



BALANÇO SOCIAL

2011

Índice

1. Introdução	4
2. Organograma da CMO	5
3. Caracterização dos Recursos Humanos	6
3.1. Trabalhadores efetivos	6
3.2. Distribuição por grupos profissionais	7
3.3. Distribuição por género	9
3.4. Estrutura etária	10
3.5. Estrutura de Antiguidade	12
3.6. Estrutura Habitacional	13
3.7. Trabalhadores portadores de deficiência	13
4. Movimento dos Trabalhadores	14
4.1 Admissões e regressos	14
4.2 Saídas	15
5. Mudanças de Situação	16
6. Ausências ao trabalho	17
6.1 Greve e sindicalismo	18
7. Trabalho extraordinário	18
8. Encargos com pessoal	19
8.1 Encargos com prestações sociais	19
9. Higiene e Segurança	20
9.1 Acidentes de trabalho no local de trabalho	20
9.2 Acidentes de trabalho <i>in itinere</i>	20
9.3 Incapacidades	21
9.4 Medicina no trabalho	21

9.5	Formação e sensibilização	22
9.6	Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	22
10.	Formação Profissional	23
10.1.	Participações em ações de formação	23
10.2.	Horas de formação por grupo profissional	23
11.	Relações Profissionais e Disciplina	24
11.1	Relações Profissionais	24
11.2	Disciplina	24
12.	Considerações Finais	25

1 - Introdução

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, tornou-se obrigatório, para todos os serviços e organismos da Administração Pública, proceder à elaboração do respetivo Balanço Social.

É um documento onde, de forma sistemática e quantificada, se recolhem e tratam os dados relevantes para a caracterização da realidade social da organização, constituindo assim um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos.

“ Uma instituição é como uma canção; não é formada por sons individuais, mas pelas relações entre eles”

...Peter Drucker

2 – Organograma da CMO

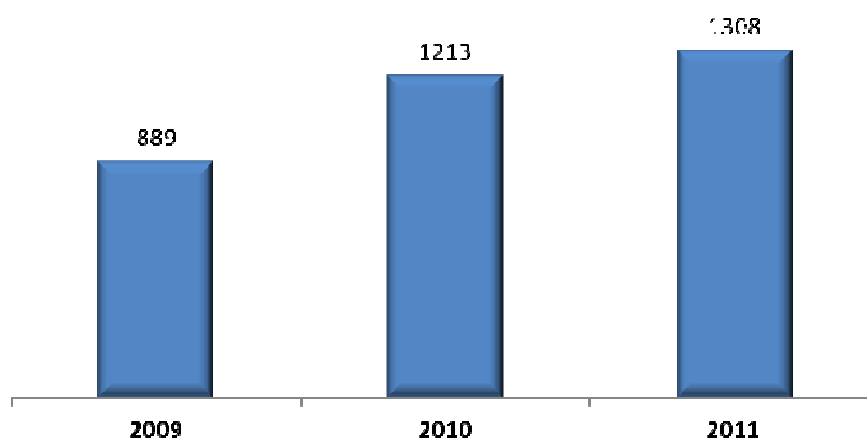


3 – Caracterização dos Recursos Humanos

3.1 – Trabalhadores efetivos

Em 31 de Dezembro de 2011 a Camara Municipal de Odivelas contava com 1308 trabalhadores (gráfico 1). Ao calcularmos a taxa de variação de efetivos¹, no período de 2009-2011, observamos um acréscimo de efetivos, com uma taxa de variação média, na ordem dos 47%. Este aumento deve-se principalmente à transferência de competências na área de gestão do pessoal não docente do Ministério da Educação para a CMO.

Gráfico 1: Trabalhadores Efetivos 2009-2011

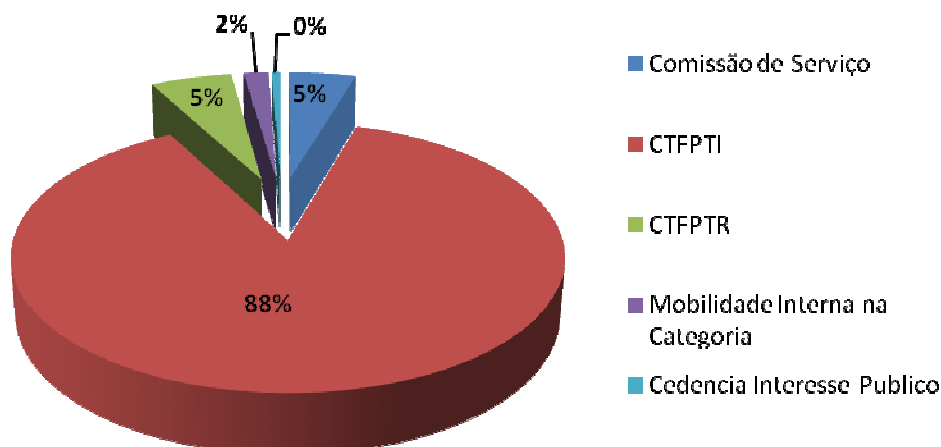


A relação jurídica de emprego frequente na CMO é o CTFPti - *contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado* (1146 trabalhadores), com cerca de 88% dos trabalhadores nesta modalidade (gráfico 2). Os restantes trabalhadores (12%) estão distribuídos da seguinte forma:

- Contrato em funções públicas por tempo resolutivo certo (73 trabalhadores),
- Comissão de serviço no âmbito da LVCR - Lei nº12-A/2008 de 27/2 – *Lei de vínculos, carreiras e remunerações* (43 dirigentes e 17 trabalhadores dos Gabinetes de Apoio Pessoal – GAP's),
- Mobilidade Interna na Categoria na CMO (22 trabalhadores),
- Cedência de Interesse Publico na CMO (7 trabalhadores).

1) Taxa de Variação (TV): $\text{Ano } x - \text{Ano } (x-1) / \text{Ano } (x-1) * 100$; $1308-889/889*100 = 47\%$.

Gráfico 2: Estrutura Jurídica



A CMO conta ainda com a colaboração de 28 Contratados em regime de Avença (pessoas singulares).

Os membros do executivo (Presidente e Vereadores) não estão incluídos na caracterização dos trabalhadores.

3.2 – Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais

O grupo profissional predominante é o grupo de Assistente Operacional, representando 46%, do total de trabalhadores, seguido do grupo assistente técnico, com 26%, e do grupo técnico superior, com 21%, estes dois últimos registam uma ligeira diminuição em 2011. Os grupos profissionais menos representativos são o grupo de informáticos, com 1% de trabalhadores e o grupo de fiscais municipais, que representa 2% do total de efetivos (gráficos 3 e 4).

Da análise ao quadro 1, verificamos uma diminuição nos índices de tecnicidade em 2011, devido à saída de trabalhadores dos grupos de técnico superior e informática.

Quadro 1: Índices de gestão

Índices ²	2010	2011
Tecnicidade em sentido restrito (tec. Superiores)	23,1%	20,9%
Tecnicidade em sentido lato (tec.sup.;inf. e dirigentes)	27,9%	25,3%
Enquadramento (dirigentes)	3,5%	3,3%

2) N° de efetivos por grupo profissional/total de efetivos*100

O índice de enquadramento, que permite quantificar, em média, quantos dirigentes existem no total de trabalhadores, diminuiu de 3,5% em 2010, para 3,3% em 2011.

Gráfico 3: Distribuição de RH por grupo profissional

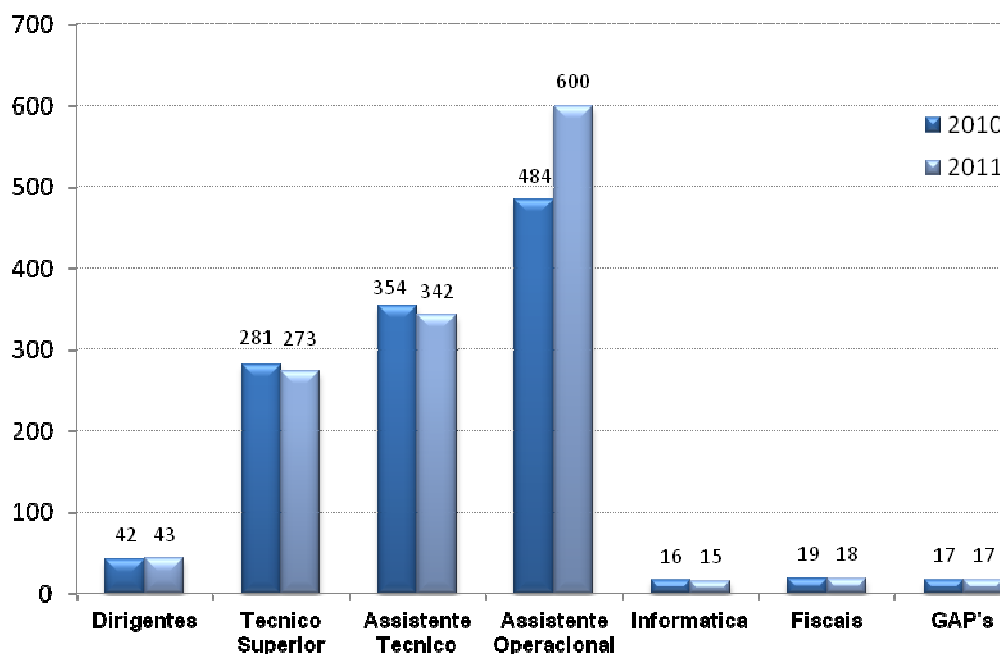
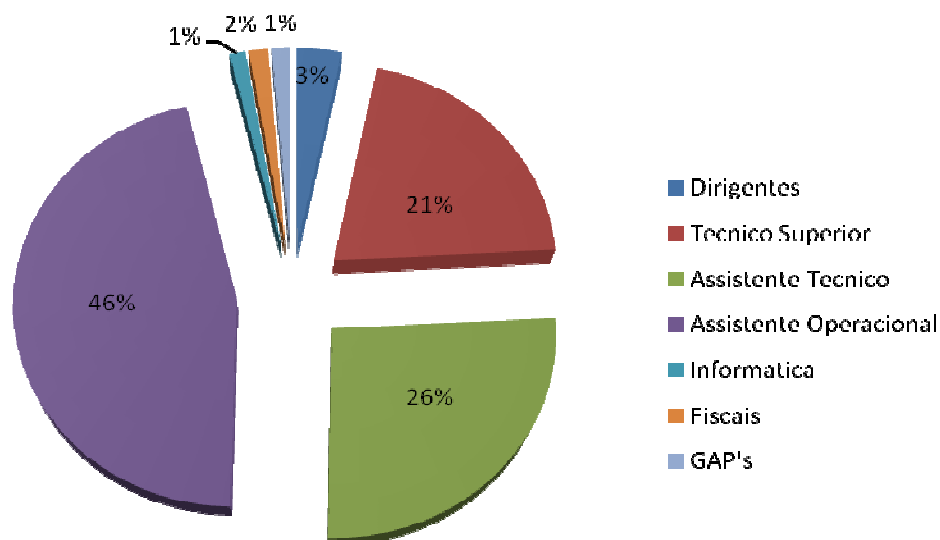


Gráfico 4: Percentagem por grupo



3.3 - Distribuição dos trabalhadores por género

Relativamente à distribuição de trabalhadores por género, constatamos do total de trabalhadores, que a CMO é constituída maioritariamente, por trabalhadores do sexo feminino. A taxa de feminização é de 73%, e a taxa de masculinização é de 27%. Como se pode verificar no gráfico 6, existe uma diferença acentuada de género, principalmente na carreira assistente operacional. O género masculino é mais representativo na carreira informática, fiscal municipal e Gap's.

Gráfico 5: Distribuição de trabalhadores por género

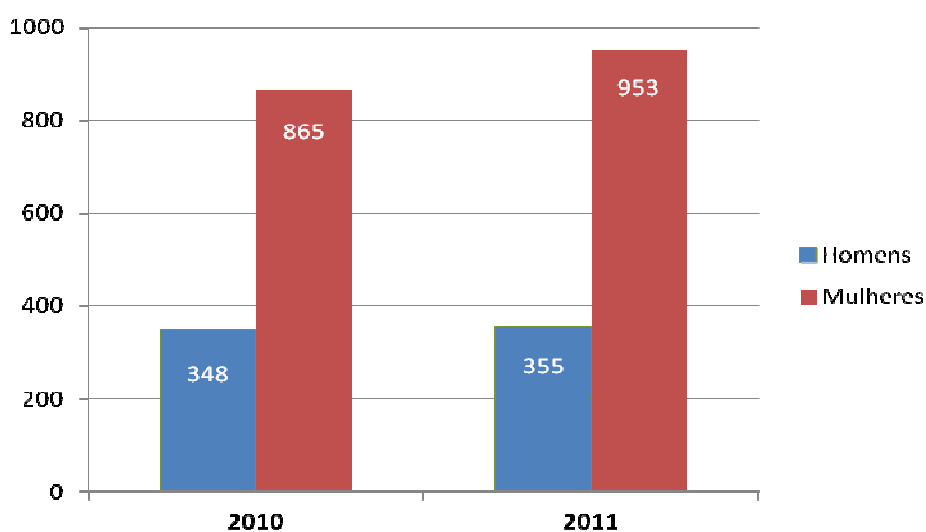
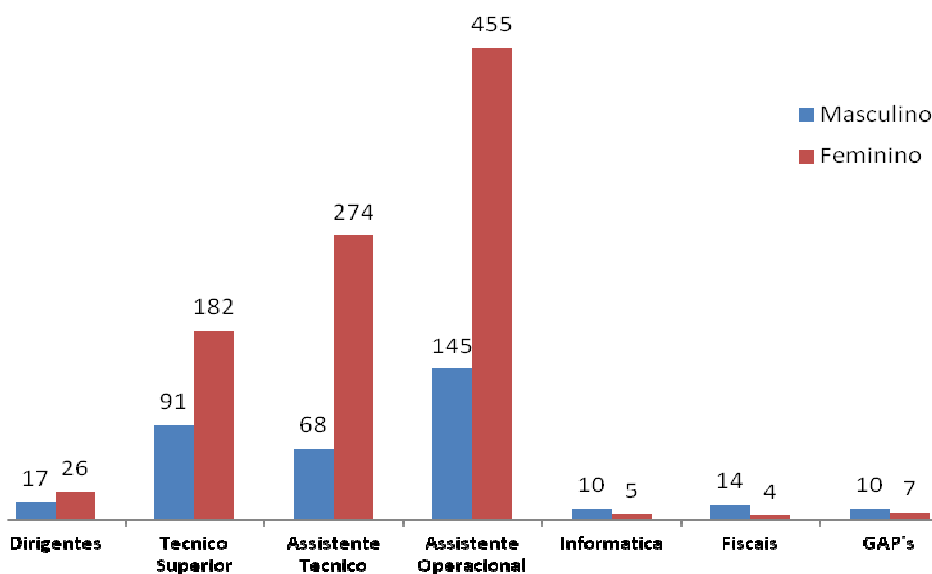


Gráfico 6: Distribuição de trabalhadores por género/grupo profissional



3.4 – Estrutura etária

As restrições à entrada de novos trabalhadores na administração pública e as sucessivas alterações ao estatuto de aposentação têm contribuído para o aumento da média etária na CMO, conforme se pode observar no gráfico 7.

Gráfico 7: Evolução da média de idades

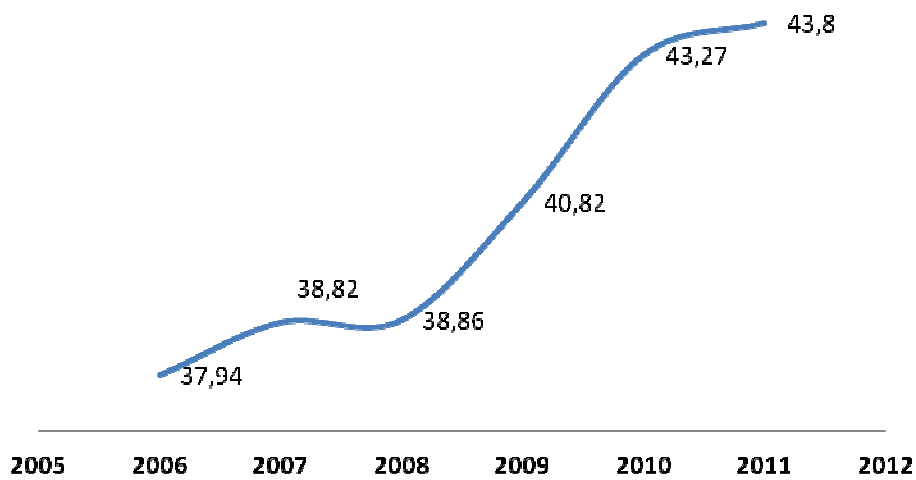
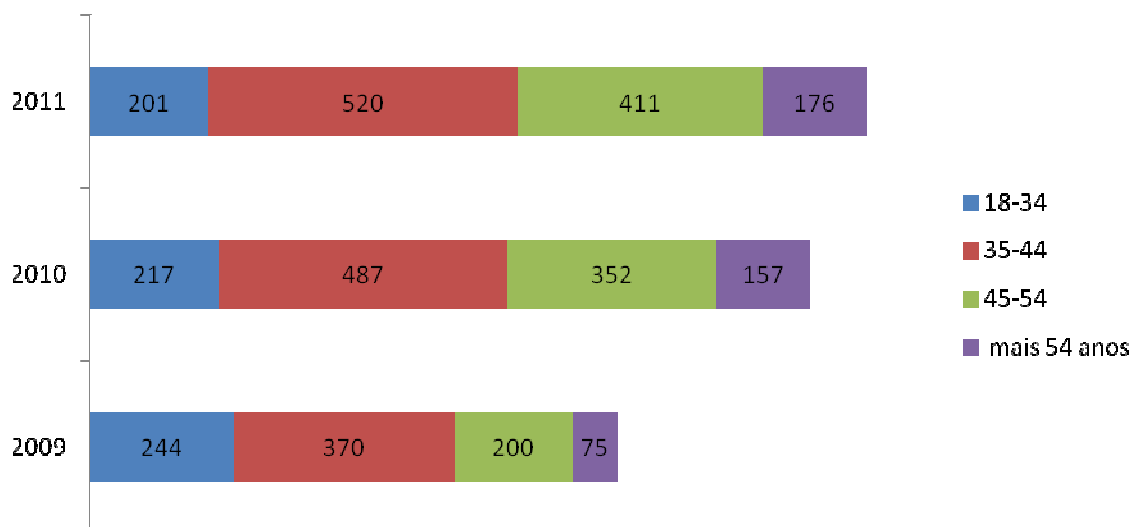


Gráfico 8: Evolução etária 2009-2011



Da análise do gráfico 8, o grupo etário dos 35-44, continua a ser o grupo com maior incidência de trabalhadores, representando em 2011, 39,8% do total de efetivos.

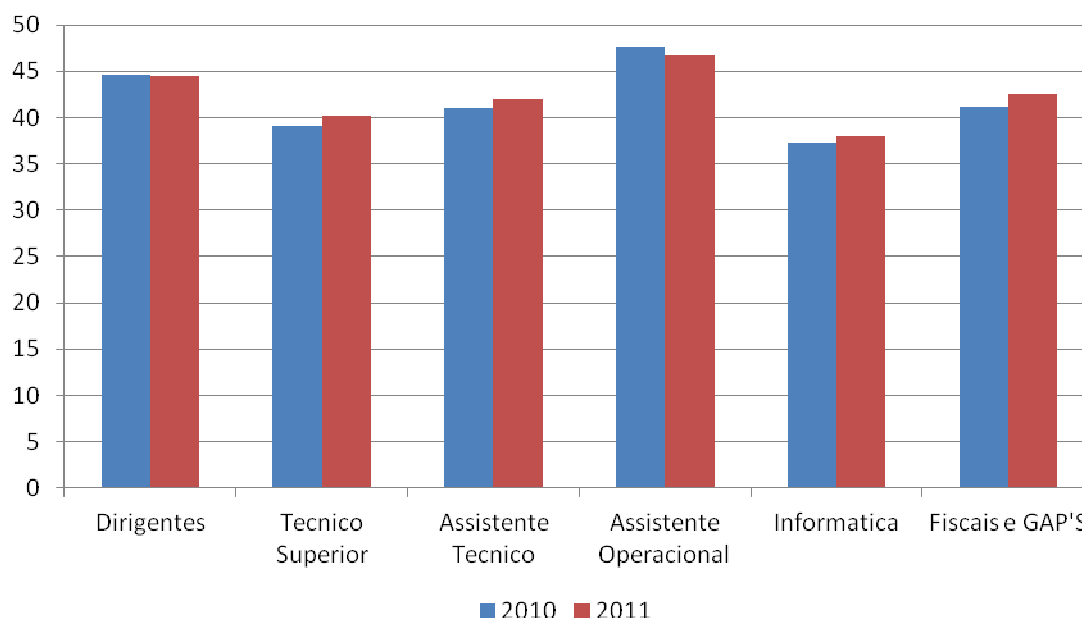
A faixa etária compreendida entre 18-34 anos, sofreu uma diminuição de efetivos, todavia é de realçar o aumento dos mesmos nos grupos etários seguintes, consequência do envelhecimento etário.

O leque etário (*diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos), e o mais velho (87 anos)*), é de 68 anos, isto é o trabalhador mais idoso é cerca de 5 vezes mais velho que o trabalhador mais novo.

A taxa de envelhecimento (*somatório dos trabalhadores de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efetivos*) é de 13%, percentagem idêntica à de 2010.

Ao analisar a estrutura etária por grupo profissional, constatamos que o grupo de assistente operacional, apresenta a maior média de idades (46,64 anos), no entanto as maiores oscilações ocorreram nos grupos de técnico superior, assistente técnico, informática, fiscais e Gap's. O grupo profissional mais jovem é o da informática, apresentando uma média de idade na ordem dos 38 anos.

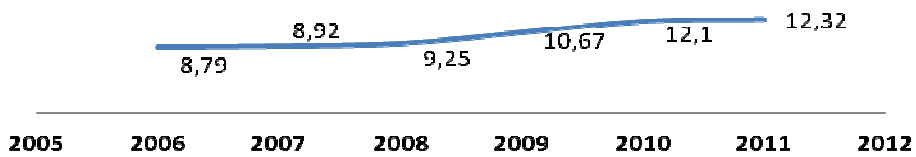
Gráfico 9: Estrutura etária por grupo profissional



3.5 – Estrutura de antiguidade

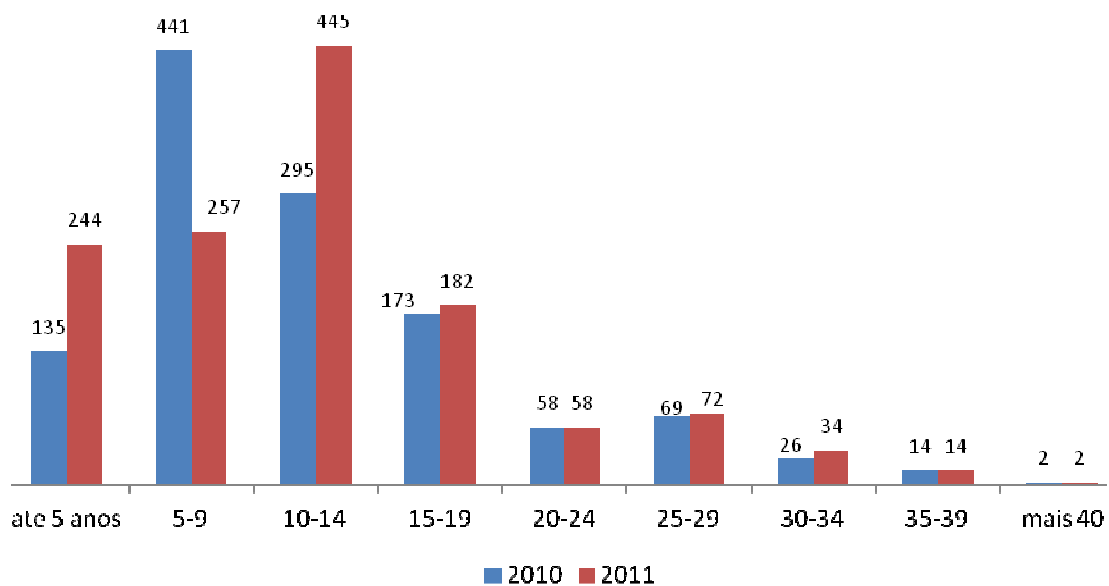
No que respeita à estrutura de antiguidade, apuramos que a média de antiguidade na CMO é de cerca de 12 anos, representando assim praticamente, os mesmos anos de atividade da camara.

Gráfico 10: Evolução da média de antiguidade



A classe dos 10-14 anos de antiguidade é o que agrupa mais trabalhadores, figurando 34% do total de efetivos, os quais passaram da classe 5-9 anos desde 2010, onde se verifica maior quebra de trabalhadores, compensada pelo aumento das restantes classes.

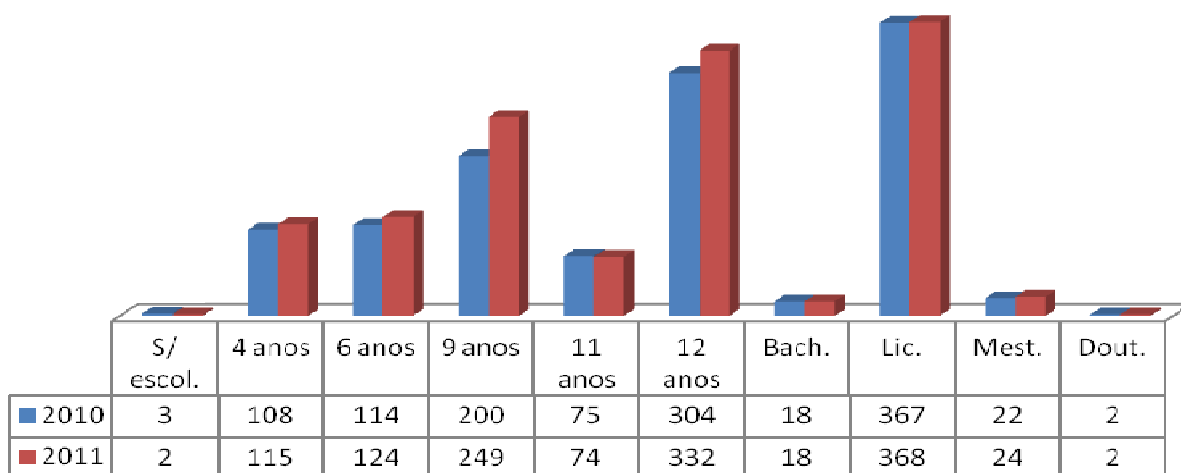
Gráfico 11: Estrutura de antiguidade



3.6 – Estrutura habilitacional

O gráfico 12 retrata a estrutura habilitacional da CMO em comparação com o ano 2010, onde se pode observar que a mesma não sofreu alterações relevantes, continuando o grau de Licenciatura a ser a habilitação com maior representatividade na organização. Em termos gerais e em relação aos grupos profissionais, podemos constatar que contamos com 368 licenciados e apenas 316 trabalhadores (técnicos superiores e dirigentes) a exercer funções técnicas, pelo que existem 52 trabalhadores que detêm um grau de escolaridade superior ao que é exigido na sua carreira.

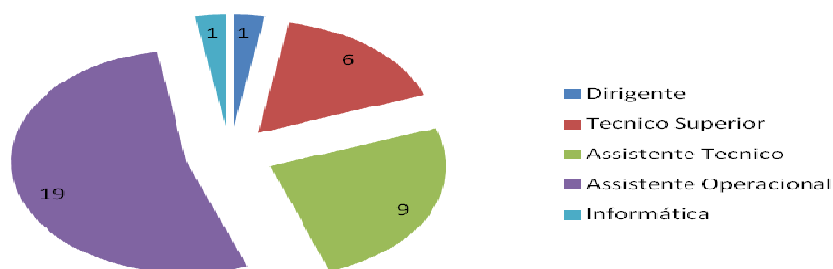
Gráfico 12: Estrutura Habilitacional



3.7 – Trabalhadores portadores de deficiência

O nº total de trabalhadores portadores de deficiências em valores absolutos é de 36, e é na carreira de assistente operacional que se encontram com maior representatividade.

Gráfico 13: Portadores de deficiência/cargo/ carreira



4 – Movimentos dos trabalhadores

4.1 – Admissões

Em 2011 registaram-se 161 admissões/regressos para o mapa de pessoal da CMO. O grupo de assistentes operacionais é o que regista maior nº de admissões, operacionais, estes que foram admitidos para colmatar défice de pessoal nas escolas.

Quadro 2: Modalidades de admissão/carreira

Modalidade	Sexo	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Procedimento Concursal	H			15	15
	M	3	2	110	115
	T	3	2	125	130
Cedência de Interesse Público	H	2			2
	M				0
	T	2	0	0	2
Mobilidade interna a órgãos de provimento	H	1		13	14
	M	1		7	8
	T	2	0	20	22
Regresso de Licença	H		1	1	2
	M	1	1	1	3
	T	1	2	2	5
Outras Situações	H	1			1
	M	1			1
	T	2	0	0	2
Total de efetivos	H	4	1	29	34
	M	6	3	118	127
	T	10	4	147	161

Relativamente à modalidade da admissão, observamos 130 trabalhadores ingressaram no mapa de pessoal, via procedimento concursal, 66 dos quais para CTFP por tempo determinado, e 64 por CTFP por tempo indeterminado. Em situação de mobilidade durante o ano de 2011 a CMO contava com 22 trabalhadores, dos quais:

- ✓ 13 vieram das juntas de freguesia do concelho para integrar na Divisão de Infraestruturas e Espaços Urbanos;
- ✓ 6 vieram das juntas de freguesia do concelho para prestarem serviço nas escolas;
- ✓ 3 vieram de outros organismos

Dos restantes trabalhadores, 5 regressaram de licença de vencimento e 2 regressaram à CMO, por virtude do término da mobilidade noutros organismos.

4.2 – Saídas

Durante o ano de 2011 saíram 66 trabalhadores. As tipologias das saídas estão indicadas no quadro 3, do seguinte modo:

Quadro 3: Tipologia das saídas/carreira

Proveniência das Saídas	Sexo	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	TOTAL
Caducidade do contrato de trabalho	H	3	3	2		8
	M	4	3	4		11
	T	7	6	6	0	19
Resolução, Denúncia ou Exoneração (ini.trabalhador)	H			1		1
	M		1			1
	T	0	1	1	0	2
Conclusão s/ sucesso do período experimental	H			1		1
	M			1		1
	T	0	0	2	0	2
Fim da situação mobilidade interna	H	1		2		3
	M			1		1
	T	1	0	3	0	4
Fim da situação Cedência interesse público	H			1		1
	M			1		1
	T	0	0	2	0	2
Reforma/Aposentação	H	1		5		6
	M		4	7		11
	T	1	4	12	0	17
Limite de idade	H			1		1
	M			1		1
	T	0	0	2	0	2
Outros	H	1	2	2	1	6
	M	7	3	2		12
	T	8	5	4	1	18
Total de efetivos	H	6	5	15	1	27
	M	11	11	17	0	39
	T	17	16	32	1	66

Na tipologia “Outros”, encontram-se:

- ✓ **Procedimento Concursal noutro organismo:** 6 trabalhadores
- ✓ **Mobilidade Interna:** 6 trabalhadores
- ✓ **Nomeados em Comissão de Serviço noutro organismo:** 2 trabalhadores
- ✓ **Licença sem vencimento:** 6 trabalhadores

5 – Mudanças de situação

Em 201, apenas 3,29% dos trabalhadores mudaram de situação, por procedimento concursal. Em termos relativos verificamos que:

- ✓ 5 trabalhadores obtiveram uma mudança na carreira com alteração na posição remuneratória;
- ✓ 3 trabalhadores mudaram a relação jurídica de emprego de CTFP por tempo incerto para CTFP por tempo indeterminado, sem alteração da posição remuneratória;
- ✓ 7 trabalhadores estavam em mobilidade, e passaram a integrar o mapa de pessoal da CMO;
- ✓ 28 trabalhadores alteraram o vínculo de CTFP por tempo determinado para CTFP por tempo indeterminado.

Quadro 4: Mudanças de situação/carreira

Mudanças de situação	Sexo	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Procedimento concursal	H	2		8	10
	M	3	4	26	33
	T	5	4	34	43
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H				0
	M				0
	T	0	0	0	0
Alteração pos. rem. por opção gestionária	H				0
	M				0
	T	0	0	0	0
Alteração pos. rem. opção gestion. (excepção)	H				0
	M				0
	T	0	0	0	0
Total de efetivos	H	2	0	8	10
	M	3	4	26	33
	T	5	4	34	43

De acordo com a Lei nº 55-A/2010 de 31 de Dezembro/2010 (LOE/2011), artº 24º, foi vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciassem valorizações remuneratórias, tais como alterações no posicionamento remuneratório obrigatória e por opção gestionária. Pela análise do quadro 4 podemos constatar que por força da lei referida, a CMO não efetuou qualquer mudança de situação neste âmbito.

6 - Ausências ao trabalho

Quadro 5: Absentismo/causas

Motivo da Ausência	Sexo	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	TOTAL
Casamento	H			11	10	8		21	50
	M		10	32	11				53
	T	0	10	43	21	8	0	21	103
Proteção na Parentalidade	H			221	122	120		20	483
	M		401	2158	3637	1096		7	7299
	T	0	401	2379	3759	1216	0	27	7782
Falecimento de familiar	H			20	23	34		5	82
	M			26	50	77			153
	T	0	0	46	73	111	0	5	235
Doença	H		35	894	894	1730	18	45	3616
	M		31	2799	3904	6315		52	13101
	T	0	66	3693	4798	8045	18	97	16717
Por acidente em serviço ou doença profissional	H			16		375			391
	M				248	1422			1670
	T	0	0	16	248	1797	0	0	2061
Assistência a familiares	H			48	48	98		2	196
	M		3	505	403	200	18	39	1168
	T	0	3	553	451	298	18	41	1364
Trabalhador estudante	H			41	52	29	7	7	136
	M			8	221	54	19		302
	T	0	0	49	273	83	26	7	438
Por conta do período de férias	H			11	15	36		6	68
	M		2	36	107	127		1	273
	T	0	2	47	122	163	0	7	341
Cumprimento de pena disciplinar	H					21			21
	M								0
	T	0	0	0	0	21	0	0	21
Greve	H	1	2	26	18	47	2	8	104
	M		3	46	60	125	1	2	237
	T	1	5	72	78	172	3	10	341
Injustificadas	H			17	10	10		2	39
	M			5	9	68			82
	T	0	0	22	19	78	0	2	121
Outras	H		12	894	196	229	4	28	1363
	M		39	1225	881	91	3	6	2245
	T	0	51	2119	1077	320	7	34	3608
Total	H	1	49	2199	1388	2737	31	144	6549
	M	0	489	6840	9531	9575	41	107	26583
	T	1	538	9039	10919	12312	72	251	33132

Num universo de 1308 trabalhadores, foram registados 33.132 dias de ausência ao trabalho, dos quais 50,4% respeitam a faltas por doença do próprio. Seguem-se as faltas por maternidade/paternidade com cerca de 23,5%. A taxa de absentismo situa-se nos 10%.

O maior nº de faltas, em valor absoluto, foi registado no grupo assistente operacional, seguido do assistente técnico.

6.1 – Greve e sindicalismo

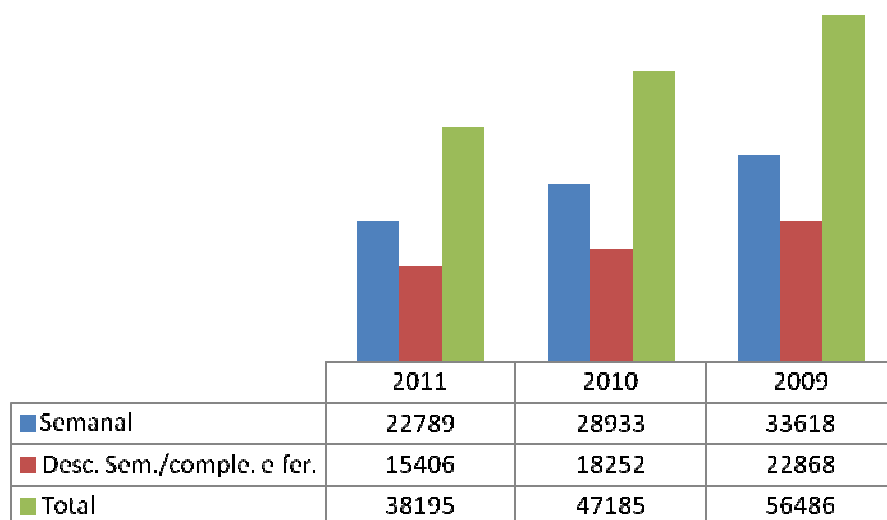
No que concerne às horas não trabalhadas por greve, apuramos a existência de 341 dias não trabalhados por este motivo. A taxa de adesão foi de, aproximadamente 1%. Os dias não trabalhados por atividade sindical foram 42, efetuados por 6 trabalhadores.

7 – Trabalho extraordinário

No ano de 2011 foi prestado um total de 38.195 horas de trabalho extraordinário. De salientar que 15.406 foram prestadas em dias de descanso complementar/semanal e feriados e 22.789 em regime semanal, com um encargo financeiro de cerca 241.300,00€.

Através do gráfico 14, que expressa o volume de trabalho extraordinário num período de 3 anos, observamos um decréscimo de horas extraordinárias entre 2009 e 2011, consequência das contenções financeiras impostas sucessivas pelas leis do orçamento.

Gráfico 14: Trabalho Extraordinário 2009-2011



8 - Encargos com pessoal

O total de encargos com pessoal no ano de 2011 foi de 18.155.130,60€ apresentando uma diminuição de 895.897€ face a 2010 (19.051027,87€). Esta diminuição deve-se à principalmente à diminuição de trabalho extraordinário, redução de remunerações, abonos de família e ajudas de custo. No que diz respeito a prémios de desempenho no valor de 6.786,69€, foram pagos a 9 trabalhadores das escolas, no entanto a CMO foi ressarcida deste valor pelo Ministério da Educação.

Quadro 5: Remuneração base e suplementos remuneratórios

	Valor (euros)
Remuneração base	15.574.037,26
Prémios de desempenho	6.786,69
Trabalho extraordinário	112.703,58
Trabalho normal noturno	1.187,72
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	128.597,33
Trabalho por turnos	124.140,93
Abono para falhas	28.845,88
Ajudas de custo	20.666,94
Representação	109.004,90
Outros encargos com pessoal (prestadores de serviço, pensões, emolumentos e indemnizações por cessação de funções)	597.522,26
TOTAL	16.703.493,49

8.1 - Encargos com prestações sociais

A título de prestações sociais com os recursos humanos, foi despendida em 2011, a quantia de 1.451.637,11€, o que representa uma diminuição de 59.407€ em relação a 2010.

Quadro 6: Encargos com prestações sociais

	Valor (euros)
Abono de família	88.723,16
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	241.426,81
Subsídio de refeição	1.118.674,25
Subsídio de funeral	213,86
Outras prestações sociais (subsídio morte e subsídio por assistência a 3ª pessoa)	2.599,03
TOTAL	1.451.637,11

9 - Higiene e segurança

9.1 - Acidentes de trabalho no local de trabalho

Em 2011 ocorreram 65 acidentes de trabalho no local de trabalho, os quais resultaram num total de 2543 dias de baixa, observou-se mais 17 ocorrências que no ano 2010.

Quadro 7: Contagem dos acidentes de trabalho e de dias perdidos

Caracterização do Acidente	Sexo	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Sup. a 30 dias de baixa	Mortais
Numero total de acidentes	H	10				0
	M	55				0
	T	65				0
Numero acidentes com baixa	H	6	2	3	1	
	M	46	5	27	14	
	T	52	7	30	15	
Número de dias trab.perdidos por acid.ocorridos no ano	H	317	4	25	288	
	M	1819	10	409	1400	
	T	2136	14	434	1688	
Número de dias trab. perdidos por acid. ocorridos anos anter.	H	33	0	0	33	
	M	322	0	4	318	
	T	355	0	4	351	

9.2 - Acidentes de trabalho *in itinere*

No que diz respeito aos acidentes de trabalho *no itinere*, em comparação com 2010, houve um aumento de 32 ocorrências, sendo que em 2011 ocorreram 51, dando origem a 1570 dias de baixa.

Quadro 8: Contagem dos acidentes de trabalho e de dias perdidos

Caracterização do Acidente	Sexo	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Sup. a 30 dias de baixa	Mortais
Numero total de Acidentes	H	9				0
	M	43				0
	T	51				0
Numero acidentes com baixa	H	6	2	3	1	
	M	34	4	19	11	
	T	40	6	22	12	
Número de dias trab.perdidos por acid.ocorridos no ano	H	163	4	25	134	
	M	1367	7	258	1102	
	T	1530	11	283	1236	
Número de dias trab. perdidos por acid. ocorridos anos anter.	H	0	0	0	0	
	M	0	0	0	0	
	T	0	0	0	0	

9.3 – Incapacidades

No quadro 9 podemos observar a contagem de casos de incapacidade (43) e o respetivo tipo, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho:

Quadro 9: nº de casos de incapacidade

Tipo de Incapacidade	Nº de Casos
Casos de incapacidade permanente absoluta	0
Casos de incapacidade permanente parcial	1
Casos de incapacidade absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária absoluta	37
Casos de incapacidade temporária e parcial	5
	43

9.4 – Medicina no trabalho

O total de exames médicos efetuados ao longo do ano de 2011, foi de 396 casos, distribuídos da seguinte maneira:

Quadro 10: atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Tipo de Atividade	Número de Casos	Valor (euros)
Exames de admissão	4	0
Exames periódicos	371	0
Exames ocasionais e complementares	21	0
Exames de cessação de funções	0	0
Despesas com medicina do trabalho		21.329,92 €
Visitas aos postos de trabalho	1	0

9.5 – Formação e sensibilização

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, durante o ano 2011, realizaram-se **10** ações de formação e sensibilização, abrangendo **127** trabalhadores.

9.6 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Os custos foram de 83.594,41€, sendo 80.097,35€ para encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho, e 3.497,06€ em equipamentos de proteção, verificando-se uma redução de 20.012,86€ em relação a 2010.

10 – Formação profissional

A Lei dos vínculos, carreiras e remunerações (LVCR) – Lei nº 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, estipula no seu artº 57º que “ *os trabalhadores têm direito e o dever de frequentar, todos os anos, ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exercem funções*”.

Assim, em 2011 foram realizadas um total de 65 ações de formação, o que representa um aumento de 44 ações, relativamente ao ano de 2010. Do nº total de ações 47 foram ministradas pela CMO e 18 por entidades externas.

As restrições orçamentais levaram a CMO, a realizar ações internas sem qualquer tipo de encargo, tendo as mesmas sido ministradas por trabalhadores com formação para formadores.

No que concerne à duração das ações de formação verificamos uma predominância, nas ações com duração inferior a 30 horas.

Quadro 11: Ações de formação (internas e externas)

Tipo de Ação	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	com 120 horas ou mais
Internas	41	6	0	0
Externas	17	1	0	0
Total	58	7	0	0

10.1 - Participações em ações de formação

Quadro 12: Participações em ações de formação

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	TOTAL
Internas	2	22	186	245	150	3	23	631
Externas	1	4	21	2	0	0	0	28
Total	3	26	207	247	150	3	23	659

Em 2011 foram apuradas 659 participações em ações de formação, mais 371 participações que em 2010. Relativamente ao nº de participações verifica-se que existem mais participações em ações ministradas internamente, num total de 631.

No que se refere ao total de participantes pelos diferentes grupos profissionais, constata-se que a formação abrangeu todas as carreiras, destacando-se maior nº nos assistentes técnicos, seguido dos técnicos superiores.

10.2 - Horas de formação por grupo profissional

Quadro 13: Horas despendidas em ações de formação

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	TOTAL
Internas	24	308	3282	4587	2696	27	387	11311
Externas	21	55	168	21	0	0	0	265
Total	45	363	3450	4608	2696	27	387	11576

Foram contabilizadas 11.576 horas de formação profissional, relevando um aumento de 8.412 horas em relação a 2010. Este aumento teve incidência nas ações externas.

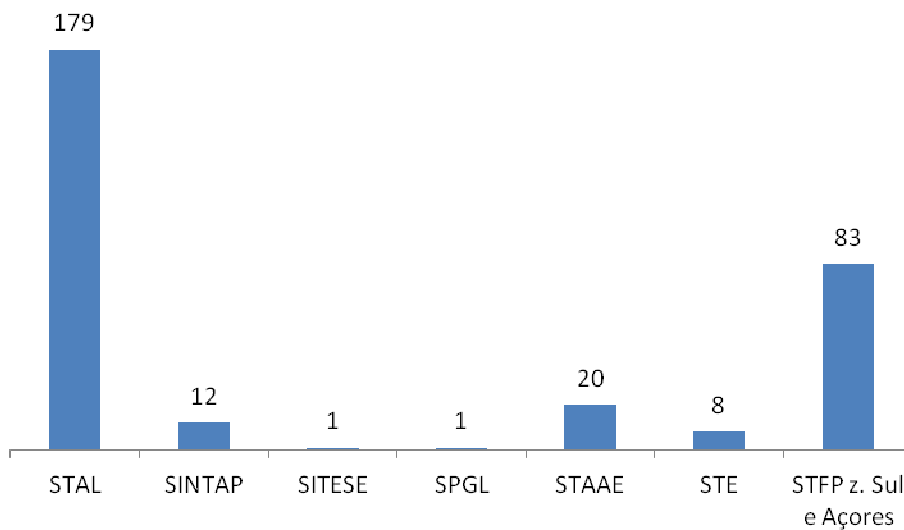
O grupo de assistente técnico, como expectável foi o que apresentou maior nº de horas despendidas em formação, seguido do técnico superior.

11 – Relações profissionais e disciplina

11.1 – Relações profissionais

Os trabalhadores da CMO têm a sua representação distribuída da seguinte maneira:

Gráfico 15: Atividade sindical



O nº total de sindicalizados em 2011 foi de 304 trabalhadores, menos 27 que em 2010, o que corresponde a uma taxa de sindicalização de 23% (*total de trabalhadores sindicalizados/total de efetivos *100*).

11.2 – Disciplina

Em 2011 foram instaurados 12 processos disciplinares, dos quais 10 transitaram para 2012 e 2 mereceram arquivamento.

12 – Breves considerações finais

A análise dos principais indicadores que compõem o presente relatório permite concluir, relativamente a 2011, que:

- ✓ Verificou-se um acréscimo de efetivos, contando a CMO em 31 de dezembro, com um total de 1308 trabalhadores, mais 95 do que em 31 de dezembro de 2010;
- ✓ A taxa de feminização é bastante significativa, situando-se nos 73%;
- ✓ O nível médio de idades dos trabalhadores é de 44 anos, o que constitui uma estrutura etária baixa em termos médios;
- ✓ A licenciatura é o grau de habilitação predominante, registando-se um índice de tecnicidade de 25%;
- ✓ O nível médio de antiguidade na função pública, dos trabalhadores da CMO, situa-se nos 12 anos;
- ✓ Registaram-se 161 admissões/regressos vs. 66 saídas;
- ✓ A alteração de situação profissional abrangeu apenas 3,29% do total dos trabalhadores;
- ✓ A remuneração base e os suplementos remuneratórios representam a maior fatia dos encargos com pessoal;
- ✓ Verificou-se um esforço considerável na melhoria do desempenho dos trabalhadores, traduzido na formação profissional (65 ações), apesar das diminutas dotações orçamentais disponíveis.