



BALANÇO SOCIAL 2016



Índice Geral

Pág.

I – Introdução	3
II – Recursos Humanos da CMAV	4
1. Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	4
2. Efetivos segundo o grupo de pessoal	4
3. Efetivos segundo o sexo	6
4. Efetivos por escalão etário	7
5. Efetivos por antiguidade	8
6. Trabalhadores portadores de deficiência	9
7. Estrutura habilitacional	9
8. Admissões	10
9. Saídas	10
10. Motivo das saídas	10
11. Trabalho extraordinário	11
12. Ausências	11
13. Horas não trabalhadas	12
14. Organização e atividade sindical	12
III – Encargos com pessoal	12
IV – Higiene e segurança	13
1. Acidentes	13
2. Ações de formação	13
V – Formação	13
1. Formação profissional	13
2. Níveis de qualificação	14
3. Áreas temáticas	14
4. Custos de formação	14
VI – Prestações Sociais	15
VII – Relações profissionais e de disciplina	15
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 2016, 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.

Tendo em conta que, o Balanço Social é um importante instrumento de apoio à gestão dos recursos humanos de qualquer organização, na medida 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.

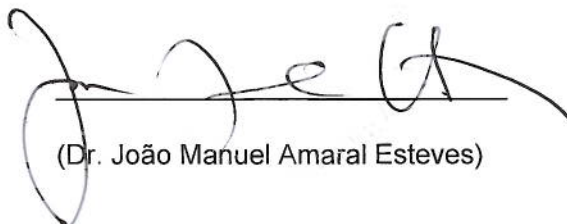
Este documento suporta também uma análise evolutiva e comparativa da atualidade com os anos anteriores, dela salienta-se o esforço contínuo da melhoria de uma gestão do potencial humano como elemento fundamental no dinamismo da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez.

É de realçar o esforço que o Município mantém na qualificação e valorização dos seus efetivos na prossecução dos objetivos traçados.

O Município de Arcos de Valdevez ao longo dos anos tem vindo a efetuar uma gestão eficaz e eficiente dos seus recursos humanos, motivada pela missão que a autarquia se propõe realizar com todos os munícipes, garantindo a melhor qualidade de vida dos Arcuenses, e aqueles que nos visitam.

Arcos de Valdevez, 16 de maio de 2017

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 2016, o Município de Arcos de Valdevez contava para a prossecução das suas atribuições com 296 efetivos, menos 5 dos que estão integrados no seu Mapa de Pessoal (301), uma vez que, 3 encontram-se em regime de licença sem remuneração e 2 encontram-se em mobilidade interna.

Realça-se que destes 296 efetivos, 95 foram integrados através do contrato de execução em matéria de educação, o que equivale a (32%) 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 2º Grau.

Em comparação com o ano de 2015, continuou a existir uma redução de efetivos, em cerca de (1,7%), o que equivale a um total de 5 elementos, estas saídas aconteceram de forma definitiva .

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

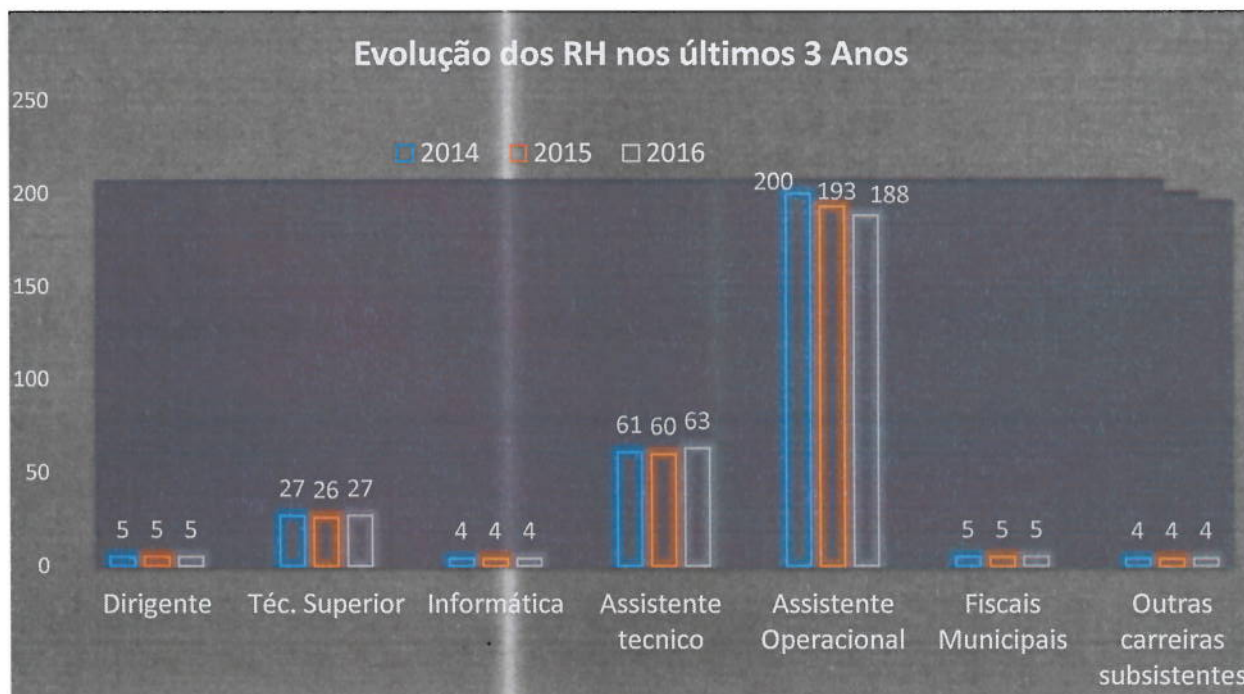
Comprova-se, tal como em anos anteriores, que o maior número de efetivos, concentra-se na carreira de assistente operacional, sendo a carreira de assistente técnico a segunda mais representada, a carreira do pessoal técnico superior é a terceira mais representativa.

Salienta-se, 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 63,51% o que equivale a 188 elementos do total dos efetivos. A carreira de assistente técnico representa 21,28%, com 63 elementos, seguindo-se a carreira de técnico superior com 9,1%, num total de 27 elementos, sendo estas três carreiras as mais representativas totalizando 278 elementos o que equivale a 93,89%, da totalidade. Mantêm-se, assim, como no ano de 2015, 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, comprova-se uma diminuição contínua. Esta diminuição foi registada na carreira de assistente operacional, uma vez que, em relação ao ano anterior verificou-se um ligeiro aumento que foi de 2,6%, em comparação com a percentagem obtida no ano anterior que foi de 2.35%.

Gráfico nº1



3. EFECTIVOS SEGUNDO O SEXO

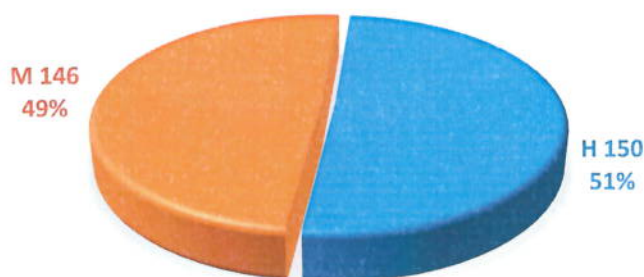
A taxa de empregabilidade feminina da CMAV durante o ano de 2016, manteve-se a mesma, em relação há verificado no ano anterior que foi de 49%, embora tenha havido um decréscimo de elementos. Assim o número total de mulheres nos efetivos é de 146 elementos e o número total de homens é de 150 elementos.

Seguindo esta lógica a maior taxa de empregabilidade feminina, encontra-se na carreira de assistente técnica com uma taxa que chega aos 76,19% 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%, o equivalente a 112 elementos, existindo uma redução de elementos em relação ao ano anterior.

Gráfico nº2

PERCENTAGEM DE HOMENS E MULHERES



4. EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

Apurou-se uma nova realidade, o escalão etário onde agora existe uma maior concentração de efetivos, subiu um degrau, em comparação com a registada em anos anteriores. Agora o novo escalão etário situa-se no intervalo compreendido entre os 55 e os 59 anos de idade.

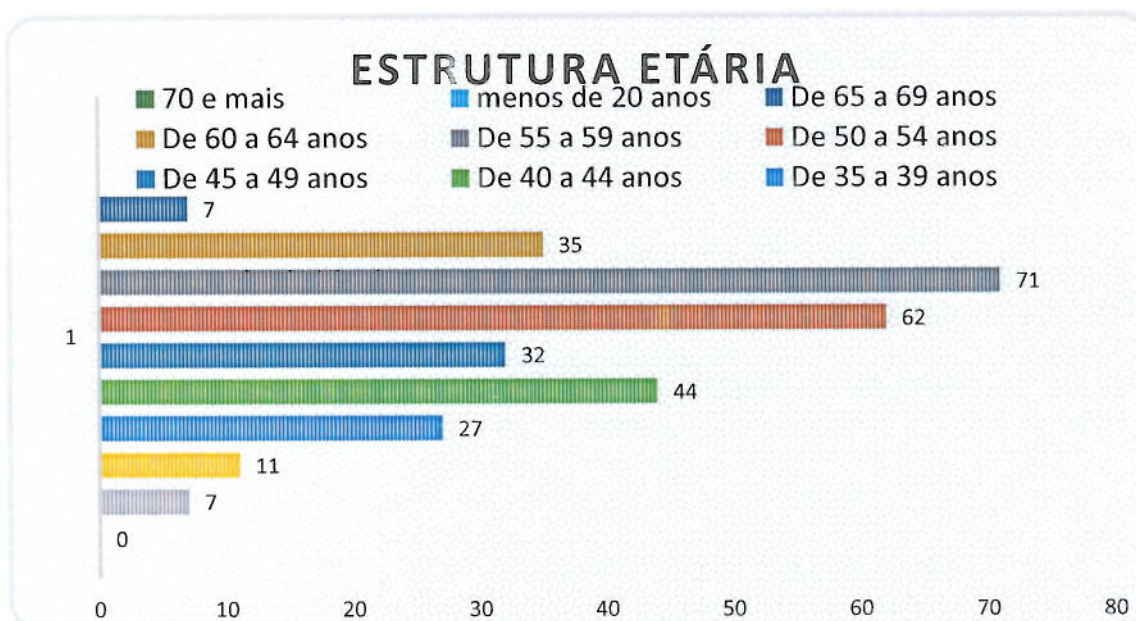
Fazem parte deste novo escalão etário 71 elementos, o que corresponde a 23,98% um pouco inferior há registada no ano anterior que era de 26,59% do pessoal da CMAV, mantem-se a carreira de assistente operacional, onde esta faixa etária está mais evidenciada.

Analisando o escalão etário anterior com base na divisão por sexo, verifica-se que o número de mulheres e de homens variam entre os 14 e os 33 elementos respetivamente.

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

Da análise global verifica-se que houve um aumento de 3,78 pontos percentuais em relação á verificada na ano anterior que foi de 37,09% e que já ultrapassou a barreira 40% 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. Ainda neste âmbito, verificou-se uma diminuição na quantidade de elementos que passou de 125 para 121.

Gráfico nº 3



Em relação á idade média, esta teve um enorme aumento em relação ao ano anterior que era de 49 anos passando para os 52 anos, isto, significa que tem existido um envelhecimento dos quadros do Município. Este acontecimento deveu-se sobretudo a passagem de muitas pessoas de escalões etário inferiores para escalões superiores, nomeadamente, conforme já foi referenciado anteriormente, na mudança do escalão mais representativo.

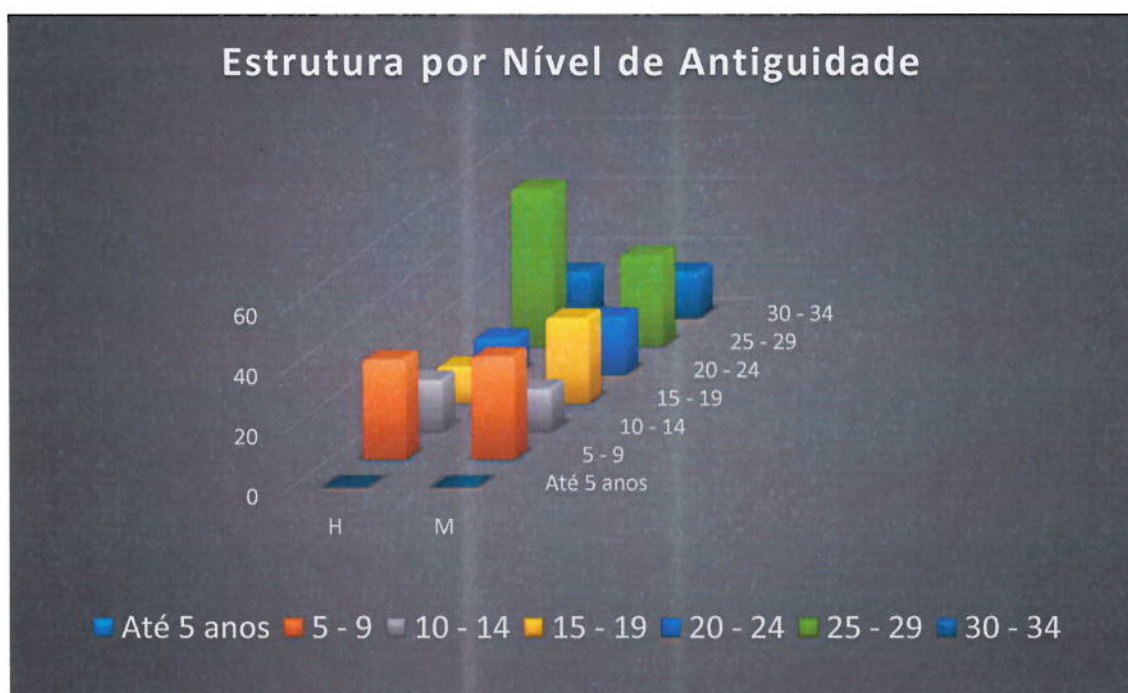
O leque etário manteve nos 43 anos, que se traduz na diferença entre o indivíduo mais novo, que tem 26 anos, e o mais velho, com 69 anos.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência, o somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 55 anos (113 elementos), sobre o total de efetivos, subiu consideravelmente para os 38,17%, significando um aumento aproximado em cerca de 8 pontos percentuais em relação ao ano transato, onde a taxa de envelhecimento rondava os 31%.

5. EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

Na CMAV, 198 trabalhadores, o equivalente a 66,89%, detêm antiguidade superior a 15 anos, sendo de assinalar que, a antiguidade de 45 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 71 funcionários, o que corresponde aproximadamente 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 82 pessoas o que equivale a uma percentagem de 27,28% do total dos trabalhadores.

Contudo, as antiguidades cujo valor corresponde a menos de 15 anos, representam 33%, o equivalente a 98 do total dos trabalhadores.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, subiu 1 ano, para os 20 anos, em comparação com a registada no ano anterior que era de 19 anos. Esta evolução tem-se registado ano após ano.

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 14,81% para os 15,87%, existindo uma subtil subida em relação ao ano anterior. A percentagem de funcionários cuja habilitação é a secundária: 11^a, 12^a anos e CMS, manteve-se nos 27,12%, a restante percentagem de 57,09% 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 quase inalterável em relação há registada no ano anterior que foi de 57,59%.

A nível do grau mais representativo houve uma mudança em relação aos anos anteriores, passando do nível dos 4 anos de escolaridade para o nível dos 12^a ano, com uma taxa de cerca de 23,65%, o equivalente a 70 elementos com este nível de habilitação.



Gráfico nº 5

8.ADMISSÕES

Neste item, podemos dizer que não houve admissões propriamente ditas, houve foi sim, entrada de duas assistentes técnicas em regime de mobilidade.

9. SAÍDAS

As saídas que se registaram durante o ano de 2016 incidiu somente sobre um dos nove grupos profissionais, que foi o de Assistente Operacional, com 5 elementos.

Assim, o total das saídas atingiu os 1.7% tendo-se registado uma enorme diminuição, em cerca de 50% em relação ao ano anterior que foi de 3%.

10. MOTIVO DAS SAÍDAS

As saídas ocorreram especialmente sobre 2 bases de fundamentação, aposentação por idade atingiu 3 elementos e aposentação por invalidez atingiu 2 elementos, isto é, não reuniam as mínimas condições físicas para executar as suas tarefas.

11. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Foram prestadas 1644 horas de trabalho extraordinário, havendo uma grande diminuição em relação há registada no ano anterior, que foi de 2287 horas. o maior número de horas extraordinárias dadas foram as realizadas em dias de descanso semanal e feriados atingindo o valor de 1135 horas o que equivale uma cota de 69%.

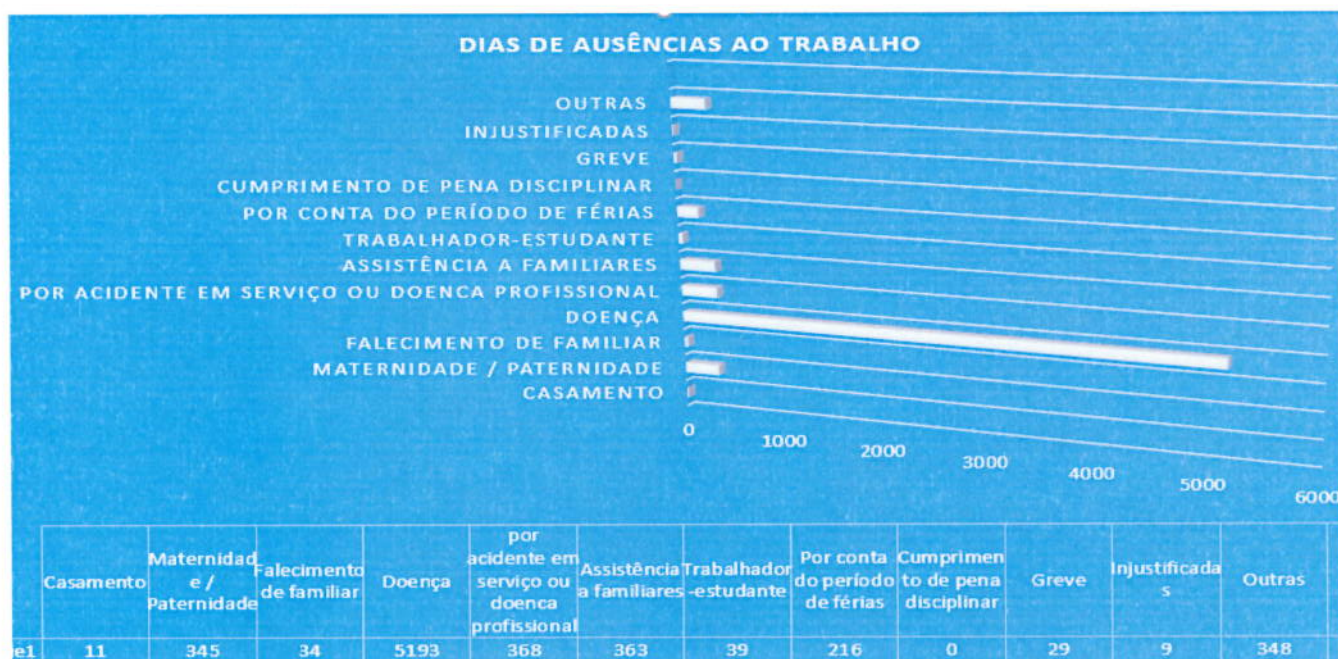
O segundo maior registo foi efetuado no trabalho extraordinário diurno e noturno com uma cota de 21% o equivalente a 509 horas.

12. AUSÊNCIAS

No presente ano foram contabilizados 6955 dias de ausência ao trabalho, salienta-se que em relação ao ano anterior houve uma enorme diminuição em cerca de 863 dias. As ausências onde se registou uma maior concentração, foi nas ausências por doença, com 5193 dias, o que equivale dizer que este tipo de ausências ocupa 74,66% da totalidade das ausências registadas.

O segundo maior registo de ausências verificou-se nas ausências motivadas por acidente de trabalho que foi de 368, verificando-se uma enorme redução destas faltas em comparação com as registadas no ano anterior que era de 484.

Gráfico nº7



A terceira maior ausência registou-se nas ausências dadas por assistência a familiares, com o total de 363 dias.

A ausência por maternidade/paternidade atingiu o valor de 345 dias de ausência.

O grupo/carreira de pessoal cujo índice de absentismo foi registado com maior intensidade foi no de Assistente Operacional com uma taxa de 60,2 %, registando uma diminuição em cerca de 15 pontos percentuais aproximadamente, onde no ano transato atingiu os 76,29% do total das ausências.

Por curiosidade são os homens que faltam mais, atingiu no ano em análise os 61,13% da totalidade das faltas dadas, havendo assim um aumento em relação ao ano anterior.

13. HORAS NÃO TRABALHADAS

As horas não trabalhadas por motivo de greve atinge o valor de 203 horas, a carreira que mais contribuí-o para este item, foi a carreira de Assistente Operacional, com 168 horas o equivalente a 82,76% da totalidade das horas não trabalhadas.

14. ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL

No organismo há registo de 107 funcionários sindicalizados, o que corresponde a uma taxa de 36,14% do total dos efetivos.

Relativamente a atividade Sindical registou-se 19 faltas, tendo havido uma redução superior a 50%, sendo que, 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 3 604 957,31 euros, em que, a percentagem referente ao item Remunerações Base, tiveram um ligeiro decréscimo em relação ao ano transato que foi de 88%, dos encargos totais, estão ainda incluídos na remuneração base os subsídios de férias e de natal que atingiu o valor de 2 800 364,74€.

O leque salarial ilíquido, sendo a proporção entre o vencimento ilíquido mais alto (incluindo dirigentes) e o mais baixo é de 5 pontos, havendo assim um ligeiro aumento

IV – Higiene e Segurança

1. ACIDENTES

No ano de 2016 registaram-se 9 acidentes de trabalho, sendo 8 tidos como acidentes no local de trabalho e 1 como acidente in itinere.

É de salientar que em relação ao ano transato houve um ligeiro aumento deste registo, em cerca de 2 acidentes, em comparação ao ano de 2015.

E de salientar que embora tivesse havido um numero superior de acidentes, o numero de dias de ausências registados devido a esta situação, diminui-o em cerca de 65 dias, em comparação com o registado efetuado no ano de 2015.

Tendo em conta os acidentes e os dias de ausências que estes provocaram, foi em média de 37 dias por cada acidente. Por curiosidade, o maior número de acidentes ocorreu no género masculino com 5 acidentes.

2. AÇÕES DE FORMAÇÃO

No ano em apreço esta entidade promoveu 6 ações de formação, tendo sido abrangido um total de 94 trabalhadores.

V – Formação

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano em apreso, 307 trabalhadores, frequentaram 34 ações de formação, tendo sido realizadas quer internamente quer externamente. A taxa de participação na formação profissional foi de cerca de 103%.

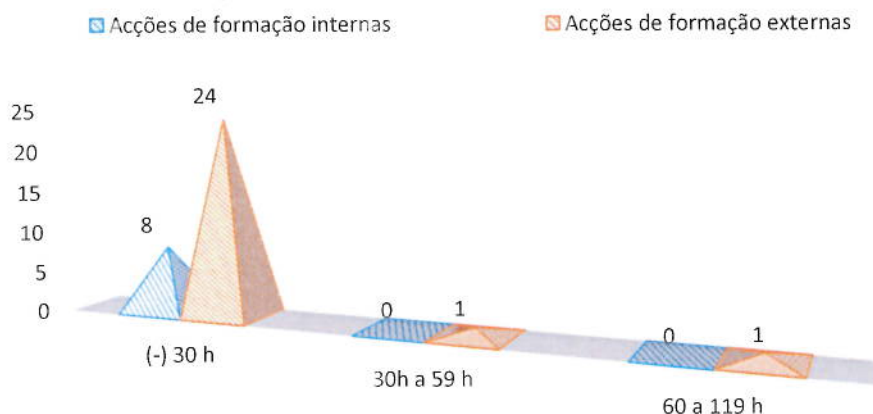
Neste sentido, podemos concluir que em média houve uma formação a cada trabalhador.

Das ações de formação realizadas, 32 ações tiveram uma duração inferior a 30h, com uma duração de 30h a 59h, foram frequentada 1 ação e a restante ação teve a duração superior a 60 horas.

Foram despendidas, em ações de formação, um total de 2508 horas. O que equivale a media média aproximada por participante de 8 e meia.

Gráfico nº8

FORMAÇÃO PROFISSIONAL



2. NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

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

O grupo/carreira de pessoal de 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: Primeiros socorros, combate contra incêndios e segurança na operação de máquinas/Equipamentos (elevação, transporte e movimentação de cargas).

A área temática de primeiros socorros foi aquela que teve uma maior participação de elementos, com 40.

4. CUSTOS DE FORMAÇÃO

O total dos encargos obtidos com a formação quer interna quer externa, foi de € 8825,16.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,2%, o que equivale dizer que tem havido ao longo destes últimos anos um extraordinário investimento com a qualificação dos seus recursos, isto quer dizer que, a entidade preocupa-se não com os gastos, mas sim com o investimento na qualificação dos seus trabalhadores.

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 355279.32€.

A taxa dos encargos sociais foi de 9.8% ligeiramente inferior há registada no ano transato que foi de 10,45%.

VII – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

São 107 os trabalhadores sindicalizados, o que equivale dizer que apenas 36% da totalidade dos encontra-se sindicalizada e que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

A comissão de trabalhadores é composta por 6 elementos efetivos.

Não foi instaurado, nem decorreu, qualquer processo disciplinar no ano de 2016.

VIII – Considerações Finais

O Município de Arcos de Valdevez tendo traçado o seu rumo, tem evidenciado abertura, transparência, eficiência económica e rigor no cumprimento dos seus objetivos. Os dados expressos no presente Balanço Social (BS), demonstram os efeitos da gestão e das políticas adotadas, as quais 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, há um decréscimo no número de trabalhadores. Houve uma redução de efetivos por aposentação ano após ano. No presente ano houve perda de 5 trabalhadores.
- ii) A nível da taxa de empregabilidade Jovem, devido às restrições à contratação na administração, não se tem verificado.
- iii) A nível da taxa de envelhecimento, esta vêm crescendo ao longo dos anos, cresceu quase 8 pontos percentuais em relação ao ano de 2015.
- iv) Quanto ao índice de absentismo registou uma diminuição considerável, em comparação com o registado no ano de 2015. 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 têm tido uma diminuição continua. Julgamos que as ações que a Entidade vem realizando ao longo destes últimos anos, no capítulo da Higiene e Segurança, têm vindo a contribuir para tal situação.
- v) No que concerne à formação profissional, constata-se o esforço da Edilidade no sentido de continuar a promover a melhoria continua dos seus trabalhadores, pois a Autarquia tem investido na qualificação dos seus trabalhadores.