



Balanço Social 2014

Câmara Municipal de Odivelas

DRHF

1 - Introdução

O Balanço Social constitui um instrumento de planeamento e gestão dos Recursos Humanos, encontrando-se consagrado no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública Central, Regional e Local.

Tem como objetivo fornecer um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da organização, com incidência nas áreas de recursos humanos e financeiras.

Referente ao ano de 2014, pretende demonstrar a evolução verificada na Câmara Municipal de Odivelas, evidenciando um conjunto de indicadores de gestão, nomeadamente a distribuição de trabalhadores/as por grupos profissionais, a análise e evolução do índice de tecnicidade, o nível e leque etários, o índice de envelhecimento, a taxa de absentismo, o nível da formação profissional e o nível da higiene e segurança no trabalho.

Em 31 de dezembro de 2014, o número de trabalhadores/as efetivas/as na Câmara Municipal de Odivelas era de **1171**.

Este número de colaboradores/as, teve em conta o cumprimento do disposto no art.º 62º da Lei nº 83-C/2013 de 31 de dezembro – LOE/2014 – “*Redução de trabalhadores nas autarquias locais*”, a entrada de 46 trabalhadores/as, na sequência do Processo de Internalização da Municipália, E.M., que ocorreu no final de 2014, e toda a monitorização anual de entradas e saídas de trabalhadores/as pelas mais diversas situações.

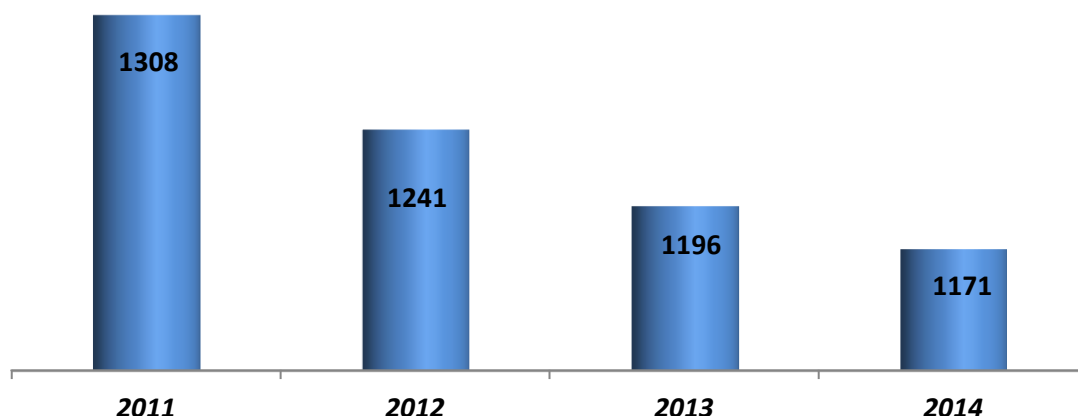


Gráfico 1 – Evolução do nº de trabalhadores/as

2 – Recursos Humanos

2.1 – Trabalhadores/as por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género

A 31 de dezembro 2014, podemos constatar que as modalidades de vinculação se restringem aos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFPti), representando cerca de 91% (1069 trabalhadores/as), do total de efetivos/as, enquanto o pessoal dirigente (26 dirigentes) e o pessoal de apoio aos Gabinetes (GAP'S – 14 pessoas) representam cerca de 2 e 1% respetivamente do efetivo.

Do total de 1069 trabalhadores por CTFPti, **391** são Pessoal não Docente (PND) em funções nas escolas do concelho.

No grupo “Outras” estão incluídas as situações de Mobilidade Interna e Cedência de Interesse Público. Dos 62 trabalhadores neste tipo de vínculo, **46** fizeram parte do Processo de Internalização da Municpália E.M.

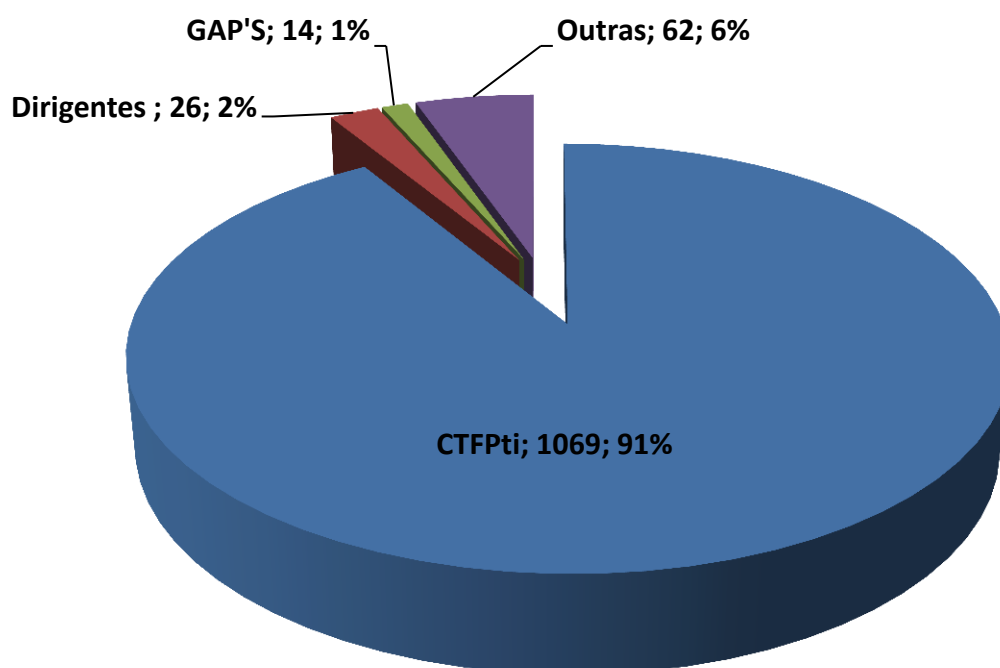


Gráfico 2 – Modalidade de Vinculação

A estrutura de carreiras na CMO caracteriza-se por uma forte predominância de assistentes operacionais (494 pessoas), categoria profissional que representa cerca de 42% do universo de colaboradores/as.

- Destes, **335** trabalhadores/as são PND e **15** provenientes da Municipalidade E.M.

Os Assistentes Técnicos representam cerca de 27,5% do total de efetivos/as em que:

- **53** exercem funções nas secretarias das escolas e **9** provenientes da Municipalidade E.M.

A carreira de Técnico Superior totaliza 283 trabalhadores/as, correspondendo a cerca de 24% do total de efetivos, em que:

- **3** estão afetos às escolas e **17** provenientes da Municipalidade E.M.

No grupo “Outros” estão inseridos os fiscais municipais e os Gap’s, representando este grupo cerca de 2,5% dos efetivos/as.

O pessoal da carreira Informática e Dirigentes representam respetivamente cerca de 1,3% e 2%, respetivamente.

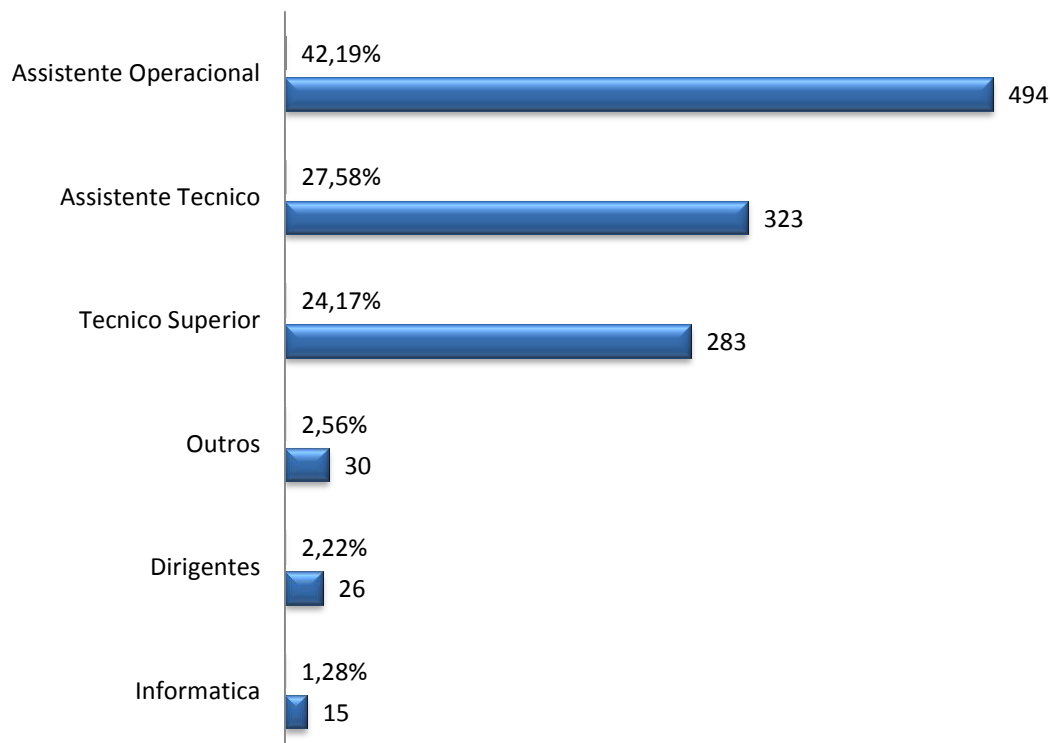
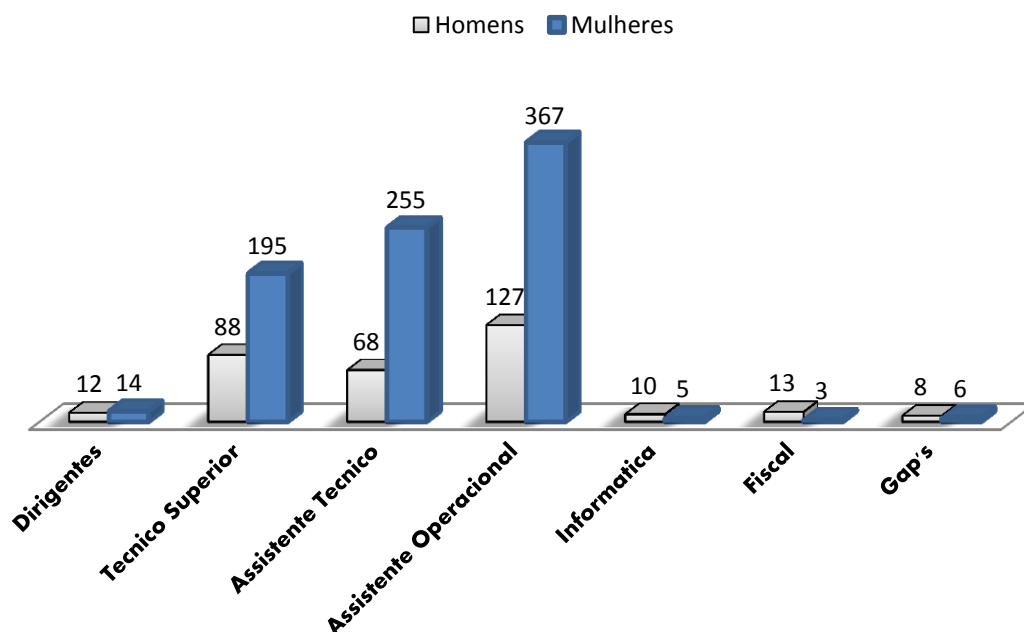


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores/as por cargo/carreira

A maioria dos trabalhadores/as da CMO, pertence ao género feminino com cerca de **72% (845 mulheres)**, o género masculino corresponde a cerca de **28% (326 homens)** do total de efetivos.

Relativamente à distribuição entre g neros, o grupo feminino é predominante, nas três principais categorias.

As categorias em que o género masculino é superior são na informática, fiscal e membros dos gabinetes.



Gráfico 4 – Distribuição de trabalhadores/as por categoria profissional e género

- ** ndice de t cnicidade** (*n  de técnicos superiores no total de efetivos*)   de 26,39%, aumentando em relação a 2013 que era 24,83%, sendo que este pequeno aumento deve-se a 26 entradas vs 15 saídas nesta carreira.
- ** ndice de enquadramento** (*n  de dirigentes no total de efetivos*) continua a aumentar de forma pouco expressiva, passando de 2,09% em 2013 para 2,22% em 2014, resultante no aumento de 1 Chefe de Divisão e diminuição do n  de efetivos, em relação a 2013.

2.2 – Prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género

Em 2014 existiam 96 contratos em regime de prestação de serviços (60 em regime de tarefa e 36 em regime de avença), afetos aos Serviços de Educação, Desporto, Cultura, Veterinária, Cemitério, Fiscalização, Proteção Civil e Gabinetes de Apoio Pessoal à Presidência e Vereação, com valor de encargos de 810.855,28€.

No ano de 2013, existiam 28 contratos de prestação de serviço, (25 em regime de avença e 3 em regime de tarefa), com um total de encargos de 752.434,28€.

	Total	
Tarefa	Homens:	18
	Mulheres:	42
	Total:	60
Avença	Homens:	17
	Mulheres:	19
	Total:	36
Total	Homens:	35
	Mulheres:	61
	Total:	96

Quadro 1 – Nº de colaboradores em regime de Prestação de Serviços

2.3 – Trabalhadores/as por escalão etário

A tendência para o envelhecimento da estrutura etária está a aumentar, sendo que a média de idades em 2013 era de 45 anos e em 2014 passou a ser 46 anos.

Este aumento resulta essencialmente da dificuldade de rejuvenescimento do pessoal, fruto das fortes restrições à admissão de novos trabalhadores/as na Administração Pública, bem como à alteração do estatuto da aposentação, que veio vedar os pedidos de aposentação, com fortes penalizações.

- **Nível etário médio** = Somatório idades efetivo total/efetivo total $\cong$ 46 anos

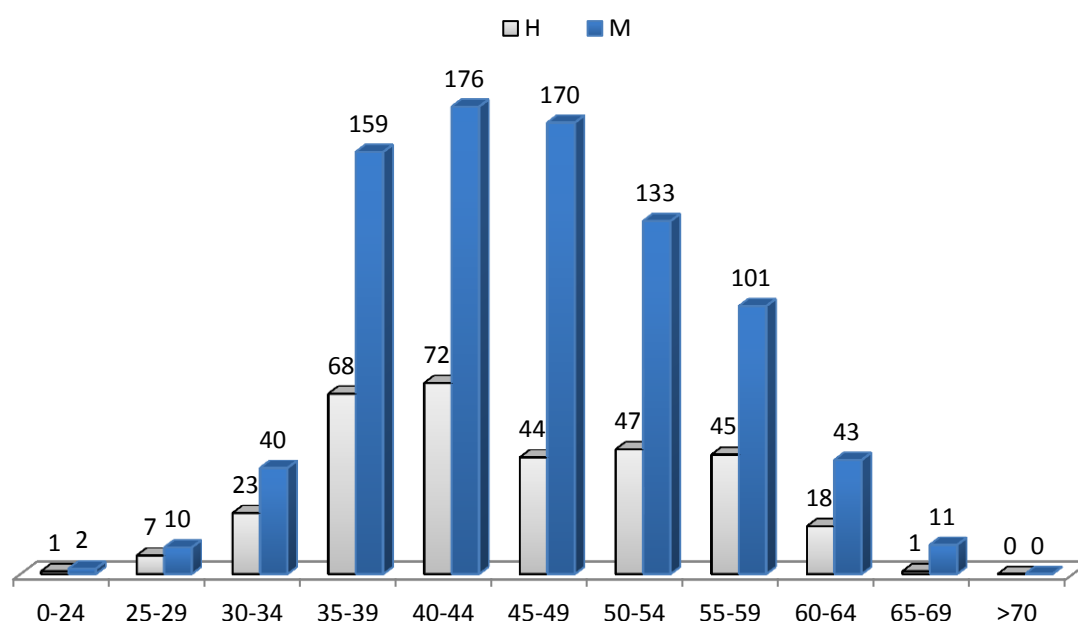


Gráfico 5 – Distribuição de trabalhadores/as por escalão etário

	Dirigentes		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Outros		Total
Nível de idades	H:	51,09	H:	44,84	H:	45,16	H:	46,09	H:	40,00	H:	40,81	H: 45,24
	M:	44,50	M:	42,44	M:	43,88	M:	49,64	M:	48,00	M:	43,11	M: 46,08
	T:	47,40	T:	43,18	T:	44,15	T:	48,73	T:	42,67	T:	41,50	T: 45,84

Quadro 2 – Nível médio etário por cargo/carreira

Quando se analisa por género, é o género feminino que apresenta um maior nível etário médio (46,08 anos), relativamente ao género masculino (45,24 anos).

- **Índice de Envelhecimento** = efetivos com mais de 55 anos/ efetivo total = 18,70%, teve uma evolução crescente em relação a 2013 (17%) e 2012 (15%).
- **Leque etário** = idade do trabalhador mais idoso/idade do trabalhador mais novo = 68/22 $\cong$ 3, significa que o trabalhador mais idoso é aproximadamente 3 vezes mais velho que o trabalhador mais novo.
- **Taxa de emprego ativa** = efetivo total / total de população ativa* = 1171/75.838 = 1,5, ou seja por cada 100 indivíduos da população ativa, 1,5 trabalham na autarquia.

* Fonte: Censos de 2011

2.4 – Trabalhadores/as por nível de antiguidade

Numa perspetiva geral de antiguidade por género, é de assinalar a predominância do género feminino em todos os grupos de antiguidade.

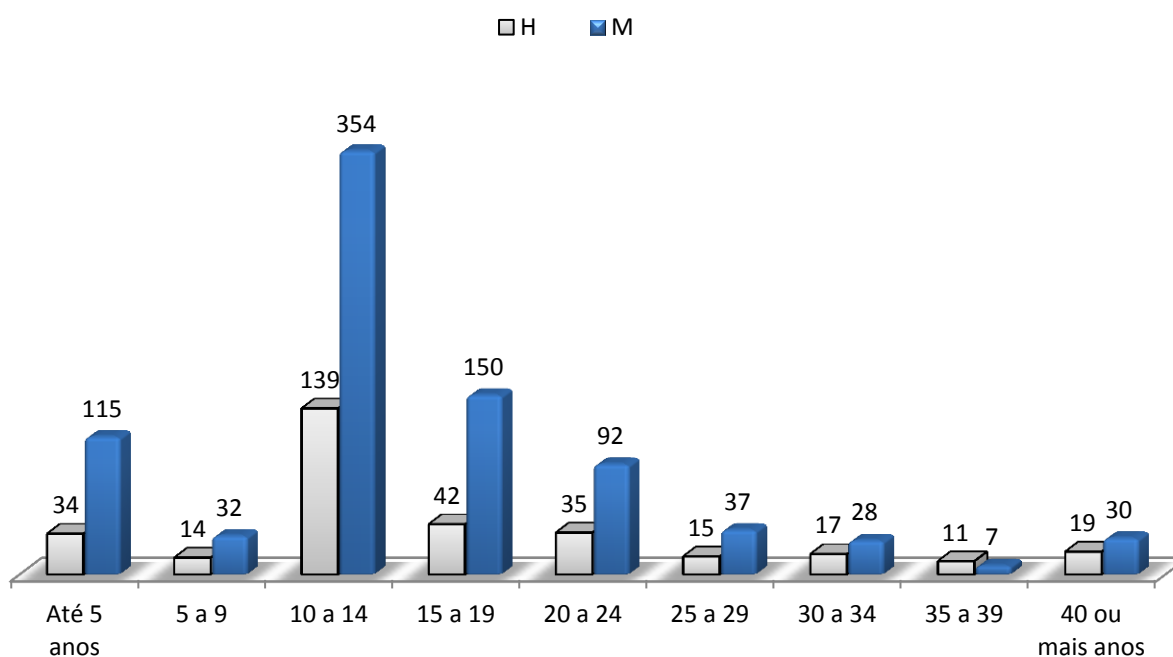


Gráfico 6 – Distribuição de trabalhadores/as por antiguidade

	Dirigentes		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Outros		Total	
Nível Médio de Antiguidade	H:	21,09	H:	16,50	H:	18,76	H:	16,45	H:	12,50	H:	15,00	H:	16,94
	M:	15,21	M:	15,80	M:	16,47	M:	14,15	M:	20,00	M:	11,33	M:	15,25
	T:	17,80	T:	16,02	T:	16,95	T:	14,74	T:	15,00	T:	13,90	T:	15,72

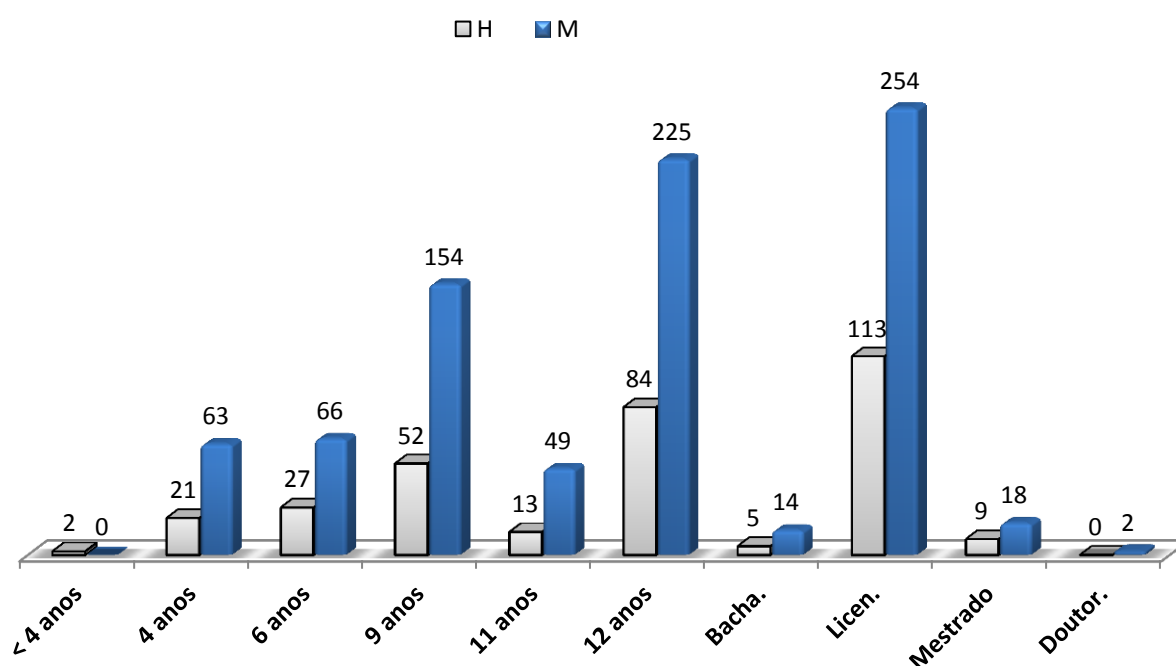
Quadro 3 – Nível médio de antiguidade por cargo/carreira

➤ **Nível Médio de Antiguidade** = somatório das antiguidades/efetivo total $\cong$ 15 anos

2.5 – Trabalhadores/as por nível de escolaridade

Ao nível de habilitações literárias, o grau de escolaridade mais comum, entre o efetivo total é a licenciatura, representando cerca de 31% dos trabalhadores/as.

O género feminino é claramente o grupo profissional que det m níveis de habilitação mais elevados, o que resulta do facto de ser um grupo maioritário nas três principais carreiras.



Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores/as por nível de escolaridade

- **Taxa de habilitação básica** = efetivos com 4,6 e 9 anos escol./efetivo total $\cong$ 33%, isto é em cada 100 trabalhadores/as 33 tem formação básica, em relação a 2013 diminuiu 1%.
- **Taxa de habilitação secundária** = efetivos com 10,11 e 12 anos escol./efetivo total $\cong$ 32%, isto é em cada 100 trabalhadores/as 32 tem formação secundária, mantendo-se a mesma percentagem em relação a 2013.
- **Taxa de habilitação superior** = efetivos com Bac./Lic./Mest/Dout./efetivo total $\cong$ 35%, isto é por cada 100 trabalhadores/as 35 são detentores de bacharelato, licenciatura ou mestrado, aumentando cerca de 2% face a 2013.

Nível escolaridade/ Carreira	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
< 4 anos				2			2
4 anos			1	83			84
6 anos			2	91			93
9 anos ou equivalente			19	182		5	206
11 anos			43	19			62
12.º ano ou equivalente		1	175	109	7	17	309
Bacharelato		13	4		1	1	19
Licenciatura	22	249	76	7	6	7	367
Mestrado	4	18	3	1	1		27
Doutoramento		2					2
Total	26	283	323	494	15	30	1171

Quadro 4 – Nível escolaridade/cargo ou carreira

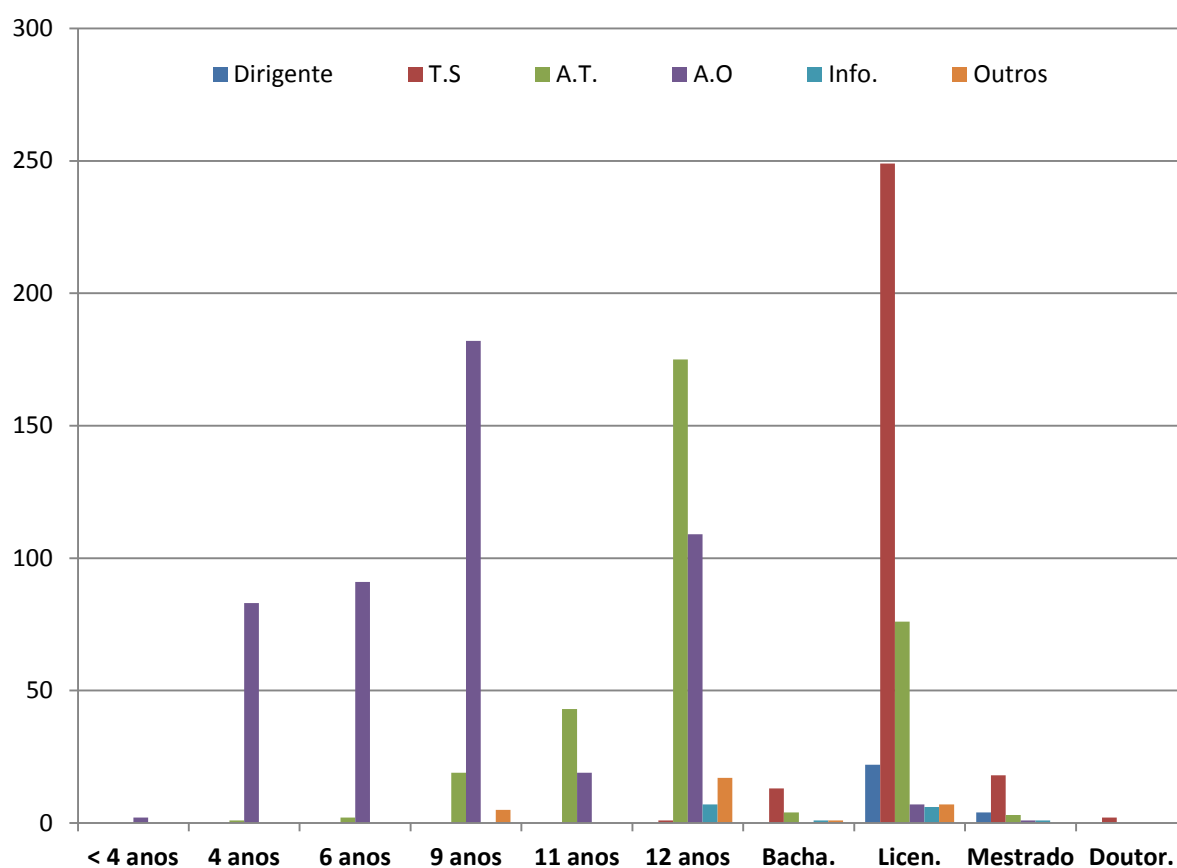


Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores/as por nível de escolaridade

3 – Indicadores de Inclusão

No efetivo humano da CMO, estão integrados/as **42** trabalhadoras/as portadores/as de deficiência, sendo 11 homens e 31 mulheres, o que se traduz em cerca de 3,5% do efetivo total.

O grau de deficiência é variável e beneficiam de redução nas taxas de IRS os trabalhadores/as com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Em relação aos trabalhadores/as estrangeiros/as, a CMO conta com **2**, sendo um do género feminino (Santomense) e um do género masculino (Moldavo), ambos da carreira de assistente operacional.

4 – Relações Profissionais

No que concerne ao número de trabalhadores sindicalizados, em 2014 totalizaram 259, mais 13 que em 2013.

- **Taxa de sindicalização** = nº de trabalhadores/as sindicalizados/efetivo total = **22%**.

5 – Disciplina

	Total	
Processos transitados do ano anterior	T:	2
Processos instaurados durante o ano	T:	1
Processos transitados para o ano seguinte	T:	0
Processos decididos - arquivados	T:	3
Processos decididos - repreensão escrita	T:	0
Processos decididos - multam	T:	0
Processos decididos - suspensão	T:	0
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao trabalhador	T:	0
Processos decididos - cessação da comissão de serviço	T:	0

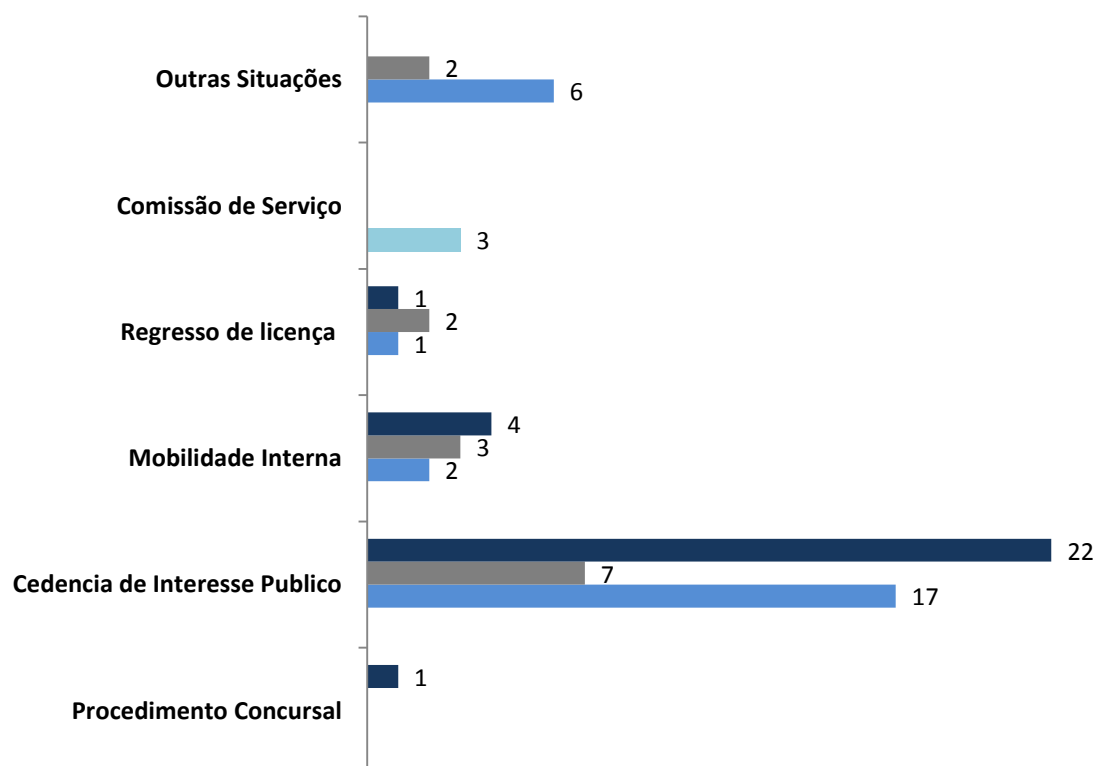
Quadro 5 – Processos disciplinares durante o ano 2014

6 – Comportamento Organizacional

6.1 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Durante o ano 2014 foram admitidos 56 novos trabalhadores, por procedimento concursal, cedência de interesse público - *sequência do processo de internalização da Municipália E.M.*, e mobilidade interna.

Por regresso de licença, a CMO recebeu 4 trabalhadoras, em comissão de serviço estão representadas 3 trabalhadoras que eram técnicas superiores e assumiram o cargo de dirigente.



	Procedimento Concursal	Cedencia de Interesse Publico	Mobilidade Interna	Regresso de licença	Comissão de Serviço	Outras Situações
■ A.O	1	22	4	1		
■ A.T.		7	3	2		2
■ T.S		17	2	1		6
■ Dirigente					3	

Gráfico 9 – Efetivos admitidos e regressados por modalidade de vinculação

Em outras situações, estão contabilizadas:

- Regresso de situação de bolseiro: 3 pessoas
- Período experimental sem sucesso noutra organização: 1 pessoa
- Regresso de mobilidade interna: 2 pessoas
- Regresso de Cedência de Interesse Público: 1 pessoa
- Regresso à carreira de origem, cessação do cargo: 1 pessoa

No total ocorreram **71** situações de admissões/regressos.

Nota: A diferença em relação aos mapas da redução, deve-se a 5 mudanças de situação (cargo ou vínculo).

As carreiras que mais acolheram trabalhadores/as foram a de Assistente Operacional e Técnico Superior.

6.2 – Saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo de saída

As 96 saídas registadas durante o ano resultaram essencialmente da caducidade de contratos de trabalho em funções públicas por tempo certo, aposentações e outros motivos.

Em outros motivos, estão considerados:

- Procedimento Concursal noutra organização: 3 pessoas
- Licença sem remuneração: 8 pessoas
- Mobilidade interna a órgãos ou serviços: 14 pessoas
- Comissão de Serviço no SIMAR: 2 pessoas
- Saída da Carreira T.S. para Dirigente: 3 pessoas

Das 33 situações de caducidade de contratos de trabalho em funções públicas por tempo certo, 24 trabalhadores/as estavam ao serviço das escolas.

A carreira que mais sofreu com a saída de trabalhadores/as foi a de Assistente Operacional.

	Dirigente	T.S	A.T.	A.O	Informática	Outros
Caducidade			1	32		
Exoneração				4		
Fim da situação de mobilidade interna		1				
Fim de situação de ced. interesse púb.		2	1	2		
Morte			1			
Reforma/Aposentação		1	7	12		1
Cessaçã da Comissão de Serviço	1					
Outros	1	11	8	9	1	
Total	2	15	18	59	1	1

Quadro 6– Saídas segundo cargo/carreira

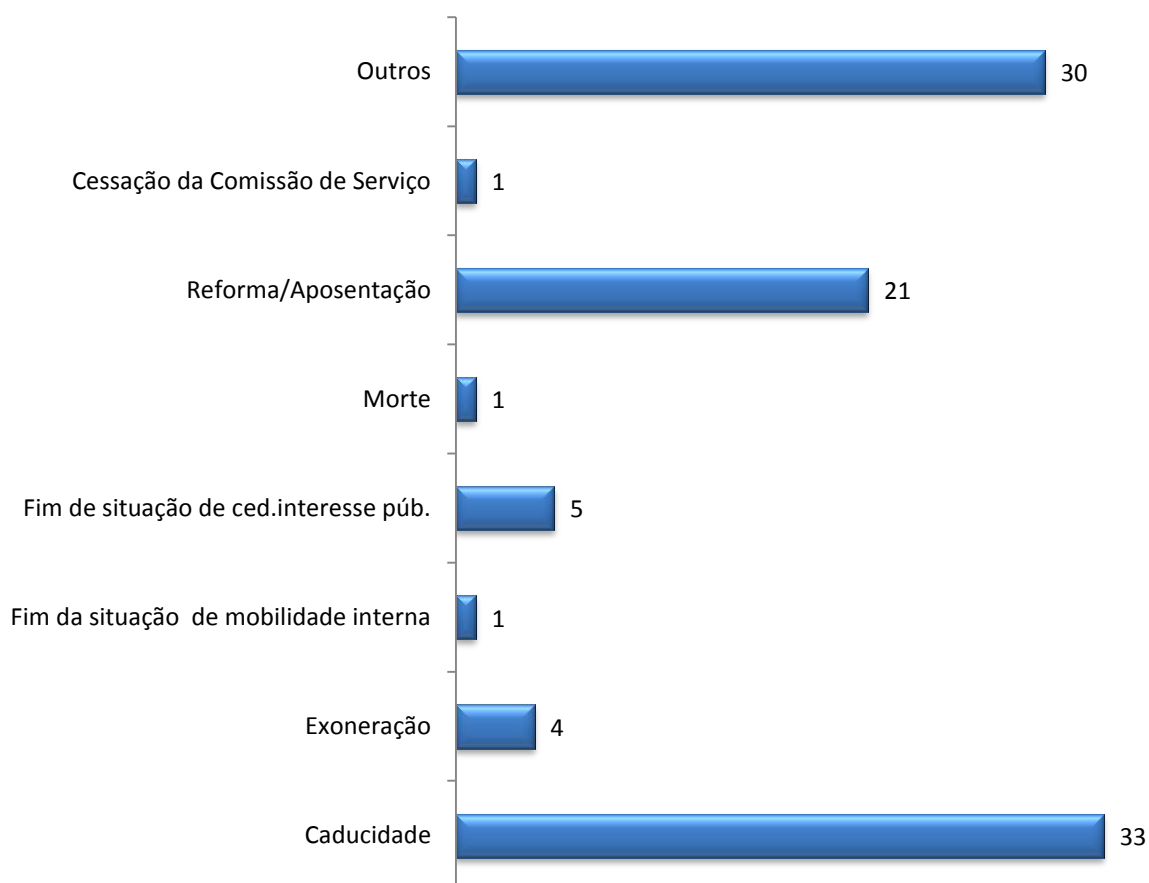


Gráfico 10 – Saída de efetivos segundo o motivo de saída

Nota: A diferença em relação aos mapas da redução, deve-se a 5 mudanças de situação (cargo ou vínculo).

6.3 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/ carreira segundo a dificuldade de recrutamento

	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Não abertura de procedimento concursal		3	15	50	68
Procedimento concursal em desenvolvimento	29		3	35	67
Total	29	3	18	85	135

Quadro 7– Postos de trabalho previstos e não ocupados por cargo/carreira

Relativamente aos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da CMO, em 2014 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

- 29 Dirigentes em que 1 posto corresponde a Dirigente Superior;
- 3 Técnicos Superior;
- 18 Assistentes Técnicos;
- 85 Assistentes Operacionais;

Deste total, 68 não ocorreu “abertura de procedimento concursal” e 67 o procedimento concursal está em desenvolvimento para 2015.

6.4 – Mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o motivo e género

No ano em análise e no que diz respeito à mudança de situação, apenas 1 trabalhador – assistente operacional, viu o seu vínculo de trabalho alterado de CTFPtc para CTFPtI em sequência de procedimento concursal.

Não ocorreram mudanças de situação nem por consolidação de mobilidade interna na categoria, nem por alteração de posicionamento remuneratório ao abrigo do SIADAP (Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública).

7 – Prestação de trabalho extraordinário

7.1 – Horas de trabalho extraordinário, segundo o género

Durante 2014, efetuaram-se 32.131 horas extraordinárias, sendo o maior número de horas extraordinárias realizadas pelo género masculino e em dias normais de trabalho. Em relação a 2013 realizaram-se menos 4 297 horas.

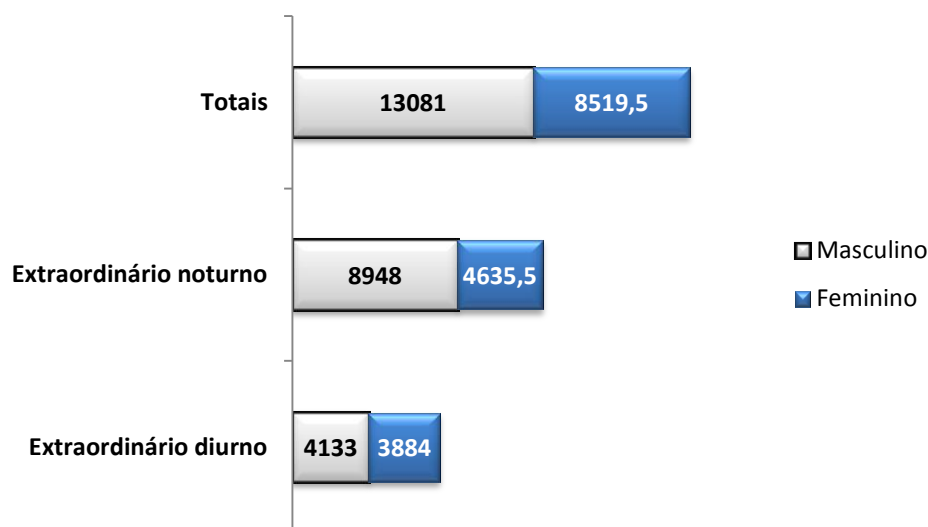


Gráfico 11 – Trabalho Extraordinário em dias normais de trabalho/género

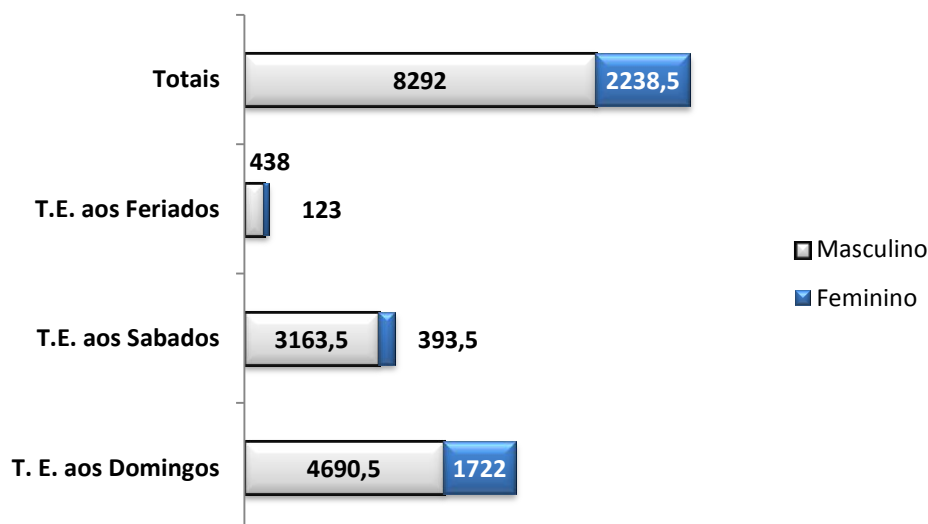


Gráfico 12 – Trabalho Extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados/género

7.2 – Absentismo

O Absentismo é um fator do comportamento do pessoal de uma organização, este comportamento absentista poderá estar associado a várias causas:

- **A envolvente trabalho:** onde se incluem as qualificações exigidas para o desempenho, a penosidade das funções, o estilo de supervisão, o nível de remuneração, as oportunidades de promoção, bem como as relações de trabalho.
- **Características individuais:** género, idade, descendentes, formação base, entre outras.
- **Constrangimentos:** que poderão estar associados ao ambiente de trabalho e/ou às condições físicas.
- **A satisfação e/ou a motivação no trabalho**

Durante o ano em estudo, registaram-se 30 312 dias de ausência ao trabalho, mais 3 491 dias que em 2013.

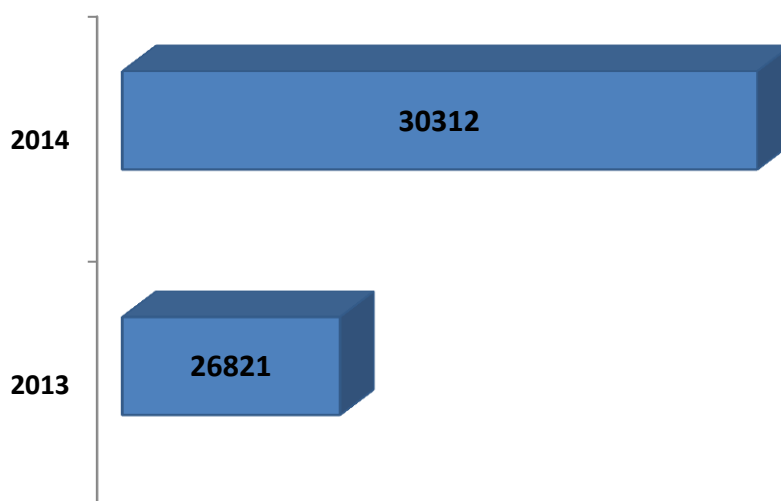


Gráfico 13 – Nº dias de ausência por ano

É de referir que, a situação de doença continua a ser o principal motivo das ausências, 18 092 dias perdidos (59,69% do total de ausências), seguida da proteção na parentalidade (16,47%), em relação a 2013 aumentou em 3 140 dias e 364 dias respetivamente.

Em 2014 também as ausências por acidente em Serviço ou doença profissional aumentaram em 243 dias, face a 2013.

As ausências por motivo de greve diminuíram em 136 dias de ausência ao trabalho, comparado com o período homólogo.

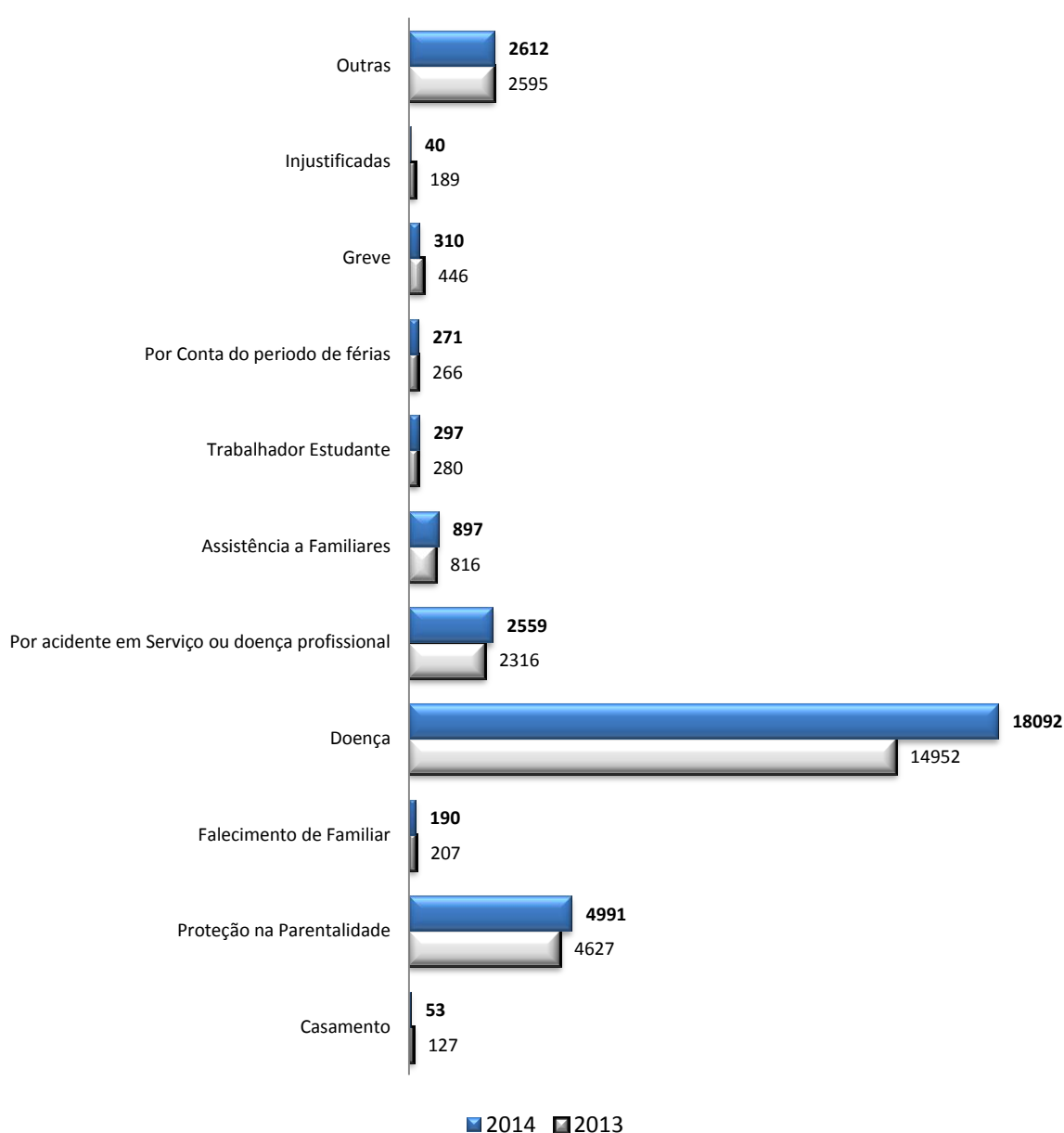


Gráfico 14 – Nº dias de ausência por motivo/ano

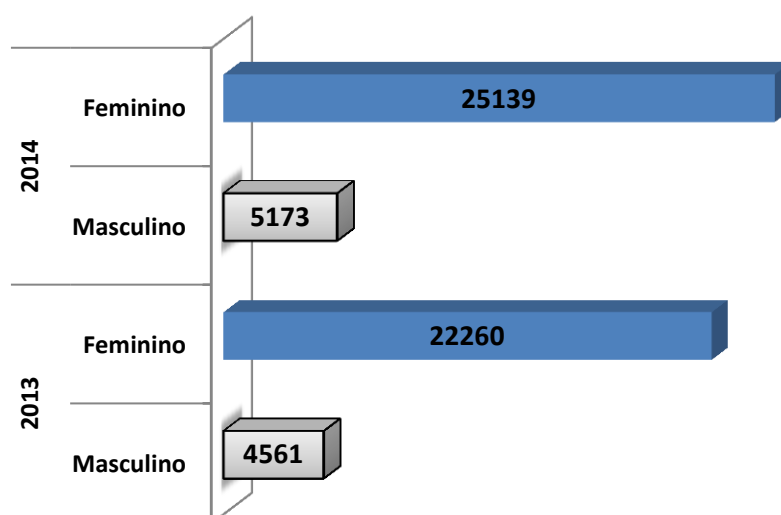


Gráfico 15 – Nº dias de ausência por género/ano

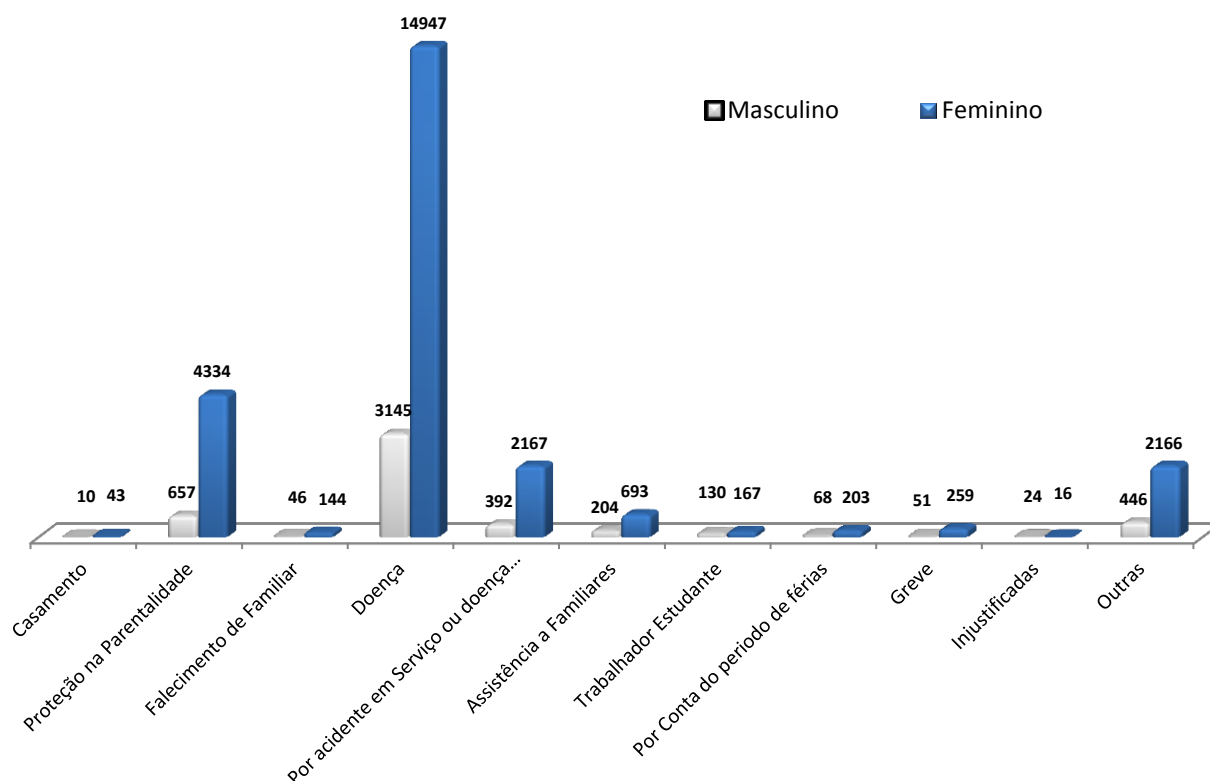


Gráfico 16 – Nº dias de ausência por género e motivo em 2014

A doença continua a ser a principal causa de absentismo em ambos os géneros. Em 2014 foram as mulheres que mais se ausentaram por doença.

No tipo de ausências “outras” estão considerados: cumprimento de obrigações legais, dádiva de sangue, tratamento ambulatorio, faltas por prova de concurso e por funções autárquicas.

Cerca de 49% do total de ausências registadas durante 2014, incidiram sobre o pessoal que integra a carreira de assistente operacional.

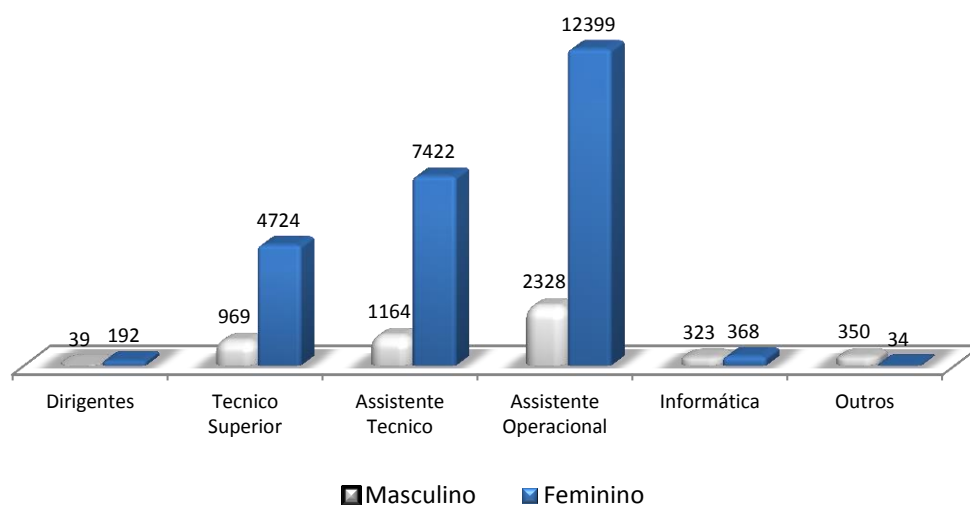


Gráfico 17 – Nº dias de ausência por carreira

- Em 2014 a **taxa geral de absentismo fixou-se nos 11,2%**, o que representa um aumento em relação ao ano transato (8,9%).

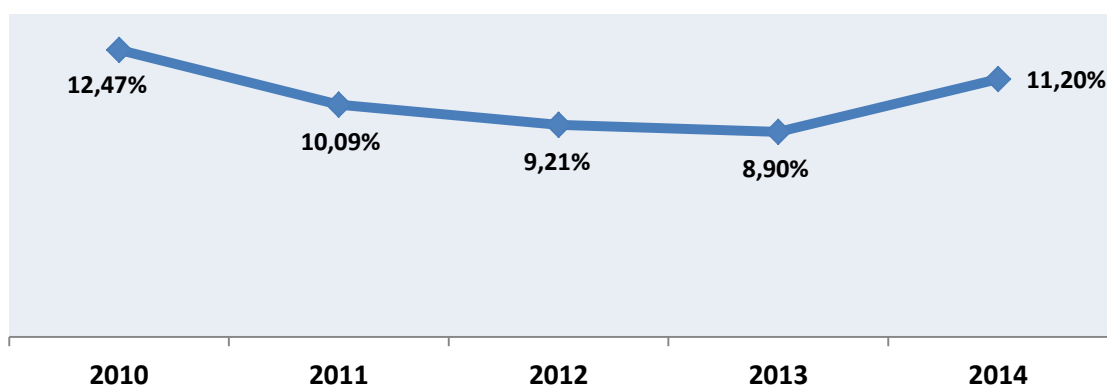


Gráfico 18 – Evolução da taxa de absentismo

8 – Encargos com Pessoal

8.1 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

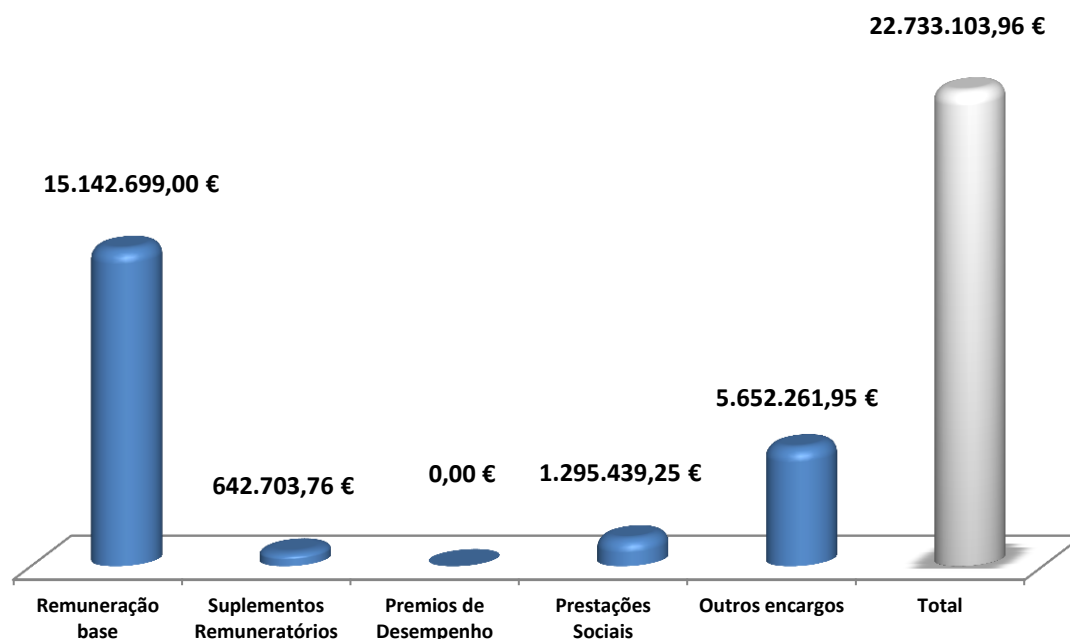


Gráfico 19 – Total dos encargos com pessoal

De acordo com o apuramento efetuado, cerca de 66,6% dos encargos com pessoal correspondem à remuneração base dos trabalhadores/as da CMO, sendo esta rubrica que tem mais impacto no total de encargos.

Nesta, estão incluídos os subsídios de Férias e Natal, no valor de 2.257.919,01€.

Seguidamente está a rubrica “outros encargos”, com 5.652.261,95€, que representa cerca de 24,8% do total de encargos com pessoal, onde estão incluídos os valores com Contratos de Prestação de Serviços, Encargos com a Saúde, Contribuições da Entidade (CGA e Segurança Social) e Seguros.

8.2 – Suplementos Remuneratórios

		Valor (euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	T:	99.991,11 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	T:	52.773,92 €
Trabalho por turnos	T:	132.085,82 €
Abono para falhas	T:	27.285,59 €
Participação em reuniões	T:	160.901,34 €
Ajudas de custo	T:	15.125,14 €
Representação	T:	120.146,39 €
Outros suplementos remuneratórios	T:	34.394,45 €
Total	T:	642.703,76 €

Quadro 8– Suplementos Remuneratórios

No que se refere a “suplementos remuneratórios”, estes representam cerca de **3%** do valor total de encargos com pessoal.

Podemos observar pelo quadro 8, que o custo com despesas em “participação em reuniões” evidencia-se em 160.901,34€, o que representa $\frac{1}{4}$ do total dos suplementos remuneratórios, seguido do trabalho extraordinário com 152.765,03€ - 23,8%.

Em destaque estão também as rubricas do “trabalho por turnos” com 132.085,82€, que representa cerca de 20,5%, e a rubrica das “despesas de representação” do executivo e dirigentes, com 120.146,39€ que representa cerca de 18,7% do valor total dos suplementos remuneratórios.

Na rubrica “outros suplementos remuneratórios”, o valor aí inserido diz respeito a indemnizações por cessação de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado.

8.3 – Prestações Sociais

		Valor (euros)
Abono de família	T:	97.095,47 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	T:	133.775,66 €
Subsídio de refeição	T:	1.061.719,80 €
Subsídio de funeral	T:	1.257,66 €
Outras prestações sociais	T:	1.590,66 €
Total	T:	1.295.439,25 €

Quadro 9– Prestações Sociais

No que se refere a “prestações sociais”, estas representam cerca de **6%** do valor total dos encargos com pessoal.

O subsídio de refeição foi um dos custos mais relevantes para a CMO, com 1.061.719,80€ o que representa aproximadamente 82% do valor total das prestações sociais.

9 – Higiene e Segurança

9.1 – Acidentes de Trabalho

Em 2014 ocorreram 78 acidentes, 59 dos quais ocorridos no local de trabalho e 19 no percurso casa-trabalho/trabalho-casa (acidentes *“in-itinere”*).

Dos 59 acidentes registados no local de trabalho, 44 originaram incapacidade temporária absoluta para o trabalho (*“baixa”*) no total de 1167 dias.

No ano em análise, observou-se uma reduão no número de dias de incapacidade. Esta tendência poderá estar relacionada com a continuidade do trabalho de sensibilização e formação que tem sido realizado junto do grupo de trabalhadores com mais ocorrências em termos de acidentes de trabalho.

Em 2014, registaram-se 19 acidentes no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho, tendo originado 869 dias de incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

No período em análise verificou-se um aumento significativo do número de dias de incapacidade resultantes de acidentes *in itinere* (254 em 2013 versus 869 em 2014).

Pese embora este aumento, a intervenção possível neste tipo de acidentes é muito limitada e diminuta.

9.2 – Medicina no Trabalho

No que se refere à medicina ocupacional, em maio de 2014 foi retomado o serviço de medicina ocupacional, tendo sido efetuadas, até ao final de 2014, 634 consultas.

Relativamente às ações de sensibilização/formação em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas 14 ações envolvendo 126 trabalhadores.

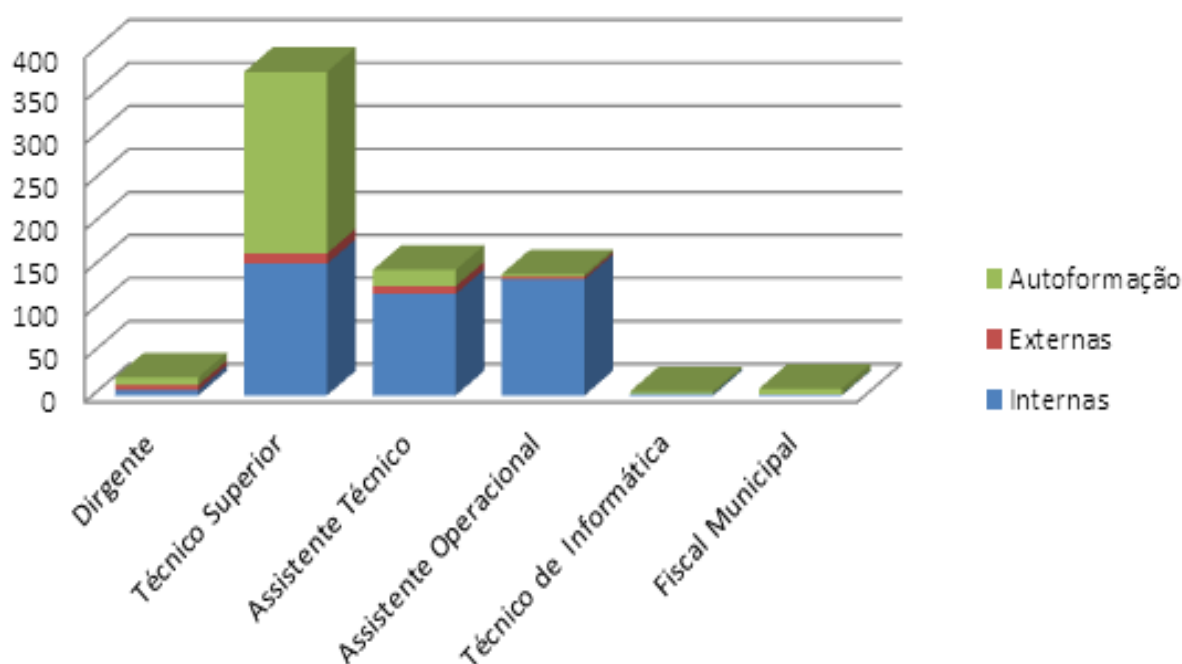
Relativamente ao investimento efetuado na prevenção de acidentes e doenças profissionais, em 2014, foram gastos 6.716€ em equipamento de proteção individual e fardamentos, tendo sido investidos 105.390€ na estrutura e atividade dos serviços de medicina ocupacional, higiene e segurança no trabalho.

10 – Formaçoo Profissional

Durante o ano de 2014, apesar de todos os constrangimentos orçamentais, foi possível promover 37 ações de formação interna sem qualquer custo direto para o município, e 1 ação de formação (Projeto de Formação Ação no âmbito da melhoria de eficiência e da redução de custos) que importou em € 7.587.86, valor esse posteriormente ressarcido no âmbito de uma candidatura apresentada por esta autarquia ao POPH (Programa Operacional do Potencial Humano).

Refira-se, que de acordo com o Plano de Formação Interna estava previsto a realização de 32 ações de formação, das quais 8 não se realizaram (6 por falta de formandos inscritos e 2 por indisponibilidade dos formadores). Realizaram-se ainda 14 ações de formação extraplano.

No ano de 2014, foram ainda frequentadas 11 ações em regime de Formação Externa e 112 ações de formação em regime de Autoformação, tendo sido abrangidos um total de 697 formandos, distribuídos conforme consta no gráfico infra:



Gráfico 20 – Caracterização da Atividade Formativa por carreira e modalidade de Formação

Assim verifica-se que, a formação interna se distribui equitativamente pelas várias carreiras, no cômputo geral de ações de formação frequentadas, a carreira Técnica Superior tem uma maior representatividade, devido ao elevado número de ações frequentadas em regime de Autoformação.

Importa ainda salientar, no que à formação interna diz respeito, a inestimável contribuição dos formadores internos, que asseguraram 23 ações de formação (cerca de 61% do total de ações de formação interna realizadas no ano de 2014), bem como a importância das parcerias mantidas com distintas entidades e que permitiram desenvolver 15 ações de formação sem custos para o município, no âmbito de candidaturas apresentadas ao POPH, a saber: Fundação CEFA, Ours Consulting e IEFP.

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

Importa ainda salientar o papel da formação profissional no desenvolvimento de competências dos trabalhadores, tendo efeitos no 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

Pretende-se uma Formação Profissional que dê resposta às necessidades de especialização e permanente atualização profissional dos recursos humanos, contribuindo para aumentar a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços e de melhorar a adequação do desempenho dos trabalhadores às necessidades dos respetivos postos de trabalho, com vista ao aumento da produtividade, da motivação e da responsabilização na prestação de serviços públicos de qualidade.

O empenho de todos (organização, formadores e formandos) é essencial para que a formação possa desenvolver as competências dos trabalhadores, de forma a corresponderem às necessidades dos serviços, permitindo melhorar o seu desempenho.

11 – Considerações Finais

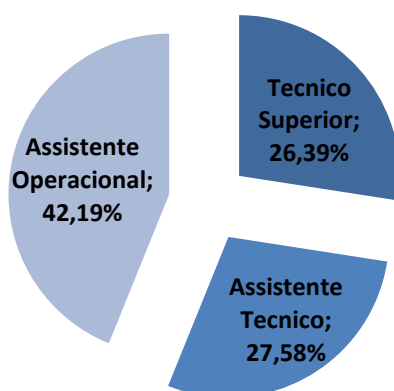
11.1 – Indicadores

Recursos Humanos		2012	2013	2014
Idade Média	(Somatório das Idades/Total de efetivos)	45	45	46
Nível Médio de Antiguidade	(Somatório das Antiguidades/Total de efetivos)	13	13	15
Taxa de Técnicos Superiores	(Total Pessoal Técnico Superior/Total de efetivos) %	24,82%	24,83%	26,39%
Taxa de Assistente Técnico	(Total Pessoal Assistente Técnico/Total de efetivos) %	27,24%	27,59%	27,58%
Taxa de Assistente Operacional	(Total Pessoal Assistente Operacional/Total de efetivos) %	43,92%	43,92%	42,19%
Taxa de Feminização	(Total efetivos femininos/Total de Efetivos) %	72,76%	72,83%	72,16%
Taxa de Enquadramento	(Total de Dirigentes/Total de Efetivos) %	3,14%	2,09%	2,22%
Taxa de Envelhecimento	(Somatório dos efetivos de idade=>55/Total de Efetivos)%	15%	17%	18,70%
Taxa de Habilitação Superior	((Total Bach+Lic+Mest+Dout)/Total Efetivos) %	32,72%	33,44%	35,44%
Taxa de Habilitação Secundária	((Total 11º ano+12º ano)/Total Efetivos) %	31,91%	32,27%	31,68%
Taxa de Habilitação Básica	((Total de hab. =< 9º ano)/Total Efetivos) %	35,37%	34,28%	32,88%
Taxa por Vínculo	(Total CTFPti/Total Efetivos) %	90,98%	92,81%	91,29%
	(Total CTFPtrc/Total Efetivos) %	2,98%	2,84%	0,00%
Taxa de Admissões	(Total de Admissões/Total de Efetivos) %	0,97%	3,76%	6,06%
Taxa de Saídas	(Total de Saídas/Total de Efetivos) %	6,37%	7,53%	8,20%
Taxa de Reposição	(Total de Admissões/Total de Saídas) %	15,19%	50,00%	73,96%
Índice de Absentismo	(Total de dias de ausência/ (Total de dias trabalháveis*Total de Efetivos) %	9,21%	8,90%	11,20%
Remuneração Base Média Anual	(Encargos c/ Rem.Base/Total Efetivos)	12.549,59 €	12.982,38 €	12.931,43 €
Taxa de Participação Formação	(Total Participantes na Formação/Total Efetivos) %	59,31%	30,52%	38,00%

11.2 – Conclusão

A conclusão final do balanço Social da Camara Municipal de Odivelas, referente a 2014, permite suportar as seguintes considerações:

- ✚ O nº de trabalhadores/as no ano de 2014 registou um decréscimo de 25 trabalhadores/as face a 2013;
- ✚ A média de idade dos trabalhadores/as é de 46 anos;
- ✚ A média de antiguidade, é de 15 anos – consequência da idade da CMO;
- ✚ No que respeita à distribuição por género, verifica-se um predomínio do género feminino, em 1171 trabalhadores/as, 845 são mulheres, que corresponde a cerca de 72% do total de efetivos/as, o género masculino faz-se representar por 326 homens – 28%;
- ✚ Em relação à distribuição dos trabalhadores/as pelos grupos profissionais concluímos que:



- ✚ No que respeita às taxas de habilitações escolares, podemos concluir que:
 - a taxa de habilitação básica, com 385 trabalhadores/as, representa cerca de 33% do total de efetivo;
 - Seguidamente com cerca de 32% está a habilitação secundária – 371 trabalhadores/as;
 - a taxa de habilitação superior representa cerca de 35% - 415 trabalhadores/as;

- † A taxa de enquadramento, que permite quantificar, em média, quantos dirigentes existem no total de efetivos/as, é de 2,22% apresentando assim um acréscimo de 0,13% face a 2013, resultado do aumento de 1 Chefe de Divisão;
- † Com a impossibilidade de realizar novos recrutamentos, a taxa de envelhecimento aumentou cerca de 4% relativamente a 2012 e cerca de 2% face a 2013;
- † A taxa de vínculo sofreu alterações, sendo que, durante o ano de 2014 a CMO deixou de contemplar “contratos em funções públicas por tempo determinado”, o total de efetivos no vínculo “contrato em funções públicas por tempo indeterminado” desceu em 1,52%, consequência das saídas que ocorreram na CMO.
- † Durante o ano de 2014, ocorreram 71 admissões/regressos *versus* 96 saídas, resultando assim uma taxa de reposição de pessoal em cerca de 74%, isto significa que o nº de saídas (96 – 8,20%) foi superior em 2% ao nº de entradas (71 – 6,06%);
- † A taxa de absentismo situou-se em 11,20%, o que representa em acréscimo face ao ano anterior, que registou 8,90%. As situações que originaram um maior número de ausências foram as faltas por doença.

“A coisa mais importante da vida não é a situação em que estamos mas a direção em que nos movemos”.

Olivier Wendell Holmes

Índice

1 - Introdução	2
2 – Recursos Humanos	3
2.1 – Trabalhadores/as por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género.....	3
2.2 – Prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género.....	6
2.3 – Trabalhadores/as por escalão etário	6
2.4 – Trabalhadores/as por nível de antiguidade.....	8
2.5 – Trabalhadores/as por nível de escolaridade	9
3 – Indicadores de Inclusão	11
4 – Relações Profissionais.....	11
5 – Disciplina.....	11
6 – Comportamento Organizacional	12
6.1 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	12
6.2 – Saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo de saída.....	13
6.3 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/ carreira segundo a dificuldade de recrutamento.....	15
6.4 – Mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/ carreira segundo o motivo e género	15
7 – Prestação de trabalho extraordinário	16
7.1 – Horas de trabalho extraordinário, segundo o género	16
7.2 – Absentismo	17
8 – Encargos com Pessoal.....	21
8.1 – Total dos encargos com pessoal durante o ano	21
8.2 – Suplementos Remuneratórios	22
8.3 – Prestações Sociais.....	23
9 – Higiene e Segurança	24
9.1 – Acidentes de Trabalho	24
9.2 – Medicina no Trabalho	24
10 – Formação Profissional	25
11 – Considerações Finais.....	27
11.1 – Indicadores	27
11.2 – Conclusão.....	28