Excellencia

Comprenisse

Integridade

Regionsabilidade

CMAV



social balanço

Índice Geral

	Pág.
l – Introdução	3
I – Introdução	
II – Recursos Humanos da CMAV	4
. La Calabia de empreso	4
Efectivos segundo a relação jurídica de emprego Efectivos segundo o grupo de pessoal	
4. Efectivos por escalao etano 5. Efectivos por antiguidade 5. Efectivos por antiguidade	8
5. Efectivos por antiguidade6. Trabalhadores portadores de deficiência6.	9
6. Trabalhadores portadores de deliciencia7. Estrutura habilitacional	9
7. Estrutura habilitacional8. Admissões	10
8. Admissões 9. Saídas	10
9. Saídas	10
10. Motivo das saldas 11. Trabalho extraordinário	11
11. Trabalho extraordinano 12. Ausências	11
13. Horas não trabalhadas 14.Organização e atividade sindical	12
III – Encargos com pessoal	12
IV – Higiene e segurança	13
14 - Inglette e dogaranya	13
1. Acidentes	13
	13
3. Areas temáticas	14
VI – Prestações Sociais	15
AI - Liegrações contaio	15
VII – Relações profissionais e de disciplina	19
VIII – Considerações Finais	16

I – Introdução

O Balanço Social do Município de Arcos de Valdevez, é um documento com referência a 31 de dezembro de 2015, 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, reconhecendo 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 salienta-se o esforço contínuo da melhoria de uma gestão do potencial humano como elemento fundamental no dinamismo da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez.

O Município de Arcos de Valdevez ao longo dos últimos anos tem efetuado um ajustamento coeso dos recursos existentes, por força do ajustamento económico e financeiro imposto a Portugal.

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

Porém a atual situação, conduziu a uma eficaz e eficiente gestão destes recursos, motivada pelas incumbências que a entidade se prossupôs a realizar perante todos os cidadãos, garantindo a máxima qualidade de vida dos Arcuenses e a todos aqueles que nos visitam.

Arcos de Valdevez, 16 de Maio de 2016

O Presidente da Câmara Municipal,

(Ďr. João Manuel Amaral Esteves)

Balanço Social CMAV 2015

II - RECURSOS HUMANOS DA CMAV

1. EFECTIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Em 31 de Dezembro de 2015, o Município de Arcos de Valdevez contava para a prossecução das suas atribuições com 297 efetivos, menos 7 dos que estão integrados no seu Mapa de Pessoal (304), uma vez que, 5 encontram-se em regime de licença sem remuneração e 2 encontram-se em mobilidade interna.

Realça-se que destes 304 efetivos, 97 foram integrados através do contrato de execução em matéria de educação, o que equivale a (31,9%) 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 2014, continuou a existir uma redução significativa de efectivos, cerca de (3 %), o que equivale a um total de 9 elementos, sendo que 2 destes elementos não foram por saídas definitivas, mas sim, 1 por mobilidade interna e outro por licença em remuneração.

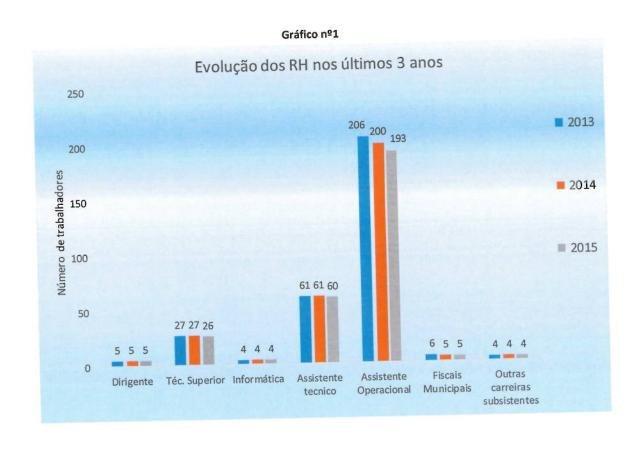
Há ainda a registar que neste Balanço Social não foram contabilizados os eleitos Locais, o Presidente da Câmara, o vereador em regime de permanência a tempo inteiro e o outro eleito em regime de permanência a meio tempo.

2. EFECTIVOS SEGUNDO A CARREIRA PROFISSIONAL

Comprova-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 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 64,33% o que equivale a 193 elementos do total dos efetivos. A carreira de assistente técnico representa 20%, 60 elementos, seguindo-se a carreira de técnico superior com 8,67%, num total de 26 elementos, sendo estas três carreiras as mais representativas totalizando 279 elementos o que equivale a 93,60%, da totalidade. Mantêm-se, assim, como no ano de 2014, 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 analogia entre os dados agora apresentados, com os dados mencionados nos anteriores balanços sociais, comprovase uma diminuição progressiva. Esta diminuição teve um maior impacto na carreira de assistente operacional, uma vez que, em relação ao ano anterior verificou-se uma ligeira diminuição que foi apenas de 2.35%, em comparação com a percentagem obtida no ano anterior que foi de 2.61%.



3. EFECTIVOS SEGUNDO O SEXO

A taxa de empregabilidade feminina da CMAV durante o ano de 2015, manteve-se a mesma em relação há verificado no ano anterior que foi de 49%, embora tenha havido um decréscimo de elementos. Assim o número total de mulheres nos efectivos é de 145 elementos e o número total de homens é de 152 elementos.

Seguindo esta lógica a maior taxa de empregabilidade feminina a nível de carreira muda, assim, esta taxa é maior na carreira de assistente técnica com uma taxa que chega aos 76,66% do total dos elementos desta carreira. No lado oposto, mantem-se a carreira de Fiscal Municipal como aquela que não possui nenhum elemento feminino.

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 59,58%, o equivalente a 115 elementos, existindo uma redução em relação ao ano anterior.



Gráfico nº2

4. EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

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

Fazem parte deste escalão etário 79 elementos, o que corresponde a 26,59 um pouco inferior há existente no ano anterior que era de 28,10% do pessoal da CMAV, sendo na carreira de assistente operacional, que esta faixa etária é 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 30 e os 49 elementos respetivamente.

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

Da análise global verifica-se que 37,09% 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 enorme em cerca de 10 pontos percentuais, englobando um total de 125 elementos, houve uma diminuição de 17 elementos neste escalão etário, em relação ao ano anterior que era de 143.

Gráfico nº 3

ESTRUTURA ETARIA menos de 20 anos De 65 a 69 anos De 60 a 64 anos ■ 70 e mais De 45 a 49 anos ■ De 50 a 54 anos ■ De 55 a 59 anos De 25 a 29 anos De 30 a 34 anos De 35 a 39 anos

■ De 40 a 44 anos de 20 a 24 anos 90 70 60

20

10

30

Balanço Social CMAV 2015

50

Em relação á idade média, esta teve uma ligeira redução em relação ao ano anterior que era de 50.23 anos passando para os 49 anos, isto não significa que tenha havido um rejuvenescimento dos quadros do Município, isto aconteceu tendo em consideração a idade das pessoas que estão a sair.

O leque etário mantem-se nos 43 anos, que se traduz na diferença entre o indivíduo mais novo, que tem 25 anos, e o mais velho, com 68 anos.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência, o somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos (93 elementos), sobre o total de efectivos, subiu para os 31,31% tendo sofrido um enorme aumento em cerca de quase 6 pontos percentuais que era de 25,16%.

5. EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

Na CMAV, 194 trabalhadores, o equivalente a 65,32%, detêm antiguidade superior a 15 anos, sendo de assinalar que, a antiguidade de 32 destes funcionários, é superior a 30 anos de serviço.



Gráfico nº 4

Nos intervalos compreendidos entre os 15 e os 19 anos e os 20 e 24 de antiguidade existem 72 funcionários o que corresponde a 24% da totalidade dos trabalhadores, o que significa que, em termos percentuais, quase um terço dos trabalhadores encontra-se nestes dois intervalos. O grupo onde se verifica uma maior concentração é no intervalo entre 25 e 29 anos com uma concentração de 90 pessoas o que equivale a uma percentagem de 24,24% do total dos trabalhadores.

Contudo, as antiguidades cujo valor corresponde a menos de 15 anos, representam 34,68%, o equivalente a 103 total dos trabalhadores.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, subiu 4 anos, para os 19 anos, em comparação com a registada no anterior que era 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 14,38% para os 14,81%, existindo uma subtil subida em relação ao ano anterior. A percentagem de funcionários cuja habilitação é a secundária: 11ª, 12ª anos e CMS, manteve-se nos 27,12%, a restante percentagem de 57,58% pertence aos funcionários cuja habilitação é a Básica (menos de 4 anos de escolaridade, 4, 6 e 9 anos de escolaridade), tendo havido assim, uma diminuição em relação há registada no ano anterior que foi de 62,61%.

O grau de escolaridade mais representativo é a que possui 4 anos de escolaridade com 72 elementos o que corresponde a uma taxa de 23,90%.



Gráfico nº 5

8.ADMISSÕES

Não houve admissões no corrente ano civil.

9. SAÍDAS

As saídas que se registaram durante o ano de 2015 incidiu sobre três dos nove grupos profissionais. O Grupo que obteve o maior registo de saídas foi o de Assistente Operacional, com 7 elementos, seguindo-se a carreira de técnico superior e Assistente Operacional com um elemento respetivamente.

Assim, o total das saídas atingiu os 3% tendo-se registado uma ligeira subida em relação ao ano anterior que foi de 2,61%.

10. MOTIVO DAS SAÍDAS

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

A base que teve maior concentração de saídas foi a de aposentação com 6 saídas, seguindo-se as saídas motivadas por morte, mobilidade e licença sem remuneração com uma 1 saída cada.



Gráfico nº 5

11. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Foram prestadas 2287 horas de trabalho extraordinário, havendo uma grande diminuição em relação há registada no ano anterior, que foi de 3624 horas. o maior número de horas extraordinárias dadas foram as realizadas em dias de descanso semanal e feriados atingindo o valor de 1147 horas o que equivale uma cota de 50%.

O segundo maior registo foi efetuado no trabalho extraordinário diurno e noturno com uma cota de 33,79% o equivalente a 773 horas.

12. AUSÊNCIAS

No presente ano foram contabilizados 7818 dias de ausência ao trabalho, salientase que em relação ao ano anterior houve um ligeiro aumento em cerca de 100 dias. As ausências onde se registou uma maior concentração, foi nas ausências por doença, com 6169 dias, o que equivale dizer que este tipo de ausências ocupa 78% da totalidade das ausências registadas.

O segundo maior registo de ausências verificou-se nas ausências motivadas por acidente de trabalho que foi de 484, verificando-se uma enorme redução destas faltas em comparação com as registadas no ano anterior que era de 616.



Gráfico nº7

A ausência por maternidade/paternidade atingiu o valor de 429 dias de ausência.

A quarta maior ausência registou-se nas ausências dadas por conta do período de férias que atingiu o valor de 191.

O grupo/carreira de pessoal cujo índice de absentismo foi registado maior intensidade foi no de Assistente Operacional com uma taxa de 76,29 %, registando um aumento em cerca de 10 pontos percentuais, onde no ano transato atingiu os 67,77% do total das ausências.

Por curiosidade são os homens que faltam mais, atingiu no ano em análise os 50,8% da totalidade das faltas dadas.

13. HORAS NÃO TRABALHADAS

As horas não trabalhados por motivo de greve atinge o valor de 304 horas, a carreira que mais contribuí-o para este item, foi a carreira de Assistente Operacional, com 248 horas o equivalente a 81% da totalidade das horas não trabalhadas.

14. ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL

No organismo há registo de 130 funcionários sindicalizados, o que corresponde a uma taxa de 43,77% do total dos efetivos.

Relativamente a atividade Sindical registou-se 53 faltas, estas faltas foram dadas essencialmente apenas por 3 carreiras que são: a carreira de assistente técnico, carreira de assistente operacional e de fiscal municipal.

III - Encargos com Pessoal

Os encargos com o pessoal ficaram nos 3 622 364,55 euros, em que, a percentagem referente ao item Remunerações Base mantiveram-se nos 88%, dos encargos totais, estão ainda incluídos na remuneração base os subsídios de férias e de natal.

O leque salarial ilíquido, sendo a proporção entre o vencimento ilíquido mais alto (incluindo dirigentes) e o mais baixo é de 5.17.

IV - Higiene e Segurança

1. ACIDENTES

No ano de 2015 registaram-se 7 acidentes de trabalho, sendo todos considerados como acidentes no local de trabalho.

É de salientar que em relação ao ano transato houve um enorme decréscimo deste registo, em cerca de quase metade dos acidentes ocorridos em 2014.

Por consequência há também a registar proporcionalmente um decréscimo dos dias perdidos por esta situação, que atingiu este ano o valor de 484 dias de baixa, menos 200 dias do que se registou no ano de 2014.

Por curiosidade, o maior número de acidentes ocorreu no género masculino com 6 acidentes.

2. AÇÕES DE FORMAÇÃO

No ano em apreço esta entidade promoveu 13 ações de formação, tendo sido abrangido um total de 307 trabalhadores.

V - Formação

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano em apreso, 463 trabalhadores, frequentaram 45 ações de formação, tendo sido realizadas quer internamente quer externamente. A taxa de participação na formação profissional foi de cerca de 150%, neste sentido, podemos concluir que em média houve uma formação e meia a cada trabalhador.

Das ações de formação realizadas, 31 ações tiveram uma duração inferior a 30h, com uma duração de 30h a 59h, foram frequentadas 12 ações, as restantes 3 ações de formação tiveram duração superior a 60 horas.

Foram despendidas, em ações de formação, um total de 3014 horas. O que equivale a media média aproximada por participante de 6 horas.

Gráfico nº8



2. NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

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

O grupo/carreira do pessoal assistente operacional foi o mais representado em número de participantes nas ações de formação com 355 elementos, logo foi aquele em que os elementos mais horas estiveram de formação.

3. ÁREAS TEMÁTICAS

As ações de formação mais frequentadas inseriram-se essencialmente nas seguintes áreas temáticas: Segurança e Saúde no trabalho, Prevenção do Álcool e Avaliação dos Riscos Profissionais.

A área temática de Segurança e Saúde no trabalho foi a que teve a maior participação de elementos, com 307.

4. CUSTOS DE FORMAÇÃO

O total dos encargos obtidos com a formação quer interna quer externa, foi de € 5248,86.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,13%, o que equivale dizer que houve um extraordinário investimento com a formação em relação ao ano de 2014, que foi de 0.0006%.

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 atingiram o valor de 378893.53€.

A taxa dos encargos sociais foi de 10,45 % ligeiramente inferior há registada no ano transato que foi de 11,67%.

VII – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

São 130 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 2015.

VIII - Considerações Finais

O Município de Arcos de Valdevez tendo traçado o seu rumo tem evidenciado um enorme rigor no seguindo dos seus objetivos e tem atuado conforme as necessidades do Município, os dados expressos no presente Balanço Social (BS), definem de uma forma clara a evolução verificada na CMAV ao longo deste ano, evidenciando um conjunto de indicadores na área dos recursos humanos e financeiros.

Dos dados revelados no presente BS, destaca-se alguns indicadores mais pertinentes:

- i) A nível de Recursos Humanos, comprova-se o contínuo decréscimo no número de trabalhadores. Pois, esta tendência é anualmente manifestada, pela perda de 9 trabalhadores no ano em análise.
- ii) A nível da taxa de empregabilidade Jovem é quase nula, isto porque, o que se constata é uma continua redução significativa de efetivos por aposentação. Esta realidade constata-se através do indicador da taxa de cobertura que vem diminuindo constantemente.
- iii) A nível da taxa de envelhecimento, esta cresceu quase 6 pontos percentuais em relação ao ano de 2014. Sendo este o dado em que o município tem estado mais apreensivo, pois mantem uma análise continua. Por sua vez a idade média dos trabalhadores baixo para os 49 Anos.
- iv) Quanto ao índice de absentismo registou um ligeiro aumento, em comparação com o registado no ano de 2014. O principal fator de registo são as faltas dadas por doença, relacionadas diretamente com futuros processos de aposentação. Por outro lado, há um dado a reter, as faltas dadas no âmbito dos acidentes de trabalho reduziram-se quase para metade. Fruto ou não, das ações que a entidade realizou ao longo do ano, no capitulo da Higiene e segurança.
- v) No que respeita à formação profissional, verificou-se um extraordinário esforço da edilidade no sentido de continuar a promover a melhoria continua dos seus trabalhadores, uma vez que, o investimento feito nesta área duplicou.