

Camara Municipal de Odivelas
DRHF

Balanço Social 2013



1. Nota Introdutória	2
2. Recursos Humanos	2
2.1. Trabalhadores/as por modalidade de vinculaço	2
2.2. Trabalhadores/as por cargo ou carreira	4
2.3. Trabalhadores/as segundo a modalidade de prestaço de serviços e gênero	5
2.4. Trabalhadores/as por escalão etário	6
2.5. Trabalhadores/as por antiguidade	7
2.6. Trabalhadores/as por nível de escolaridade	8
2.7. Trabalhadores/as estrangeiros/as	8
2.8. Trabalhadores/as portadores/as de deficiência	9
2.9. Relações profissionais	9
2.10. Disciplina	9
3. Movimentaçõ de Trabalhadores/as	10
3.1. Trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as	10
3.2. Saídas de trabalhadores/as	11
3.3. Postos de trabalho previstos e não ocupados	12
3.4. Mudanças de situaço	12
4. Prestaçõ de trabalho	13
4.1. Modalidades de horário de trabalho	13
4.2. Trabalho extraordinário	14
4.3. Ausências	14
5. Encargos com pessoal	17
5.1. Encargos remuneratórios	17
5.2. Encargos cm suplementos remuneratórios	17
5.3. Prestações Sociais	18
6. Higiene e Segurança	19
6.1. Acidentes de trabalho	19
6.2. Medicina no trabalho	19
7. Formaço Profissional	20
7.1. Ações de formaço profissional realizadas	20
8. Considerações Finais	22
8.1. Indicadores	22
8.2. Análise Global	23

1 – Nota Introdutória

Cumprir apresentar o Balanço Social 2013, o qual oferece informação essencial à gestão da organização, permitindo designadamente, recolher, tratar e interpretar, de forma quantitativa e qualitativa os dados referentes à realidade dos recursos humanos.

O Balanço Social da Camara Municipal de Odivelas é preparado nos termos do Dec. Lei nº 190/96, de 9 de outubro e de acordo com as orientações da DGAL.

A informação aqui apresentada reporta ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro 2013.

2 – Recursos Humanos

2.1 – Trabalhadores/as por modalidade de vinculação

Em 31 de dezembro de 2013, a CMO contabilizava 1196 trabalhadores/as em exercício de funções. Em termos evolutivos, registaram-se menos 45 trabalhadores face ao ano de 2012, número que resulta de um maior fluxo de saídas face às entradas.

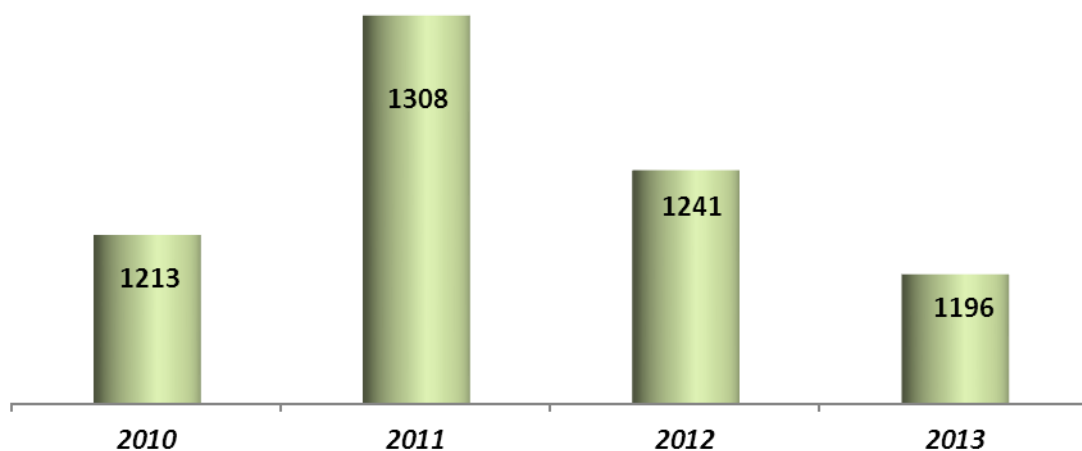


Gráfico 1 – Evolução de número de trabalhadores/as

Do total de efetivos/as:

- **39 em comissão de serviço** (25 dirigentes, 13 homens e 12 mulheres, e 14 membros dos gabinetes de apoio pessoal, 8 homens e 6 mulheres);
- **1110 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**, 293 homens e 817 mulheres;
- **34 em contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo**, 4 homens e 30 mulheres;
- **13 em outras situações** (7 homens e 6 mulheres), 4 em Mobilidade Interna, 8 em Cedência de Interesse Público e 1 Requisição;

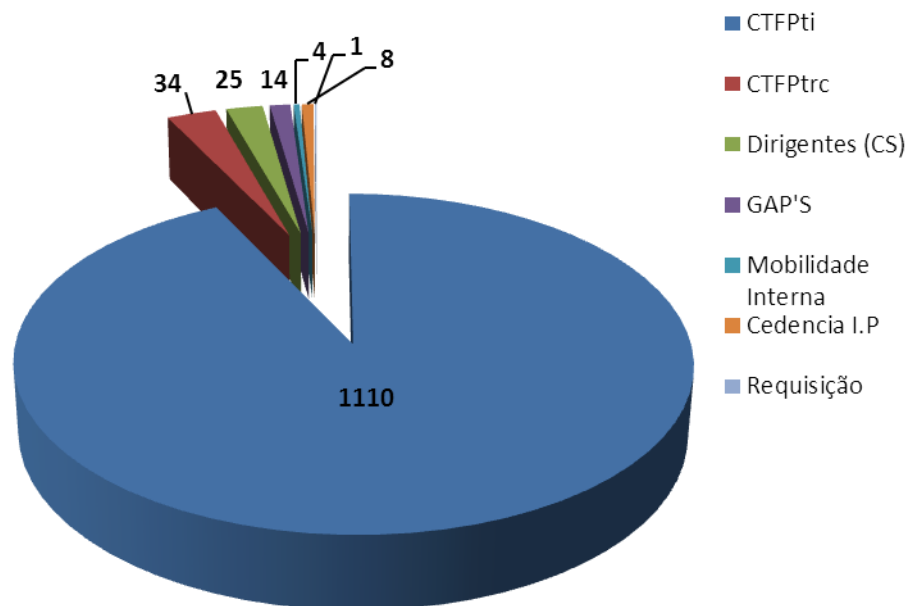


Gráfico 2 – Modalidade de vinculação

2.2 – Trabalhadores/as por cargo ou carreira

O grupo de pessoal mais representativo é o de Assistente Operacional com 522 trabalhadores/as, o que significa que a taxa de emprego deste grupo profissional é de 43,65% do total de efetivos/as.

Com 27,59% surge o grupo de Assistente Técnico, 330 trabalhadores/as .

O grupo de pessoal Técnico Superior representa 22,74%, com 272 trabalhadores/as.

Relativamente à taxa de emprego de chefias é de 2,09%, com 25 dirigentes. Neste grupo de pessoal estão incluídos os dirigentes superiores, dirigentes intermédios de 1º, 2º grau e 3º grau.

O grupo profissional de Fiscal Municipal representa 1,42%, de 17 trabalhadores/as.

A carreira Informática representa 1,34% com 16 efetivos/as.

Os 14 trabalhadores afetos aos gabinetes de apoio pessoal representam 1,17% do total de efetivos/as.

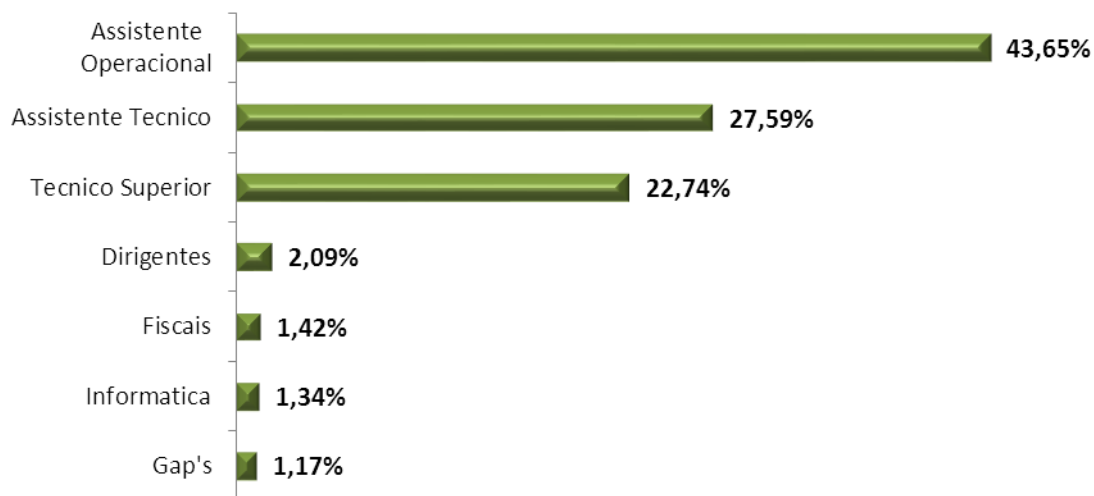


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores/as segundo a categoria ou carreira

Em termos de distribuição por género, pode-se verificar pelo gráfico abaixo, que nos 3 principais grupos profissionais, o género feminino está representado maioritariamente.

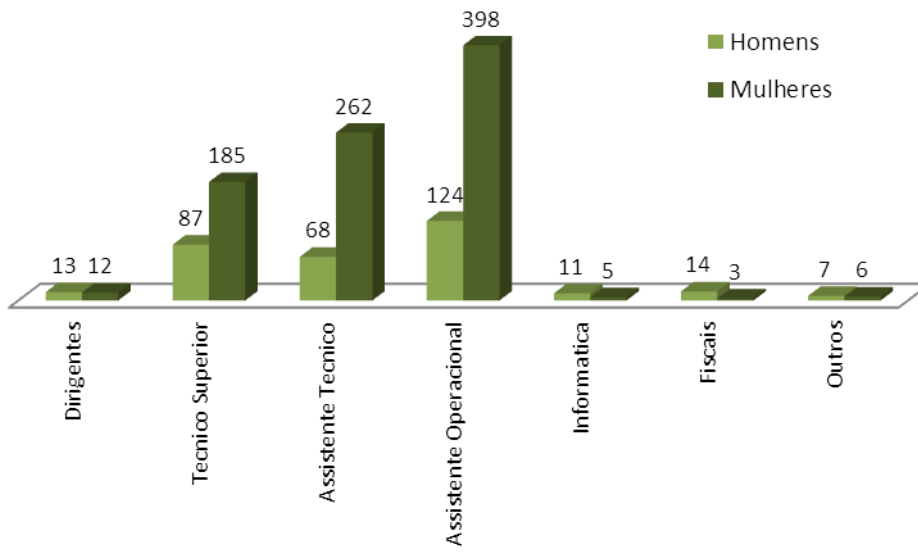


Gráfico 4 – Distribuição de trabalhadores/as por grupo profissional e género

2.3 – Trabalhadores/as segundo a modalidade de prestações de serviços e género

Em 2013, a CMO contava também com a colaboração de 28 prestadores de serviço (13 homens e 15 mulheres), menos 3 que em 2012.

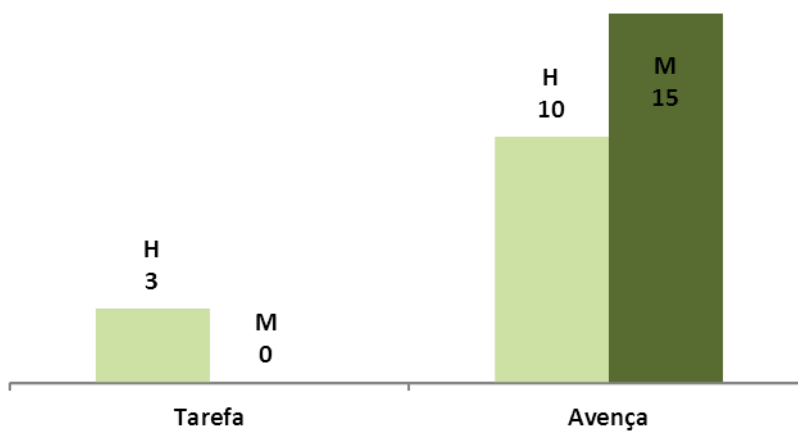


Gráfico 5 – Distribuição de trabalhadores/as na modalidade de prestação de serviços por género

2.4 – Trabalhadores/as por escalão etário

Os escalões etários que registam maior número de trabalhadores/as são os compreendidos nos intervalos entre os 35-39, 40-44, 45-49 e 50-54, com 245, 243, 215 e 181 trabalhadores/as respetivamente, pertencentes a quase todas as carreiras.

Analisando o escalão etário com base na divisão por género, verifica-se que as mulheres estão representadas maioritariamente em todos os escalões etários.

Os trabalhadores/as mais jovens (entre 20-29 anos) pertencem maioritariamente à carreira de Assistente Operacional.

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores/as com idade superior a 55 anos), no ano de 2013, situou-se nos 17%, mais 2% que em 2012.

Para o total de efetivos/as, em 31/12/2013 a idade média situa-se nos 45,2 anos.

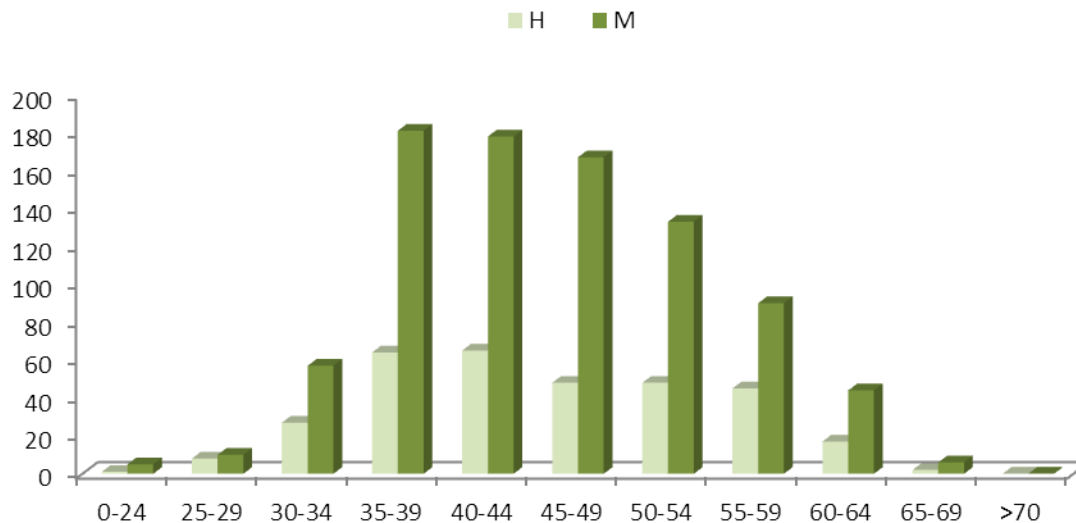


Gráfico 6 – Distribuição de trabalhadores/as por estrutura etária e género

2.5 – Trabalhadores/as por antiguidade

No ano de 2013, a antiguidade média dos trabalhadores/as da CMO, foi de 13 anos.

Em termos globais, o escalão de antiguidade dos 10-14 anos é aquele que concentra maior número de trabalhadores/as com 421. O escalão de antiguidade dos 35-39 anos e 40 ou mais anos, são aqueles que possuem menos trabalhadores, com 21.

O género feminino tem maior representatividade em todos os escalões de antiguidade, sendo que a maior incidência se situa no escalão 10-14 anos, com 318 trabalhadoras. Relativamente ao género masculino, o maior número de registos situa-se também no escalão 10-14 anos, com 103 trabalhadores.

Após análise do gráfico, podemos concluir que a estrutura apresenta efetivos/as novos, pois cerca de 83% do total de efetivos está representado até ao escalão dos 15-19 anos, com 998 trabalhadores/as.

Com a antiguidade acima dos 35 anos estão apenas, 21 trabalhadores/as o que representa 1,7% do efetivo total da CMO.

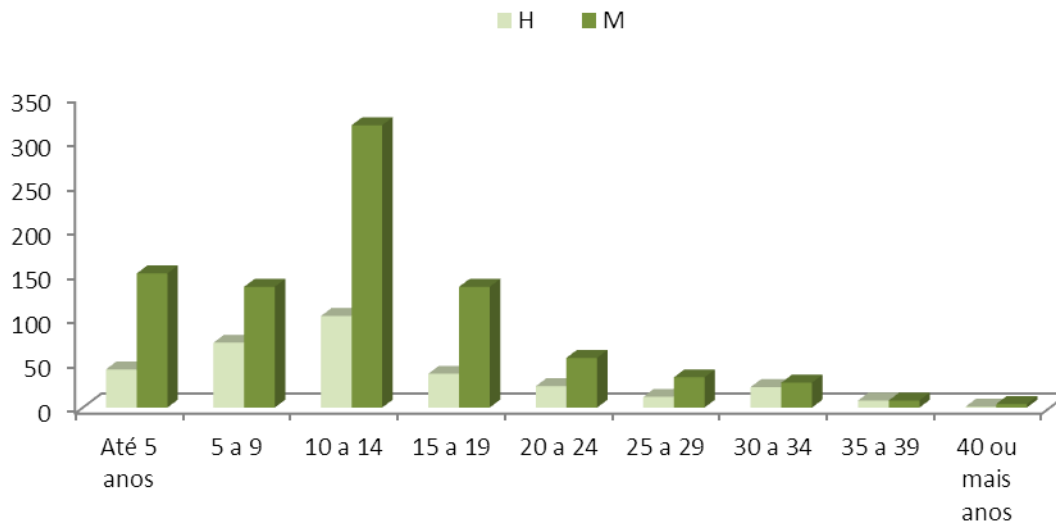


Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores/as por antiguidade e género

2.6 – Trabalhadores/as por nível de escolaridade

Dos 1196 trabalhadores/as, 400 têm habilitações de nível superior, representado uma taxa de habilitação superior de 33,4%, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo.

Com grau de nível secundário (11º e 12º ano de escolaridade) estão 386 trabalhadores/as, que representa uma taxa de habilitação secundária de 32,3%.

De referir que a taxa de habilitação básica (até 9 anos de escolaridade) representa 34,1% do efetivo ou seja 408 trabalhadores/as.

Relativamente à distribuição dos efetivos/as por habilitações literárias e género, as mulheres dominam em qualquer que seja o grau de escolaridade.

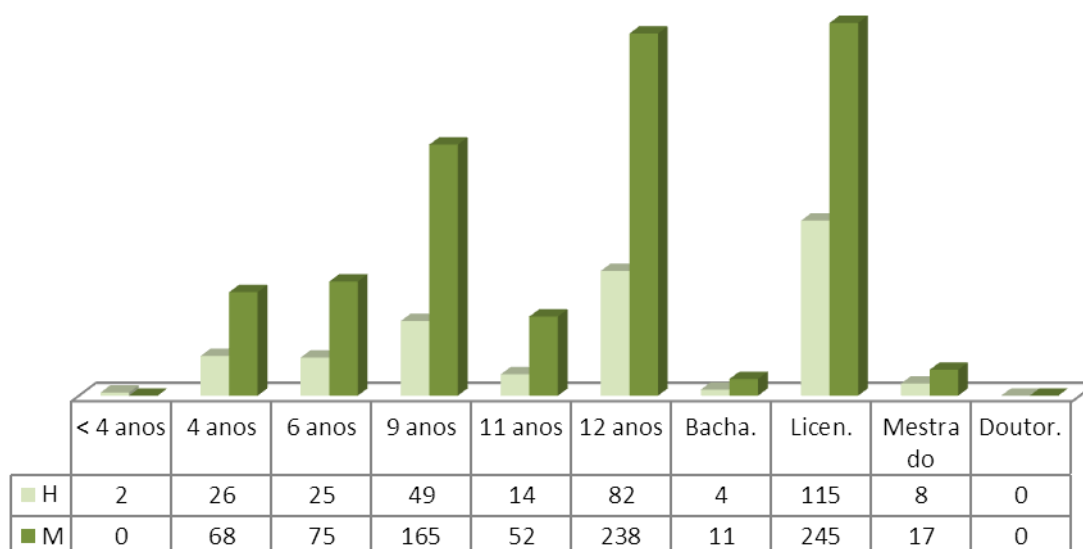


Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores/as por escolaridade e género

2.7 – Trabalhadores/as estrangeiros/as

No ano de 2013 e à semelhança do ano anterior, os/as trabalhadores/as estrangeiros/as foram 2, sendo 1 do sexo masculino (Moldavo) e 1 do sexo feminino (Santomense), os dois pertencem à carreira de assistente operacional.

2.8 – Trabalhadores/as portadores/as de deficiência

A CMO em 2013 contou com 37 trabalhadores/as portadores/as de deficiência, sendo 10 homens e 27 mulheres, representando cerca 3% do total de efetivos. O grau de deficiência é variável e beneficiam de redução nas taxas de IRS os trabalhadores/as com grau de incapacidade superior a 60%.

2.9 – Relações Profissionais

No que se refere às relações profissionais, em 2013, havia na CMO, 246 trabalhadores/as sindicalizados, representando 20,5% do total de efetivos/as. Face ao ano de 2012 registou-se uma redução de 30 trabalhadores/as.

2.10 – Disciplina

Durante o ano 2013 foram instaurados 6 processos disciplinares e 2 transitaram do ano 2012.

Destes 8:

- 2 transitaram para o ano 2014;
- 3 foram arquivados;
- 1 culminou com a aplicação de pena de multa;
- 2 com pena suspensa.

3 – Movimentação de trabalhadores/as

3.1 – Trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as

No ano em análise, ocorreram na CMO 45 admissões ou regressos nos cargos e nas carreiras, designadamente:

Motivo das admissões/ regressos	Sexo	Dirigente	Dirigente	Técnico	Assistente	Assistente	Informática	Outros	TOTAL
		Superior	Intermédio	Superior	Técnico	Operacional			
Procedimento Concursal	H					6			6
	M					1			1
	T	0	0	0	0	7	0	0	7
Cedência de Interesse Público	H				1				1
	M			1					1
	T	0	0	1	1	0	0	0	2
Mobilidade interna a órgãos de provimento	H								0
	M					1			1
	T	0	0	0	0	1	0	0	1
Regresso de licença	H					1			1
	M			2	1	1			4
	T	0	0	2	1	2	0	0	5
Comissão de serviço	H	0	3					4	7
	M		2					1	3
	T	0	5	0	0	0	0	5	10
Outras Situações	H			3			1		4
	M			14	1			1	16
	T	0	0	17	1	0	1	1	20
Total de efetivos	H	0	3	3	1	7	1	4	19
	M	0	2	17	2	3	0	2	26
	T	0	5	20	3	10	1	6	45

Quadro 1 – Tipologia de Entrada dos trabalhadores/carreira e género

Em outras situações, estão contabilizadas as cessações de comissão de serviço em dirigentes e que regressaram à carreira de origem, a consolidação de uma mobilidade interna e um regresso à CMO de uma Fiscal Municipal após término de 3 meses de formação.

3.2 – Saídas de Trabalhadores/as

Em 2013, de entre os diversos motivos, registaram-se um total de 90 saídas, nomeadamente:

Motivo das Saídas	Sexo	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	TOTAL
Caducidade	H				1				1
	M					1			1
	T	0	0	0	1	1	0	0	2
Resolução, Denúncia ou Exoneração (ini.trabalhador)	H			2					2
	M				1	4			5
	T	0	0	2	1	4	0	0	7
Fim da situação mobilidade interna	H								0
	M			1		5			6
	T	0	0	1	0	5	0	0	6
Fim da situação Cedência interesse publico	H			3					3
	M								0
	T	0	0	3	0	0	0	0	3
Morte	H			1	1	1			3
	M								0
	T	0	0	1	1	1	0	0	3
Reforma/Aposentação	H				1	5			6
	M				4	9			13
	T	0	0	0	5	14	0	0	19
Cessação da Comissão Serviço	H	1	3					6	10
	M		13					2	15
	T	1	16	0	0	0	0	8	25
Por motivo de bolseiro	H			3					3
	M			2					2
	T			5					5
lice. s/ vencimento	H					2			2
	M			1	2	3			6
	T			1	2	5			8
Mobilidade para outros organismos	H								0
	M			2	1	2		2	7
	T			2	1	2		2	7
Mudança de situação na CMO	H			1		1			2
	M			3					3
	T	0	0	4		1			5
Total de efectivos	H	1	3	10	3	9	0	6	32
	M	0	13	9	8	24	0	4	58
	T	1	16	19	11	33	0	10	90

Quadro 2 – Tipologia de saídas dos trabalhadores/carreira e género

Dos 90 trabalhadores/as, 31 saíram definitivamente, o que representa uma taxa de 34,4% do total de saídas.

3.3 – Postos de trabalho previstos e não ocupados

Relativamente aos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da CMO, em 2013 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

- 29 Dirigentes em que 1 posto corresponde a dirigente superior
- 2 Técnicos Superior
- 28 Assistentes Técnicos
- 86 Assistentes Operacionais

Do total destes, 107 postos não ocorreu “ abertura de procedimento concursal” e 38 o procedimento concursal está em desenvolvimento para o ano de 2014.

3.4 – Mudanças de situações

No ano em análise ocorreram as seguintes mudanças de carreira:

- ✓ 1 Assistente operacional, do sexo masculino, transitou de contrato em funções públicas a termo certo para tempo indeterminado, por procedimento concursal;
- ✓ 1 Consolidação da mobilidade na categoria na carreira de Técnico Superior, do sexo feminino;
- ✓ 3 Alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório (3 dirigentes que cessaram a comissão de serviço), com efeitos a anos anteriores, em que 2 são do sexo masculino e 1 do sexo feminino.

4 – Prestação do trabalho

4.1 – Modalidades de horário de trabalho

O horário de trabalho mais praticado na CMO, é o horário rígido com 509 trabalhadores/as, principalmente os trabalhadores/as das escolas, o que representa cerca de 42% do efetivo global.

Para além do horário rígido, também se pratica:

- Horário Flexível – 498 trabalhadores/as;
- Jornadas e Turnos – 140 trabalhadores/as;
- Isenção de Horário – 46 trabalhadores/as;
- Horários Parciais – 3 trabalhadores/as

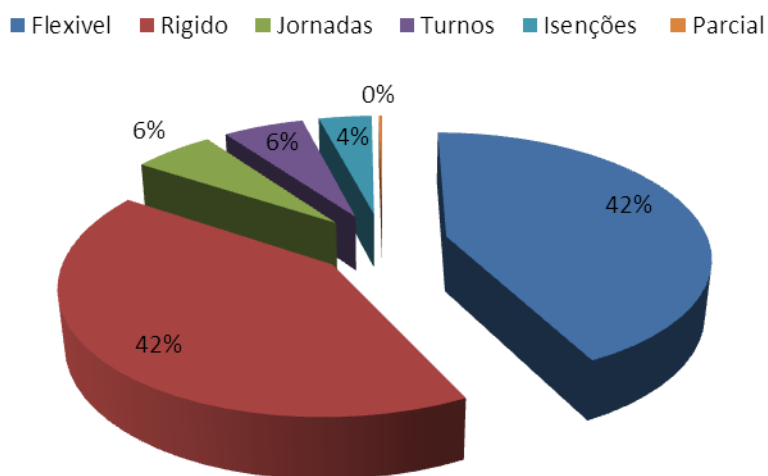


Gráfico 9 – Modalidades de horário

De realçar, que relativamente ao período normal de trabalho, todos os trabalhadores/as, praticam um horário a tempo completo de 35 horas semanais.

4.2 – Trabalho extraordinário

Durante o ano 2013, os efetivos/as da CMO, efetuaram 36 428 horas de trabalho extraordinário, este foi realizado maioritariamente em dias de semana e pelo género masculino.

Deste total 12 906 horas foram realizadas em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

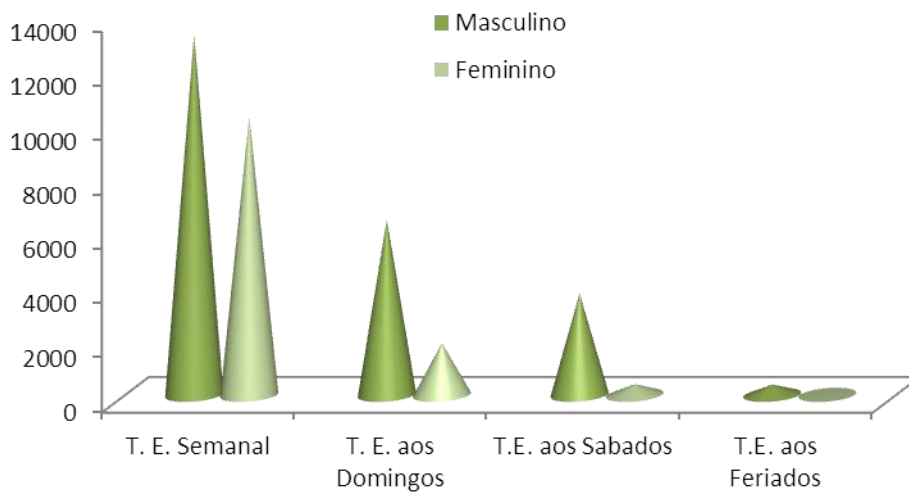


Gráfico 10 – Nº de horas de trabalho extraordinário

4.3 – Ausências

Em 2013 foram totalizados 26 821 dias de ausência dos trabalhadores/as, com uma taxa de absentismo de 8,90%, registando-se um decréscimo de 3 424 dias, em comparação com o período homólogo.

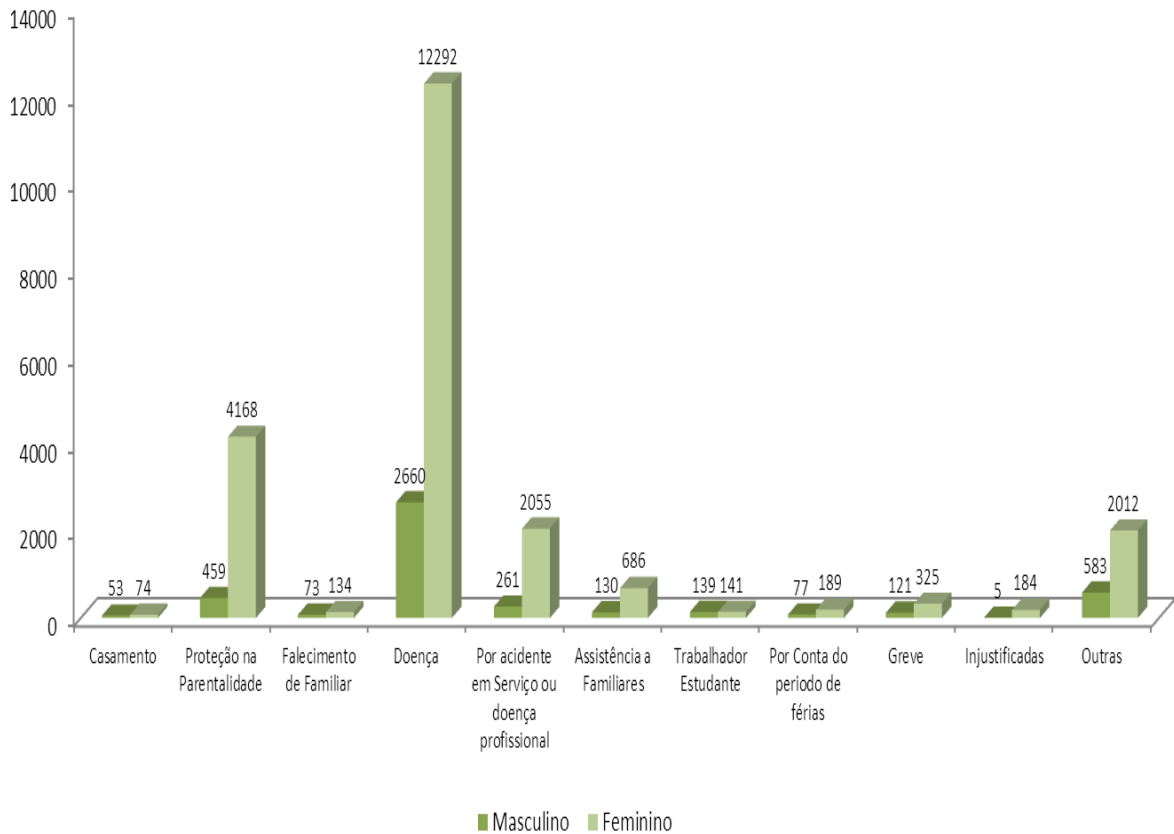


Gráfico 11 – Nº de ausências dos trabalhadores por motivo e género

No tipo de ausências em “outras” foram considerados: Cumprimento de obrigações legais, Dádiva de Sangue, Tratamento ambulatorio, Faltas provas de concurso, Representação Desportiva, Faltas de membros de mesas eleitorais e Faltas por funções autárquicas.

De acordo com os dados do gráfico acima, constata-se que a principal causa do absentismo são as faltas por doença, com 14 952 dias representando 55,7% do cômputo de dias de ausência, seguida das faltas ao abrigo da parentalidade com 4 627 dias representando 17,2%.

Em comparação com o período homólogo, verifica-se um decréscimo de 1 011 dias de faltas por doença e 510 dias de faltas ao abrigo da parentalidade.

Salienta-se o registo de 446 dias de ausência por motivo de greve, correspondendo a cerca de 3120 horas não trabalhadas.

Considerando os grupos profissionais da CMO, os que registam um índice maior de ausências são os Assistentes Operacionais com 12 090 dias e o Assistente Técnico com 9 372 dias de ausências.

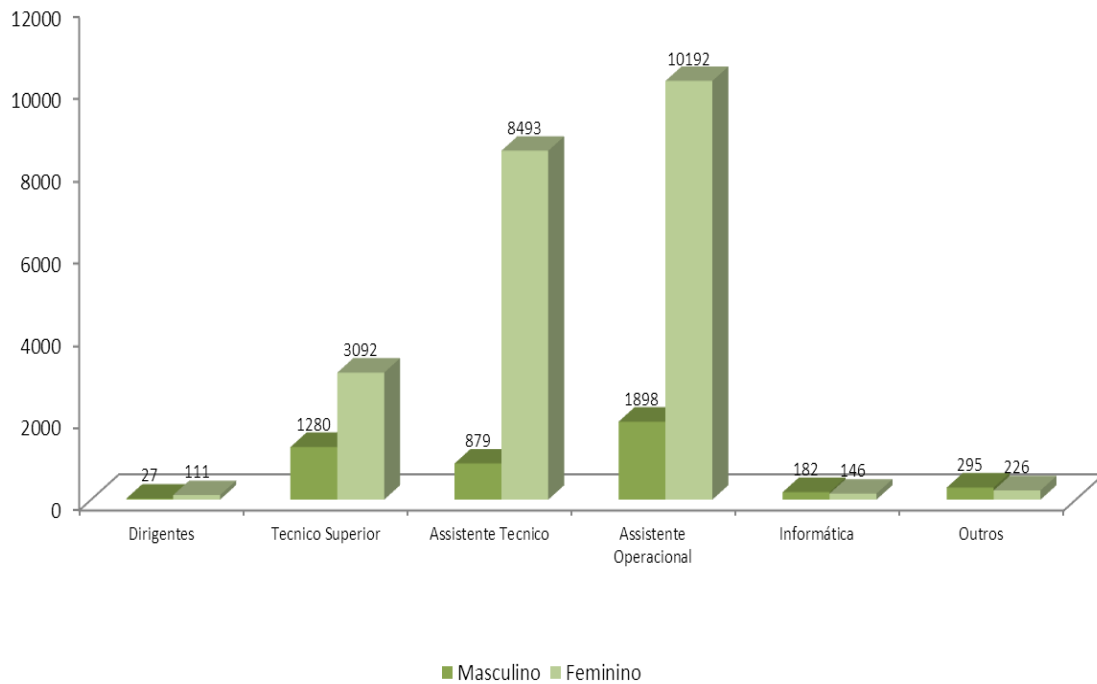


Gráfico 12 – Nº de ausências por grupo profissional

5 – Encargos com Pessoal

5.1 – Encargos Remuneratórios

Os custos com pessoal atingiram em 2013, a importância de 22.652.738,91€, sendo a rubrica “remuneração base” aquela que maior impacto tem no total de encargos. Salienta-se que na remuneração base estão incluídos os subsídios de Férias e Natal.

Seguidamente está a rubrica “outros encargos com pessoal”, com 5.149.899,48€, que inclui os valores dos contratos de Prestação de Serviços, encargos com a saúde, contribuições da entidade e seguros.

Encargos com Pessoal	2013
Remuneração base (*)	15.526.925,65 €
Suplementos Remuneratórios	633.072,26 €
Premios de Desempenho	0,00 €
Prestações Sociais	1.342.841,52 €
Outros encargos com pessoal	5.149.899,48 €
Total	22.652.738,91 €

Quadro 3 – Encargos remuneratório com os trabalhadores/as

5.2 – Encargos com suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios com os trabalhadores/as em 2013, encontram-se discriminados no quadro abaixo, onde se evidencia que o custo com despesas de participações em reuniões de Câmara/ Assembleia – senhas de presença, com 164.496,40€, seguido do subsídio por turnos com 132.233,90€.

Em “outros suplementos remuneratórios” está incluído o valor dos emolumentos notariais e indemnizações por cessação de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado.

Suplementos Remunerat3rios	2013
Trabalho extraordin3rio semanal	105.137,85 €
Trabalho normal nocturno	23,06 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	63.993,86 €
Trabalho por turnos	132.233,90 €
Abono para falhas	24.366,29 €
Participa3o em reuni3es de C3mara e Assembleia	164.496,40 €
Ajudas de custo	17.504,48 €
Representa3o	113.051,60 €
Outros suplementos remunerat3rios	12.264,82 €
Total	633.072,26 €

Quadro 4 – Encargos com suplementos remunerat3rio dos trabalhadores/as

5.3 – Presta3es Sociais

Os encargos com presta3es sociais atingiram em 2013, o valor de 1.342.841,52€, onde se evidencia a rubrica “subs3dio de refe3o”, no valor de 1.115.454,06€, seguido dos “subs3dio no 3mbito da prote3o da parentalidade”, no valor de 136.004,20€.

Presta3es Sociais	2013
Abono de fam3lia	86.505,48 €
Subs3dio no 3mbito da prote3o da parentalidade	136.004,20 €
Subs3dio de refe3o	1.115.454,06 €
Subs3dio de funeral	213,86 €
Subs3dio por morte	1.257,66 €
Outras presta3es sociais	3.406,26 €
Total	1.342.841,52 €

Quadro 5 – Encargos com presta3es sociais dos trabalhadores/as

6 – Higiene e Segurança

6.1 – Acidentes de trabalho

Em 2013 ocorreram 76 acidentes, 58 dos quais ocorridos no local de trabalho e 18 no percurso casa-trabalho/trabalho-casa (acidentes “*in-itinere*”).

Dos 58 acidentes registados no local de trabalho, 42 originaram incapacidade temporária absoluta para o trabalho (“*baixa*”) no total de 1336 dias.

No ano em análise, observou-se uma continuidade na redução do número de acidentes ocorridos no local de trabalho, bem como do 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 2013, registaram-se 18 acidentes no percurso normal entre o domicílio e o local de trabalho, tendo originado 254 dias de incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

6.2 – Medicina no Trabalho

No que se refere à medicina ocupacional, em 2013 manteve-se a mesma situação de 2012: o concurso de adjudicação do serviço estava terminado, estando apenas a aguardar o despacho favorável de verbas disponíveis, o que não ocorreu até ao final do mencionado período.

Tendo em consideração o exposto, em 2013 não foi possível o funcionamento da atividade de medicina ocupacional.

Relativamente às ações de sensibilização/formação em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas 9 ações envolvendo 140 trabalhadores.

No que respeita aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais, em 2013 investiram-se 7.851,33€ em equipamentos de proteção individual e fardamentos.

Relativamente aos encargos com a estrutura de medicina e segurança no trabalho apenas foram contabilizados os gastos com os vencimentos das 4 trabalhadoras afetas ao serviço com estas competências, no valor de 75.657,88€.

7 – Formação Profissional

7.1 – Ações de formação profissional realizadas

Durante o ano de 2013, apesar de todos os constrangimentos orçamentais, foi possível promover 27 ações de formação interna sem qualquer custo direto para o município. Refira-se, que de acordo com o Plano de Formação Interna estava prevista a realização de 38 ações de formação, das quais 11 não se realizaram por falta de formandos inscritos.

Foram ainda frequentadas 8 ações em regime de Formação Externa e 114 ações de formação em regime de Autoformação, tendo sido abrangidos 574 formandos, distribuídos conforme consta no gráfico infra:

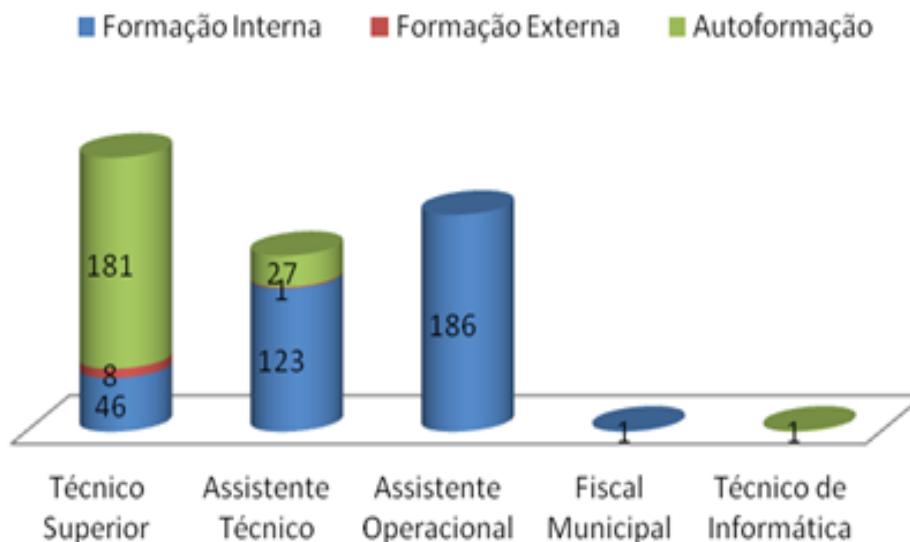


Gráfico 13 – Caracterização da atividade formativa desenvolvida em 2013

Assim verifica-se que, não obstante a formação interna estar mais direcionada para Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos, no âmbito geral de ações de formação frequentadas, a carreira Técnica Superior tem uma maior representatividade, devido ao 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 13 ações de formação (cerca de 48% do total de ações de formação interna realizadas no ano de 2013) e a importância das parcerias mantidas com distintas entidades e que permitiram desenvolver 14 ações de formação sem custos para o município, no âmbito de candidaturas apresentadas pelas entidades que a seguir se referenciam ao POPH, a saber: Fundação CEFA, Ours Consulting e Significado.

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

Lamentavelmente continuamos a constatar que muitos dirigentes de diversas unidades orgânicas continuam a não valorizar a formação profissional como promoção e otimização dos respetivos recursos humanos, não lhes dando oportunidade de participarem nas ações de formação e de com isso poderem obter mais conhecimento e competências. Tal facto transparece, quer no reduzido número de respostas obtidos no âmbito do LNF, quer no cancelamento de um significativo número de ações de formação (29% do total de ações previstas no Plano de Formação Interna para 2013) por falta de inscrições.

Importa continuar a recordar que a formação profissional deve ser entendida como o processo global e permanente pelo qual os trabalhadores, através da aquisição e desenvolvimento de competências, se preparam para o exercício de uma atividade profissional ou procuram uma melhoria do seu desempenho, e deve dar resposta às necessidades de especialização e permanente atualização profissional dos recursos humanos na perspetiva de aumentar a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços e de melhorar a adequação do desempenho dos trabalhadores às necessidades dos respetivos postos de trabalho. Para tal deve-se desenvolver, valorizar e qualificar os trabalhadores com vista ao aumento da produtividade, da motivação e da responsabilização na prestação de serviços públicos de qualidade.

Na conjuntura atual, onde a mudança é a única constante e a polivalência uma realidade, o empenho de todos 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.

8 – Considerações Finais

8.1 – Indicadores

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

8.2 – Análise Global

A análise global do balanço Social da Camara Municipal de Odivelas, referente a 2013, permite sustentar as seguintes considerações:

- ✓ O nº de trabalhadores/as no ano de 2013 registou um decréscimo de 45 trabalhadores/as face a 2012;
- ✓ A média de idade bem como a de antiguidade, mantiveram-se idênticas às de 2012;
- ✓ No que respeita à distribuição por género, verifica-se um predomínio do género feminino, em 1196 trabalhadores/as, 871 são mulheres, que corresponde a cerca de 73% do total de efetivos/as;
- ✓ O grupo profissional predominante é grupo de assistente operacional (43,92%), seguido do grupo de assistente técnico (27,59%) e com 24,83% do total de efetivos/as apresenta-se o grupo profissional técnico superior;
- ✓ Em consequência das percentagens atrás referidas, também a taxa de habilitação básica (correspondente aos assistentes operacionais) é a que apresenta maior valor percentual, com 34,28% do total de efetivos/as. Seguidamente com 33,44% está a taxa de habilitação superior e com 32,27% a taxa de habilitação secundária, assim podemos concluir que há trabalhadores com grau de escolaridade superior ao que é exigido na respetiva carreira, principalmente na carreira de assistente técnico.
- ✓ De acordo com a Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, lei que adaptou à administração local o estatuto do pessoal dirigente, esta câmara municipal viu reduzido em 12 o nº de dirigentes, face a 2012. Assim, taxa de enquadramento, que permite quantificar, em média, quantos dirigentes existem no total de efetivos/as, é de 2,09% apresentando assim um decréscimo de 1,05%;
- ✓ Com a impossibilidade de realizar novos recrutamentos, a taxa de envelhecimento aumentou 2% relativamente a 2012;
- ✓ A taxa de vínculo sofreu alterações opostas (CTFP tempo indeterminado subiu 1,83% face a 2012 e CTFP tempo resolutivo certo desceu umas décimas), por força da regularização profissional de alguns trabalhadores;

- ✓ A taxa de reposição de pessoal apresenta-se nos 50%, isto significa que o nº de saídas (90 – 7,53%) foi o dobro do nº de entradas (45 – 3,76%),
- ✓ A taxa de absentismo situou-se em 8,90%, o que representa em decréscimo face ao ano anterior, que registou 9,21%. As situações que originaram um maior número de ausências foram as faltas por doença.