

2012

Balanço Social



Camara Municipal de Odivelas

DRHF/SGP

Índice

1. Introdução	3
2. Caracterização dos Recursos Humanos	4
2.1. Trabalhadores efetivos	4
2.2. Por grupo profissional	6
2.3. Por género	7
2.4. Por estrutura etária	7
2.5. Por estrutura de Antiguidade	9
2.6. Por estrutura Habilitacional	10
2.7. Trabalhadores estrangeiros	11
2.8. Trabalhadores portadores de deficiência	11
2.9. Relações profissionais	12
2.10. Disciplina	12
3. Movimentação de Pessoal	13
3.1. Admissões e regressos	13
3.2. Saídas	14
3.3. Postos de trabalho previstos e não ocupados	15
4. Alterações da situação profissional	16
4.1. Mudanças de situação	16
5. Prestação de trabalho	17
5.1. Trabalho extraordinário	17
5.2. Absentismo	18
6. Encargos com pessoal	20
6.1. Encargos e suplementos	20
7. Saúde, Higiene e Segurança	23
7.1. Acidentes de trabalho (In itinere e no local de trabalho)	23
7.2. Medicina no trabalho	25
8. Formação Profissional	26
8.1. Participações em ações de formação	26
8.2. Despesas anuais com formação profissional	28
9. Resumo	29

1– Introdução

O Balanço Social de 2012 da Câmara Municipal de Odivelas, foi elaborado por aplicação do Decreto-Lei nº190/96, de 9 de Outubro, sendo um documento com uma periodicidade anual e com valores de referência, neste caso, a 31 de Dezembro de 2012.

O presente documento apresenta uma análise comparativa com os últimos dois anos (2010 e 2011), procurando-se evidenciar a evolução na gestão social e financeira dos recursos humanos.

Tem, ainda, como base os formulários constantes na aplicação do Portal Autárquico - SIIAL (Sistema Integrado de Informação da Administração Local), onde será efetuado o registo e envio do mesmo.

Para a elaboração deste Balanço Social, os dados recolhidos foram tratados qualitativamente e quantitativamente agrupados pelas seguintes áreas:

- ✓ Caracterização dos Recursos Humanos;
- ✓ Movimentação de Pessoal;
- ✓ Alterações da Situação Profissional;
- ✓ Prestação de Trabalho;
- ✓ Encargos com Pessoal;
- ✓ Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho;
- ✓ Formação Profissional;

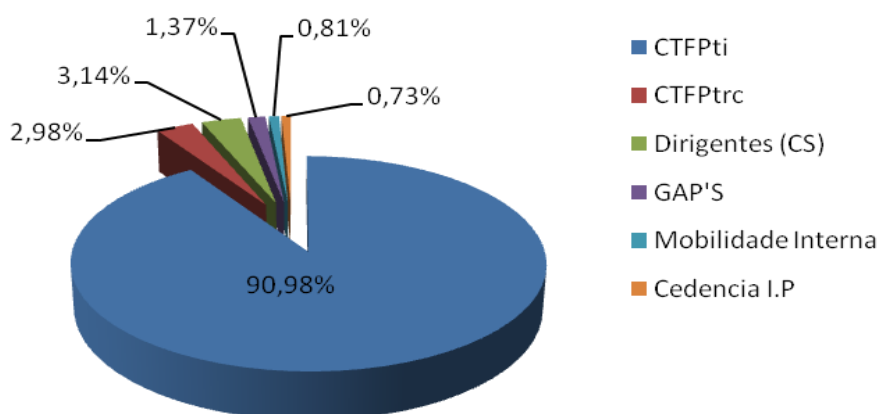
2 – Caracterização dos Recursos Humanos

2.1 - Trabalhadores efetivos

Esta Camara Municipal dispunha, no final de 2012, de **1241** colaboradores em efetivo exercício de funções e distribuído da seguinte forma:

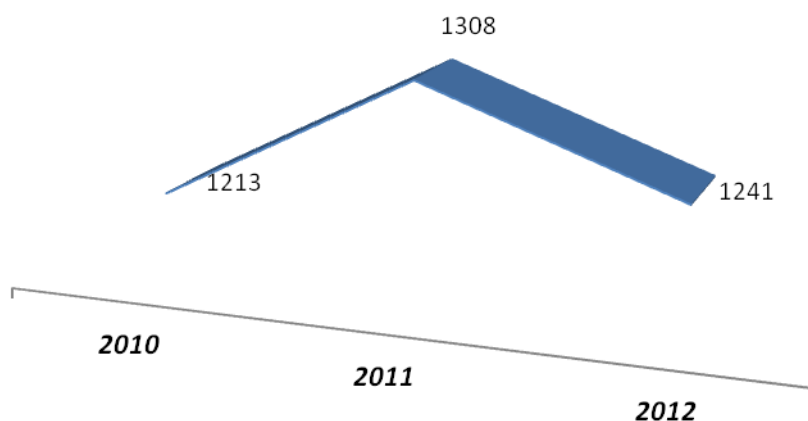
- ✓ 1129 em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo Indeterminado
- ✓ 37 em Contrato de Trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo certo;
- ✓ 37 Dirigentes em Comissão de Serviço
- ✓ 2 Chefes de Equipas Multidisciplinares;
- ✓ 17 Colaboradores nos Gabinetes de Apoio Pessoal:
 - 1 Chefe de Gabinete
 - 8 Adjuntos
 - 8 Secretários
- ✓ 10 em Mobilidade Interna;
- ✓ 9 em Cedência de Interesse Público.

Gráfico 1 – Estrutura Jurídica



Contava ainda com a colaboração de 31 Prestadores de Serviço, em regime de Contrato de Avença.

Gráfico 2 – Trabalhadores efetivos 2010 – 2012



Como se pode observar no Gráfico 2, no período de 2011-2012, há um decréscimo de efetivos, com uma taxa de variação média ¹, na ordem dos 5%.

Por força da aplicação da Lei do Orçamento de Estado para 2012, que obrigava as autarquias a reduzir o pessoal e das várias alterações na fórmula de cálculo das aposentações, esta câmara durante o ano de 2012 viu reduzir o pessoal em 67 efetivos, resultante principalmente das caducidades de contratos de trabalho em funções públicas por tempo resolutivo certo e aposentações.

Não estão incluídos na caracterização dos trabalhadores:

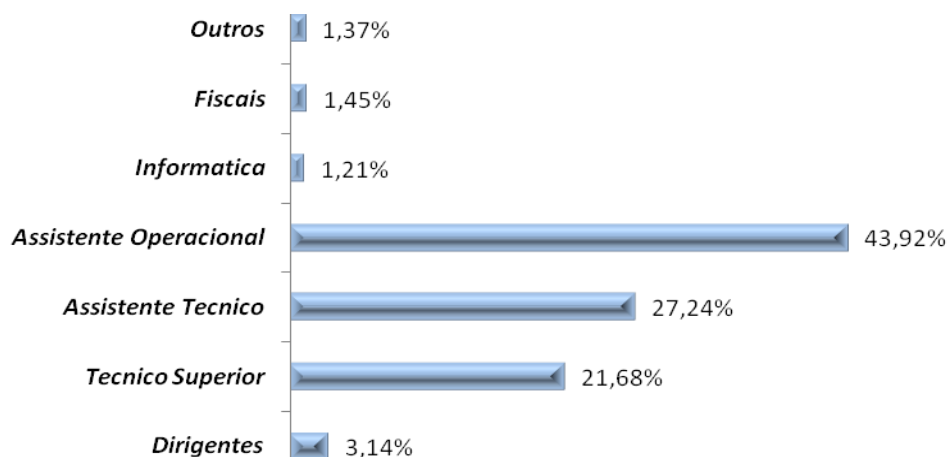
- ✓ 7 Membros que compõem o Executivo Municipal;
- ✓ 10 Contratos de Emprego – Inserção.

¹ Taxa de Variação: Ano x- Ano (x-1) *100: ((1241-1308)/1308)*100=5%

2.2 – Por grupo profissional

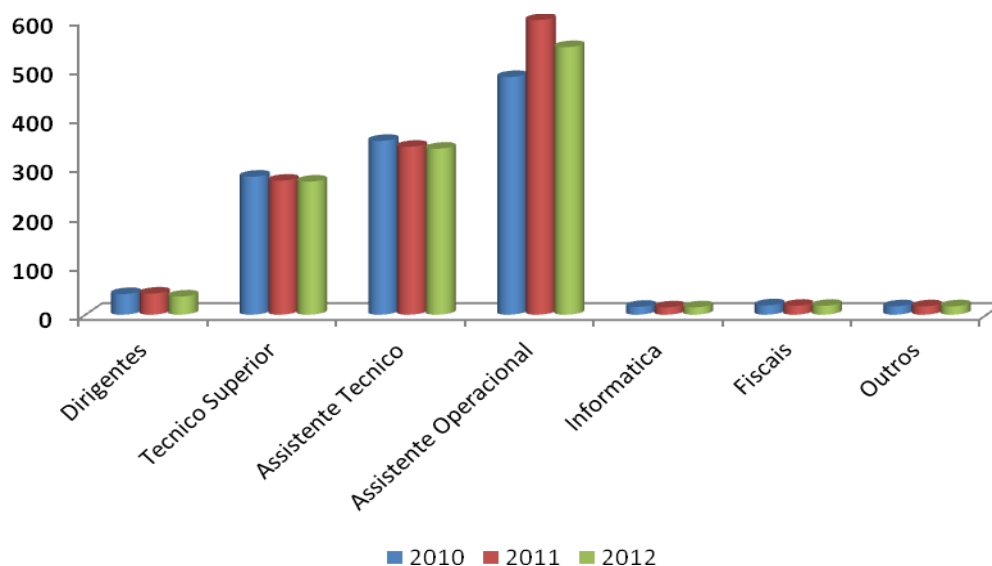
Os efetivos da CMO, a 31 de dezembro de 2012, encontravam-se distribuídos pelos diversos grupos profissionais, com a caracterização espelhada no Gráfico 3:

Gráfico 3 – % por grupo profissional



A carreira geral de Assistente Operacional destaca-se pelo maior peso relativo no total de trabalhadores (43,92%), apesar de se verificar uma diminuição de 9,17% dos efetivos nesta carreira em relação a 2011. Nas carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico verifica-se uma diminuição de efetivos ao longo do triénio.

Gráfico 4 – Distribuição de efetivos por cargo/carreira no período 2010-2012



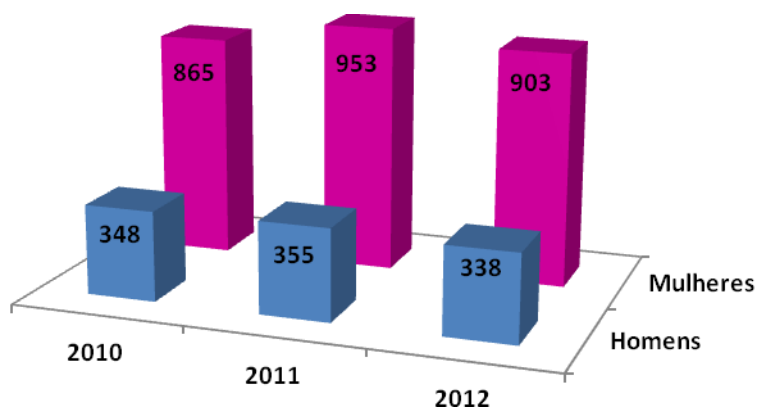
A taxa de tecnicidade, traduzida na percentagem de efetivos pertencentes às carreiras técnica superior e especialista de informática sobre o total de efetivos em 2012, é de 23%. Relativamente à taxa de enquadramento, traduzida na percentagem de dirigentes em exercício de funções sobre o total de efetivos, é de 3,14%.

2.3 – Por género

O gráfico 5, representa a distribuição do número de efetivos por género e a sua evolução desde 2010.

Em 2012, o universo de trabalhadores mantém-se maioritariamente feminino com uma representatividade de 73% face aos 27% do universo masculino.

Gráfico 5 – Distribuição de efetivos por género



2.4 – Por estrutura etária

Relativamente à estrutura etária da Câmara Municipal de Odivelas, a organização apresenta uma idade média de 45 anos. Com as limitações em matéria de novos recrutamentos, a população trabalhadora tende, cada vez mais, para o envelhecimento, impedindo assim o rejuvenescimento dos seus quadros, numa manifestação que, não é muito diferente da atual conjuntura da administração pública.

A evolução do número de trabalhadores observou uma variação significativa nos intervalos etários “35-39” e “55-59”, com uma redução de 14,8% e um aumento de 13,4%, respetivamente, face a 2011.

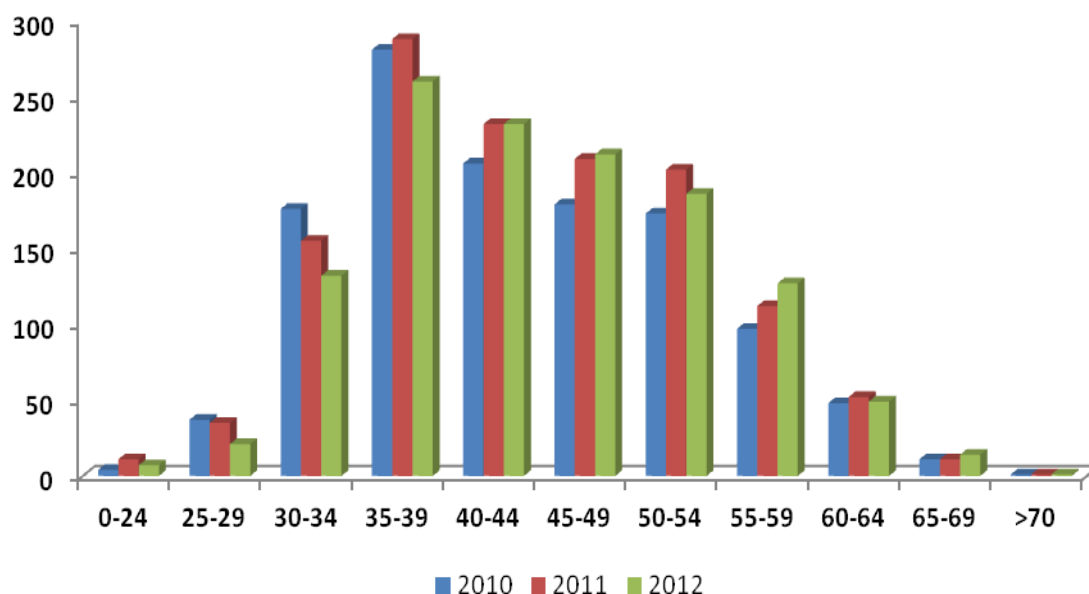
Em 2012 a classe modal situa-se no intervalo etário “35-39” com 260 trabalhadores (21%), esta característica mantém-se desde 2010. É também neste intervalo etário que, tanto o género feminino, como o masculino, se encontra mais representado.

O índice de envelhecimento (*somatório dos trabalhadores de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efetivos*), dos trabalhadores teve uma evolução crescente nos anos em análise, passando de 13% em 2010 e 2011 para 15% em 2012.

Esta Câmara apresenta um leque etário [*diferença entre o trabalhador mais novo (20 anos), e o mais velho (88 anos)*] de 68 anos, isto significa que o trabalhador mais idoso é cerca de 4 vezes mais velho que o trabalhador mais novo.

O Gráfico 6 ilustra a distribuição do número de trabalhadores segundo o escalão etário, bem como a sua evolução nos anos de 2010 a 2012.

Gráfico 6 – Evolução etária 2010-2012



2.5 – Por estrutura de antiguidade

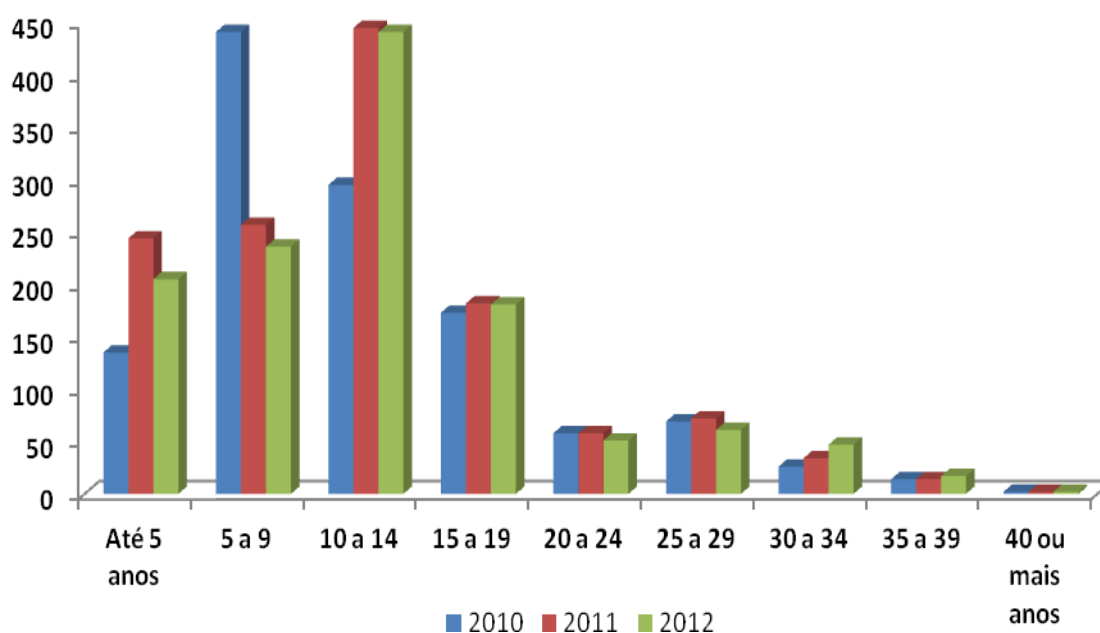
Em relaço à antiguidade dos trabalhadores da CMO, verificou-se uma diminuio com mais incidncia na primeira classe, justificado pela saida de 37 trabalhadores por trmino do contrato em funes pblicas por tempo resolutivo certo de durao de um ano.

O nvel de antiguidade com valor relativo mais elevado, cerca de 35,6%, situa-se no intervalo “10-14 anos” de servio, os trabalhadores passaram da classe 5-9 anos desde 2010, onde se verifica maior quebra de efetivos, compensada pelo aumento das restantes classes.

Em 2012 a antiguidade mdia dos trabalhadores de cerca de 13 anos, praticamente os mesmos anos de atividade da cmara.

O Grfico 7 representa a distribuio dos trabalhadores desta Cmara Municipal por nveis de antiguidade no perodo de 2010-2012.

Grfico 7 – Evoluo de antiguidade 2010-2012



2.6 – Por estrutura habilitacional

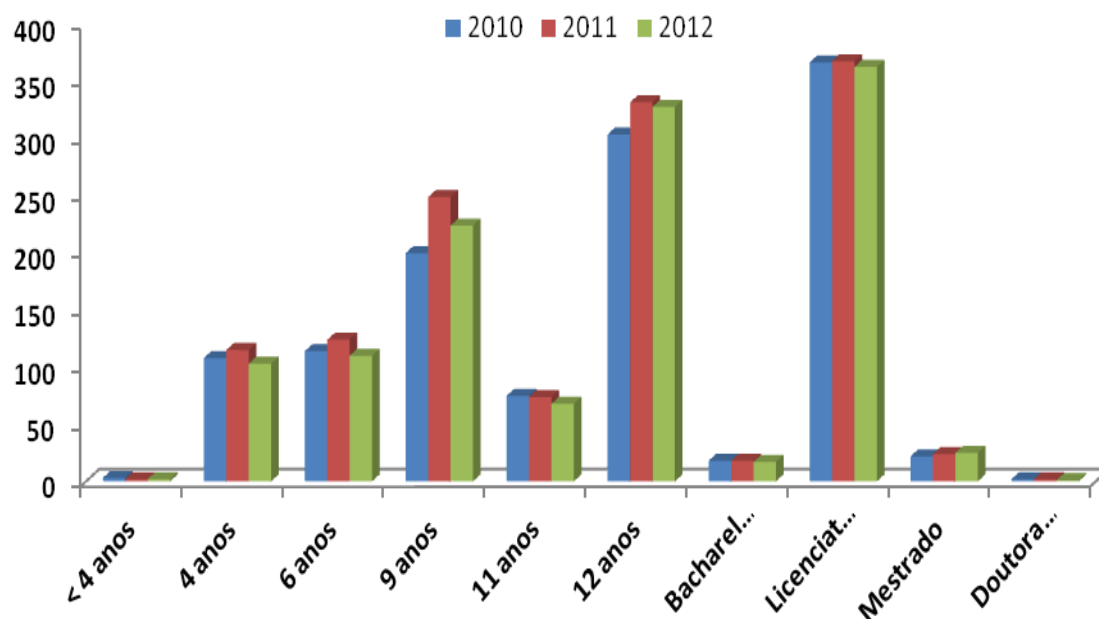
O Gráfico 8 espelha a evolução da estrutura habilitacional da CMO no período 2010-2012, onde se pode observar que a mesma não sofreu alteraões relevantes, continuando a licenciatura a ser a habilitaão literária com maior representatividade na CMO, com 29,3% do total dos efetivos.

O segundo tipo de habilitaão mais representativo é o 12.º ano, que é detido por 26,4% do total dos trabalhadores.

De referir, ainda, a existência de 1 trabalhador detentor de Doutoramento.

Em termos gerais e em relaão aos grupos profissionais, contamos com 78 trabalhadores (assistente técnicos e operacionais) que detém licenciatura, grau de escolaridade superior ao que é exigido na sua carreira.

Gráfico 8 – Evoluão da estrutura habilitacional



2.7 – Trabalhadores estrangeiros

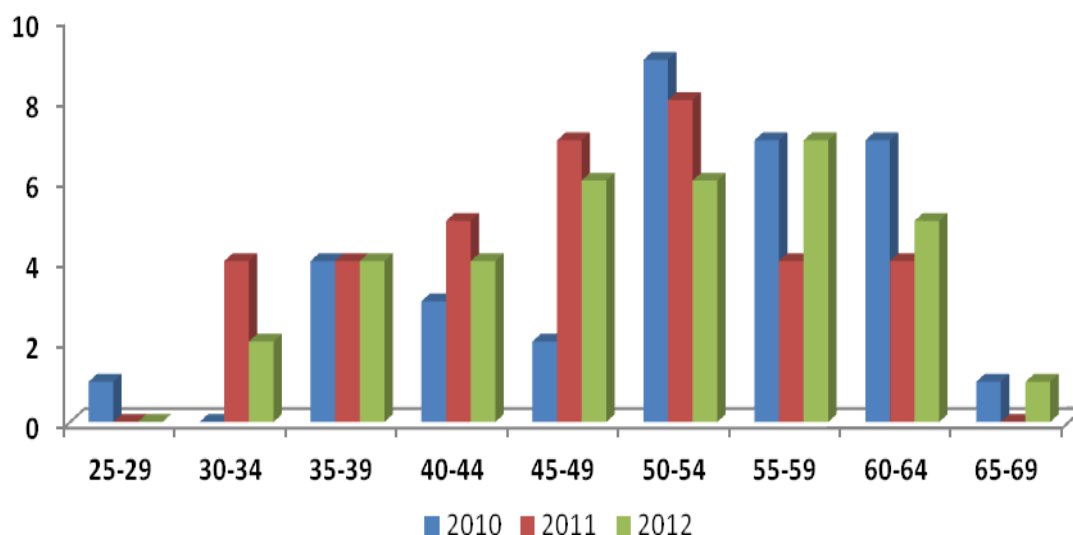
A 31 de dezembro de 2012 o número total de trabalhadores estrangeiros, na Câmara Municipal de Odivelas, é de 2, sendo que o trabalhador do género masculino é da Moldávia e a trabalhadora do género feminino é de S. Tomé e Príncipe.

2.8 – Trabalhadores portadores de deficiência

Em 2012, integravam os quadros da CMO, 35 colaboradores portadores de deficiência que beneficiam de redução fiscal por motivo da mesma, sendo 1,1% do sexo masculino e 1,8% do feminino.

No que respeita à sua distribuição por escalões etários, os trabalhadores com deficiência continuam a ter maior expressão nos escalões etários entre os 55 e os 59 anos.

Gráfico 9 – Evolução de trabalhadores portadores de deficiência por faixa etária

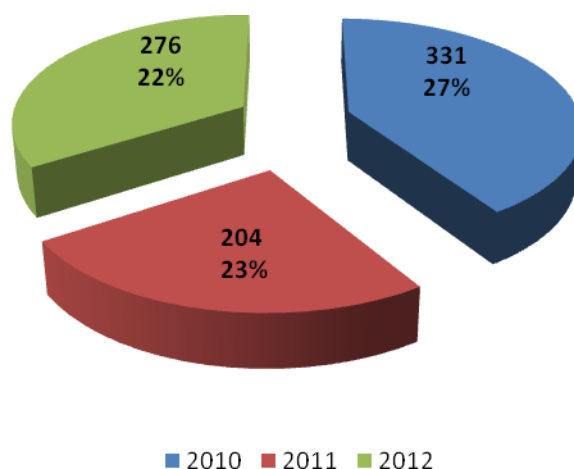


2.9 – Relações profissionais

Em 2012 o número total de trabalhadores sindicalizados é de 276, com uma taxa de sindicalização de 22% (*total de trabalhadores sindicalizados/total de efetivos*100*).

O seu peso relativo e evolução de 2010 a 2012 estão patentes no Gráfico 10.

Gráfico 10 – Evolução da atividade sindical



2.10 – Disciplina

O quadro abaixo reflete a distribuição dos processos disciplinares em 2012.

Disciplina	Total
Processos transitados do ano anterior	2
Processos instaurados durante o ano 2012	6
Processos transitados para 2013	2
Processos decididos - repreensão escrita	1
Processos decididos - suspensão	2
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao trabalhador	3

3 – Movimentação de Pessoal

3.1 – Admissões e Regressos

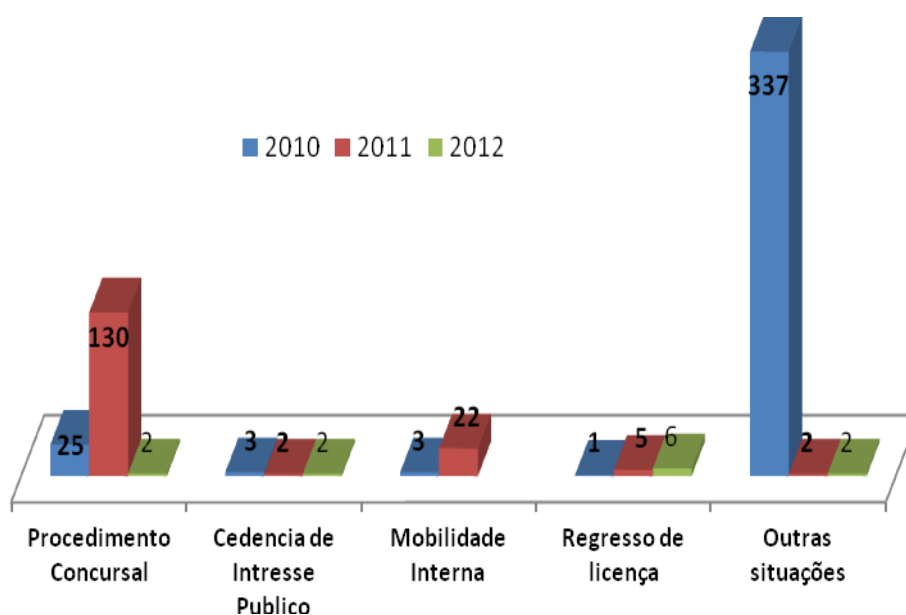
Em 2010, o número de admissões em “Outras situações” reportava-se à transferência de pessoal do Ministério da Educação para a Câmara Municipal em resultado da celebração do contrato de transferência de competências no âmbito da educação.

O número de admissões verificadas em 2011 através de procedimento concursal resultou da necessidade de reforço dos Recursos Humanos para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos de ensino.

A evolução do número de admissões nos últimos dois anos regista uma tendência decrescente, resultado do cumprimento da Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro (LOE/2012), em que as *“autarquias locais não podem proceder à abertura de procedimentos concursais, com vista à constituição e relações jurídicas de emprego público”* e que *“ficam obrigadas a reduzir o nº de trabalhadores”*.

O gráfico 11 representa o número de admissões, por tipo de admissão, desde 2010.

Gráfico 11 – Evolução de Admissões e Regressos



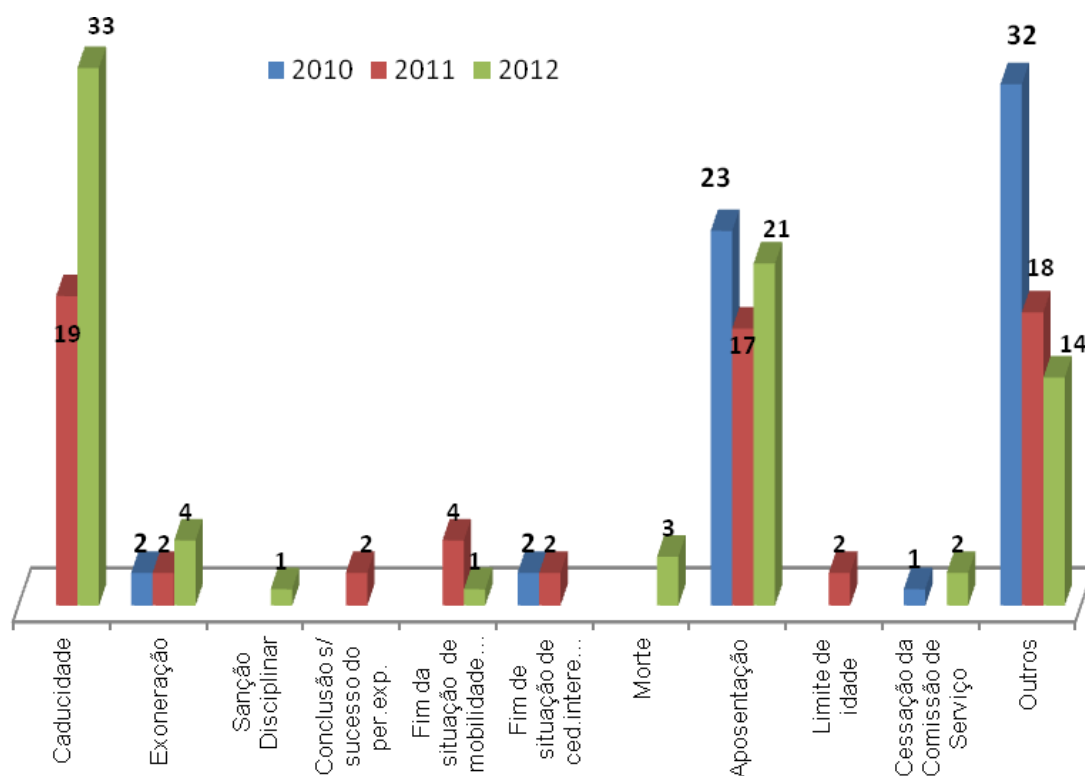
3.2 – Saídas

Em 2012, de entre os vários motivos, registaram-se um total de 79 saídas, destacando-se a maior representatividade do motivo “*Caducidade*”, com 33 saídas, o que representa 41,8% do total registado. As aposentações representaram cerca de 27% do total das saídas nestes anos.

A saída de trabalhadores em 2012 teve maior expressão na carreira geral de Assistente Operacional, representando cerca de 75 % do total de saídas.

A ilustração das saídas de trabalhadores e a sua evolução em 2010, 2011 e 2012 consta do gráfico 12.

Gráfico 12 – Saída de trabalhadores/motivo



3.3 – Postos de trabalho previstos e não ocupados

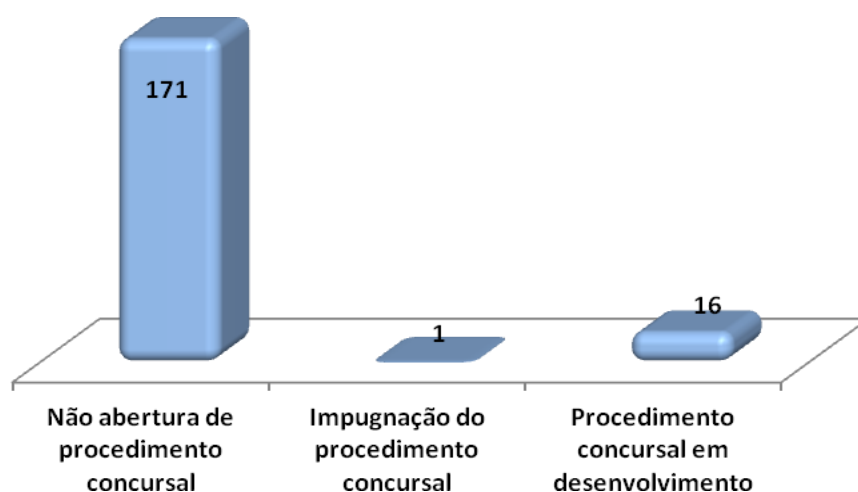
Os postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Odivelas a 31 de dezembro de 2012 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

- ✓ 43 Dirigentes intermédios
- ✓ 2 Técnicos Superiores
- ✓ 49 Assistentes Técnicos
- ✓ 94 Assistentes Operacionais

Dos 16 postos de trabalho previstos e não ocupados, por existência de “*procedimento concursal em desenvolvimento*”, importa referir que os mesmos visam o preenchimento de postos de trabalho, necessários ao desenvolvimento/prosecução das atividades dos respetivos serviços, nomeadamente nas áreas de jardineiro, lavador, pavilhões desportivos e área da educação.

O Gráfico 13 representa o número de postos de trabalho previstos e não ocupados, por dificuldade de recrutamento.

Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados/Dificuldade de recrutamento



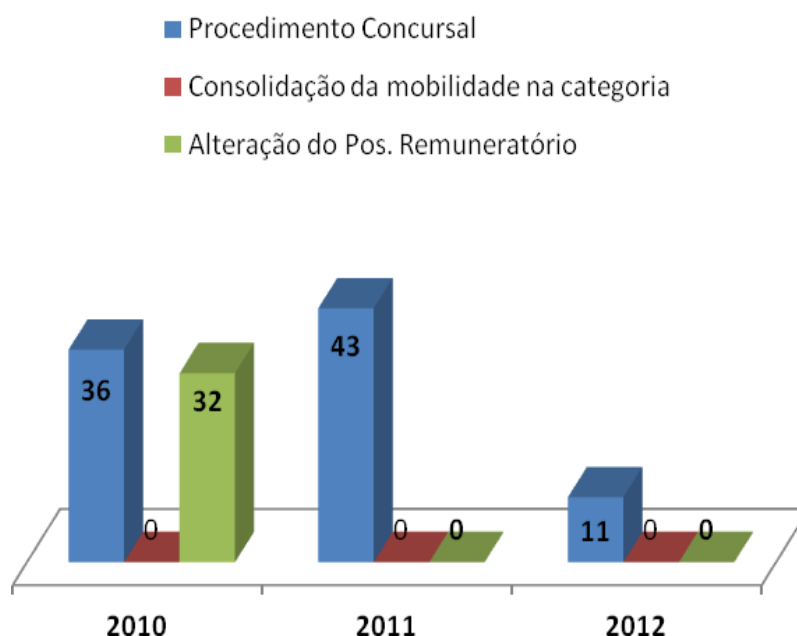
4 – Alterações da situação profissional

4.1 - Mudanças de situação

O número total das mudanças de situação ocorridas em 2012 foi de 11, e respeita a alterações de vinculação de mobilidade interna para CTFPTI, por procedimento concursal.

De acordo com as Leis do Orçamento de Estado 2011 e 2012, foi vedada a prática de quaisquer procedimentos que levassem a valorizações remuneratórias, tais como alterações no posicionamento remuneratório, como se pode constatar no gráfico 14, que reflete a mudança de situação dos trabalhadores nos últimos 3 anos e a sua distribuição segundo os diversos motivos.

Gráfico 14 – Postos de trabalho previstos e não ocupados/Dificuldade de recrutamento



5 – Prestação de trabalho

5.1 – Trabalho extraordinário

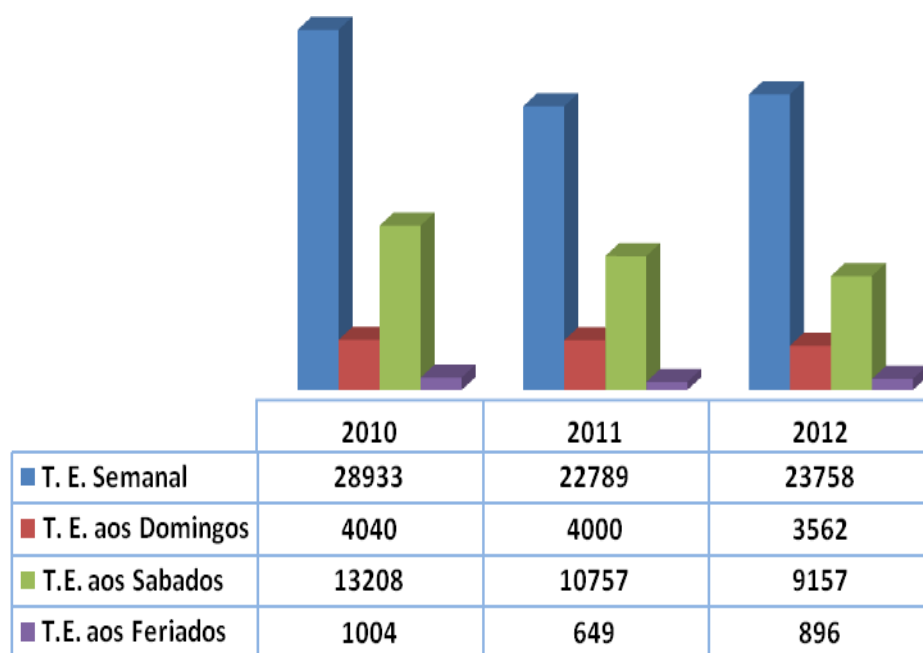
No ano em referência, foram prestadas 37 373 horas de trabalho extraordinário, distribuídas da seguinte forma:

- ✓ Trabalho extraordinário semanal – 23 758 horas
- ✓ Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório (Domingo) – 3 562 horas
- ✓ Trabalho em dias de descanso semanal complementar (Sábado) – 9 157 horas
- ✓ Feriados – 896 horas

Relativamente ao ano de 2011, verificou-se uma redução de 822 horas de trabalho extraordinário.

O Gráfico 15 ilustra o tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores da Câmara Municipal de Odivelas e a sua evolução nos últimos 3 anos.

Gráfico 15 – Trabalho extraordinário 2010-2012



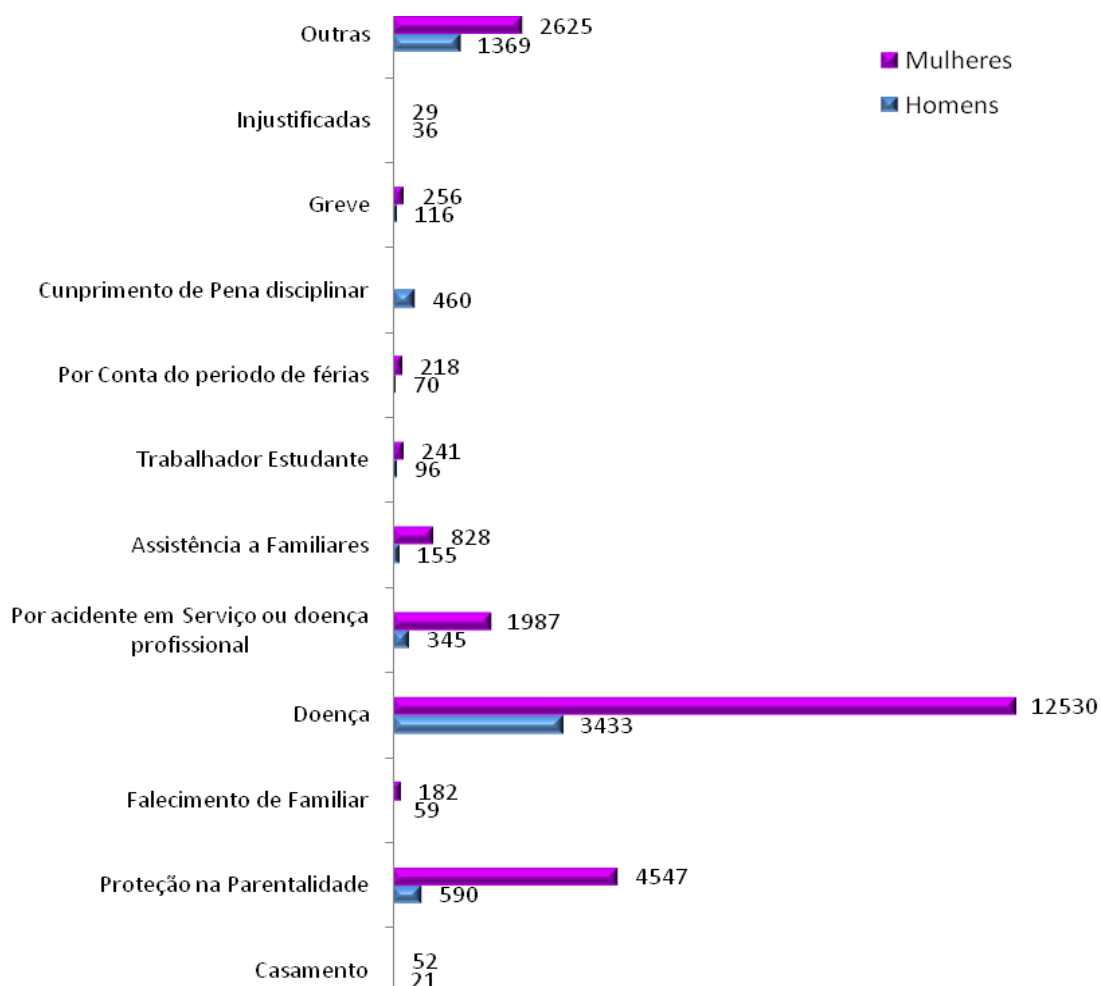
5.2 – Absentismo

O absentismo dos trabalhadores em 2012 representou 30 245 dias de ausência ao serviço.

O motivo “Doença” representa, cerca de 53% do total de ausências ocorridas.

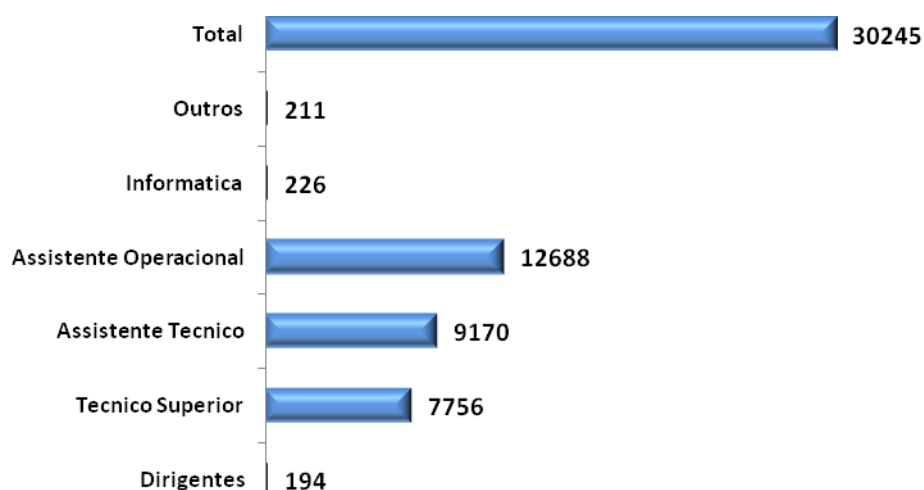
A distribuição dos dias de ausência pelos diferentes motivos e género está espelhada no Gráfico 16.

Gráfico 16 – Ausências ao trabalho segundo o motivo e género



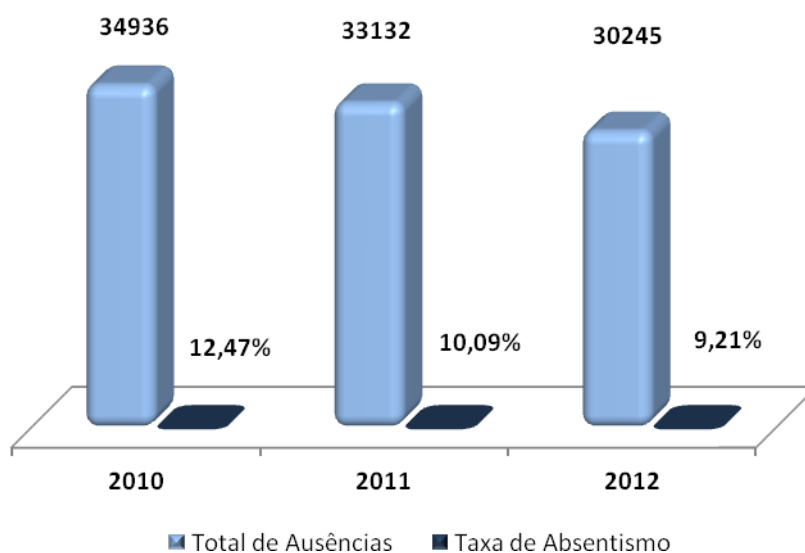
O maior nº de ausências, em valor absoluto, foi registrado no grupo profissional Assistente Operacional (42%), seguido do Assistente Técnico (30%) do total das faltas realizadas em 2012, conforme nos mostra o Gráfico 17.

Gráfico 17 – Ausências ao trabalho segundo o grupo profissional



Comparativamente com o ano anterior, o total dos dias de ausência dos trabalhadores registou, contudo, uma redução de 9,5% (2 887 dias de ausência), assim como a taxa de absentismo que desde 2010, tem vindo a diminuir, como se pode observar no Gráfico 18.

Gráfico 18 – Evolução das ausências e taxa de absentismo/ 2010-2012



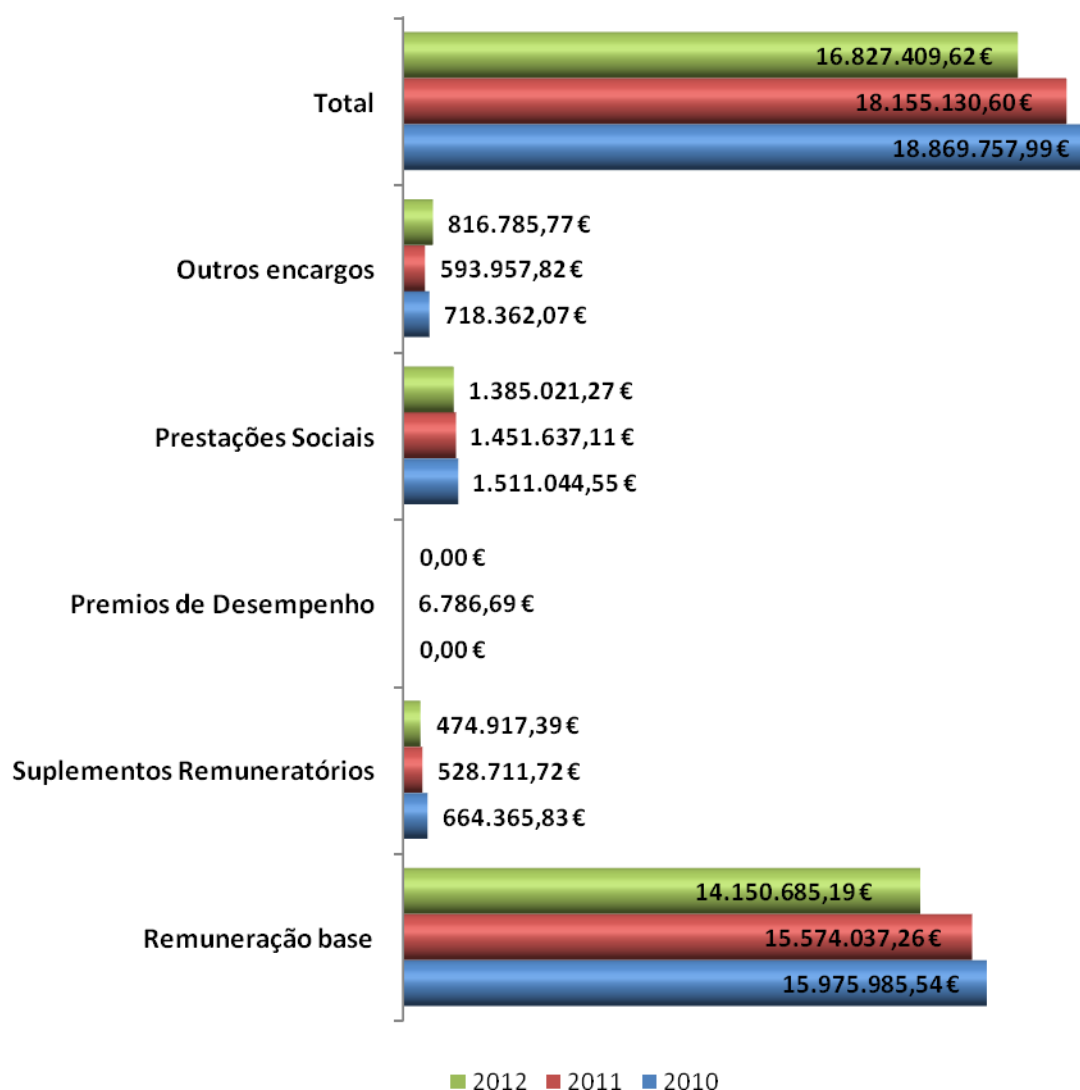
6 – Encargos com Pessoal

6.1 – Encargos e Suplementos

Os encargos com pessoal em 2012 foram de 16.827.409,62€. A sua distribuição e evolução demonstram, conforme ilustra o Gráfico 19, um decréscimo de 7,31% face ao ano de 2011.

As remunerações base (estão incluídos Subsídios de Férias e Natal) apresentam uma tendência decrescente nos últimos 3 anos. Esta tendência resulta da diminuição dos efetivos e dos cortes salariais impostos pelo Plano de Estabilidade e Crescimento (PEC). Inseridos no grupo “*Outros Encargos*” estão contabilizados os encargos com Prestações de Serviço.

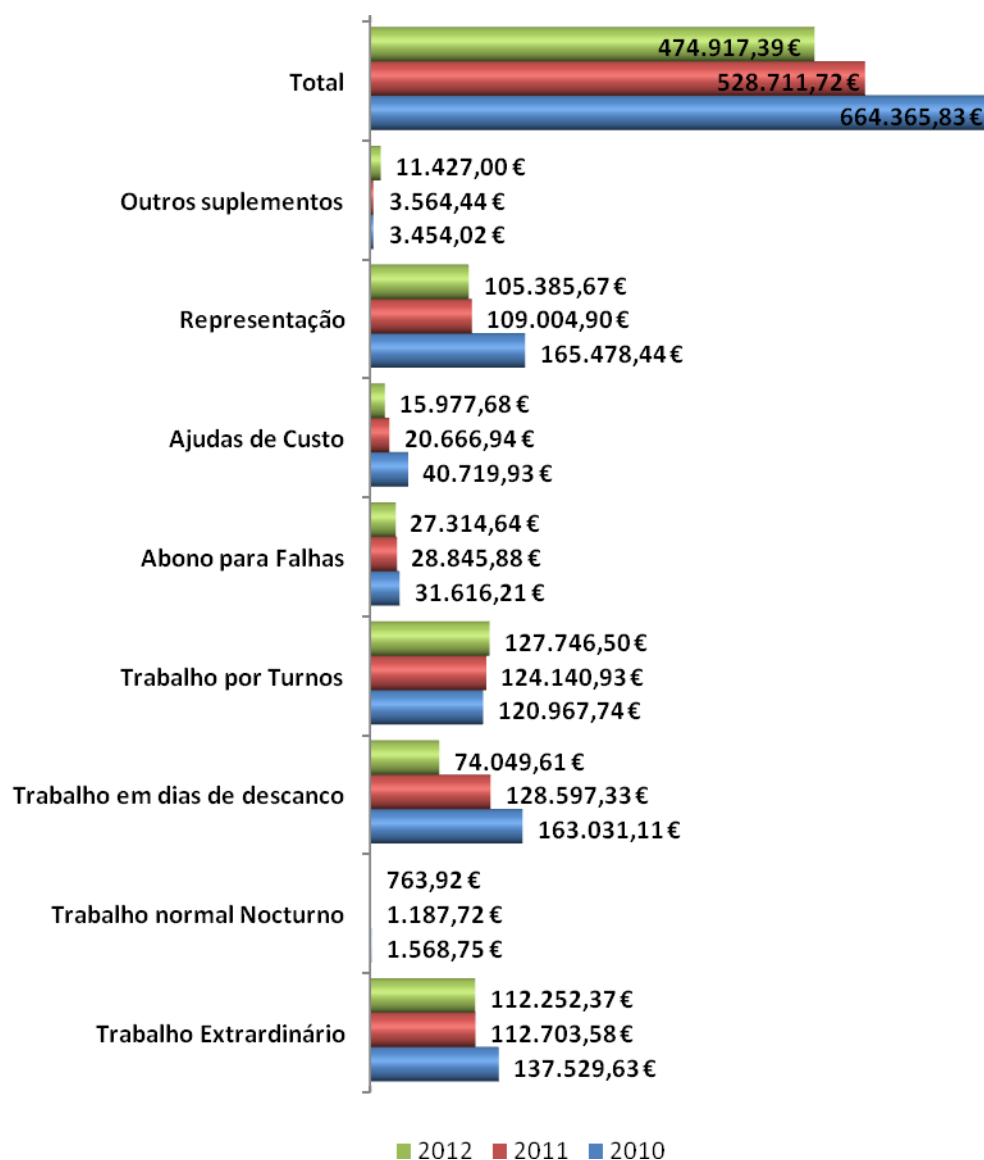
Gráfico 19 - Encargos com Pessoal



A evolução dos suplementos remunerat3rios regista um decréscimo de cerca 10,17% em relaça3o a 2011. Esta reduça3o (42%) resultou maioritariamente da diminuia3o dos custos com o trabalho extraordin3rio em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

O valor total dos suplementos remunerat3rios em 2012 3 de 474.917,39€. A sua distribuia3o e evolu3o de 2011 a 2012 encontra-se espelhada no Gr3fico 20.

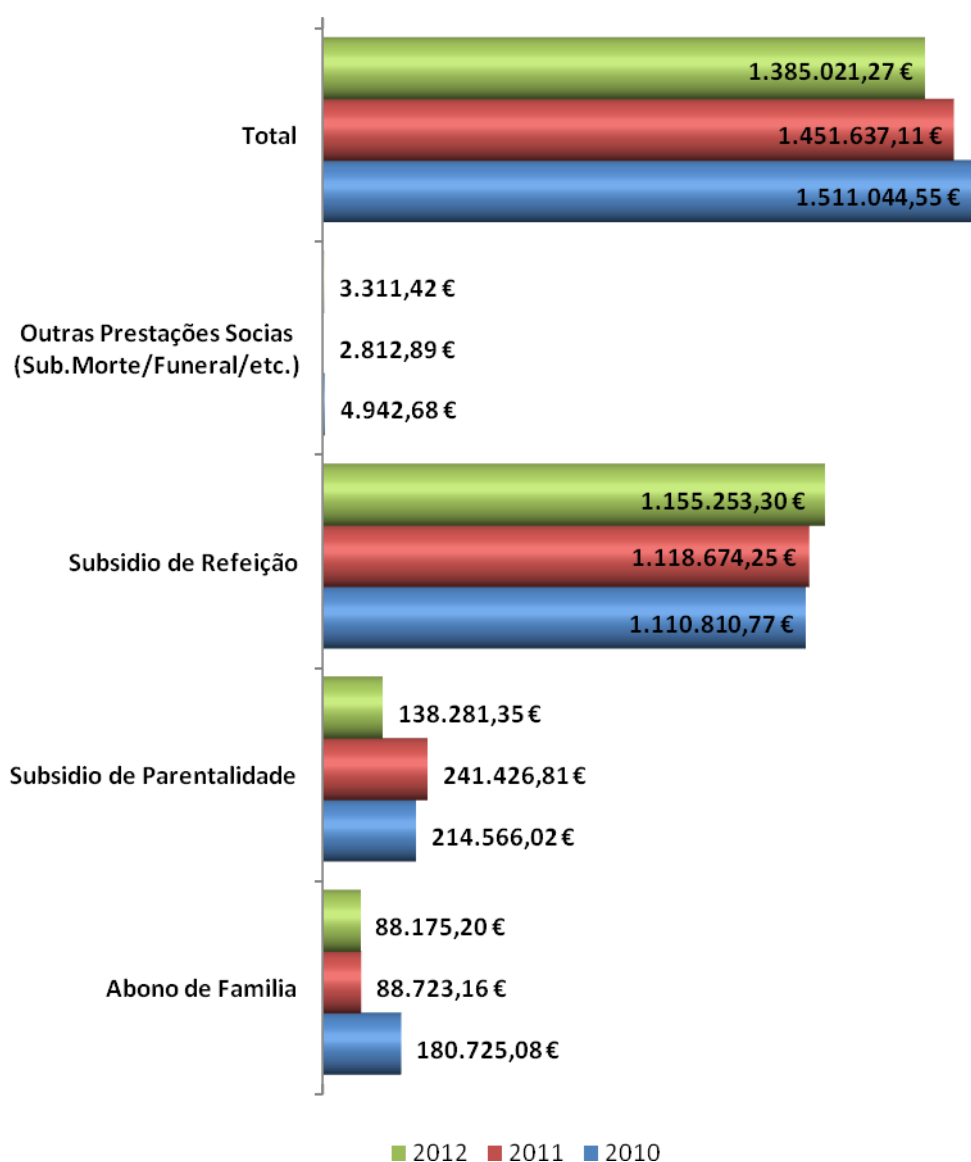
Gr3fico 20 – Suplementos Remunerat3rios



O valor das prestações sociais, no global, segue a tendência de redução registada em 2011, apresentado um decréscimo de 4,59%, sendo mais evidenciado no subsídio de parentalidade que decresceu cerca de 43%.

O total destes encargos em 2012 foi de 1.385.021,27€, distribuídos de acordo com o Gráfico 21.

Gráfico 21 – Prestações Sociais



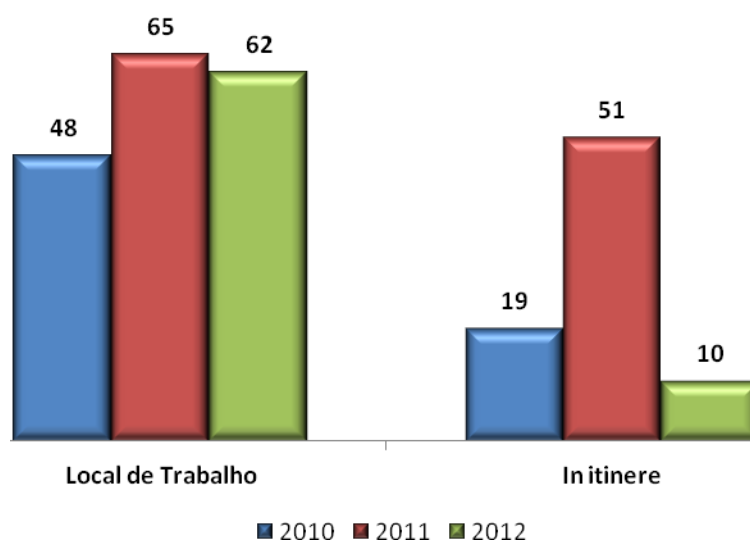
7 – Saúde, Higiene e Segurança

7.1 – Acidentes de trabalho (In itinere e no local de trabalho)

Em 2012 ocorreram no total 72 acidentes, 62 dos quais ocorrido no local de trabalho e 10 no percurso casa-trabalho/trabalho- casa (“in-itinere”).

Observou-se que relativamente a 2011, a totalidade dos acidentes sofreram um decréscimo, nomeadamente os acidentes “in-itinere” (51 versus 10), conforme nos mostra o Gráfico 22.

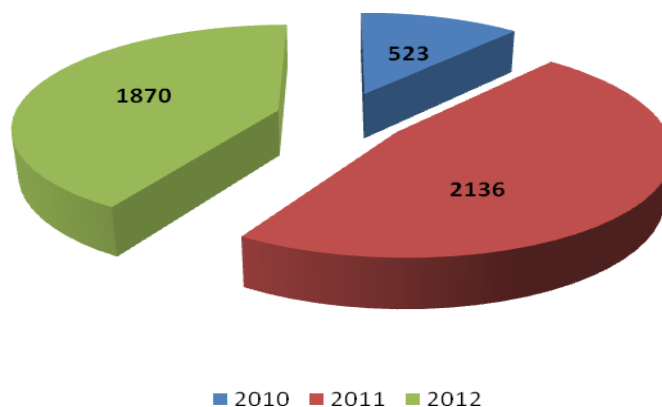
Gráfico 22 – Acidentes de Trabalho 2010/2012



Dos 62 acidentes ocorridos no local de trabalho, 48 acidentes originaram incapacidade temporária absoluta para o trabalho (“baixa”) no total de 1870 dias, menos 266 dias relativamente a 2011, de acordo com o Gráfico 23.

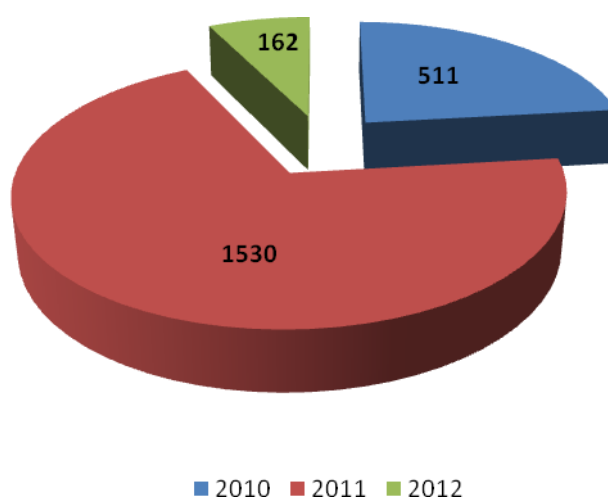
Em 2012 também se observou uma diminuição dos acidentes ocorridos no local de trabalho bem como do n.º de dias de incapacidade, fruto de uma sensibilização efetuada junto dos trabalhadoras vítimas de acidentes de trabalho.

*Gráfico 23– Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes no local de trabalho
2010/2012*



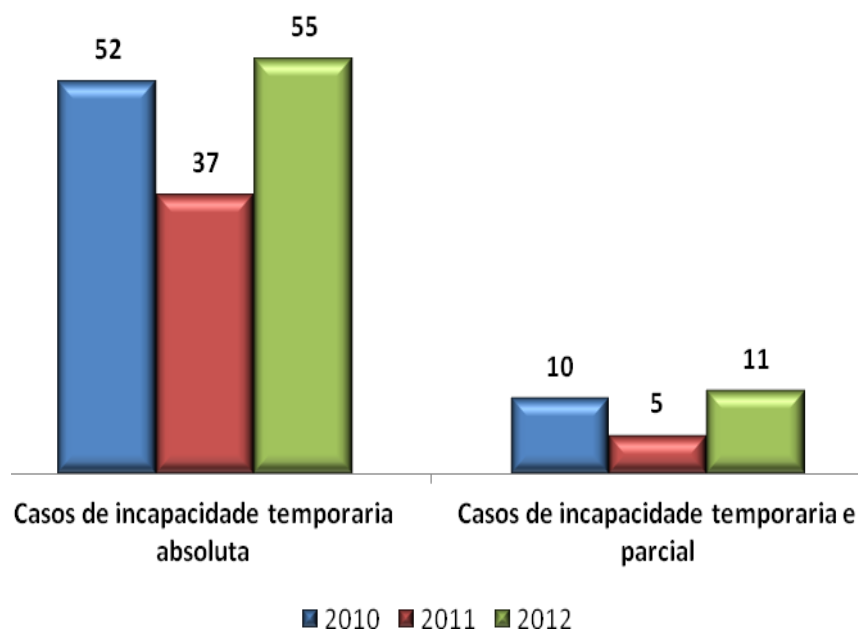
Em 2012, ocorreram 10 acidentes no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho. No mesmo período resultaram 162 dias de serviço efetivo perdidos por acidentes de trabalho in itinere, menos 1368 dias que em 2011, como ilustra o Gráfico 24.

Gráfico 24 – Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes In itinere 2010/2012



O Gráfico 25 retrata os casos de incapacidade declarados, nos últimos 3 anos.

Gráfico 25 – Casos de Incapacidade 2010/2012

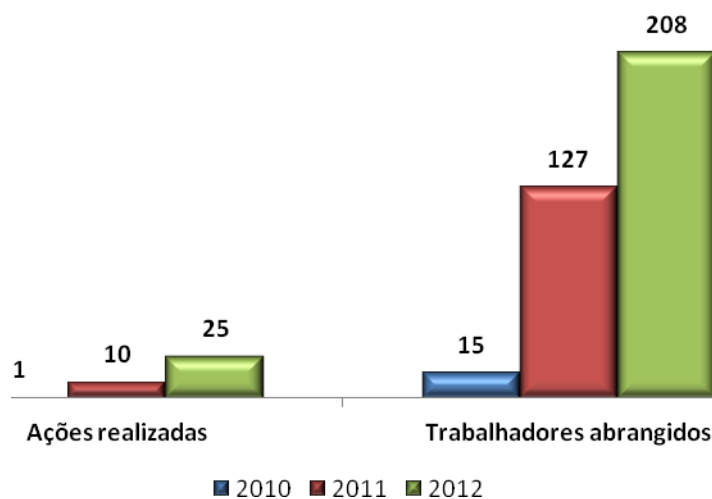


7.2 – Medicina no Trabalho

Em termos de medicina ocupacional, em 2012, o concurso de adjudicação do serviço estava terminado, estando apenas a aguardar o despacho favorável de verbas disponíveis o que não ocorreu até ao final do referido período.

Face ao exposto, em 2012 não houve medicina ocupacional.

As ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho apresentam um acréscimo em relação aos 2 anos anteriores, conforme se observa no Gráfico 26.

Gráfico 26 – Ações de formação e sensibilização 2010/2012

Relativamente aos custos com a prevenção de acidentes e doenças, em 2012 investiram-se 7 561,94 € em equipamentos de proteção individual e fardamentos, mais 4 064,88€ que em 2011.

Relativamente aos encargos com a estrutura de medicina e segurança no trabalho apenas foram contabilizados os gastos com os vencimentos das 4 trabalhadoras afetas ao serviço com estas competências, no valor de 66 170,02€.

8 – Formação Profissional

8.1 – Participação em ações de formação

Durante o ano de 2012, realçamos a continuidade no esforço considerável desenvolvido no sentido de obviar as fragilidades que se detetaram ao nível dos procedimentos, da coordenação, da avaliação e adequação das ações de formação às necessidades formativas.

Apesar de todos os constrangimentos orçamentais, foi possível, ao longo de 2012, promover 50 ações de formação interna, 15 ações de formação externa, tendo sido ainda atendidos e despachados 239 requerimentos de autoformação. O total de trabalhadores atingidos foi de:

- ✓ 516 na modalidade de formaão interna, num total de 12 266h de formaão;
- ✓ 25 na modalidade formaão externa, num total de 960h30m de formaão;
- ✓ 126 na modalidade de autoformaão, num total de 2 972h de formaão

Os Gráficos 27 e 28 permitem constatar o número de participantes em formaões internas e externas durante o ano 2012, os Gráficos 29 e 30 demonstram as horas dispensadas nestas mesmas formaões.

Gráfico 27 - Participantes em ação de formaão interna

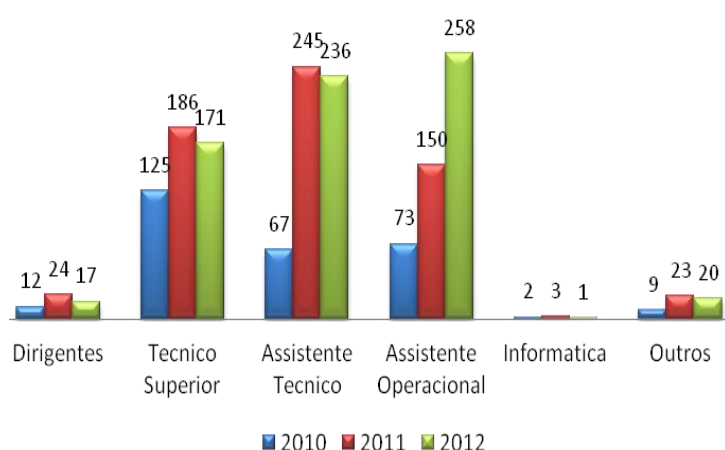


Gráfico 28 - Participantes em ação de formaão externa

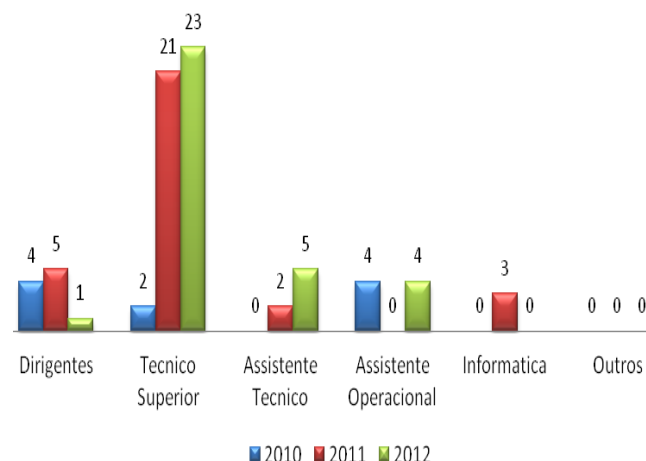


Gráfico 29- Horas dispensadas em ações de formaão interna

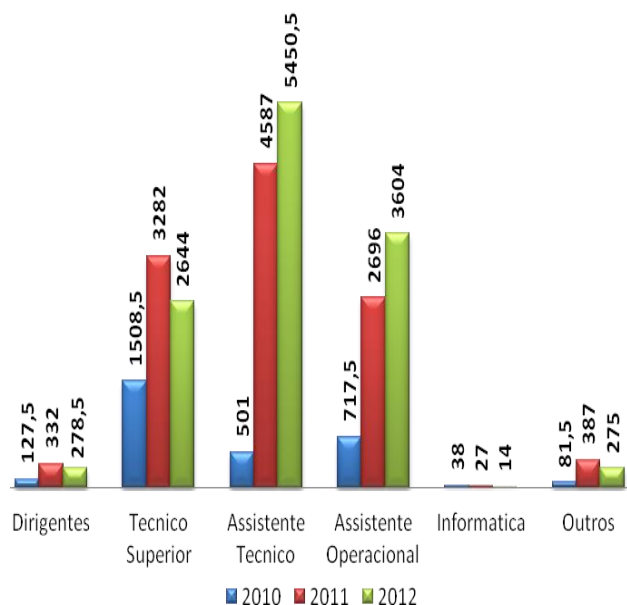
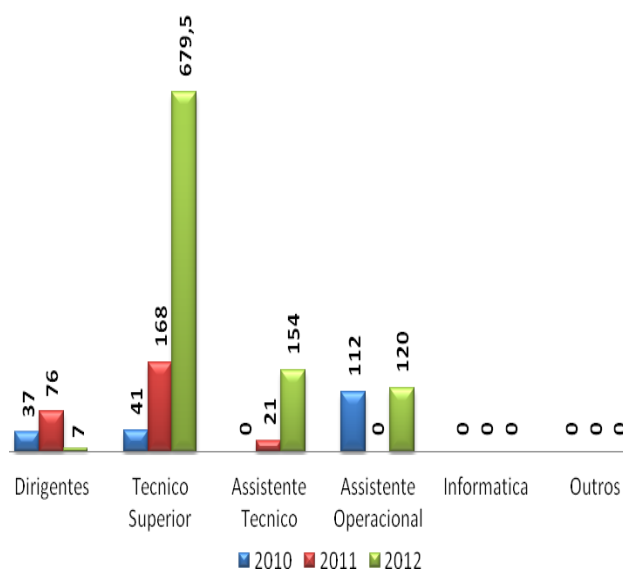


Gráfico 30- Horas dispensadas em ações de formaão externa



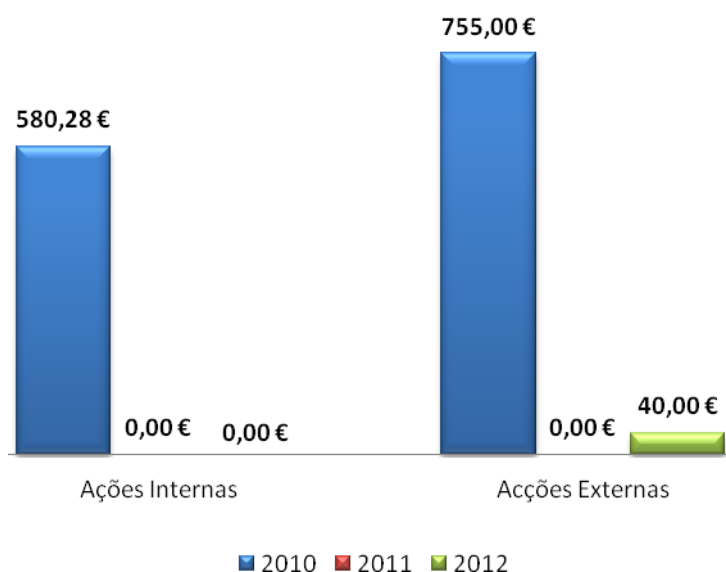
Importa salientar, no que à formação interna diz respeito, a importância do envolvimento de distintas entidades: dos formadores internos, que asseguraram 12 (doze) ações de formação; da Fundação CEFA, que desenvolveu 14 (catorze) ações no âmbito da sua candidatura, aprovada a POPH para o ano de 2012/2013; da City School/Inesp, que desenvolveu 1 (uma) ação, da Índice Consultores que desenvolveu 2 (duas) ações, da Significado Consultoria e Formação que desenvolveu 3 (três) ações todas sob a forma de Unidades de Formação de Curta Duração, também no âmbito das suas candidaturas ao POPH; de parcerias pontuais, estabelecidas em âmbitos distintos, para realização das 6 (seis) palestras e de 3 (três) visitas ao Mosteiro de Odivelas.

É mais uma vez, significativo e compreensível o peso assumido pela autoformação como via privilegiada de aquisição e reforço de competências.

8.2 – Despesas anuais com formação profissional

A evolução dos custos totais despendidos com a formação nos últimos 3 anos e a sua distribuição encontra-se expressa no Gráfico 31.

Gráfico 31 – Despesas Anuais com formação profissional



9 – Resumo

Pode-se evidenciar no presente documento a realidade organizacional da Câmara Municipal de Odivelas durante o ano 2012, assenta na análise dos quadros do Balço Social enviados à DGAL e nos indicadores de gestão abaixo indicados:

Indicadores de Gestão		2010	2011	2012
Idade Média	(Somatório das Idades/Total de efetivos)	43	44	45
Nível Médio de Antiguidade	(Somatório das Antiguidades/Total de efetivos)	12	12	13
Taxa de Técnicos Superiores	(Total Pessoal Técnico Superior/Total de efetivos) %	26,63%	24,16%	24,82%
Taxa de Assistente Técnico	(Total Pessoal Assistente Técnico/Total de efetivos) %	29,18%	26,15%	27,24%
Taxa de Assistente Operacional	(Total Pessoal Assistente Operacional/Total de efetivos) %	39,90%	45,87%	43,92%
Taxa de Feminização	(Total efetivos femininos/Total de Efetivos) %	71,31%	72,86%	72,76%
Taxa de Enquadramento	(Total de Dirigentes/Total de Efetivos) %	3,46%	3,29%	3,14%
Taxa de Envelhecimento	(Somatório dos efetivos de idade=>55/Total de Efetivos)%	13%	13%	15%
Taxa de Habilitação Superior	((Total Bach+Lic+Mest+Dout)/Total Efetivos)) %	33,72%	31,50%	32,72%
Taxa de Habilitação Secundária	((Total 11º ano+12º ano)/Total Efetivos)) %	31,24%	31,04%	31,91%
Taxa de Habilitação Básica	((Total de hab. =< 9º ano)/Total Efetivos)) %	35,04%	37,46%	35,37%
Taxa por Vínculo	(Total CTFPti/Total Efetivos) %	88,87%	87,61%	90,98%
	(Total CTFPtrc/Total Efetivos) %	4,78%	5,58%	2,98%
Taxa de Admissões	(Total de Admissões/Total de Efetivos) %	30,42%	12,31%	0,97%
Taxa de Saídas	(Total de Saídas/Total de Efetivos) %	4,95%	5,05%	6,37%
Taxa de Reposição	(Total de Admissões/Total de Saídas) %	615,00%	243,94%	15,19%
Taxa de Absentismo	(Total de dias de ausência/ (Total de dias trabalháveis*Total de Efetivos) %	12,47%	10,09%	9,21%
Remuneração Base Média Anual	(Encargos c/ Rem.Base/Total Efetivos)	12.839,27 €	11.906,76 €	12.549,59 €
Taxa de Participação Formação	(Total Participantes na Formação/Total Efetivos) %	23,74%	50,38%	59,31%

Caracterização dos Recursos Humanos:

A 31 de dezembro de 2012, a Câmara Municipal de Odivelas contava com 1272 colaboradores (*1241 Efetivos e 31 Prestadores de Serviço*), verificando-se uma diminuição em 5,12% do número de efetivos relativamente ao ano 2011.

A idade média dos trabalhadores aumentou em 1 ano, bem como o nível médio de antiguidade.

O grupo profissional predominante é o grupo de Assistente Operacional (43,92%), seguido do grupo de Assistente Técnico (27,24%) e com 24,82% do total de efetivos apresenta-se o grupo profissional Técnico Superior, este dois últimos registaram um ligeiro aumento em relação a 2011.

No que respeita à distribuição por género, verifica-se um predomínio do género feminino com uma taxa de feminização de 72,76%.

O índice de enquadramento, que permite quantificar, em média, quantos dirigentes existem no total de efetivos, é de 3,14% apresentando um decréscimo de 0,15%.

Com a impossibilidade de efetuar novas contratações, a taxa de envelhecimento nesta Câmara aumentou em 2% relativamente a 2011.

A taxa de habilitação superior cresceu ligeiramente relativamente a 2011 em 1,22%, a taxa de habilitação secundária cresceu 0,87%, e a taxa de habilitação básica diminuiu 2,09%, revelando um investimento dos efetivos das carreiras gerais Assistente Operacional e Assistente Técnico ao nível das suas qualificações.

Por sua vez, a taxa de vínculo sofreu alterações opostas nomeadamente quanto à vinculação por tempo determinado que decresceu em 2,60%, contrariamente à vinculação por tempo indeterminado que cresceu em 3,37% por força da regularização profissional dos trabalhadores.

Movimentação de Pessoal:

Em 2012, a taxa de admissões foi de 0,97%, verificando-se um decréscimo de 11,34% face a 2011, justificado pela contenção na entrada de efetivos face às condições legalmente impostas, tendo-se no entanto verificado um aumento na taxa de saídas (6,37%) motivadas maioritariamente por caducidades de contratos a termo resolutivo certo e aposentações.

Consequentemente, a taxa de reposição (15,19%) decaiu consideravelmente.

Prestação de Trabalho:

Neste item de análise manteve-se a diminuição do índice de absentismo, já verificado em 2011, associado principalmente às faltas por doença.

No âmbito do trabalho extraordinário realizado, verificou-se uma redução em 2,15% do nº de horas extraordinárias realizadas e 42% dos encargos associados.

Encargos com Pessoal:

No que diz respeito aos encargos com pessoal resultou uma diminuição de 7,02% face ao ano anterior.

Tal como para a maioria dos serviços da Administração Pública, a Camara Municipal de Odivelas, no ano 2012, refletiu os vários constrangimentos provenientes das limitações impostas, pela conjuntura socioeconómica e financeira do país, traduzidas numa política de contenção orçamental.

Formação Profissional:

A taxa de participação na formação sofreu um aumento de 8,93% face ao ano anterior. No entanto e lamentavelmente continuamos a constatar que muitos dirigentes de diversas unidades orgânicas continuam a não valorizar a formação profissional como promoção e otimização dos respetivos recursos humanos, não lhes dando oportunidade de participarem nas ações de formação e de com isso poderem obter mais conhecimento e competências. Tal facto transparece, quer no reduzido número de respostas obtidos no âmbito do LNF, quer no cancelamento de um significativo número de ações de formação por falta de inscrições.

Importa continuar a recordar que a formação profissional deve ser entendida como o processo global e permanente pelo qual os trabalhadores, através da aquisição e desenvolvimento de competências, se preparam para o exercício de uma atividade profissional ou procuram uma melhoria do seu desempenho, e deve dar resposta às necessidades de especialização e permanente atualização profissional dos recursos humanos na perspetiva de aumentar a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços e de melhorar o desempenho dos trabalhadores. Para tal deve-se desenvolver, valorizar e qualificar os trabalhadores com vista ao aumento da produtividade, da motivação e da responsabilização na prestação de serviços públicos de qualidade. O empenho de todos é fundamental para que, mesmo no quadro atual de constrangimentos orçamentais, ou talvez por isso, a formação corresponda de facto às necessidades dos trabalhadores e permita melhorar o seu desempenho e qualificação.