a carreira de técnico superior com 9,5% com 32 elementos, totalizando 319 elementos, com 88,66%, da totalidade. Assim o remanescente com a quota de 18 elementos encontra-se distribuído pelas carreiras subsistentes e as carreiras não revistas.

No que se refere a esta matéria e fazendo uma análise comparativa entre os dados apresentados no anterior balanço social e os agora apurados, verifica-se que o grupo/carreira onde se registou um maior aumento, foi no de Assistente operacional com 16 elementos, o que equivale a uma taxa de assistentes operacionais existentes no nosso Mapa de Pessoal na ordem dos 68,25%. No lado oposto encontra-se o grupo dirigente em que houve decréscimo de 50%, o que equivale à saída de um técnico.

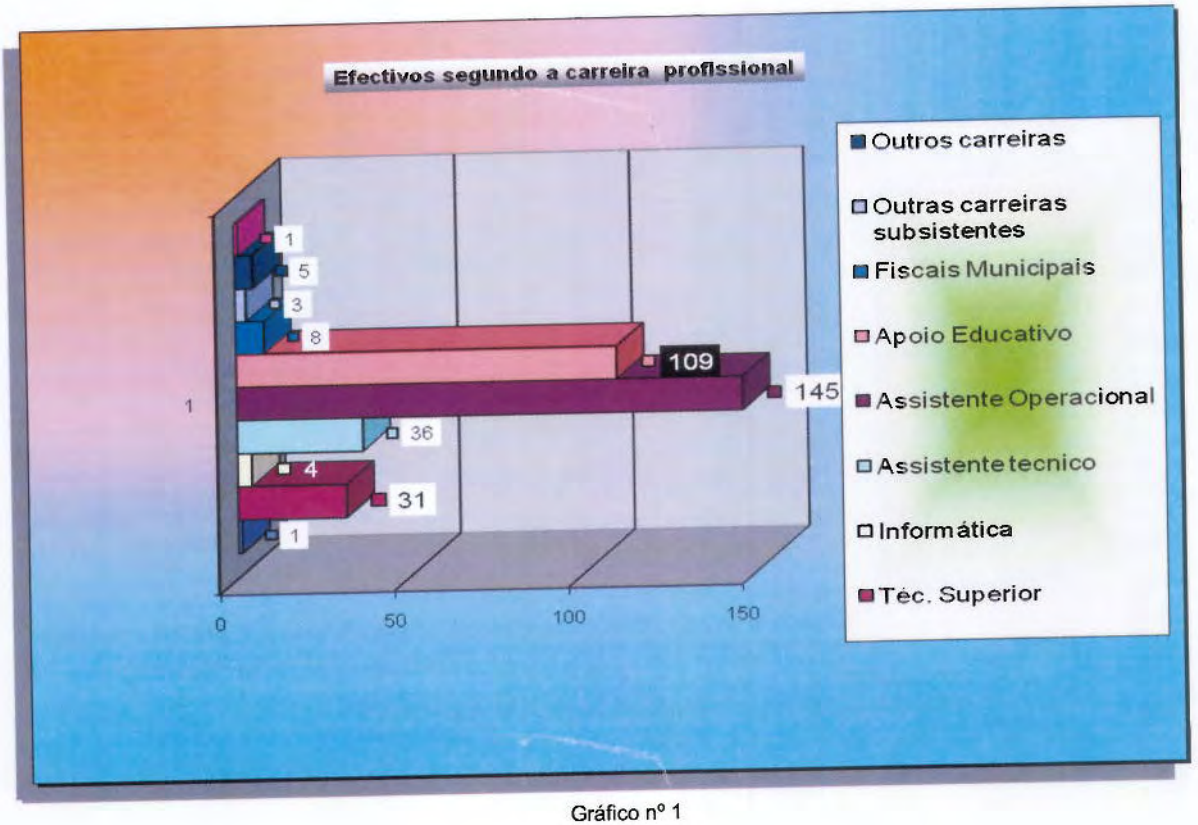

Gráfico nº 1

3. EFECTIVOS SEGUNDO O SEXO

A taxa de empregabilidade feminina da CMAV durante o ano de 2009 cresceu 2,53% passando do 31% para os 33,53%, ficando assim ligeiramente superior à registada no ano anterior. O número total de mulheres nos efectivos é de 154 elementos e o número total de homens é de 185 elementos.

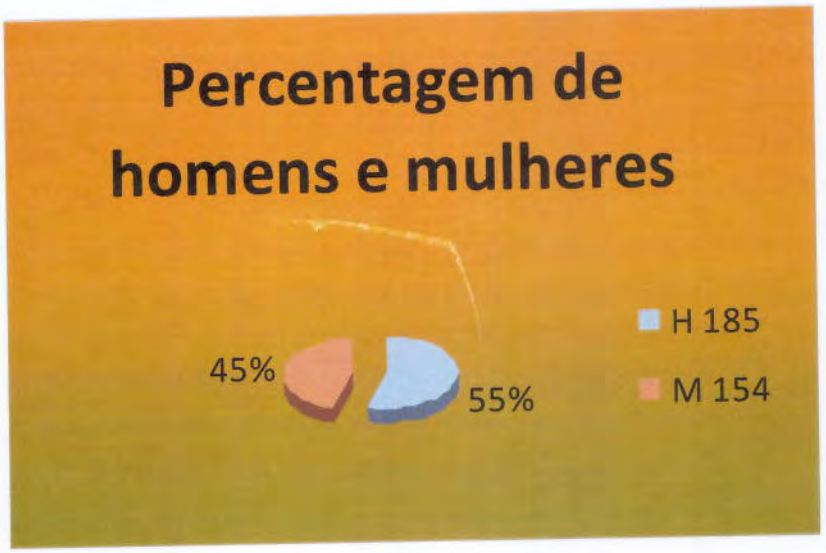

Gráfico nº2

A taxa de empregabilidade feminina encontra-se em maior percentagem no grupo/carreira de Assistente Operacional com 55% da totalidade, num universo de 84 elementos. No lado oposto, o grupo/carreira que não contém nenhum elemento feminino é o de dirigente.

Por outro lado a majoração do pessoal masculino verifica-se em maior evidência também no grupo/carreira Assistente Operacional numa taxa total de 78%, o equivalente a 144 elementos.

4. EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

Mantém-se como no ano anterior a maior concentração de elementos, encontram-se dentro da faixa etária entre os 45 e os 49 anos.

Fazem parte desta faixa etária 90 elementos que correspondem a 26,7% do pessoal da CMAV.

Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo, verifica-se que o maior número de mulheres e de homens se situa na faixa etária entre os 45 e os 49 anos com 30 e 60 elementos, respectivamente. Importa ainda referir que houve uma subida do escalão etário por parte das mulheres, que no ano anterior encontrava-se na faixa etária dos 40 aos 44 anos.

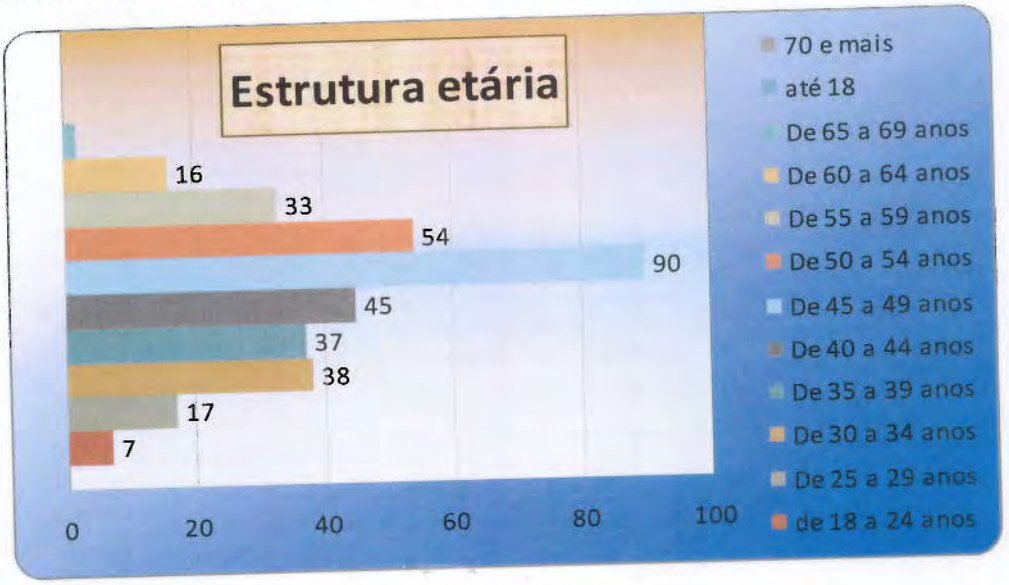

Gráfico nº 3

Da análise global verifica-se que 70% dos trabalhadores em exercício de funções neste órgão possuem menos de 50 anos, isto é, têm idades compreendidas entre os 18 anos e os 49 anos, e que em relação ao ano anterior houve uma ligeira diminuição de 2% no n.º trabalhadores cujas idades ficam compreendidas entres os 18 e os 49 anos, num total de indivíduos 234 elementos.

A idade média subiu ligeiramente em relação ao ano anterior que era de 44 subindo para a média de 44,78 anos, que significa um não rejuvenescimento dos quadros do Município.

O leque etário, que se traduz na diferença entre o indivíduo mais novo, que tem 19 anos, e o mais velho, com 68 anos, é de 49 anos, o que aumentou em 11 anos em relação ao ano anterior.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efectivos, subiu para os 15,13% aumentando assim quase 4 pontos percentuais.

É de referir também que houve um aumento significativo na Taxa de Empregabilidade Jovem que subiu da 0,46% registada no ano de 2008 para os 2,67% no ano em causa.

5. EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

Na CMAV, 131 trabalhadores – 36,64% - detêm antiguidade superior a 15 anos. De assinalar que a antiguidade de 11 destes trabalhadores, é superior a 30 anos.

Nos intervalos entre os 15 e os 19 anos e os 20 e 24 de antiguidade existem 107 trabalhadores a que corresponde 31,56%, o que significa que, em termos percentuais, quase um terço dos trabalhadores está nestes dois intervalos.

Contudo, as antiguidades cujo valor corresponde a menos de 15 anos, representam 61,35%.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efectivos, mantém como no ano anterior sendo de 15 anos.

6. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A CMAV não conta com nenhum elemento que possua qualquer deficiência.

7. ESTRUTURA HABILITACIONAL

A percentagem de trabalhadores com habilitação superior: bacharelato, licenciatura e mestrado, é de 12,09% e a percentagem de trabalhadores cuja habilitação é a secundária: 11ª, 12ª anos e CMS, é de 23,01 % a restante percentagem 64,90% pertence aos trabalhadores cuja habilitação é a Básica (menos de 4 anos de escolaridade, 4, 6 e 9 anos de escolaridade).

O grau de escolaridade mais representativo é o que possui 4 anos de escolaridade com 99 elementos o que corresponde a uma taxa de 29,20%.

Saliente-se o registo de quase 5 % de aumento de trabalhadores que no ano de 2009 adquiriram novas competências habilitacionais correspondentes ao nível secundário.

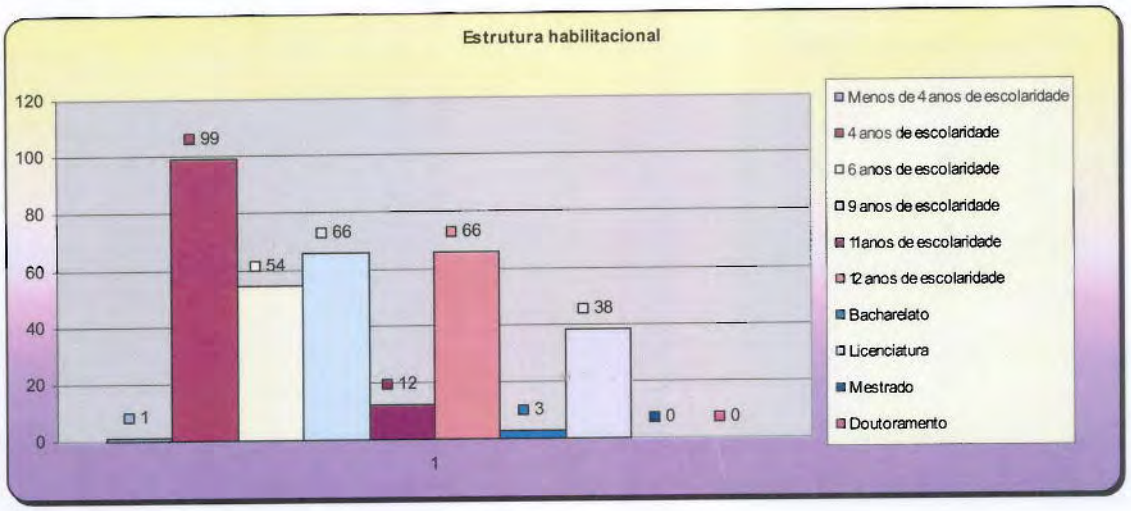

Gráfico nº 4

8. ADMISSÕES

Foram contratados em regime de CTTI, 2 novos elementos um para a carreira de assistente técnico e um outro para assistente operacional, ambos os elementos foram enquadrados no pessoal do apoio educativo.

É de salientar o regresso de um técnico superior que estava de licença sem remuneração.

Na modalidade de admissões/mudanças ingressaram ainda por concurso interno limitado os seguintes elementos por grupo/carreira profissional:

- 1 Técnico superior;
- 1 Chefe dos serviços de limpeza;
- 1 Chefe de armazém;
- 4 Assistentes técnicos.

Em relação ao pessoal em regime de CTTC, foram contratados os seguintes elementos:

- 38 Assistentes operacionais;

9. SAÍDAS

As saídas registaram-se em três dos nove grupos profissionais da CMAV, durante o ano de 2009. O Grupo que obteve a maior registo de saída foi no do apoio educativo que chega aos 50% do total das saídas, o que corresponde a um total de 4 elementos, seguindo-se do grupo de assistente operacional com 3 elementos correspondente a uma taxa de 37,5% e o grupo dirigente com 1 elemento.

Do número total de saídas acima indicado, saíram definitivamente do organismo 4 efectivos.

10. MOTIVO DAS SAÍDAS

O motivo da saída no grupo de pessoal dirigente foi a aposentação/reforma, assim como foi outros dois elementos integrados no pessoal do apoio educativo.

Pelo motivo de caducidade encontram-se três elementos pertencentes um a carreira de assistente operacional e dois elementos pertencentes ao pessoal do apoio educativo, ainda nesta carreira houve a saída de elementos por motivo de revogação/mutuo acordo.

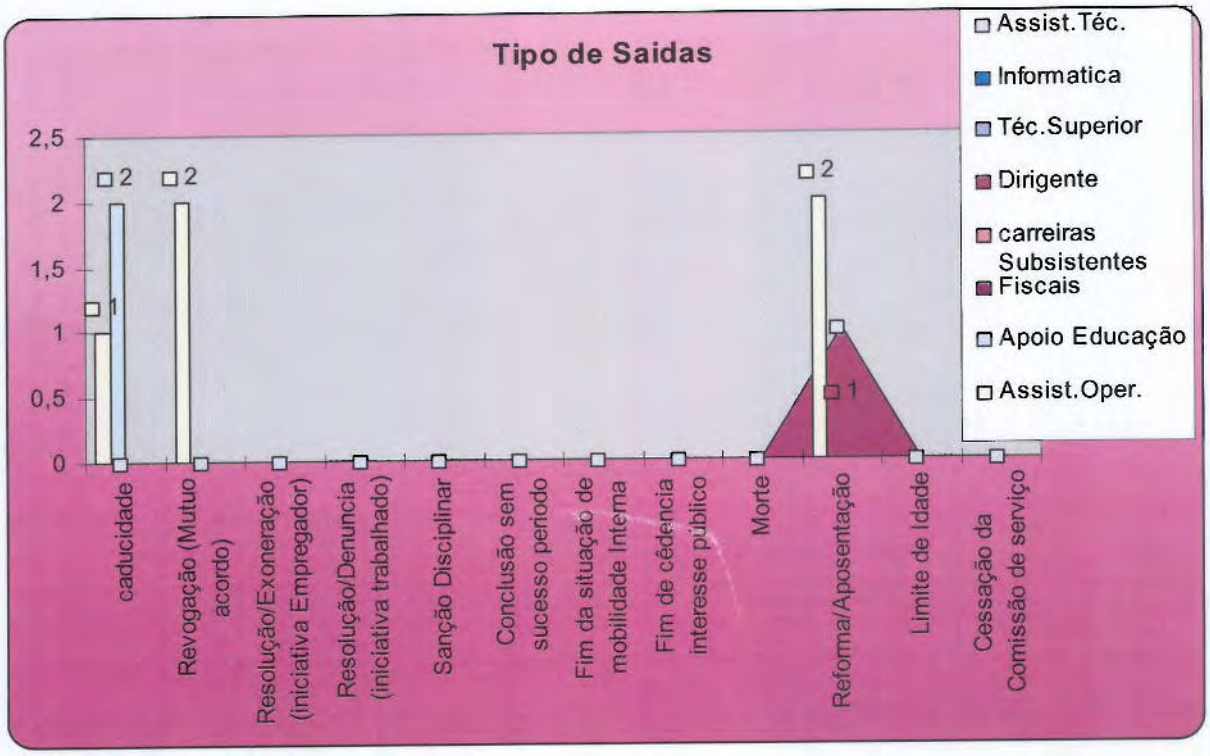

Gráfico nº 5

11. MUDANÇA DE SITUAÇÃO

No ano de 2009, houve 100 elementos cerca de 29,5% dos trabalhadores, viram a sua situação económica melhorada, quer por procedimentos concursais quer por mudanças directas na sua carreira.

Das mudanças acima citadas 41% pertence a procedimentos concursais, dos quais 51% destes procedimentos foram promovidos no intuito de intervir no apoio a educação.

Em relação às mudanças directas efectuadas através da opção gestionária foram proporcionadas exclusivamente à carreira de assistente operacional, abrangendo 57%, dos 29,5% da totalidade das mudanças, num total de 57 elementos.

12. MODALIDADE DE HORÁRIO

O horário de trabalho mais praticado no Município é o horário rígido, praticado sob três plataformas fixas (horário rígido interno das 9h às 12.30h e das 14h às 17.30H; horário rígido externo das 9h às 12H e das 13h às 17h e o horário rígido praticado no edifício da Casa das Artes). Praticam este tipo de horário 60,5% o que corresponde a um total de 205 elementos.

No entanto, existem elementos pertencentes ao apoio escolar que também praticam esta modalidade de horário, abrangendo cerca de 46 elementos.

As outras modalidades de horários mais praticadas são as de horário flexível, sendo praticado pela totalidade do pessoal do apoio educativo com cerca de 36 elementos, seguindo-se pelo horário de trabalho por turnos com 24 elementos.

Com isenção de horário estão os dirigentes e os responsáveis pelas divisões num total de 6 elementos.

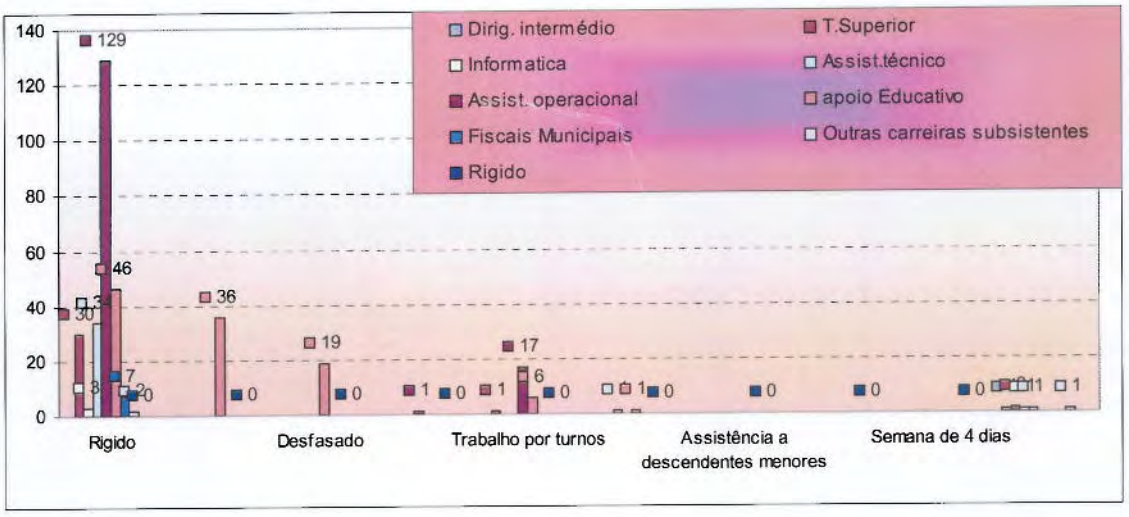

Gráfico nº 6

13. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Foram prestadas 1981 horas de trabalho extraordinário, havendo uma redução significativa em relação ao ano anterior, na prestação destas horas em cerca de 817 horas.

Estas horas foram prestadas essencialmente em Trabalho extraordinário (diurno e nocturno) que ocupou 37% da totalidade o trabalho extraordinário e do Trabalho em dias de descanso semanal ocupando ta

14. AUSÊNCIAS

No ano de 2009 foram contabilizados 4943 dias de ausência ao trabalho, é de referir em relação ao ano de 2008 houve um aumento do número de ausências ao serviço em cerca de 2668 dias o que equivale dizer que houve um aumento de 217%. O tipo de ausências onde se registou um maior aumento foi nas ausências por doença, em que se registou-se um aumento de 227%, com 3129 dias, o que equivale dizer que este tipo de ausências ocupa 63% da totalidade das ausências registadas.

A ausência por maternidade/paternidade atingiu o valor de 731 dias o que equivale a 14,8% da totalidade das ausências.

As ausências designadas por outras, onde estão incluídas as ausências por conta de (actividades Sindical, Eleições, Obrigações e pela junta de freguesia e ainda outras) contabilizaram-se um total de 520 ausências.

A ausência por falecimento de familiar atingiu 1,95% o que corresponde a 96 dias de ausência.

O Índice de absentismo subiu três pontos percentuais dos 3,71%, registados na ano de 2008 para o valor de 6,06% no presente ano.

O grupo/carreira de pessoal cujo índice de absentismo é mais elevado é no de Assistente Operacional com uma taxa de 31,3%. Há realçar que existem outros grupos/carreiras que pela quantidade de efectivos sobressaem pela percentagem de absentismo que possuem são os casos dos fiscais municipais e do pessoal de apoio educativo com 19,34% e 19,63% respectivamente.

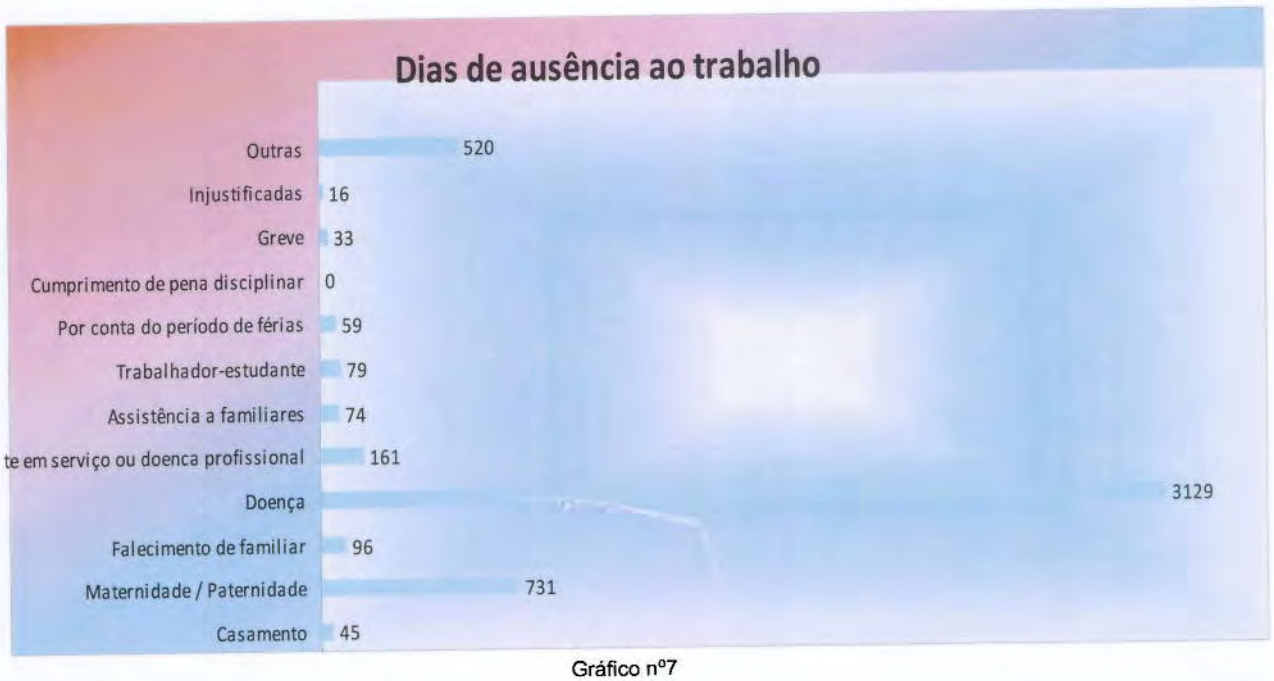

Gráfico nº7

15. HORAS NÃO TRABALHADAS

As horas não trabalhados por motivo de greve atinge o valor de 231 horas, as careiras que mais contribuíram para estes valores foram: carreira Assistente Operacional e do apoio educativo contribuindo estas duas com um contributo de 224 horas da totalidade.

16. ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL

No organismo há registo de 149 trabalhadores sindicalizados, que corresponde a 44% dos efectivos.

Relativamente a actividade Sindical registou-se 228 faltas, estas faltas foram essencialmente dadas por apenas 3 carreiras que são: a carreira de assistente técnico, carreira de assistente operacional e de fiscal municipal.

O Grupo/carreira onde se registou o maior numero de ausências foi no de Fiscal Municipal, que atingiu as 1302 horas não trabalhadas

III – Encargos com Pessoal

Do total dos encargos com pessoal, 98% referem-se à remuneração base .

O leque salarial ilíquido, sendo a proporção entre o vencimento ilíquido mais alto (incluindo dirigentes) e o mais baixo é de 5,81.

IV – Higiene e Segurança

1. ACIDENTES

No ano de 2009 foram registados 5 acidentes considerados em serviço.

O número total de dias perdidos com baixa por acidente em serviço foi de 158 dias.

Em resultado destes acidentes não se registou qualquer caso de incapacidade.

O número de acidentes em serviço aumentou 1.66 vezes relativamente ao ano anterior.

2. ACÇÕES DE FORMAÇÃO

No ano em análise esta entidade promoveu duas acções uma em HSST e uma outra em primeiros socorros, consideradas estas como obrigatórias.

Nestas duas acções participaram mais de 90% dos trabalhadores.

V – Formação

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano em apreço, 414 efectivos frequentaram 34 acções de formação, 12 realizadas internamente e 22 acções externas. A taxa de participação na formação profissional foi de 122%, o que importa realçar que houve pessoas que frequentaram mais do que uma formação.

Das acções de formação realizadas (interna e externa), 76,5%, a que correspondem 26 acções tiveram uma duração inferior a 30h. Com uma duração de 30h a 59h, foram frequentadas 7 acções.

Foram despendidas, em acções de formação, um total de 1908 horas. O que equivale a media média aproximada por participante de 5 horas.

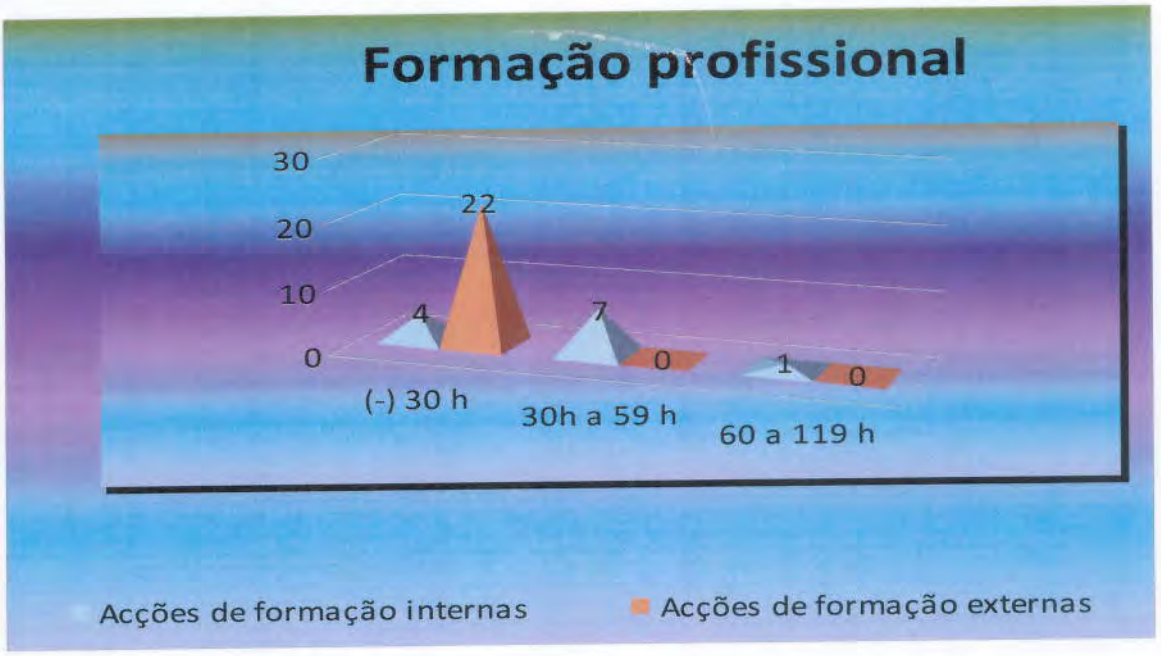

Gráfico nº8

2. NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

A formação profissional abrangeu todos os grupos/carreiras de pessoal.

O grupo/carreira do pessoal assistente operacional foi o mais representado em número de participantes nas acções de formação com 216 logo foi aquele em que os elementos mais horas estiveram em formação.

3. ÁREAS TEMÁTICAS

As acções de formação mais frequentadas inseriram-se nas seguintes áreas temáticas: Novo código da contratação pública; novo regime jurídico de carreiras vínculos e remunerações; novo regime do contrato de trabalho em funções públicas, entre outras, código do procedimento administrativo, inglês regime jurídico de urbanização e edificação. A área temática com maior número de frequências – 10

formandos, foi a de "Novo código da contratação pública". A segunda mais frequentada com 6 formandos foi a área "novo regime do contrato de trabalho em funções públicas".

4. CUSTOS DE FORMAÇÃO

O total dos encargos com a formação foi de €2785,27. Este valor refere-se a gastos obtidos com formação externa e interna, em que 52,8% pertence a gastos em formação externa.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,079%, o que equivale dizer que triplicou os gastos com a formação em relação ao ano de 2008.

VI – PRESTAÇÕES SOCIAIS

As prestações sociais que representam um encargo para o Município tais como: o subsídio de nascimento, o abono de família, o subsídio de refeição e outras prestações sociais.

Os encargos com as prestações sociais foram de € 403.862,63.

A taxa dos encargos sociais foi de 11,44%, muito superior à registada no ano transacto que foi de 9,95%.

VII – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

São 149 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

A comissão de trabalhadores é composta por 6 elementos efectivos.

Não foi instaurado, nem decorreu, qualquer processo disciplinar no ano de 2009.

VIII – Considerações Finais

De acordo com os dados expressos no presente Balanço Social, é importante salientar e realçar a integração positiva do espaço escolar, bem como do pessoal não docente das escolas, da incorporação destes na responsabilidade agora vindas do Município de Arcos de Valdevez.

Presentemente o Município possui, como atrás já foi referenciado, muitos outros tipos de problemas, mas a sua capacidade inequívoca de gestão tanto a nível de Recursos Humanos, como a gestão dos espaços públicos, serviu ainda mais para esta entidade se afirmar, como uma instituição virada para os Munícipes. Ainda do presente BS salienta-se uma profunda preocupação com a qualificação dos trabalhadores e um enorme esforço que foi realizado na integração do pessoal não docente que presta serviço nos diversos estabelecimentos escolares do Concelho, o que motiva uma capacidade de adaptabilidade que foi concretizada com sucesso. Assim, não foi difícil de atingir de forma clara e evidente as linhas orientadoras na gestão dos recursos existentes, bem como nas missivas existentes para a sustentabilidade e a concretização dos objectivos e interesses do Município.

Seguindo os parâmetros definidos e agindo conforme a necessidade deste, é de destacar o aumento significativo do número de efectivos do organismo, devido à integração do pessoal não docente e ainda pela entrada de 36 novos trabalhadores, fazendo com que houvesse um aumento significativo na Taxa de Empregabilidade Jovem que subiu dos 0,46% registada no ano de 2008 para os 2,67% no ano em causa, resultando este, numa diminuição do nível médio de antiguidade dos 15 para os 10 pontos.

A média etária no serviço situa-se entre 44 e os 45 anos.

É de referir que a taxa etária se mantém entre os 45 e os 49 anos de idade, como aquela mais representada.

Há ainda a salientar o aumento, de 2 pontos, na taxa de empregabilidade feminina que passou de 31% para 33,53%.

No ano em apreço existem dois parâmetros que pelos resultados apresentados definem as estratégias e as linhas orientadores da edilidade: Por um lado o esforço contínuo da melhoria de uma gestão do potencial humano como elemento catalisador do dinamismo da CMAV, quando esta optou pela atribuição da opção gestionária a 57 trabalhadores, contribuindo desta forma um incentivo a todos os trabalhadores, e por outro pelos dados apresentados no investimento, mais que triplicou, passando dos 0,023% para os 0,079%, mantendo desta forma o esforço de qualificação e valorização dos seus efectivos, sendo que a taxa de participação na formação profissional foi de 122%, o que importa realçar que houve pessoas que frequentaram mais do que uma formação.

O número de horas extraordinárias prestadas diminuiu significativamente em relação ao ano precedente.

O índice de absentismo registou um aumento muito significativo, sendo o principal registo as faltas dadas por conta de doença, fruto dos processos de aposentação.

ANEXOS

Mapas de levantamento do Balanço Social

INDICADORES

Recursos Humanos					
Balanço Social			**2007**	**2008**	**2009**
Idade Média	Somatório das Idades / Total de Efectivos [1]			44	45
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das Antiguidades / Total de Efectivos			15	10,51
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	Total Pessoal técnico Superior / Total Efectivos	x 100	14,88%	14,48%	9,5%
Taxa de Pessoal Auxiliar [2] e operário [2]	Total pessoal Auxiliar +Operário / Total Efectivos	x 100	60,93%	62,62%	68,25%
Taxa de Empregabilidade Feminina	Total efectivos Femininos / Total efectivos	x 100	30%	31%	33,53%
Taxa de Femininos Dirigente	Total efectivos Femininos Dirigentes / Total efectivos	x 100	0	0	0
Taxa de Enquadramento	Total Dirigentes / Total efectivos	x 100	0,93%	0,93%	0,29%
Taxa de Nomeação	Somatório efectivos nomeados [3] / Total efectivos	x 100	73%	71,96%	72%
Taxa de Emprego Jovem	Somatório efectivos idade <25 / Total efectivos	x 100	0,46%	0,46%	2,67%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efectivos de idade ≥55 / Total de Efectivos	x 100	12,1%	11,68%	15,13%
Taxa de Habilitação Superior	Total Bacharel+lic+Mest+Dout. / Total Efectivos	x 100	15,81%	15,88%	12,09%
Taxa de Habilitação Secundário	Total Habilitação do 11º ao 12+CMS / Total de Efectivos	x 100	17,21%	18,22%	23,01%
Taxa de Habilitação Básica	Total Habilitações ≤9º ano / Total de Efectivos	x 100	66,97%	65,88%	64,90%
Taxa de Admissões	Total Admissões / Total de Efectivos	x 100	0%	0,93%	12,7%
Taxa de Saídas	Total Saídas / Total Efectivos	x 100	11,73%	9,81%	2,37%
Taxa de Rotação	Total Efectivos / Total Efectivos 2008+admissões+saídas		0,94	0,89	0,86
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas	x 100	140%	109%	537%
Taxa de Promoções	Total de Promoções [4] / Total de Efectivos	x 100	12,09%	17,28%	16,91%
Índice de Absentismo	Total de Dias Ausência (S/ferias) / Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano*Total efectivos)	x 100	5,62%	3,71%	6,06%
ENCARGOS					
Taxa de Encargos Sociais	Total Encargos C/Prestações Sociais / Total Encargos C/ Remuneração Base	x 100	12,13%	9,95%	11,44%
Remuneração Base Média Anual	Total Encargos c/Remuneração Base / Total Efectivos		9.879,73 €	12.202,43€	10473.73€
Leque Salarial Ilíquido *	Maior Remuneração / Menor Remuneração			7,54	5,81
FORMAÇÃO					
Taxa de Participação Formação	Total participantes na Formação / Total de efectivos	x 100		58,87%	123%
Taxa de Investimento	Total Despesas em Formação / Total Encargos com o pessoal	x 100	0,035%	0,023%	0,079%

1 - Total trabalhadores; 2 – Carreira de assistente Operacional, 3- CTT Indeterminado; 4 - Alteração do Posicionamento Remuneratório.

* Inclui nesta Base a remuneração dos dirigentes

RECURSOS HUMANOS

Contagem dos efectivos por escalão etário segundo o sexo

(Dados reportados a 31 de Dezembro de 2009)

Recursos Humanos	SEXO	Dirigente Intermédio (a)	Tecnico Superior	Informatica	Assistente Tecnico b)	Assistente Operacional c)	Apoio Educativo d)	Fiscais Municipais	outras Carreiras Subsistentes	Outros Carreiras(e)	TOTAL
	H	1	13	3	10	129	24	8	3	5	
	M	0	18	1	26	16	85	0	0	0	
	T	1	31	4	36	145	109	8	3	5	342
	H	1							1		
	M			1	1						
	T	1	0	1	1	0	0	0	1	0	4
	H		7	2	9	83	20	8	1		
	M		11		22	9	61				
	T	0	18	2	31	92	81	8	1	0	233
	H		4	1	1	46	3		1		
	M		7		2	7	23				
	T	0	11	1	3	53	26	0	1	0	95
	H										
	M										
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	H		2				1				
	M				1		1				
	T	0	2	0	1	0	2	0	0	0	5
	H									5	
	M										
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5

Contagem de efectivos por nível de antiguidade segundo o sexo

(Dados reportados a 31 de Dezembro 2009

Estrutura antiguidades (em 31 de Dezembro)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Até 5 anos	61	94	155
5 - 9	16	15	31
10 - 14	11	11	22
15 - 19	12	5	17
20 - 24	67	23	90
25 - 29	9	4	13
30 - 35	9	1	10
Mais de 36 anos	1		1
TOTAL	186	153	339
Nivel médio de antiguidade =	Soma das antiguidades / Total de Trabalhadores		15

Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência segundo o sexo

(Dados reportados a 31 de Dezembro de 2009)

Trabalhadores com deficiência (em 31 de Dezembro)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Nº de trabalhadores	0	0	0

Contagem dos efectivos por nível de escolaridade segundo o sexo

1.8 Estrtura habilitacional	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Menos de 4 anos de escolaridade	1		1
4 anos de escolaridade	76	23	99
6 anos de escolaridade	32	22	54
9 anos de escolaridade	34	32	66
11 anos de escolaridade	8	4	12
12 anos de escolaridade	20	46	66
Bacharelato	1	2	3
Licenciatura	14	24	38
Mestrado	0	0	0
Doutoramento	0	0	0
TOTAL	186	153	339

(Dados reportados a 31 de Dezembro de 2009)

Contagem dos efectivos admitidos e regressados durante o ano, por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego e o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

1.9 Admissões	SEXO	Dirigente Intermédio (a)	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico b)	Assistente Operacional c)	Apoio Educativo d)	Fiscais Municipais	outras Carreiras Subsistentes	Outros Carreiras(e)	TOTAL
Total de efectivos	H	0	0	0	0	19	1	0	2	0	22
	M	0	1	0	0	0	20	0	0	0	21
	T	0	1	0	0	19	21	0	2	0	43
Comissão de serviço	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento Concursal	H					19	1		2		22
	M						20				20
	T	0	0	0	0	19	21	0	2	0	42
Cêdencia de Interessa Público	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença	H										0
	M		1								1
	T	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras Situações	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Contagem dos trabalhadores saídos definitivamente durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

Saídas definitivas ou com hipótese de regresso (durante o ano)	SEXO	Dirigente Intermedio (a)	Tecnico Superior	Informatica	Assistente Tecnico b)	Assistente Operacional c)	Apoio Educativo d)	Fiscais Municipais	outras Carreiras Subsistentes	Outros Carreiras (e)	TOTAL
Total	H	1	0	0	0	2	0	0	0	0	3
	M	0	0	0	0	1	4	0	0	0	5
	T	1	0	0	0	3	4	0	0	0	8
Caducidade	H										0
	M					1	2				3
	T	0	0	0	0	1	2	0	0	0	3
Revogação(mutuo Acordo)	H					2					2
	M										0
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	H										
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denuncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sanção Disciplinar	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conclusão sem sucesso periodo experimental	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade interna	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim de cedência de interesse público	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reforma/Aposentação	H	1									0
	M						2				1
	T	1	0	0	0	0	2	0	0	0	3
Limite de idade	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessação da Comissão de serviço	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Contagem das mudanças de situação dos efectivos no serviço durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

Mudanças da situação dos Trabalhadores por carreira segundo o motivo	SEXO	Dirigente	Técnico Superior	Informatica	Assistente técnico	Assistente operacional	Apoio Educativo	Fiscais Municipais	Outras carreiras subsistentes	Outras carreiras	TOTAL
Total	H	0	0	0	0	34	9	0	2	0	45
	M	0	1	0	0	1	53	0	0	0	55
	T	0	1	0	0	35	62	0	2	0	100
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes	H								2		2
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Procedimento concursal	H					19	1				20
	M		1				20				21
	T	0	1	0	0	19	21	0	0	0	41
Consolidação da mobilidade na categoria	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento obrigatorio	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionaria (regra)	H					15	8				23
	M					1	33				34
	T	0	0	0	0	16	41	0	0	0	57
Progressões por mérito excepcional	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
alteracão do posicionamento por opção gestionária (excepção)	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Contagem de efectivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

(Dados reportados a 31 de Dezembro de 2009)

1 17 Modalidades de horário	nterme dio	T.Supe rior	Informati ca	Assist t ecnico	operacio nal	Educativ o	Municip ais	carreiras subsiste	Outros carreiras	TOTAL
Rigido		30	3	34	129	46	7	2		251
Flexível						36				36
Desfasado						19				19
Jornada contínua					1					1
Trabalho por turnos		1			17	6				24
Trab-estudante				1		1				2
Assistência a descendentes menores										0
Tempo parcial										0
Semana de 4 dias										0
Isenção de horário	1	2	1	1				1		6

Contagem das horas de trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso e feriados efectuadas pelos efectivos do serviço durante o ano, segundo o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

1.18 Trabalho Extraordinário	HOMENS	MULHERES	Total
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	726	6	732
Trabalho extraordinário compensado por dedução no período normal de			0
Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias			0
Trabalho extraordinário nocturno			0
Trabalho em dias de descanso complementar	350		350
Trabalho em dias de descanso semanal	405	238	643
Trabalho em dias feriados	256		256
Tempo parcial			0
Semana de 4 dias			0
Isenção de horário			0
Total	1737	244	1981

Ausências ao Trabalho

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

1.19 Ausências	SEXO	Dirigente intermedio	Téc. Superior	Informatica	assistente técnico	assistente Operacional	Apoio Educativo	Fiscais Municipais	outras carreiras Subsistentes	Outras carreiras	TOTAL
Total	H	0	78	12	260	1361	113	956	0	0	2780
	M	0	594	0	525	184	860	0	0	0	2163
	T	0	672	12	785	1545	973	956	0	0	4943
Casamento	H					15					15
	M					30					30
	T	0	0	0	0	45	0	0	0	0	45
Protecção na parentalidade	H		10		5	15	30				60
	M		473		198						671
	T	0	483	0	203	15	30	0	0	0	731
Falecimento de familiar	H		1		14	29	2	7			53
	M		1		10	7	25				43
	T	0	2	0	24	36	27	7	0	0	96
Doença	H		24		146	1135	59	716			2080
	M		102		220	25	702				1049
	T	0	126	0	366	1160	761	716	0	0	3129
Por acidente em serviço ou doença profissional	H				3						3
	M				50	5	103				158
	T	0	0	0	53	5	103	0	0	0	161
Assistência a familiares	H		3		2	33					38
	M		5		22	6	3				36
	T	0	8	0	24	39	3	0	0	0	74
Trabalhador estudante	H					24					24
	M		11		23	21					55
	T	0	11	0	23	45	0	0	0	0	79
Por conta do período de férias	H				8	23	7				38
	M						21				21
	T	0	0	0	8	23	28	0	0	0	59
Cumprimento de pena disciplinar	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	H					22					22
	M				1	10					11
	T	0	0	0	1	32	0	0	0	0	33
Injustificadas	H				13	3					16
	M										0
	T	0	0	0	13	3	0	0	0	0	16
Outras**	H		40	12	69	62	15	233			431
	M		2		1	80	6				89
	T	0	42	12	70	142	21	233	0	0	520

**Estão incluídas as seguintes faltas (actividade Sindical, Eleições, Obrigações, junta de freguesisa e outras)

Contagem das horas não trabalhadas durante o ano por actividade sindical ou greve

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

1.20 Horas não trabalhadas	SEXO	Dirigente intermédio	Téc. Superior	Informática	Assistente técnico	Assistente Operacional	Apoio educativo	Fiscais Municipais	Outras carreiras subistente	Outras	TOTAL
Actividade sindical	H				30	12		186			228
	M										0
	T	0	0	0	30	12	0	186	0	0	228
Greve	H					14	8				22
	M				1	7	3				11
	T	0	0	0	1	21	11	0	0	0	33

ENCARGOS COM PESSOAL

Total dos encargos com pessoal durante o ano

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

2 Encargos com pessoal	Valor em €
Remuneração base	3.529.653,76 €
Trabalho extraordinário	4.744,66 €
Trabalho normal nocturno	1.473,30 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	15.418,62 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	8.640,13 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	3.584,70 €
Transferências de localidade	
Representação	35.480,21 €
Secretariado	
Outros	
TOTAL	3.598.995 €
Leque salarial ilíquido = Maior Remuneração Base Iliquida / Menor Remuneraçao Base Iliquida	5,81