

BALANÇO SOCIAL 2015

Divisão de Recursos Humanos e Formação

Camara Municipal de Odivelas

Introdução

1 - Introdução

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão. A análise dos indicadores aferidos com base neste instrumento permite caracterizar os recursos humanos da organização, viabilizando uma administração mais racional dos recursos disponíveis.

A Câmara Municipal de Odivelas apresenta o seu Balanço Social nos termos do disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro (diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública), na Lei nº 2/2014, de 15 de janeiro (Estatuto do Pessoal Dirigente), com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, de 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto, na Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis nºs 66-B/2012, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, e de acordo com as orientações emanadas pela Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL).

O tratamento estatístico apresentado neste Balanço Social foi elaborado de acordo com o disposto nos diplomas atrás referidos, e apresenta diversos indicadores nas áreas de recursos humanos e financeiros.

Caracterização dos Recursos Humanos

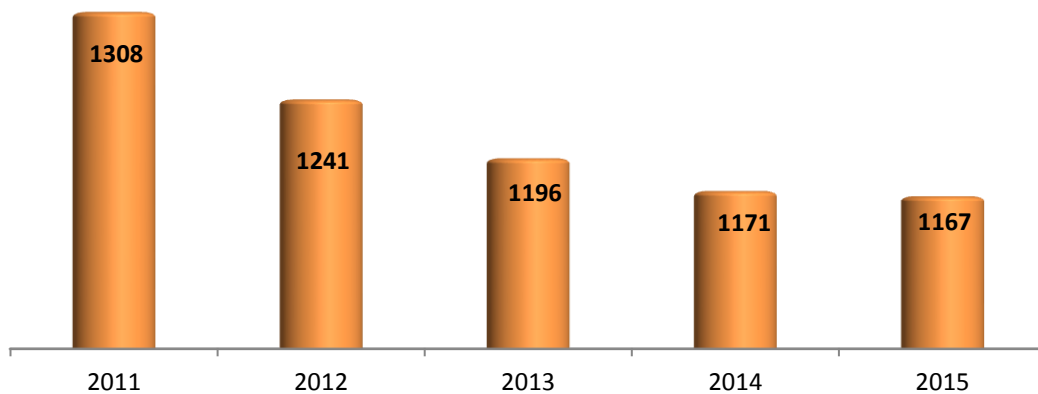
2 – Caracterização dos Recursos Humanos

A 31 de dezembro de 2015, a CMO contabilizava 1167 efetivos/as. Neste número estão incluídos 17 trabalhadores em regime de Mobilidade na Categoria e 2 em regime de Cedência de Interesse Público. De igual forma, estão também contabilizados 14 trabalhadores afetos aos Gabinetes de Apoio Pessoal.

Importa ainda salientar que a este universo, acrescem 62 Contratos de Prestação de Serviço.

2.1 – Evolução dos efetivos/as

Gráfico 1 – Evolução dos Efetivos/as



Pela ilustração do gráfico 1, nos últimos 5 anos temos vindo a assistir a uma diminuição constante do número total de efetivos/as, e 2015 não foi exceção, com uma ligeira diminuição de 4 pessoas.

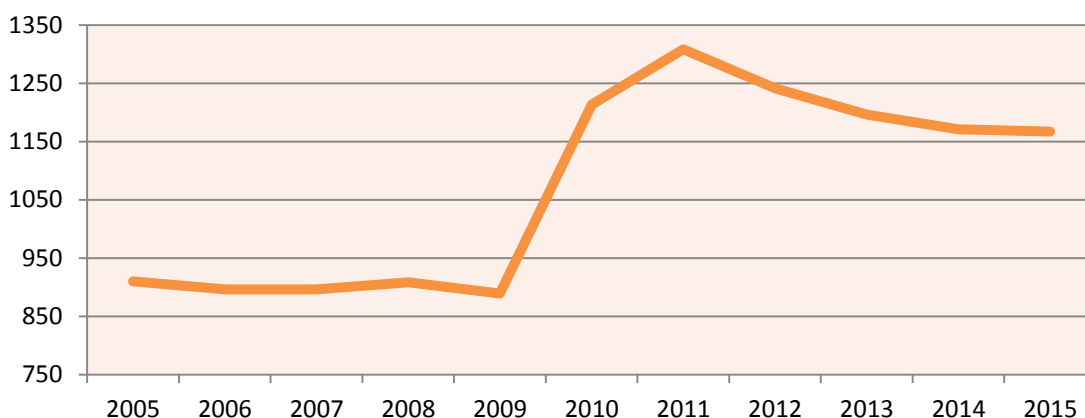
Nos últimos 5 anos ocorreu uma diminuição de 141 trabalhadores/as.

Quadro 1 – Evolução dos Efetivos/as/Taxa de variação anual

	2011	2012	2013	2014	2015
Nº de Efetivos/as	1308	1241	1196	1171	1167
Taxa de variação anual	--	-5,12%	-3,63%	-2,09%	-0,34%

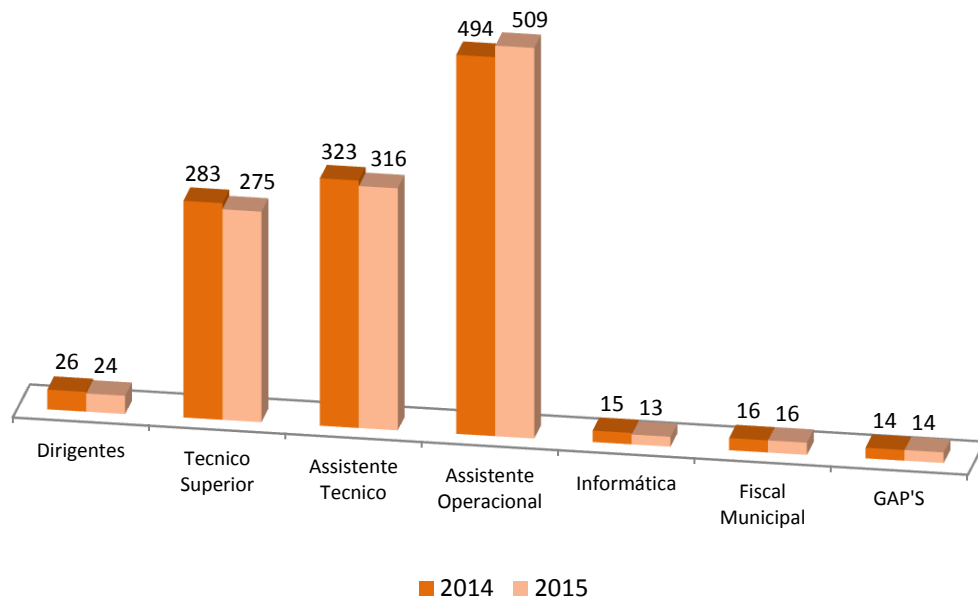
Pela análise do quadro 1, podemos observar que a taxa de variação anual do número de efetivos/as, nestes últimos 5 anos se tem mostrado sempre negativa. O maior destaque vai para 2012 com uma taxa negativa de 5,12%, ano em que a Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, obrigou esta autarquia a reduzir o seu efetivo em 2% até ao final do 3º trimestre deste ano. A menor descida verificou-se em 2015, com 0,34%, aqui a redução não foi tão acentuada como nos anos anteriores, a legislação neste ano não obrigava à redução de pessoal, mas sim ao controlo da despesa com pessoal.

Gráfico 2 – Evolução dos Efetivos/as (2005-2015)



Conforme ilustra o Gráfico 2, entre 2005-2009 verifica-se uma relativa estabilidade, em 2010 verificou-se um aumento do nº de efetivos, justificado com a admissão do pessoal não docente das escolas do concelho. Desde de 2011, assistimos a uma descida gradual do número de efetivos/as.

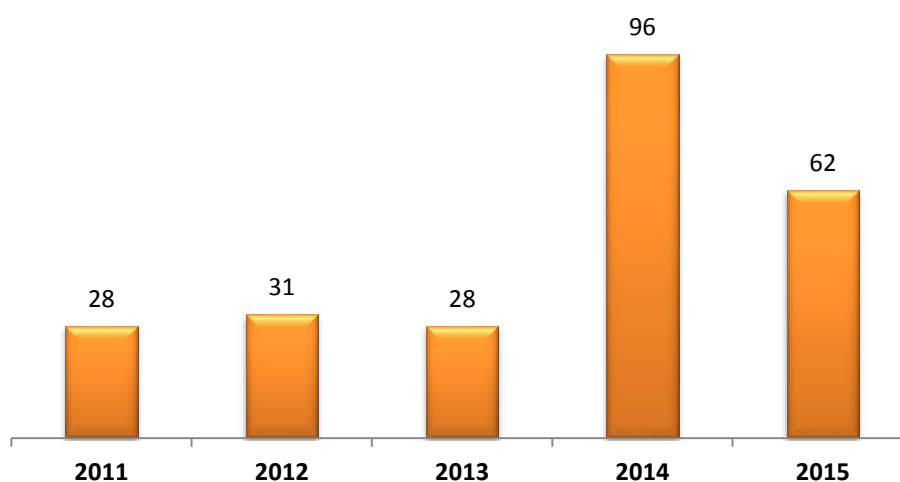
Gráfico 3 – Evolução dos Efetivos/as por grupo profissional (2014-2015)



Analisando a evolução do número de efetivos por grupo profissional há um decréscimo do número de trabalhadores/as em todos os grupos, exceto nos fiscais em que o número se manteve de um ano para o outro, e nos Assistentes Operacionais, onde se constata um aumento de 15 trabalhadores/as, justificado com a entrada de pessoal operacional nas escolas.

2.2 – Evolução de Prestações de Serviço

Gráfico 4 – Evolução de Prestações de Serviço



No período em análise a CMO, contava com a colaboração de 62 Prestadores de Serviço, em que 59 estavam em regime de Avença e 3 em regime de Tarefa.

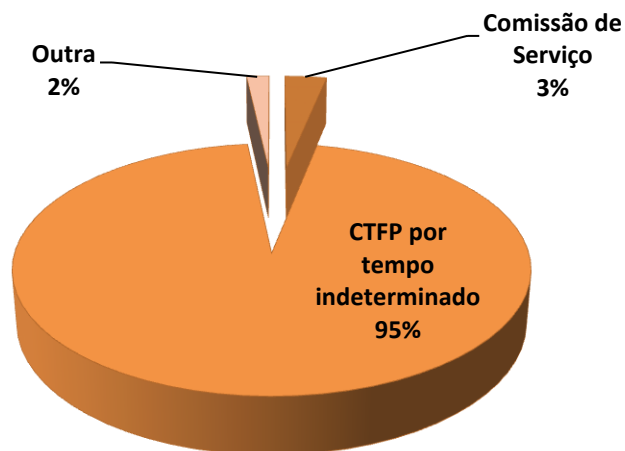
De 2014 para 2015, resultou uma diminuição de 34 prestações de serviço.

2.3 – Em função da relação jurídica de emprego público

Quadro 2 – Efetivos/as por vinculação, grupo profissional e género

		Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H:	12					8	20
	M:	12					6	18
	T:	24					14	38
CTFP por tempo indeterminado	H:		83	65	129	8	13	298
	M:		186	246	373	4	3	812
	T:		269	311	502	12	16	1110
Outra (Mobilidade Interna na Categoria e Cedência de Interesse Público)	H:		2	2	2			6
	M:		4	3	5	1		13
	T:		7	5	7	1		19
Total	H:	12	85	67	131	8	21	324
	M:	12	190	249	378	5	9	843
	T:	24	275	316	509	13	30	1167

Gráfico 5 – Percentagem de efetivos/as por vínculo



Da leitura do Quadro 2, em termos numéricos, e do Gráfico 5, em termos percentuais, verificamos que a relação jurídica predominante é a de Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Neste grupo encontram-se 1110 trabalhadores/as (95%), contando com mais 41 de que no ano anterior (91%), justificado pela regularização das situações provenientes da extinta empresa Municpália que se encontravam em regime de Cedência de Interesse Publico.

Assim deste modo também fica justificada a diminuição de trabalhadores/as no vínculo “outra”, onde se encontram as modalidades de Mobilidade Interna na Categoria e Cedência de Interesse Público, que em 2014 eram 62 (6%) e em 2015 passaram a ser 19 (2%).

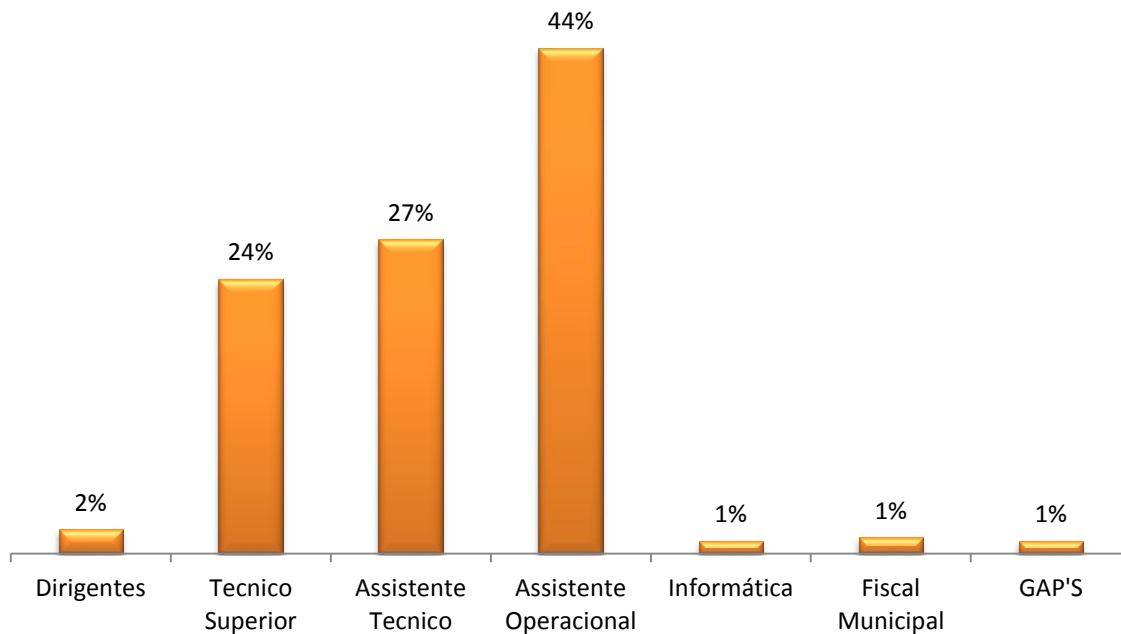
Em Comissão de Serviço, encontram-se os Dirigentes e o Pessoal de Apoio aos Gabinetes do Executivo (Presidência e Vereação), em percentagem idêntica (3%) ao período homólogo.

2.4 – Em função do grupo profissional

Quadro 3 – Efetivos/as por grupo profissional, vínculo e género

		Dirigentes	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Fiscal Municipal	GAP'S	Total
Comissão de Serviço	H:	12						8	20
	M:	12						6	18
	T:	24						14	38
CTFP por tempo indeterminado	H:		83	65	129	8	13		298
	M:		186	246	373	4	3		812
	T:		269	311	502	12	16		1110
Outra	H:		2	2	2				6
	M:		4	3	5	1			13
	T:		7	5	7	1			19
Total	H:	12	85	67	131	8	13	8	324
	M:	12	190	249	378	5	3	6	843
	T:	24	275	316	509	13	16	14	1167

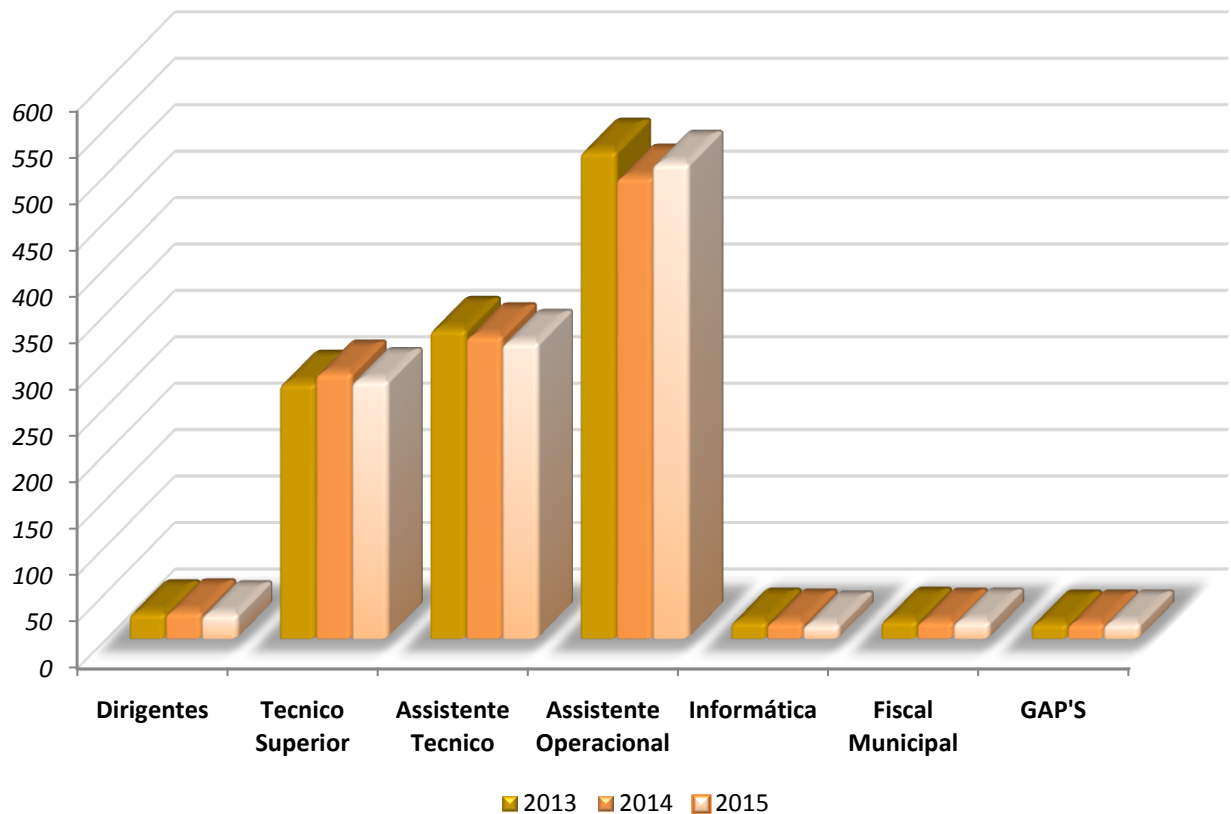
Gráfico 6 – Percentagem de efetivos/as por grupo profissional



Os trabalhadores/as da CMO distribuem-se em 7 grupos profissionais, sendo o grupo de Assistente Operacional o predominante, com 44% do total de efetivos/as, seguidamente apresenta-se os grupos de Assistente Técnico e Assistente Operacional, com 27% e 24% respetivamente, do total de efetivos/as.

Quanto aos grupos menos expressivos (Informática e Fiscal Municipal), a sua menor representatividade é explicada pelo facto de a 1ª ser uma carreira especial e a 2ª uma carreira subsistente, isto é, não revistas pela legislação.

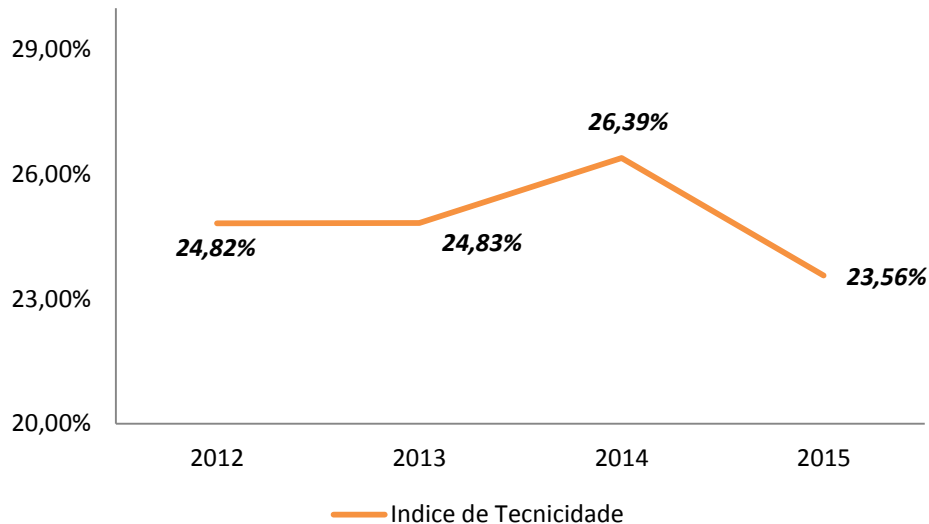
Gráfico 7 – Distribuição de efetivos/as por grupo profissional (2013-2015)



Na distribuição dos efetivos/as por grupo profissional, no último triénio, constata-se que a mesma vem mantendo praticamente a mesma representatividade e distribuição ao longo destes anos.

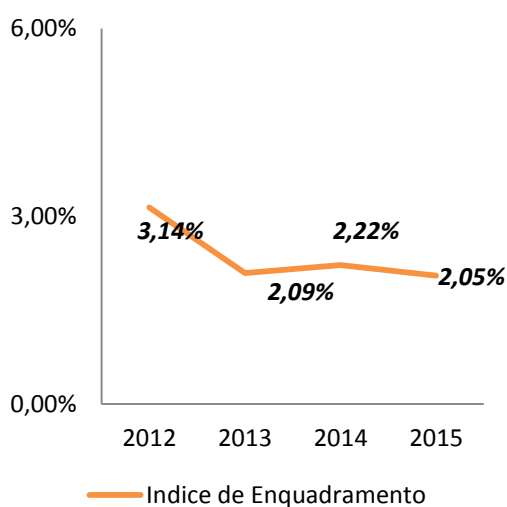
Apesar de haver um pequeno aumento de efetivos/as no grupo Assistente Operacional, podemos afirmar que a tendência geral é de descida, com perda de efetivos/as nos grupos de Técnico Superior e Assistente Técnico, mantendo-se os restantes equilibrados ao longo do triénio.

Gráfico 8 – Evolução do Índice de Tecnicidade



Em relação ao Índice de Tecnicidade (*nº de técnicos superiores no total de efetivos*), regista-se uma diminuição de 2,83%, face a 2014, justificado pela saída efetiva de 13 técnicos superiores vs. 6 entradas.

Gráfico 9 – Evolução do Índice de Enquadramento

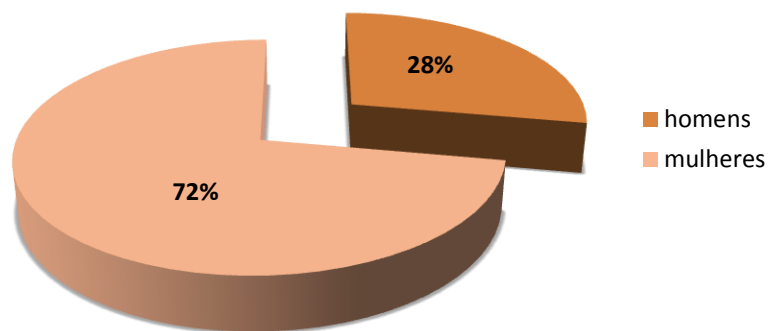


Em 2015, o Índice de Enquadramento (*nº total de dirigentes no total de efetivos*), situou-se em 2,05% do total de efetivos/as.

Este índice desceu 0,17% face a 2014, explicado pela cessação das Comissões de Serviço de 2 cargos de direção intermédia de 2º e 3º grau, Chefe de Divisão da DGA e Coordenador do GAIAD, respetivamente, sendo que no período em análise não foram providos.

2.4 – Em função do género

Gráfico 10 – Percentagem da relação homens/mulheres



Quadro 4 – Relação homens/mulheres

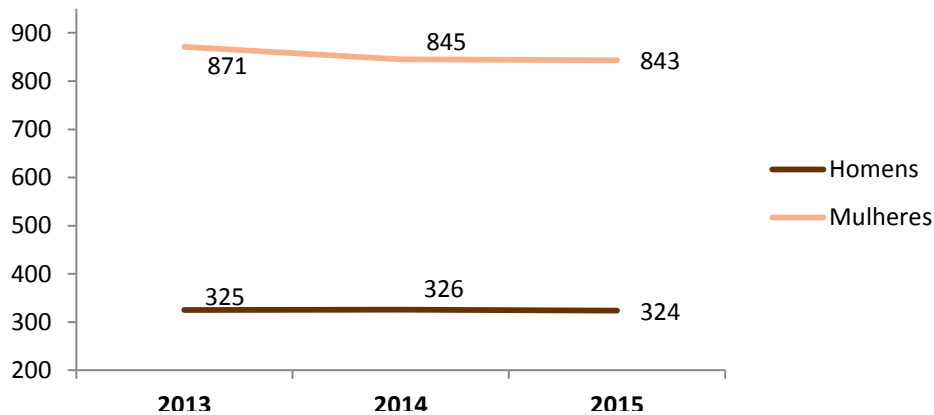
		Dirigentes	Técnico superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Fiscal Municipal	GAP'S	Total
Total	H:	12	85	67	131	8	13	8	324
	M:	12	190	249	378	5	3	6	843
	T:	24	275	316	509	13	16	14	1167

A predominância do género feminino ocorre nos 3 principais grupos profissionais, sendo mais notório no grupo “assistente operacional” em que a diferença são de mais 247 mulheres do que homens.

Nos cargos de direção, verifica-se uma igualdade de género.

Embora com pouca expressividade, a exceção encontra-se nos restantes grupos profissionais (Informática, Fiscal e Gap's), onde o género masculino está mais representado.

Gráfico 11 – Evolução da relação homens/mulheres



A representatividade por género, no ano em questão, situou-se em valores muito equivalentes aos registados em 2014. Tanto o género feminino como o masculino tiveram uma descida de 2 pessoas, face ao período homólogo, no entanto continua a ser predominante, com cerca de 72% do total de efetivos/as, o género feminino vs. 28% do género masculino.

O Gráfico 11 mostra, que no último triénio, foram poucas as flutuações, principalmente no género masculino, no género oposto verificou-se que entre 2013 e 2014 existe um diferencial de 26 mulheres.

No quadro 5, abaixo, pode-se observar a evolução da taxa de feminização, onde se pode constatar o atrás referido.

Quadro 5 – Evolução da Taxa de feminização (2012-2015)

	2012	2013	2014	2015
Nº de Mulheres	903	871	845	843
Taxa de Feminização	72,76%	72,83%	72,16%	72,24%

2.5 – Em função da idade

Quadro 6 – Efetivos/as por escalão etário e género

	Mulheres	Homens	Total
20 - 24	3	1	4
25 - 29	9	7	16
30-34	28	19	47
35-39	142	53	195
40-44	180	78	258
45-49	164	45	209
50-54	142	45	187
55-59	114	53	167
60-64	50	19	69
65-69	11	4	15
Total	843	324	1167

Quadro 7 – Média de Idades por grupo profissional

	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
H	49,73	45,66	45,73	47,61	40,13	41,25	46,23
M	45,75	43,29	44,73	49,98	49,00	44,22	46,79
Total	47,65	44,03	44,94	49,37	43,54	42,17	46,64

O envelhecimento da estrutura etária continua a aumentar, em 2014 foi de 45,84 anos e em 2015 regista-se nos 46,64 anos. Este aumento pode ser explicado pelas restrições à admissão de novos/as trabalhadores/as na Função Pública, bem como à alteração do estatuto de aposentação, o qual veio vedar os pedidos de aposentação.

É na faixa 40-44 anos que se encontram mais trabalhadores/as, com cerca de 22%, e esta distribuição também se verifica nos dois géneros. Com um número aproximado de efetivos/as, encontra-se o escalão seguinte 45-49 anos, com 18%.

Em função da idade, podemos afirmar que na CMO:

- ✓ **Nível Etário Médio** (*somatório idades efetivo total/efetivo total*) é de 47 anos.
- ✓ **Índice de Envelhecimento** (*efetivos/as com mais de 55 anos/efetivo total*) é de 21,51%, mais 2,81% face a 2014.
- ✓ **Leque etário** (*idade do trabalhador mais idoso/idade do trabalhador mais novo = 69/23*) é de 3, isto é, a trabalhadora mais idosa é 3 vezes mais velha de que o trabalhador mais novo.
- ✓ **Taxa de emprego ativa** (*efetivo total/total de população ativa* = 1167/75.838*) é de 1 trabalhador/a, ou seja, por cada 100 pessoas da população ativa, 1 trabalha na autarquia.

* censos 2011

2.5 – Em função da antiguidade

Quadro 8 – Efetivos/as por nível de antiguidade e género

	Mulheres	Homens	Total
Até 5 anos	131	49	180
5 a 9	46	18	64
10 a 14	288	107	395
15 a 19	193	64	257
20 a 24	107	40	147
25 a 29	34	14	48
30 a 34	31	17	48
35 a 39	7	12	19
40 ou mais	6	3	9
Total	843	324	1167

Quadro 9 – Média de Antiguidade por grupo profissional

	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
H	19,73	15,80	17,63	14,16	12,63	15,65	15,63
M	17,42	14,75	16,43	13,33	20,00	12,22	14,65
T	18,52	15,08	16,68	13,54	15,46	14,59	14,92

O escalão entre 10 e 14 anos de antiguidade continua a ser o que agrupa maior número de efetivos/as, com cerca de 34% do total de trabalhadores/as, seguido de perto - 22%, pelos trabalhadores/as cuja antiguidade se encontra no escalão dos 15 a 19 anos.

No que respeita a uma análise por género, são as mulheres que detêm um nível de antiguidade mais elevado em todos os escalões, exceto no escalão 35 a 39 anos, em que os homens estão em maioria.

Da análise do quadro 7, podemos concluir que o nível médio de Antiguidade (*somatório de antiguidades/efetivo total*) é de, aproximadamente 15 anos, idade aproximada do próprio município.

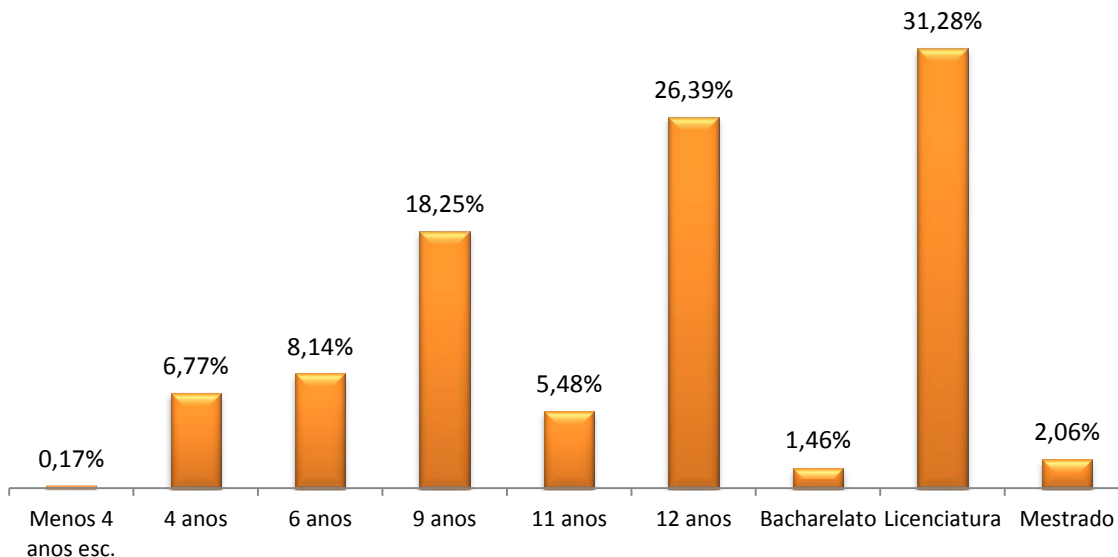
Em valores absolutos, o grupo profissional, Assistente Operacional, apresenta a menor média de idades e em contrapartida os Dirigentes apresentam a maior.

2.6 – Em função do nível de escolaridade

Quadro 10 – Efetivos/as por nível de escolaridade e género

	Mulheres	Homens	Total
Menos 4 anos esc.	0	2	2
4 anos de esc.	57	22	79
6 anos de esc.	68	27	95
9 anos de esc.	160	53	213
11 anos de esc.	51	13	64
12 anos de esc.	226	82	308
Bacharelato	13	4	17
Licenciatura	252	113	365
Mestrado	16	8	24
Total	843	324	1167

Gráfico 12 – Distribuição percentual dos efetivos/as por nível de escolaridade



No ano de 2015 registou-se uma distribuição de efetivos por nível de escolaridade idêntica à do ano anterior, continuando a licenciatura, a ser o grau académico predominante na CMO, com cerca de 31% do total de efetivos/as. Seguido do 12º ano de escolaridade, com 26% do efetivo total.

A predominância das habilitações superiores tem sido constante ao longo do último triénio, como podemos observar pela evolução percentual no quando 8, seguido das habilitações Básicas e por último o Secundário.

Quadro 11 – Indicadores habilitacionais

Indicadores Habilitacionais		2013	2014	2015
Taxa de Habilitação Superior	((Total Bach+Lic+Mest+Dout)/Total Efetivos))	33,4%	35,4%	34,8%
Taxa de Habilitação Secundária	((Total 11º ano+12º ano)/Total Efetivos))	32,3%	31,7%	31,9%
Taxa de Habilitação Básica	((Total de hab. =< 9º ano)/Total Efetivos))	34,3%	32,9%	33,3%

3 – Comportamento Organizacional

3.1 – Admissões, Regressos e alteração de situação

Quadro 12 – Admissões, regressos e alteração de situação por grupo profissional

		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
Procedimento Concursal	H:		7	3	17		27
	M:		10	7	36		53
	T:		17	10	53		80
Mobilidade Interna na Categoria	H:			1	1		2
	M:		2	2	2		6
	T:		2	3	3		8
Regressos	H:		2				2
	M:		1	2			3
	T:		3	1			5
Alteração de Situação (vinculo)	H:	1	1	1	1	1	5
	M:			1	2		3
	T:	1	1	2	3	1	8
Total	H:	1	10	5	19	1	36
	M:		13	12	40		65
	T:	1	23	17	59	1	101

Durante o ano 2015, verificou-se 101 movimentos, distribuídos por admissões, regressos e alterações de situação/vinculo.

Estas últimas devem-se a:

- 6 Consolidações na categoria;
- 1 Técnico Superior que por comissão de serviço passou a Dirigente;
- 1 Técnico Superior que passou ao Gabinete de Apoio Pessoal.

Nos regressos estão contabilizados 5 situações, distribuídas da seguinte forma:

- 3 Términos de Mobilidade Interna noutros organismos;

- 1 Término de Licença sem Remuneração;
- 1 Aposentação de 2014, que em 2015, foi considerada nula pela Caixa Geral de Aposentações.

Nas Mobilidades Internas na Categoria, a CMO admitiu 8 trabalhadores/as de outros organismos.

No item “Procedimento Concursal”, encontram-se, a abertura de concursos no âmbito da extinta empresa Municipal – Municipália E.M, e novas entradas para o rácio do pessoal não docente das escolas do concelho.

3.2 – Saídas

Quadro 13 – Saídas por grupo profissional

		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Exoneração e Rescisão por Mútuo Acordo	H:			2	1			3
	M:		1	3	2			6
	T:		1	5	3			9
Fim da Situação de Mobilidade Interna	H:			1				1
	M:			1				1
	T:			2				2
Fim da Situação de Cedência de Interesse Público	H:		6	2	11			19
	M:		11	8	9			28
	T:		17	10	20			47
Morte	H:		1		1	1		3
	M:		1					1
	T:		2		1	1		4
Reforma/Aposentação	H:							0
	M:			1	8			9
	T:			1	8			9
Cessaçã da Comissão de Serviço	H:	1						1
	M:							0
	T:	1						1
Outras	H:		5	1	1	1	2	10
	M:	2	5	7	9			23
	T:	2	10	8	10	1	2	33
Total	H:	1	12	6	14	2	2	37
	M:	2	18	19	29			68
	T:	3	30	25	43	2	2	105

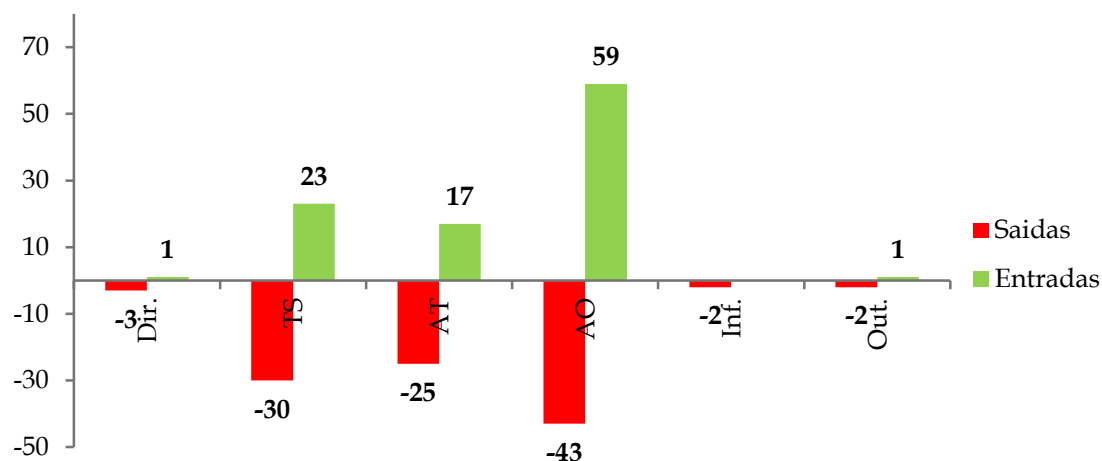
A situação “*Fim da Situação de Cedência de Interesse Público*” é a que apresenta maior nº de trabalhadores/as, razão já anteriormente explicada.

Com a entrada em vigor da Portaria nº 209/2014, de 13 de outubro, diploma que no ano de 2015 permitiu as Rescisões por Mútuo Acordo na Administração Local, na CMO verificaram-se 7 Rescisões de Contrato por esse motivo, as outras 2 situações foram pedidos de Exoneração por parte de trabalhadoras afetas às escolas.

De referir que as 9 aposentações ocorridas foram todas mulheres, sendo 7 do pessoal não docente das escolas e 2 trabalhadoras afetas à CMO.

Das 33 situações “Outras”, estão distribuídas por Licenças sem Remuneração, saídas para outros organismos por mobilidade ou procedimento concursal, e alteração de situação/vínculo.

Gráfico 13 – Movimento de entradas vs. Saídas por grupo profissional



No gráfico 13 apercebemo-nos que as maiores movimentações verificaram-se no grupo profissional Assistente Operacional, seguido do Técnico Superior.

De salientar que em 2015 não se registaram evoluções nas carreiras e/ou categorias, devido às disposições legais, das consecutivas Leis do Orçamento de Estado, que vedam a prática de quaisquer atos de valorização remuneratória, designadamente alterações do posicionamento remuneratório, tanto obrigatório, como por opção gestionária.

Prestação de Trabalho

4 – Prestação de Trabalho

4.1 – Horas de Trabalho Suplementar por género

Gráfico 14 – N° de horas extraordinárias em dias normais por género

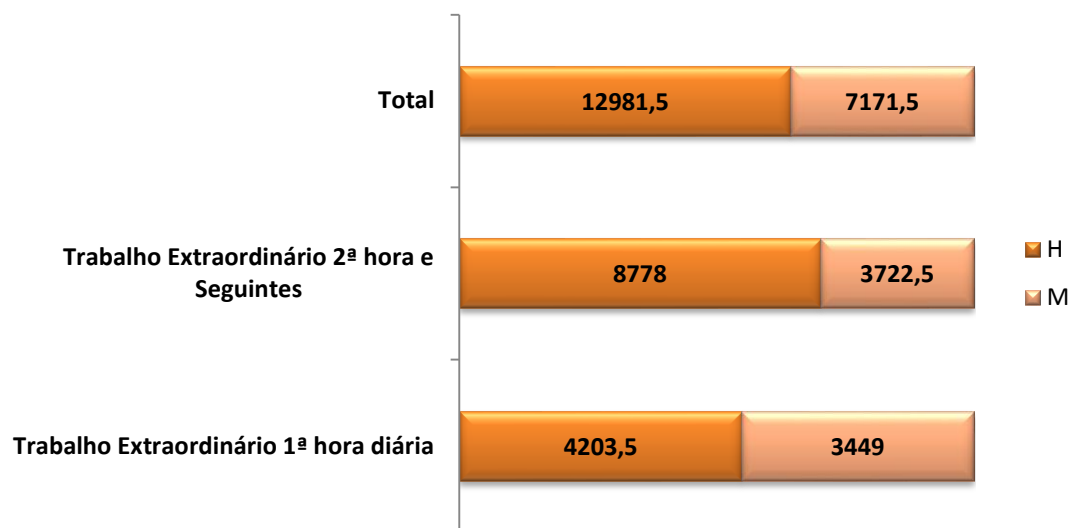
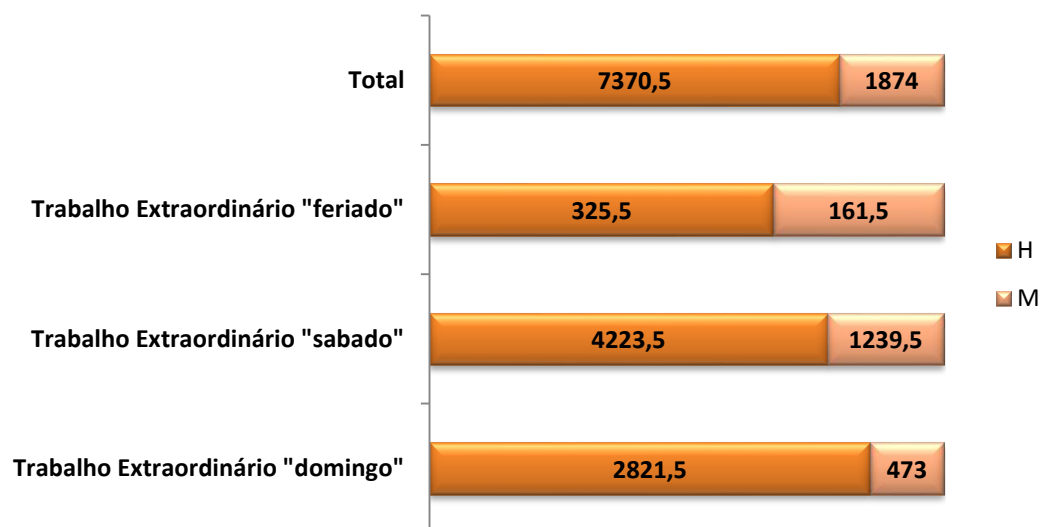


Gráfico 15 – N° de horas extraordinárias em dias de descanso semanal e feriados por género



Durante o ano de 2015, efetuaram-se 29.397,50 horas extraordinárias, este valor reflete-se em maior nº nos homens.

Em relação a 2014, verifica-se uma redução de 2 734 horas extraordinárias.

Gráfico 16 – Nº de horas extraordinárias no último triénio

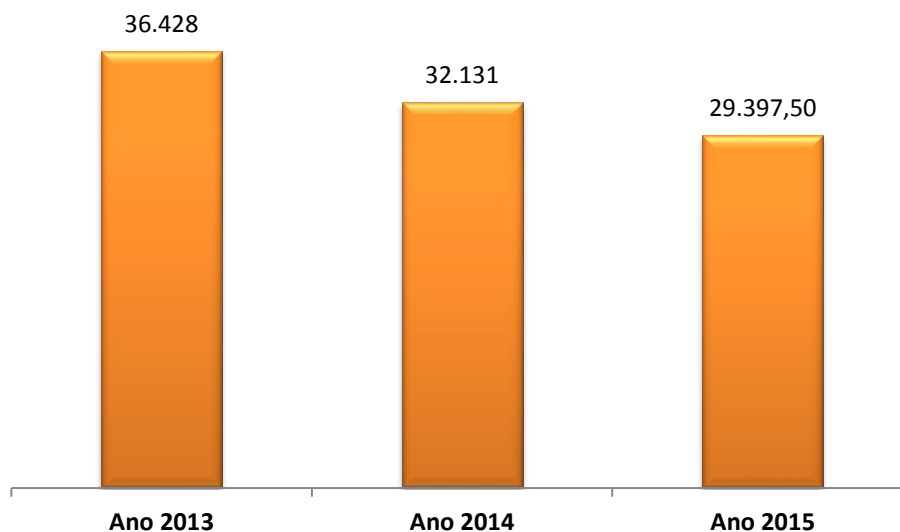
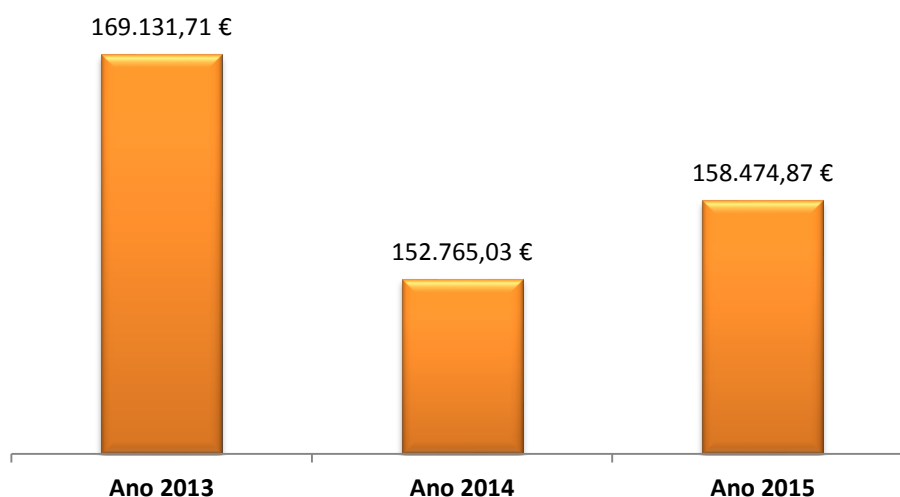


Gráfico 17 – Encargo financeiro com trabalho extraordinário no último triénio



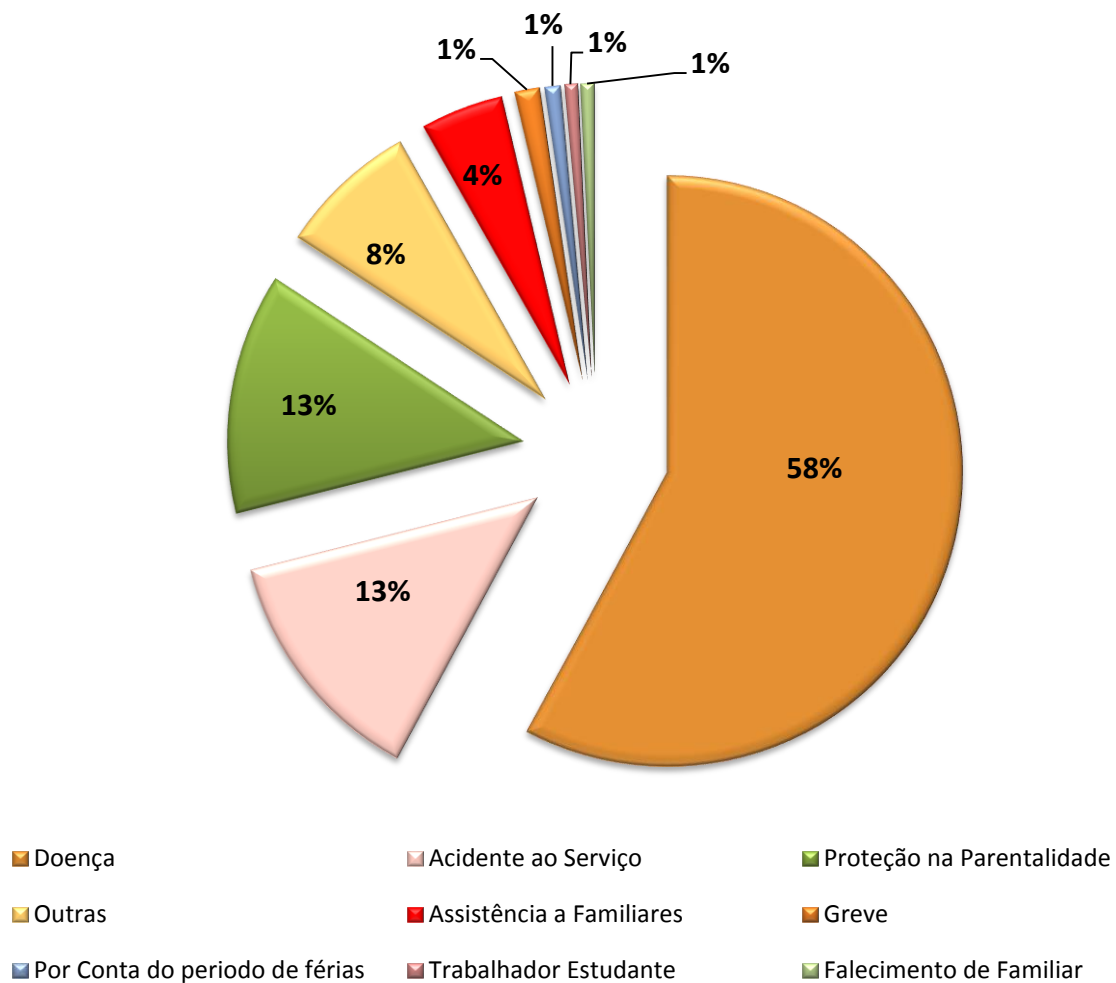
No que respeita a encargos financeiros referente a trabalho extraordinário, a CMO despendeu de 158.474,87€, mais 5.709,84€ que em 2014 e menos 10.656,84€ que em 2013.

4.2 – Absentismo

Quadro 14 – Absentismo/causas em dias

		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Casamento	H:	11	11					22
	M:		10					10
	T:	11	21	0	0	0	0	32
Proteção na parentalidade	H:	11	114	96	50	10		281
	M:	203	1940	665	467	110	256	3641
	T:	214	2054	761	517	120	256	3922
Falecimento de familiar	H:		5	1	24	2	3	35
	M:	4	28	56	87			175
	T:	4	33	57	111	2	3	210
Doença	H:		334	694	1857	21	11	2917
	M:	37	2195	3149	8864	86	44	14375
	T:	37	2529	3843	10721	107	55	17292
Por acidente em serviço ou doença profissional	H:		26	27	950		7	1010
	M:		167	1159	1610	3		2939
	T:	0	193	1186	2560	3	7	3949
Assistência a familiares	H:		63	59	31	5	8	166
	M:	11	258	682	215	11	4	1181
	T:	11	321	741	246	16	12	1347
Trabalhador-estudante	H:			38	29	9		76
	M:		44	57	36			137
	T:	0	44	95	65	9	0	213
Por conta do período de férias	H:	1	7	20,5	48		3	79,5
	M:		43,5	49,5	81	1	2,5	177,5
	T:	1	50,5	70	129	1	5,5	257
Cumprimento de pena disciplinar	H:		64					64
	M:							0
	T:	0	64	0	0	0	0	64
Greve	H:		9	8	36		3	56
	M:		16	61	274		3	354
	T:	0	25	69	310	0	6	410
Injustificadas	H:		2	1	8		1	12
	M:		4	1				5
	T:	0	6	2	8	0	1	17
Outros	H:		173	32	32	33	5	275
	M:		1081	746	170	6	5	2008
	T:	0	1254	778	202	39	10	2283
Total	H:	23	808	976,5	3065	80	41	4993,5
	M:	255	5786,5	6625,5	11804	217	314,5	25002,5
	T:	278	6594,5	7602	14869	297	355,5	29996

Gráfico 18 – Percentagem por tipo de Absentismo



Quadro 15 – Evolução no triénio do Índice de Absentismo

Índice de Absentismo	2013	2014	2015
(Total de dias de ausência/ (Total de dias trabalháveis*Total de Efetivos) %	8,90%	11,20%	10,08%

Em 2015, verificou-se uma ligeira diminuição da taxa de absentismo, de 1,12%, correspondendo a menos 316 dias de ausência.

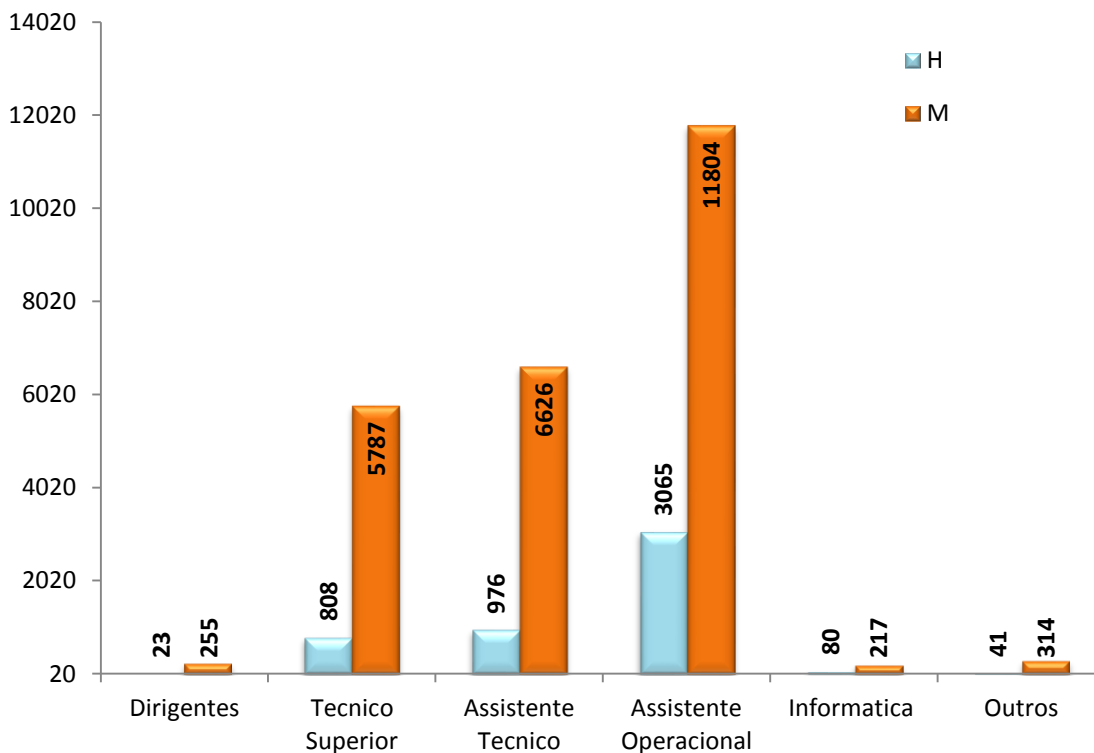
A maior causa de absentismo continua a ser a doença, que em 2015 corresponde a cerca de 58% do total de ausências, ainda assim o peso no total de faltas diminuiu cerca de 2%, com menos 800 faltas de que o ano anterior.

Seguidamente os motivos com maior nº de ausências são a Proteção na Parentalidade e Acidente em Serviço, com 13% cada do total de faltas. Em relação à Proteção na Parentalidade verificou-se uma diminuição de 1069 dias, enquanto nos Acidentes de Serviço aumentou 1390 dias.

As restantes ausências apresentam variações negativas, em que o grupo “outras” apresenta uma diminuição de 326 dias, representando 8% do total de ausências e a “Assistência a Familiares” diminuiu 687 dias face a 2014, com 4% do total de faltas.

As ausências por conta do período de férias, estatuto trabalhador/a – estudante, greve e falecimento de familiares representam 1% cada, do total de ausências.

Gráfico 19 – Absentismo por grupo profissional



Os grupos profissionais que apresentam menos ausências são os Dirigentes, Informática e outros, contudo também são os grupos com menos pessoal.

O grupo Assistente Operacional é o que apresenta maior nº de faltas, com 14 869 dias de faltas, seguido do Assistente Técnico com 7 602 dias de ausência e o Técnico Superior com 6 595 dias.

Encargos Financeiros

5 – Encargos Financeiros

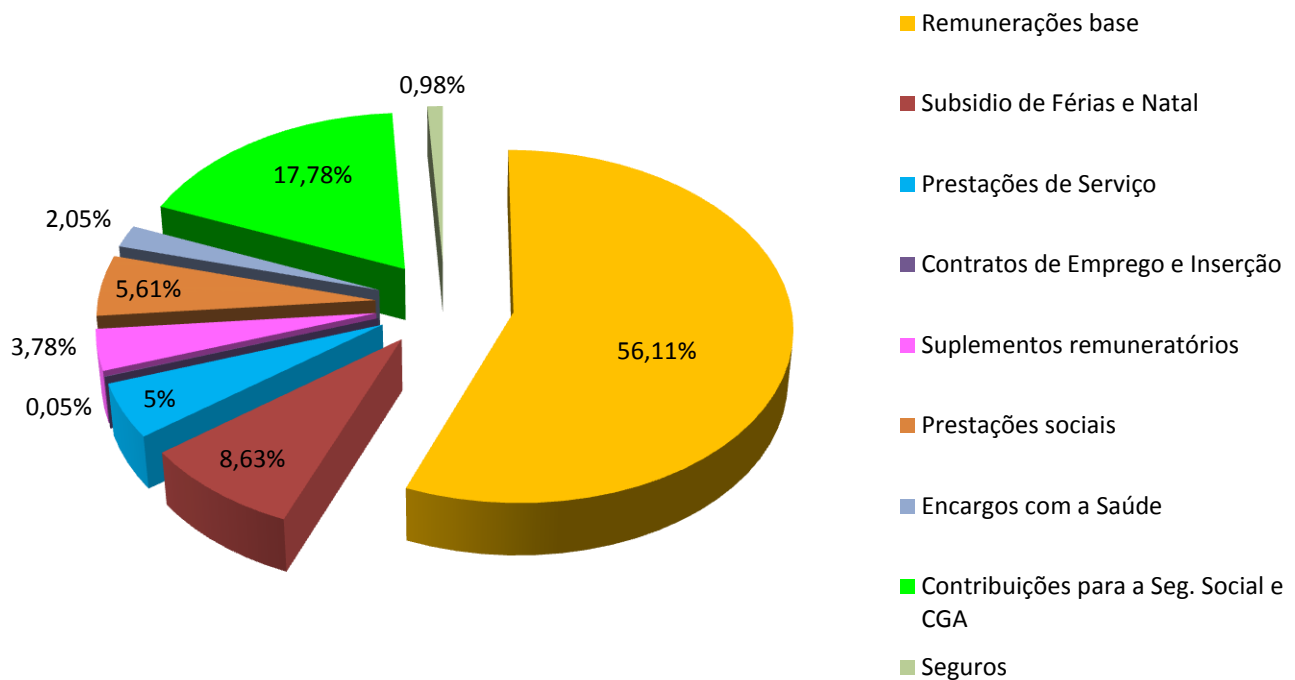
5.1 – Total de Encargos com pessoal durante o ano 2015

Os encargos financeiros com pessoal da CMO durante o ano 2015, encontram-se especificados no quadro abaixo:

Quadro 16 – Total de encargos com pessoal

		Valor (euros)
Remunerações base	T:	13.271.167,77 €
Subsídio de Férias e Natal	T:	2.041.131,06 €
Prestações de Serviço	T:	1.183.199,13 €
Contratos de Emprego e Inserção	T:	10.890,28 €
Suplementos remuneratórios	T:	894.795,86 €
Prestações sociais	T:	1.327.471,16 €
Encargos com a Saúde	T:	485.678,99 €
Contribuições para a Seg. Social e CGA	T:	4.204.962,26 €
Seguros	T:	232.421,86 €
Total	T:	23.651.718,37 €

Gráfico 20 – Distribuição percentual dos encargos financeiros



O valor global dos encargos financeiros em 2015 ascendeu aos 23.651.718,37€, mais 918.614,41€ que em 2014.

A rubrica “Remunerações base” continua a ser, à semelhança dos anos anteriores, a que assume maior percentagem dos encargos financeiros, com 56,11%.

Com 17,78% temos a rubrica “Contribuições para Segurança Social e CGA” que assume a segunda maior expressão.

Segue-se a rubrica “Subsidio de Férias e Natal”, com 8,63% seguida das “Prestações Sociais” com 5,61% do orçamento de pessoal da CMO.

Do orçamento de Pessoal despendeu-se ainda 1.183.199,13€ para os Contratos em Regime de Avença e Tarefa, correspondendo a 5% do total de encargos.

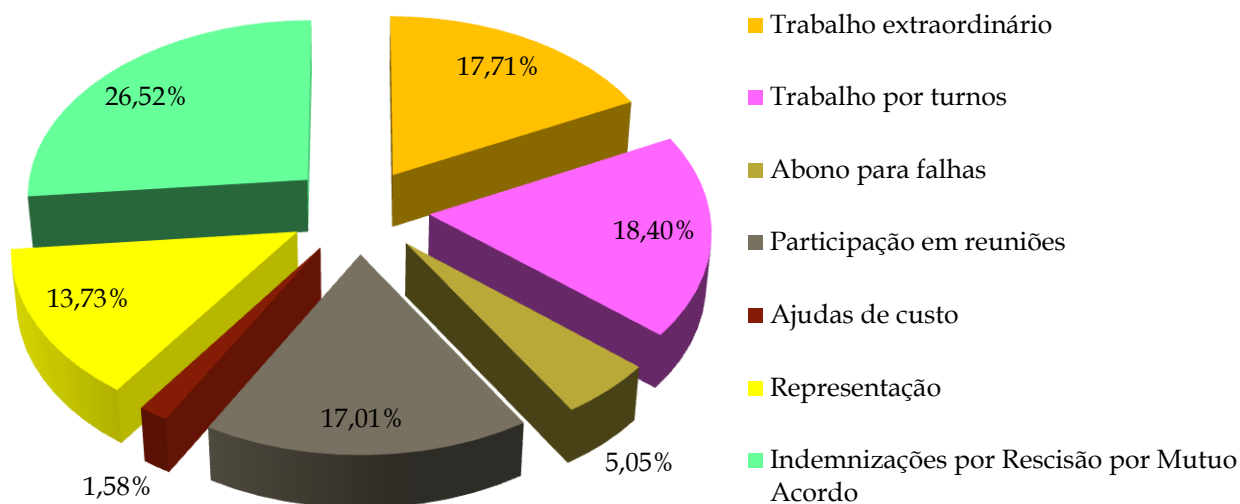
As restantes rubricas apresentam percentagens abaixo dos 4% na distribuição dos encargos.

5.2 – Encargos com Suplementos Remuneratórios

Quadro 17 – Total de Suplementos Remuneratórios

		Valor (euros)
Trabalho extraordinário	T:	158.474,87 €
Trabalho por turnos	T:	164.659,40 €
Abono para falhas	T:	45.225,09 €
Participação em reuniões	T:	152.170,68 €
Ajudas de custo	T:	14.137,95 €
Representação	T:	122.811,12 €
Indemnizações por Cessação de Contrato	T:	237.316,85 €
Total	T:	894.795,96 €

Gráfico 21 – Distribuição percentual dos suplementos remuneratórios



Como vimos anteriormente, no total de encargo da CMO, os suplementos remuneratórios representam 3,78%, no entanto do total de 894.795,96€ encontram-se distribuídos percentualmente da seguinte maneira:

Podemos observar pelo quadro 14 e gráfico 17, que no ano 2015, a rubrica “Indemnizações”, nomeadamente as por “Rescisão por Mútuo Acordo” foram no âmbito dos suplementos remuneratórios, as que tiveram maior peso, com 26,52% do total destes encargos.

Seguidamente com aproximadamente 18% encontram-se as rubricas de “Trabalho Extraordinário”, “Trabalho por Turnos” e “Participação em Reuniões” (senhas de presença).

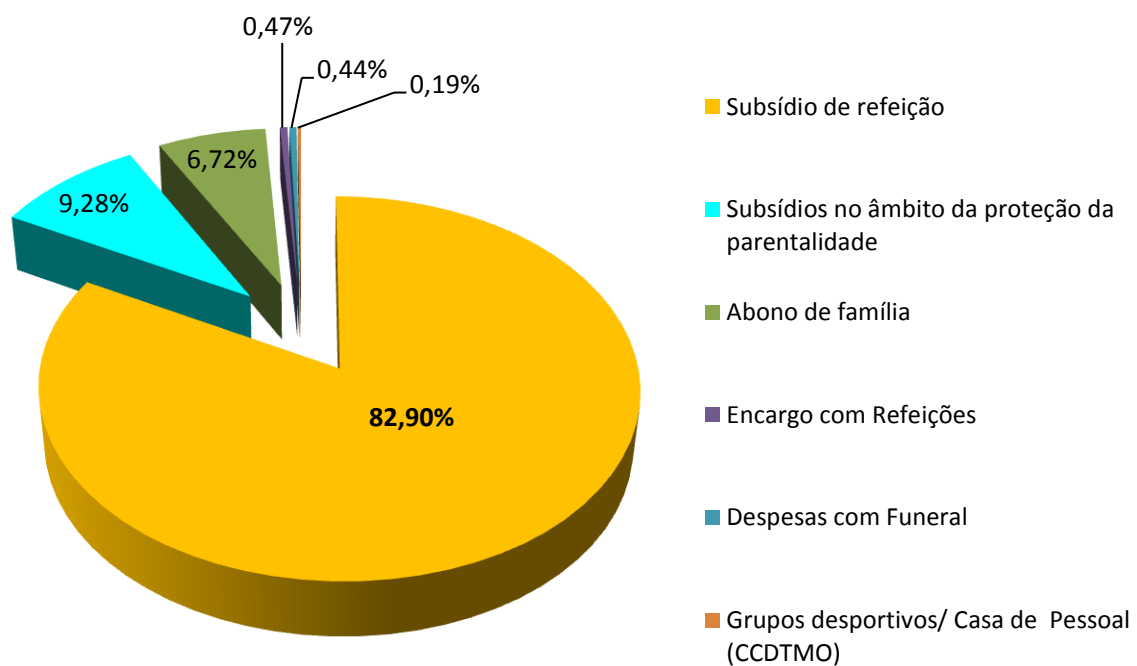
A rubrica “ Despesas de Representação” do Executivo e Dirigentes, representou 13,73% do total de suplementos.

5.3 – Encargos com Prestações Sociais

Quadro 18 – Total de Prestações Sociais

	Valor (euros)
Subsídio de refeição	1.100.464,40 €
Subsídios no âmbito da proteção da Parentalidade	123.132,07 €
Abono de família	89.240,56 €
Encargo com Refeições	6.239,78 €
Despesas com Funeral	5.894,35 €
Grupos desportivos/ Casa de Pessoal (CCDTMO)	2.500,00 €
Total	1.327.471,16 €

Gráfico 22 – Distribuição percentual das prestações sociais



No que se refere a prestações sociais, estas representam 5,61% do valor total dos encargos com pessoal.

A rubrica “Subsidio de Refeição” foi um dos custos mais relevantes, com 1.100.464,40€, correspondendo a 82,90% do valor total das prestações sociais.

Seguidamente com 9,28% aparece a rubrica “ Subsidio de Parentalidade”, e o “Abono de Família com 6,72%.

Relações Profissionais e Disciplina

6 – Relações Profissionais e Disciplina

6.1 – Relações Profissionais

Quadro 19– Atividade Sindical

	Total	
Sind. Trabalhadores Administração Local	T:	138
STFP Sul e Açores	T:	65
Sindicato dos Trabalhadores do Estado	T:	27
Sind. Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação	T:	11
Sind. Trabalhadores da Administração Pública	T:	8
Sind.Trab. de Serv. Port .Vig.Limp.Dome.e Ativi. Diversas	T:	1
Sind. dos Professores da Grande Lisboa	T:	1
Total		251

Taxa de Sindicalização = Nº Trabalhadores Sindicalizados/Total Efetivos = 21%

Em relação a 2014 a taxa de sindicalização diminuiu cerca de 1%, existindo menos 8 pessoas sindicalizadas.

6.2 – Disciplina

Quadro 20 – Disciplina

Processos transitados do ano anterior	2
Processos instaurados durante o ano	4
Processos transitados para o ano seguinte	1
Processos decididos - arquivados	4
Processos decididos - despedimento por facto imputável ao trabalhador	1

Em 2015 registaram-se 6 processos disciplinares, em que 1 transitou para 2016.

Higiene e Segurança

7 – Higiene e Segurança

7.1 – Acidentes de Trabalho

Em 2015 ocorreram 84 acidentes, 67 dos quais ocorridos no local de trabalho e 17 no percurso casa-trabalho/trabalho-casa (acidentes *“in-itinere”*).

Dos 67 acidentes registados no local de trabalho, 54 originaram incapacidade temporária absoluta para o trabalho (*“baixa”*) no total de 2056 dias.

No ano em análise, observou-se um aumento substancial no número de dias de incapacidade. Esta tendência está relacionada com a ocorrência de 2 acidentes específicos, que indiciavam pouca gravidade, mas cujo período de recuperação foi bastante longo, representando em termos globais, mais de 450 dias de incapacidade.

Em 2015, registaram-se 17 acidentes no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho, tendo originado 874 dias de incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

No período em análise verificou-se um ligeiro aumento do número de dias de incapacidade resultantes de acidentes *in itinere* (869 em 2014 versus 874 em 2015).

7.2 – Medicina no Trabalho

No que se refere à medicina ocupacional, em 2015 foram efetuadas, 971 consultas.

Também em 2015 foi efetuada a reintegração de uma trabalhadora, vítima de acidente de trabalho, que implicou a alteração das funções exercidas e alteração do regime de horário de trabalho.

No que concerne às ações de sensibilização/formação em matéria de segurança e saúde no trabalho, em 2015 foram realizadas 3 ações envolvendo 35 trabalhadores. Ainda neste âmbito, foi realizado um investimento de 2.220,00€ em formação.

Relativamente ao investimento efetuado na prevenção de acidentes e doenças profissionais, em 2015, foi feito um grande investimento em equipamentos de proteção

individual e fardamentos, tendo sido investidos 29.989,52€, sendo que na estrutura e atividade dos serviços de medicina ocupacional, higiene e segurança no trabalho, foram gastos 75.943,16€.

Formação Profissional

8 – Formação Profissional

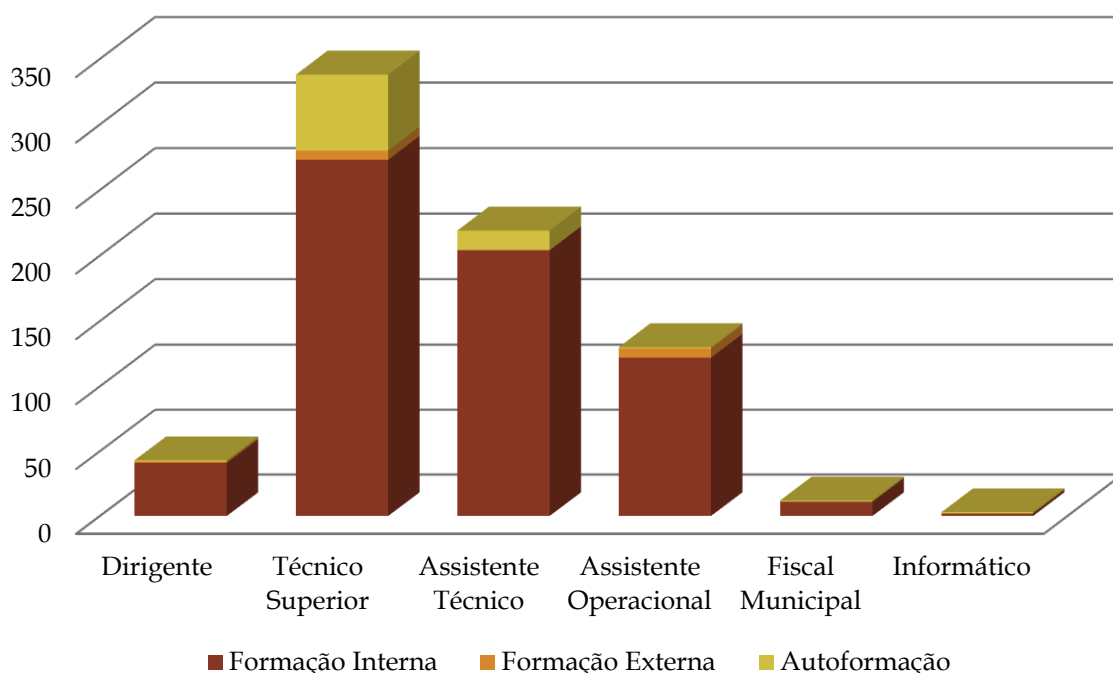
Durante o ano de 2015, realizaram-se 44 ações de formação interna sem qualquer custo direto para o município e 3 ações de formação interna, que pela sua especificidade não poderiam ser ministradas com recurso a formadores/as internos/as ou a formação financiada, designadamente: Técnicos de Socorrismo de Proximidade; Novo Código do Procedimento Administrativo e Regime Jurídico de Urbanização e Edificação, que importaram no total €5.389,00.

Refira-se, que de acordo com o Plano de Formação Interna estava prevista a realização de 55 ações de formação interna, das quais 31 não se realizaram (16 por número insuficiente de formandos/as inscritos e 15 por indisponibilidade dos/as formadores/entidades formadoras).

Realizaram-se ainda 23 ações de formação interna extraplano.

No ano de 2015, foram ainda frequentadas 6 ações em regime de Formação Externa e 88 ações de formação em regime de Autoformação, tendo sido abrangidos um total de 745 formandos/as, distribuídos conforme consta no gráfico infra:

Gráfico 23 – Distribuição da atividade formativa por carreira e modalidade de formação



Assim verifica-se que, a formação interna no ano de 2015, teve uma incidência um pouco maior na carreira Técnica Superior, o que se deve ao desenvolvimento de ações técnicas, em especial em áreas que sofreram alterações legislativas.

No cômputo geral de ações de formação frequentadas, a carreira Técnica Superior mais uma vez tem uma maior representatividade, devido não só ao maior número de participantes em ações de Formação Interna, como a uma maior participação em ações de formação ao abrigo da Autoformação.

Importa ainda salientar, no que à formação interna diz respeito, a inestimável contribuição dos/as formadores/as internos/as, que asseguraram 19 ações de formação (cerca de 40% do total de ações de formação interna realizadas no ano de 2015), bem como a importância da parceria mantida com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, que permitiu a realização de 18 ações de formação.

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

Importa ainda salientar o papel da formação profissional no desenvolvimento de competências dos/as trabalhadores/as, tendo efeitos no processo global e permanente pelo qual os trabalhadores/as, 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/as 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. **Para tal a participação de todos (dirigentes e trabalhadores e trabalhadoras) na definição das necessidades de formação reveste-se de especial importância para a preparação de planos de formação ajustados às efetivas necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras da CMO.**

Síntese

9 – Notas Finais – Síntese

Após análise do Balanço Social da CMO, referente ao ano de 2015, podemos concluir o seguinte:

- ☒ Em 31 de dezembro de 2015, contabilizavam-se 1167 trabalhadores/as em efetividade de funções;
- ☒ Com Contrato de Prestações de Serviço em regime de Avença e Tarefa contava-se com 62 prestadores/as;
- ☒ 2015, face ao ano anterior, registou um ligeiro decréscimo no número de trabalhadores/as de 0,34%, correspondendo a 4 pessoas.
- ☒ O Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, é a relação jurídica predominante, com 95% do total de efetivos/as;
- ☒ Os Dirigentes representam 2,05% do total de efetivos/as, em número de 24;
- ☒ O grupo profissional Assistente Operacional é aquele que representa um maior número de trabalhadores/as, com 44% do total de efetivos/as;
- ☒ O índice de tecnicidade é de 23,56%;
- ☒ Na relação homem/mulher, a representatividade feminina é de 72% para 28% masculina;
- ☒ Na distribuição dos trabalhadores/as por grupos profissionais, a representatividade feminina apresenta predominância ao nível das 3 carreiras gerais;
- ☒ O escalão etário dos 40-44 anos é aquele que engloba o maior número de trabalhadores/as representando 22,10% do seu total;
- ☒ O leque etário é de 3;

- ☒ O índice de envelhecimento é de 21,51%;
- ☒ A taxa de emprego ativa é de 1%;
- ☒ A idade média dos trabalhadores/as é de 46,64 anos;
- ☒ O grau de licenciatura é o nível académico mais representativo do universo dos trabalhadores/as, com 31,28%, seguido do ensino secundário com 26,39%;
- ☒ Mais de metade dos trabalhadores/as, 55,86%, têm entre 10 a 19 anos de antiguidade;
- ☒ O nível médio de antiguidade é de 14,92 anos;
- ☒ O movimento de entradas/saídas, foi praticamente nulo, registando-se 101 entradas vs.105 saídas por diversos motivos, incluindo alterações de situação/vínculo;
- ☒ No período em análise não se registaram evoluções nas carreiras e/ou categorias;
- ☒ Efetuaram-se em 2015, 29.397,50 horas de trabalho extraordinário;
- ☒ A taxa de absentismo situou-se nos 10,08%;
- ☒ As ausências por doença do próprio representaram cerca de 58% do absentismo registado;
- ☒ O total de encargos financeiros com pessoal foi de 23.651.718,37€, em que 894.795,96€ foram despendidos em suplementos remuneratórios e 1.327.471,16€ para prestações sociais;
- ☒ A taxa de sindicalização é de 21%, com 251 trabalhadores/as sindicalizados/as;

- ☑ Registaram-se 6 processos disciplinares;
- ☑ Ocorreram 84 acidentes de trabalho, 67 ocorridos no local de trabalho e 17 *“in-itinere”*;
- ☑ Dos 54 acidentes ocorridos no local de trabalho, 54 originaram incapacidade temporária absoluta para o trabalho;
- ☑ No que se refere à medicina ocupacional, foram efetuadas 971 consultas;
- ☑ Em 2015 realizaram-se 47 ações de formação interna e 6 de formação externa.

Índice

Índice

1 - Introdução	2
2 - Caracterização dos Recursos Humanos	4
2.1 - Evolução dos efetivos/as.....	4
2.2 - Evolução de Prestações de Serviço.....	7
2.3 - Em função da relação jurídica de emprego público	8
2.4 - Em função do grupo profissional.....	9
2.4 - Em função do género	13
2.5 - Em função da idade.....	15
2.5 - Em função da antiguidade	16
2.6 - Em função do nível de escolaridade	17
3 - Comportamento Organizacional.....	19
3.1 - Admissões, Regressos e alteração de situação.....	19
3.2 - Saídas.....	20
4 - Prestação de Trabalho	24
4.1 - Horas de Trabalho Extraordinário por género	24
4.2 - Absentismo	26
5 - Encargos Financeiros.....	31
5.1 - Total de Encargos com pessoal durante o ano 2015	31
5.2 - Encargos com Suplementos Remuneratórios	33
5.3 - Encargos com Prestações Sociais.....	35
6 - Relações Profissionais e Disciplina	38
6.1 - Relações Profissionais	38
6.2 - Disciplina	38
7 - Higiene e Segurança.....	40
7.1 - Acidentes de Trabalho	40
7.2 - Medicina no Trabalho	40
8 - Formação Profissional.....	43
9 - Notas Finais – Síntese.....	46