



# Balanza Social 2014

Câmara  
Municipal de  
Arcos de  
Valdevez



# Índice Geral

	Pág.
<b>I – Introdução</b> .....	3
<b>II – Recursos Humanos da CMAV</b> .....	4
1. Efectivos segundo a relação jurídica de emprego .....	4
2. Efectivos segundo o grupo de pessoal .....	5
3. Efectivos segundo o sexo .....	6
4. Efectivos por escalão etário .....	7
5. Efectivos por antiguidade .....	8
6. Trabalhadores portadores de deficiência .....	8
7. Estrutura habilitacional .....	8
8. Admissões .....	9
9. Saídas .....	9
10. Motivo das saídas .....	9
11. Trabalho extraordinário .....	10
12. Ausências .....	10
13. Horas não trabalhadas .....	11
14. Organização e atividade sindical .....	11
<b>III – Encargos com pessoal</b> .....	11
<b>IV – Higiene e segurança</b> .....	12
1. Acidentes .....	12
2. Ações de formação .....	12
<b>V – Formação</b> .....	12
1. Formação profissional .....	12
2. Níveis de qualificação .....	13
3. Áreas temáticas .....	13
4. Custos de formação .....	13
<b>VI – Prestações Sociais</b> .....	14
<b>VII – Relações profissionais e de disciplina</b> .....	14
<b>VIII – Considerações Finais</b> .....	15

## I – Introdução

O Balanço Social do Município de Arcos de Valdevez, é um documento com referência a 31 de dezembro de 2014, foi elaborado nos termos do disposto no D. L. nº 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública.

Sendo o Balanço Social um importante instrumento de apoio à gestão de recursos humanos de qualquer organização, na medida em que permite caracterizá-la socialmente, identificando os seus pontos fortes e os seus pontos fracos e executando as linhas orientadoras prosseguindo as estratégias adotadas, tendo em conta a sua missão e visão futura.

Este documento comporta também uma análise comparativa e evolutiva da realidade existente em anos anteriores, dela sobressai o esforço contínuo da melhoria de uma gestão do potencial humano como elemento catalisador do dinamismo da CMAV.

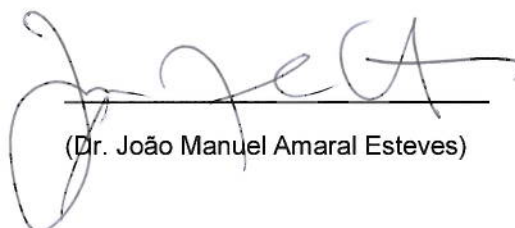
O Município de Arcos de Valdevez tem sentido ao longo dos últimos anos, o ajustamento económico e financeiro imposto a Portugal, em que, traduz-se numa saída de efetivos da nossa entidade, não existindo a sua cobertura.

Contudo e dada a presente situação dos recursos existentes, a gestão destes recursos tem sido de uma exigência enorme, considerando os deveres que a entidade possui perante todos os cidadãos, garantindo a máxima qualidade de vida dos Arcuenses.

É de salientar o esforço que o Município mantém na qualificação e valorização dos seus efetivos, na prossecução dos objetivos definidos.

Arcos de Valdevez, 18 de Maio de 2015

O Presidente da Câmara Municipal,



(Dr. João Manuel Amaral Esteves)



## II – RECURSOS HUMANOS DA CMAV

### 1. EFECTIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de Dezembro de 2014, o Município de Arcos de Valdevez contava para a prossecução das suas atribuições com 306 efectivos, menos 6 dos que estão integrados no seu Mapa de Pessoal (312), uma vez que, 4 encontram-se em regime de licença sem remuneração e 2 encontram-se em mobilidade interna.

Realça-se que destes 306 efectivos, 101 foram integrados através do contrato de execução em matéria de educação, o que equivale a (33,2%) do total dos trabalhadores.

A única relação jurídica de emprego existente na CMAV é o CTFPTI, sendo que 5 destes encontram-se em regime de nomeação do LTFPTI, que são os dirigentes intermédios de 2 Grau.

Em comparação com o ano de 2013, continuou a existir uma redução significativa de efectivos, cerca de (2,61%), o que equivale a um total de 8 elementos, sendo que 2 destes elementos não foram por saídas definitivas, mas sim, 1 por mobilidade interna e outro por licença em remuneração.

Há ainda a registar que neste Balanço Social não foram contabilizados os eleitos Locais, o Presidente da Câmara, o vereador em regime de permanência a tempo inteiro e o outro eleito em regime de permanência a meio tempo.

## 2. EFECTIVOS SEGUNDO A CARREIRA PROFISSIONAL

Constata-se, tal como em anos anteriores, que o maior número de efectivos, concentra-se na carreira de assistente operacional, sendo a carreira de assistente técnico é a segunda mais representada, a carreira do pessoal técnico superior é a terceira mais representativa. Há a salientar ainda que persistem carreiras não revistas, tais como a carreira de Fiscal Municipal, sendo a carreira mais representativa, seguindo-se da carreira de Informática, a carreira de chefe dos serviços de limpeza, chefe de armazém e a de Chefe de serviços de administração escolar.

Assim, os trabalhadores encontram-se distribuídos da seguinte forma: A carreira do pessoal de assistente operacional representa 65,35% o que equivale a 200 elementos do total dos efetivos. A carreira de assistente técnico representa 19,93%, 61 elementos, seguindo-se a carreira de técnico superior com 8,8%, num total de 27 elementos, sendo estas três carreiras as mais representativas totalizando 288 elementos o que equivale a 94,11%, da totalidade. Assim, o remanescente com a quota de 18 elementos encontra-se distribuído pelas carreiras não revistas.

No que se refere a esta matéria e fazendo uma análise comparativa entre os dados agora apresentados, com os dados mencionados nos anteriores balanços sociais, constata-se uma diminuição progressiva. Esta redução teve um maior impacto na carreira de assistente operacional, uma vez que, em relação ao ano anterior constatou-se um decréscimo de apenas de 2.61%, em comparação com a percentagem obtida no ano anterior que foi de 3.7%.



Gráfico nº1

### 3. EFECTIVOS SEGUNDO O SEXO

A taxa de empregabilidade feminina da CMAV durante o ano de 2014, subiu quase um ponto percentual, em relação há verificado no ano transato. Contudo, a percentagem dos elementos femininos obteve um ligeiro aumento, passando dos 47,92% para os 48,69%, ficando assim ligeiramente acima da registada no ano anterior. O número total de mulheres nos efectivos é de 149 elementos e o número total de homens é de 157 elementos.

A taxa de empregabilidade feminina encontra-se em maior percentagem na carreira de Assistente operacional com 54% da totalidade da empregabilidade feminina, num total de 81 elementos. No lado oposto, mantem-se também carreira que não possui nenhum elemento feminino é o de Fiscal Municipal.

Por outro lado, a majoração do pessoal masculino verifica-se em maior evidencia também na carreira de Assistente Operacional, com uma taxa total ordem dos 76%, o equivalente a 120 elementos, existindo uma ligeira redução em relação ao ano anterior.

## PERCENTAGEM DE HOMENS E MULHERES

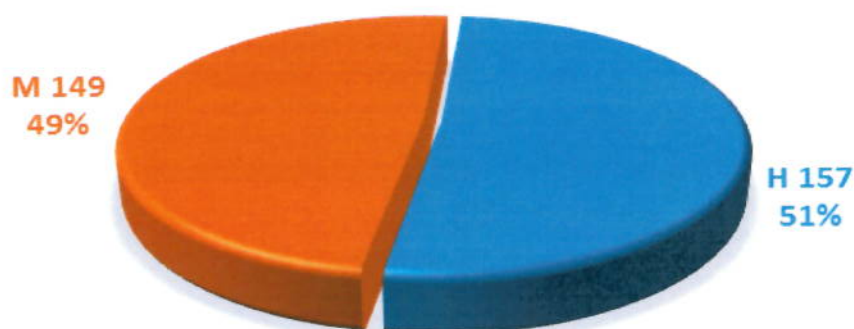


Gráfico nº2



#### 4. EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

Constata-se há semelhança dos anos anteriores, que o escalão onde existe uma maior concentração de elementos é no intervalo compreendido entre os 50 e os 54 anos.

Fazem parte deste escalão etário 86 elementos, o que corresponde a 28,10% do pessoal da CMAV, sendo na carreira de assistente operacional, que esta faixa etária seja a mais representativa.

Analisando o escalão etário anterior com base na divisão por sexo, verifica-se que o número de mulheres e de homens variam entre os 28 e os 58 elementos respetivamente.

Importa ainda referir que é o escalão etário onde existente maior concentração feminina.

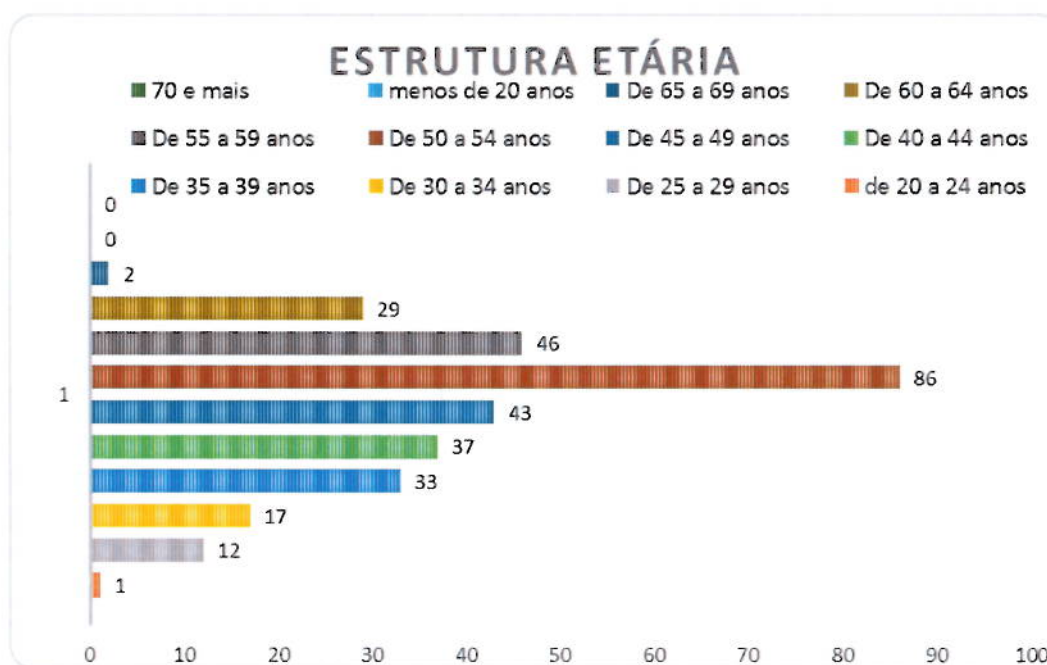


Gráfico nº 3

Da análise global verifica-se que 46,73% dos funcionários em exercício de funções neste órgão possuem menos de 50 anos, isto é, têm idades compreendidas entre os 18 anos e os 49 anos, e que em relação ao ano anterior houve uma ligeira diminuição de cerca de 4 pontos percentuais, o que equivale a um total de 143 elementos.

Em relação á idade média, esta subiu ligeiramente em relação ao ano anterior que era de 48,07 subindo para a média de 50,23 anos, o que significa um não rejuvenescimento dos quadros do Município.

O leque etário mantém-se nos 43 anos, que se traduz na diferença entre o indivíduo mais novo, que tem 24 anos, e o mais velho, com 67 anos.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência, o somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efectivos, subiu para os 25,16% tendo sofrido um enorme aumento aumentando em relação ao ano anterior.

## **5. EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE**

Na CMAV, 198 funcionários, o equivalente a 64,71% - detêm antiguidade superior a 15 anos, sendo de assinalar que, a antiguidade de 16 destes funcionários, é superior a 30 anos.

Nos intervalos entre os 15 e os 19 anos e os 20 e 24 de antiguidade existem 78 funcionários a que corresponde 25,49%, o que significa que, em termos percentuais, quase um terço dos trabalhadores está nestes dois intervalos.

O grupo onde se verifica uma maior aglutinação é no intervalo entre 25 e 29 anos com uma concentração de 94 pessoas o que equivale a uma percentagem de 30% do total dos trabalhadores.

Contudo, as antiguidades cujo valor corresponde a menos de 15 anos, representam 35,29%.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efectivos, mantém como no ano anterior sendo de 15 anos.

## **6. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

A CMAV não conta com nenhum elemento que possua qualquer deficiência.

## **7. ESTRUTURA HABILITACIONAL**

A percentagem de funcionários com habilitação superior: bacharelato, licenciatura e mestrado, passou dos 12,09% para os 14,38%, existindo uma grande subida em relação ao ano anterior. A percentagem de funcionários cuja habilitação é a secundária: 11ª, 12ª anos e CMS, é de cerca de 27,12% tendo-se registado um aumento de cerca de 4 pontos percentuais em relação ao ano anterior que era de 23,01 % a restante percentagem de 62,61% pertence aos funcionários cuja habilitação é a Básica (menos de 4 anos de escolaridade, 4, 6 e 9 anos de escolaridade).

O grau de escolaridade mais representativo é o que possui 4 anos de



escolaridade com 77 elementos o que corresponde a uma taxa de 25.26%.



Gráfico nº 4

## 8. ADMISSÕES

Neste ponto há registar que apenas existiu uma única contratação, que foi em regime de contrato de trabalho em funções publicas.

## 9. SAÍDAS

As saídas registaram-se em três dos nove grupos profissionais. Durante o ano de 2014, o Grupo que obteve o maior registo de saídas foi no de Assistente Operacional, com 6 elementos, seguindo-se a carreira de técnico superior e outras carreiras com um elemento.

Assim, o total das saídas atingiu os 2,61% tendo-se registado uma ligeira diminuição em relação ao ano anterior que foi de 2,81%.

## 10. MOTIVO DAS SAÍDAS

As saídas incidiram sobre quatro bases de fundamentação aposentação, falecimento, mobilidade e licença sem remuneração.

A base que teve maior concentração de saídas foi na de aposentação com 5 saídas, seguindo-se as saídas motivadas por morte, mobilidade e licença sem remuneração com uma 1 saída cada.

# Motivo das saídas

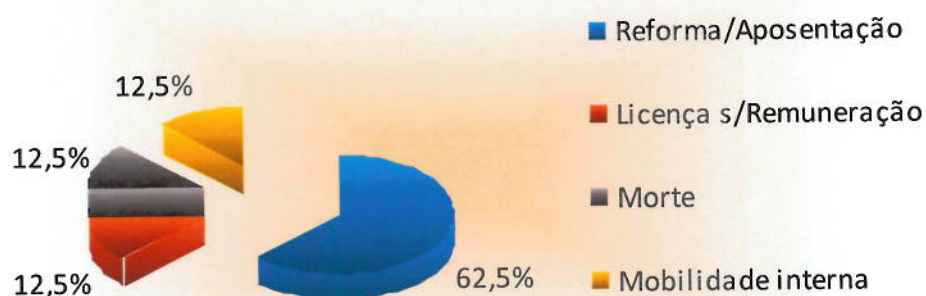


Gráfico nº 5

## 11. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Foram prestadas 3624 horas de trabalho extraordinário, havendo um aumento em relação ao ano anterior, o maior número de horas extraordinárias dadas foram as realizadas em dias de descanso semanal e feriados atingindo o valor de 2873 horas o que equivale uma cota de 79,12%.

## 12. AUSÊNCIAS

No presente ano foram contabilizados 7749 dias de ausência ao trabalho, salienta-se que em relação ao ano anterior houve uma diminuição em cerca de 200 dias. As ausências onde se registou uma maior concentração, foi nas ausências por doença, com 5853 dias, o que equivale dizer que este tipo de ausências ocupa 75% da totalidade das ausências registadas.

A ausência por maternidade/paternidade atingiu o valor de 498 dias o que equivale a 6% da totalidade das ausências.

O terceiro maior registo das ausências foi dado nas faltas dadas por conta do período de férias que atingiu o valor de 381.

O grupo/carreira de pessoal cujo índice de absentismo foi registado maior intensidade foi no de Assistente Operacional com uma taxa de 67,77% do total das ausências.

Por curiosidade são os homens que faltam mais, atingiu os 51,87% da totalidade das faltas dadas.

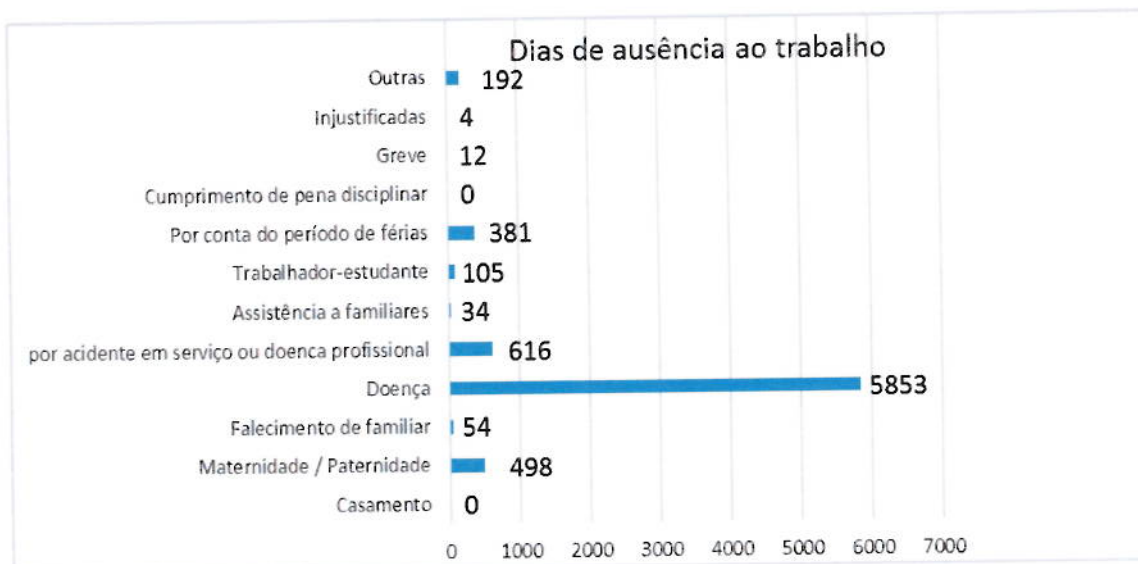


Gráfico n.º7

### 13. HORAS NÃO TRABALHADAS

As horas não trabalhadas por motivo de greve atinge o valor de 96 horas, a carreira que mais contribuiu para este item, foi a carreira de Assistente Operacional, com 63 horas o equivalente a 65% da totalidade das horas não trabalhadas.

### 14. ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL

No organismo há registo de 96 funcionários sindicalizados, o que corresponde a 31,37% dos efectivos.

Relativamente a atividade Sindical registou-se 37 faltas, estas faltas foram essencialmente dadas por apenas 3 carreiras que são: a carreira de assistente técnico, carreira de assistente operacional e de fiscal municipal.

## III – Encargos com Pessoal

Do total dos encargos com pessoal 88% referem-se à remuneração base incluindo os subsídios de férias e de natal.

O leque salarial líquido, sendo a proporção entre o vencimento líquido mais alto (incluindo dirigentes) e o mais baixo é de 4.74.

## IV – Higiene e Segurança



## **1. ACIDENTES**

No ano de 2014 foram registados 14 acidentes de trabalho, tendo sido 13 considerados acidentes no local de trabalho e um considerado com “In itinere”.

É de salientar que em relação ao ano transato houve um aumento deste registo, em cerca de 4 acidentes.

Por consequência há a registar um aumento dos dias perdidos por esta situação que atingiu este ano o valor de 616 dias de baixa.

## **2. AÇÕES DE FORMAÇÃO**

No ano em apreço esta entidade promoveu 3 ações de formação, tendo sido contemplado 7 trabalhadores.

# **V – Formação**

## **1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

No ano em análise, 136 trabalhadores, frequentaram 51 ações de formação, tendo sido todas realizadas internamente. A taxa de participação na formação profissional foi de 44%, havendo assim um aumento significativo neste item, em cerca de 16%, em relação ao ano anterior.

Das ações de formação realizadas, 35 ações tiveram uma duração inferior a 30h, com uma duração de 30h a 59h, foram frequentadas 11 ações, as restantes 5 ações de formação tiveram duração superior a 60 horas.

Foram despendidas, em ações de formação, um total de 3365 horas. O que equivale a media média aproximada por participante de 25 horas.

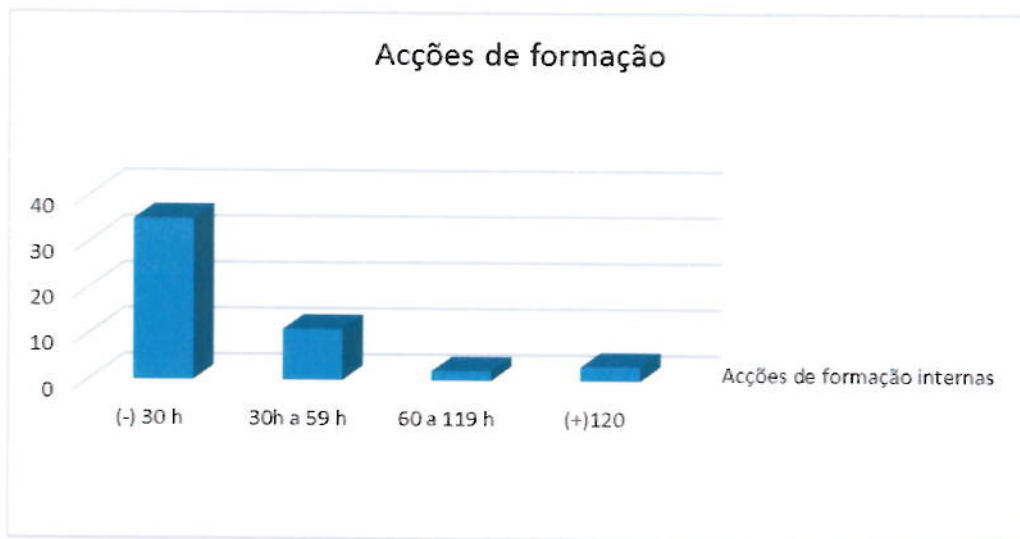


Gráfico nº8

## 2. NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

A formação profissional abrangeu todos os grupos/carreiras de pessoal.

O grupo/carreira do pessoal assistente operacional foi o mais representado em número de participantes nas acções de formação com 44 elementos, logo foi aquele em que os elementos mais horas estiveram de formação.

## 3. ÁREAS TEMÁTICAS

As acções de formação mais frequentadas inseriram-se nas seguintes áreas temáticas praticas: GSE (iniciação) e GSE (avançado); Código do Procedimento Administrativo e Aplicação de Produtos Fitofarmacêuticos. A área temática com maior número de frequências – 16 formandos, foi a de GSE (iniciação).

## 4. CUSTOS DE FORMAÇÃO

O total dos encargos com a formação foi de €2426.03, Este valor refere-se a gastos obtidos com a formação interna.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,0006%, o que equivale dizer que houve um ligeiro desinvestimento com a formação em relação ao ano de 2013, que foi de 0.055%

## **VI – PRESTAÇÕES SOCIAIS**

As prestações sociais que representam um encargo para o Município tais como: o subsídio de nascimento, o abono de família, o subsídio de refeição e outras prestações sociais.

Os encargos com as prestações sociais foram de € 376296,69.

A taxa dos encargos sociais foi de 11,67%, ligeiramente superior à registada no ano transato que foi de 11,06%.

## **VII – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA**

São 96 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

A comissão de trabalhadores é composta por 6 elementos efectivos.

Não foi instaurado, nem decorreu, qualquer processo disciplinar no ano de 2014.