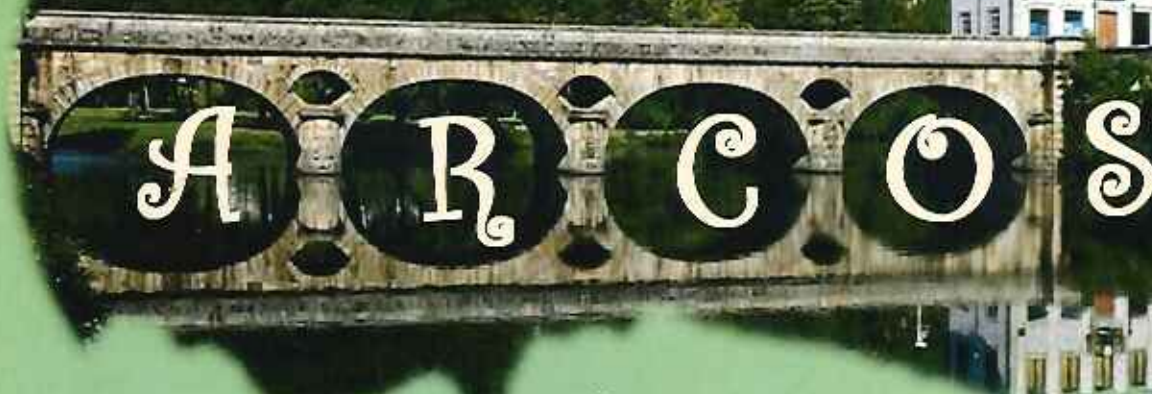


Balanço Social 2017



de



aldevez



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 2017, 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 dos Recursos Humanos de qualquer organização, no sentido que, permite caracterizá-la socialmente, em que reconhece os seus pontos fortes e os seus pontos fracos e executar as linhas orientadoras prosseguindo as estratégias adotadas e tendo em conta a sua missão e visão futura.

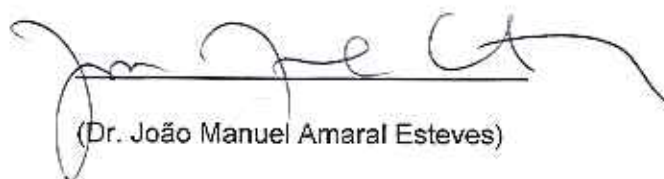
Este documento faz também uma análise evolutiva e comparativa da atualidade com os anos precedentes deste registo. Salienta-se o esforço contínuo da gestão do potencial humano como elemento fundamental no dinamismo da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez.

É de salientar o investimento que o Município mantém na qualificação e valorização dos seus colaboradores, tendo em vista a prossecução dos objetivos traçados, bem como a melhoria continua dos serviços prestados.

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

Arcos de Valdevez, 16 de maio de 2018

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 2017, o Município de Arcos de Valdevez contava para a prossecução das suas atribuições com 285 efetivos, menos 7 dos que estão integrados no seu Mapa de Pessoal (292), uma vez que, 7 encontram-se em regime de licença sem remuneração.

Realça-se que destes 285 efetivos, 94 foram integrados através do contrato de execução em matéria de educação, o que equivale a (32,98%) do total dos trabalhadores.

A única relação jurídica de emprego existente na CMAV é o CTFPTI-Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo Indeterminado, 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 2016, continuou a existir uma diminuição de efetivos, em cerca de (4,56%), o que equivale a um total de 13 elementos, ainda que, estas saídas não aconteceram todas de forma definitiva.

Há ainda a registar que neste Balanço Social não foram contabilizados os eleitos Locais, o Presidente da Câmara, os dois vereadores 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 efetivos, mantem-se na carreira de assistente operacional, sendo a carreira de assistente técnico a segunda mais representada e a carreira do pessoal técnico superior é a terceira mais representativa.

É de salientar, ainda que, persistem carreiras não revistas, tais como, a carreira de Fiscal Municipal e a de informática, com 4 elementos cada, a carreira de chefe de serviços de administração escolar limpeza e chefe de armazém com 2 e 1 elemento respetivamente.

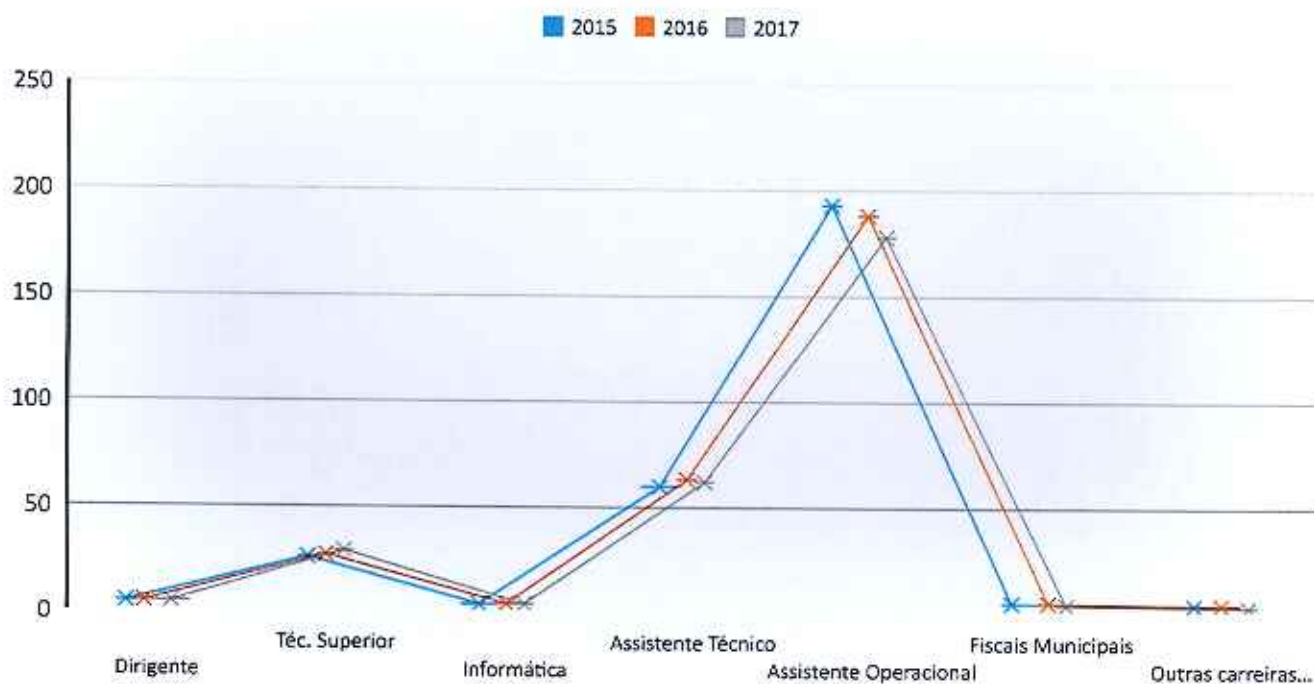
Portanto, os trabalhadores encontram-se distribuídos da seguinte forma: A carreira do pessoal de assistente operacional representa 62,45% o que equivale a 178 elementos do total dos efetivos. A carreira de assistente técnico representa 21,75%, com 62 elementos, seguindo-se a carreira de técnico superior com 10,17%, num total

de 29 elementos, sendo estas três carreiras as mais representativas totalizando 269 elementos o que equivale a 94,38%, da totalidade, aumentando ligeiramente em relação ao ano de 2016. A restante quota com 16 elementos encontra-se distribuído pelas carreiras não revistas e pela situação de nomeação.

No que se refere a esta matéria e fazendo uma analogia entre os dados agora apresentados, com os dados apresentados nos anteriores balanços sociais, verifica-se uma linha decrescente de efetivos. Este decréscimo, foi registado com maior ênfase na carreira de assistente operacional, uma vez que, em relação ao ano anterior verificou-se um ligeiro aumento em cerca de 1 ponto percentual, em relação ao ano anterior que foi de 2,6%.

Gráfico nº1

Evolução dos RH nos últimos 3 Anos



3. EFECTIVOS SEGUNDO O SEXO

A taxa de empregabilidade feminina da CMAV durante o ano de 2017, subiu ligeiramente para os 50%, em comparação com o verificado no ano anterior que foi de 49%. Este ligeiro aumento deveu-se sobretudo à quantidade de elementos do sexo masculino que saíram, que foi muito superior à do sexo feminino. Assim, embora o

número total de mulheres efetivas tenha diminuído, passando dos 146 elementos para os 143.

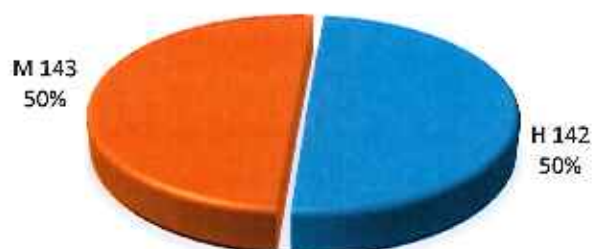
Por curiosidade, é a 1ª vez que o n.º de mulheres é superior ao dos homens.

Seguindo esta lógica a maior taxa de empregabilidade feminina, encontra-se na carreira de assistente técnica com uma taxa que chega aos 75,40% do total dos elementos desta carreira. Em sentido contrário a esta situação, mantém-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 evidência a Carreira de Assistente Operacional, com uma taxa total na ordem dos 36,49%, o equivalente a 104 elementos, existindo uma redução de elementos em relação ao ano anterior, em cerca de 8 elementos.

Gráfico nº2

Percentagem de homens e mulheres



4. EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

Com a nova realidade apurada no ano anterior, o escalão etário com maior concentração de efetivos, situa-se no intervalo compreendido entre os 55 e os 59 anos de idade.

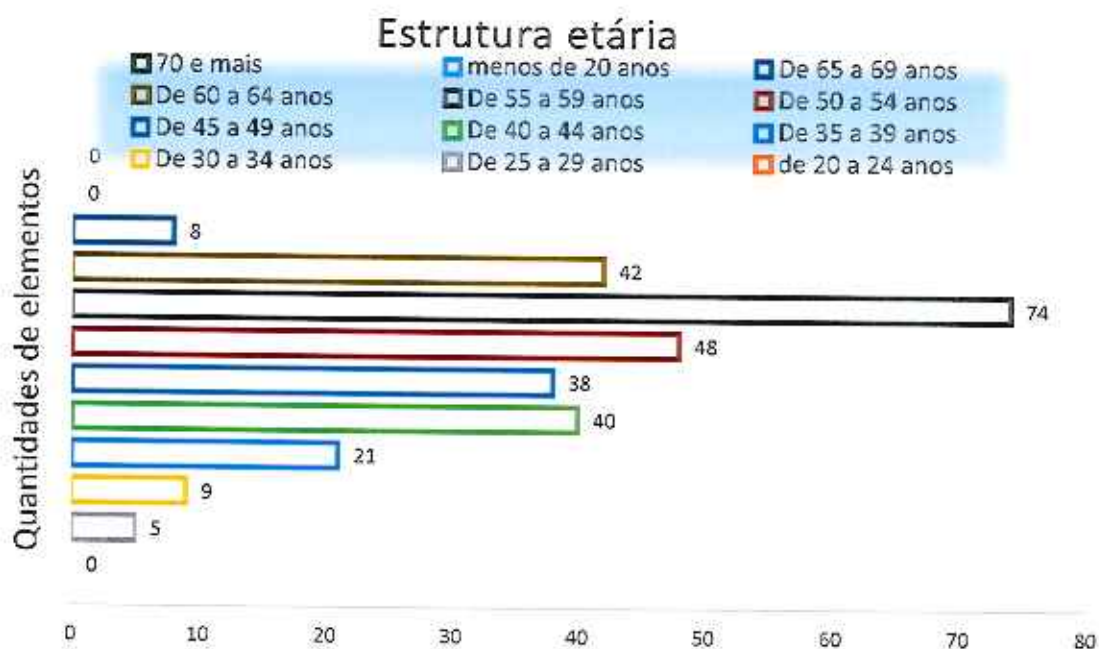
Assim sendo, fazem parte deste escalão etário 74 elementos, o que corresponde a 25,96% um pouco superior há registada no ano anterior que era de 23,98% do pessoal da CMAV, mantêm-se também a carreira de assistente operacional, como aquela onde esta faixa etária está mais evidenciada.

Analisando o escalão etário anterior tendo por base o género, verifica-se que a quantidade de mulheres e de homens variam entre os 47 e os 27 elementos respetivamente.

É importante ainda referir que, o escalão etário onde existe maior concentração feminina, é no intervalo dos 40-44 anos.

Da análise global, verifica-se que houve uma contração em cerca de 4 pontos percentuais em relação à verificada no ano anterior, que foi cerca de 40%, em relação aos funcionários que exercem atividade neste órgão, e que possuem menos que 50 anos de idade, contabilizando-se apenas 113 elementos. Por outro lado, constata-se um aumento de quase 50 funcionários, com idade superior a 50 anos, contabilizando-se 172 elementos.

Gráfico nº3



Em relação à idade média, esta teve um ligeiro aumento, em relação à verificada no ano anterior que era de 52 anos passando para os 53 anos, isto, significa que tem existido um envelhecimento dos quadros do Município. Este acontecimento deveu-se sobretudo a passagem de muitas pessoas de escalões etários inferiores para escalões superiores, nomeadamente, conforme já foi referenciado anteriormente, na mudança do escalão mais representativo.

O leque etário manteve-se nos 43 anos, embora tenha existido uma subida nas respetivas idades, passando dos 26 anos para os 27 e dos 69 para os 70 anos.

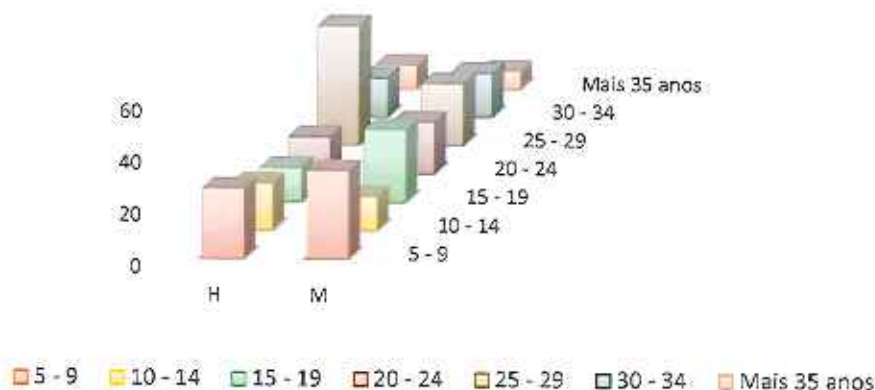
Quanto à taxa de envelhecimento, que tem como referência, o somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 55 anos (124 elementos), sobre o total de efetivos, subiu uma vez mais, passando dos 38,17% para os 43,8% significando um aumento aproximado em cerca de 6 pontos percentuais em relação ao ano transato.

5. EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

Na CMAV, existem 254 trabalhadores que detêm antiguidade superior a 15 anos, o que equivale a 89,12%, é de assinalar que, 48 destes funcionários possuem antiguidade superior a 30 anos de serviço.

Gráfico nº 4

Estrutura por Nível de Antiguidade



Nos intervalos compreendidos entre os 15 e os 19 anos e os 20 e 24 de antiguidade existem 75 funcionários, o que corresponde aproximadamente a 26,31% 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 70 pessoas o que equivale a uma percentagem de 24,56% do total dos trabalhadores.

Contudo, as antiguidades cujo valor corresponde a menos de 15 anos, representam apenas 10,87%, o equivalente a 31 do total dos trabalhadores.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, subiu quase 2 anos, para os 21,82 anos, em comparação com a registada no ano anterior que era de 20 anos. Esta evolução ascendente tem-se registado ano após ano.

6. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A CMAV não conta com nenhum elemento que seja portador de deficiência, no entanto, devido à situação clínica, foram considerados com incapacidade superior a 60%, 2 elementos.

7. ESTRUTURA HABILITACIONAL

A percentagem de funcionários com habilitação superior: bacharelato, licenciatura e mestrado, passou dos 15,87% para os 16,49%, existindo uma subtil subida em relação à registada no 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 55,79% 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 ligeira diminuição em relação há registada no ano anterior que foi de 57,09%.

A nível do grau habilitacional mais representativo mantem-se o nível registado no ano anterior, que é o nível do 12^a ano de escolaridade, com uma taxa de cerca de 24,21%, o equivalente a 69 elementos com este nível de habilitação.

Gráfico nº 5



8. ADMISSÕES

Neste item, podemos dizer que não houve admissões propriamente ditas, o que houve foram dois regressos, um que se encontrava em situação de Regime de Licença sem Remuneração e outro em situação de Regime de Cedência de Interesse Público.

9. SAÍDAS

As saídas que se registaram durante o ano de 2017 incidiu sobre quatro grupos profissionais, o de Assistente Operacional com 9 elementos, o de Assistente Técnico com 2 elementos e com 1 elemento cada as carreiras de Fiscal Municipal e de Chefe de Armazém.

Assim, o total das saídas atingiu os 4,5% tendo-se registado um enorme crescimento, em cerca de 3 pontos percentuais, em relação ao ano anterior que foi de 1,7%.

10. MOTIVO DAS SAÍDAS

As saídas ocorreram especialmente sobre 3 pilhars de fundamentação. Por aposentação 7 elementos, tendo ocorrido nas carreiras de assistente operacional, chefe de armazém e fiscal municipal e por licença sem remuneração 6 elementos, tendo ocorrido nas carreiras de assistente operacional e assistente técnico.

11. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Foram prestadas 2156 horas de trabalho extraordinário, havendo um grande aumento em relação há registada no ano anterior, que foi de 1644 horas. A maioria dessas horas extraordinárias foram realizadas em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados atingindo o valor de 1254 horas o que equivale uma cota de 58% da totalidade das horas dadas.

As restantes horas foram dadas em regime diurno, com uma cota de 42% o equivalente a 902 horas

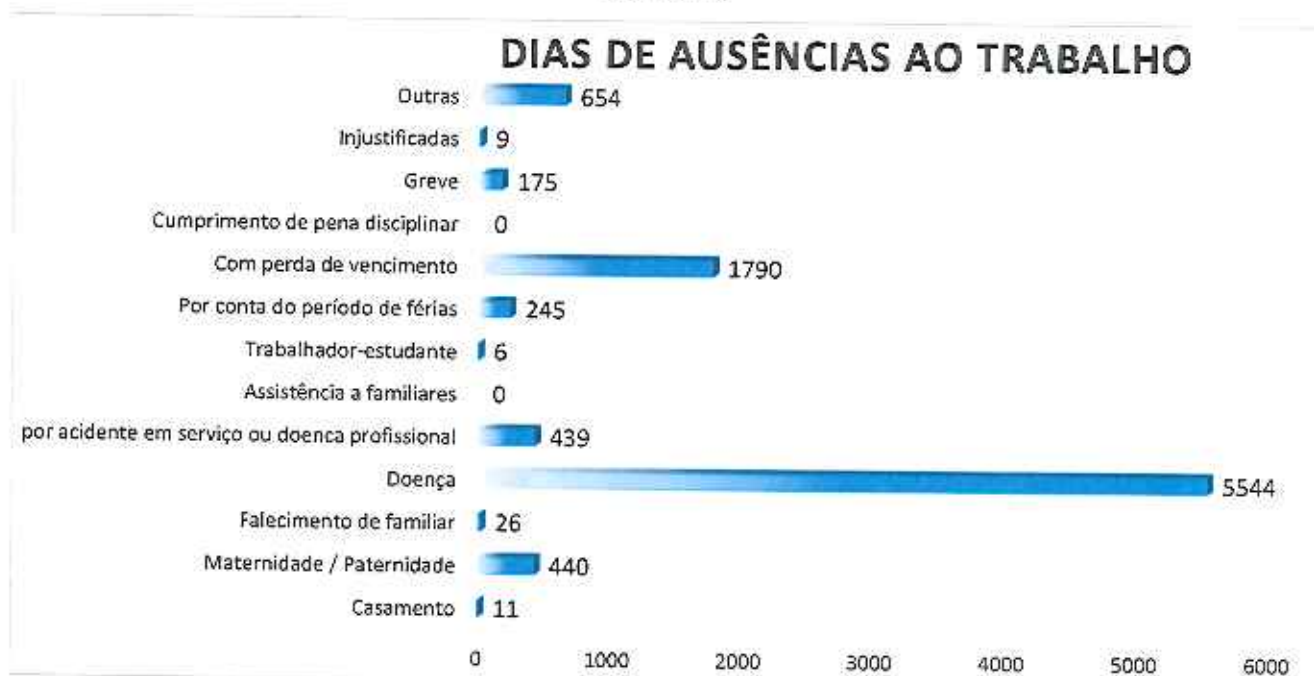
12. AUSÊNCIAS

No ano em apreço foram contabilizados 9336 dias de ausência ao trabalho, salienta-se que em relação ao ano anterior houve um enorme crescimento em cerca de 2381 dias. As ausências onde se registou uma maior concentração, foram nas ausências por doença, com 5544 dias, o que equivale dizer que este tipo de ausências

ocupa 59,36% da totalidade das ausências registadas, confirmando-se, um aumento de cerca de 351 dias em relação ao ano anterior.

O segundo maior registo de ausências alterou-se, passando a ser as ausências motivadas com a perda de vencimento, atingindo o número de 1790, com uma quota de 19,17%.

Gráfico nº7



O terceiro maior registo deu-se nas ausências dadas por outros tipos de faltas “obrigações legais, consultas médicas por tratamento ambulatória do próprio e familiares, participação em atos eleitorais e assistência a familiares”.

O quarto e quinto maior registo deram-se nas ausências dadas por acidente de trabalho e por maternidade/paternidade respetivamente, quanto às dadas por acidente, obtiveram um aumento em cerca de 71 dias em relação às contabilizadas no ano anterior.

Mantêm-se o grupo da carreira de pessoal operacional como aquele que teve um maior registo de ausências, atingindo uma taxa de absentismo na ordem dos 75,4%, havendo assim, um aumento de 15 pontos percentuais em relação à verificada no ano transato.

Por curiosidade em relação ao género que mais falta, houve uma alteração, passando a ser o sexo feminismo que mais falta, com cerca de 54,44% da totalidade das faltas, o que em comparação com as registadas no ano anterior subiu quase 15 pontos percentuais.

13. HORAS NÃO TRABALHADAS

As horas não trabalhadas por motivo de greve atingiu o valor de 1225 horas, a carreira que mais contribuiu para este item, foi a carreira de Assistente Operacional, com 896 horas o equivalente a 73,14% da totalidade das horas não trabalhadas.

14. ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL

No organismo consta o registo de 122 funcionários sindicalizados, o que corresponde a uma taxa de 42,8% do total dos efetivos, tendo havido um aumento de 5 pontos percentuais em relação ao registado anteriormente.

Relativamente a atividade Sindical registou-se 26 faltas, tendo havido um enorme aumento superior a 70%, 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 atingiram os 3 560 957,31 euros, em que, a percentagem referente ao item Remunerações Base, que inclui, os subsídios de férias e natal, teve um ligeiro decréscimo passando dos 88% dos encargos totais para os 87%, com um valor de 3 119 241,86 €.

O leque salarial ilíquido, sendo a proporção entre o vencimento ilíquido mais alto (incluindo dirigentes) e o mais baixo é de 4.75 pontos, havendo assim uma ligeira redução.

IV – Higiene e Segurança

1. ACIDENTES

No ano de 2017 registaram-se 11 acidentes de trabalho, tendo 10 ocorridos 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 1 acidente, em comparação ao ano de 2016.

Na sequência de um maior numero de acidentes ocorridos, também houve um aumento nos dias de ausência.

Tendo em conta os acidentes e os dias de ausências que estes provocaram, foi em média de 39 dias por cada acidente, o que aumentou em cerca de 2 dias por acidente.

Por curiosidade, estes acidentes ocorreram exclusivamente na categoria de assistente operacional, e foi o género masculino que teve a maioria dos acidentes com 7.

2. AÇÕES DE FORMAÇÃO

No ano em apreço esta entidade promoveu 3 ações de formação, tendo sido abrangido um total de 76 trabalhadores.

V – Formação

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano em apreso, 150 trabalhadores, frequentaram 30 ações de formação, tendo sido realizadas quer internamente quer externamente. A taxa de participação na formação profissional foi de 52,63%.

Neste sentido, podemos concluir que em média houve mais de metade dos trabalhadores que tiveram formação.

Das ações de formação realizadas, todas elas tiveram duração inferior a 30h.

Foram despendidas, em ações de formação, um total de 896 horas. O que equivale à uma média aproximada por participante de quase 6 horas de formação.

Gráfico nº8



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 45 elementos, logo foi aquele em que os elementos mais horas estiveram de formação, com cerca de 200 horas.

Por curiosidade foi no género masculino aquele que teve uma maior participação em horas de formação, com cerca de 297 horas.

3. ÁREAS TEMÁTICAS

As ações de formação com maior frequência deram-se nas seguintes áreas temáticas: Primeiros Socorros, Combate contra Incêndios e SNS e RGPD.

No presente ano não houve uma área temática que se tenha evidenciado em relação às outras, aquela que teve uma maior participação foi "Primeiros Socorros".

4. CUSTOS DE FORMAÇÃO

O total dos encargos obtidos com a formação quer interna quer externa, foi de € 6384,42.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,17%, sendo que houve uma pequeníssima redução em comparação à verificado no ano transato.

Contudo, mantém –se como tem sendo habito 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 superaram as do ano anterior em quase 50,000.00 euros, atingindo o patamar de 402311,70 €.

A taxa dos encargos sociais foi de cerca de 11,29%, superior em 2 pontos percentuais em relação à registada no ano transato que foi de 9,8%.

VII – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

São 122 os trabalhadores sindicalizados, o que equivale dizer que 43% da totalidade dos trabalhadores encontra-se sindicalizada e que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento, no entanto, constata-se um crescimento contínuo de ano para ano.

A comissão de trabalhadores é composta por 6 elementos efetivos.

Não foi instaurado, nem decorreu, qualquer processo disciplinar no ano de 2017.

VIII – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Município de Arcos de Valdevez mantém o seu rumo, na política de transparência e eficiência na gestão das suas obrigações, visando a sustentabilidade e a concretização dos objetivos a que se propôs. Os dados expressos no presente Balanço Social (BS), revelam os efeitos da gestão e das políticas adotadas, definindo de uma forma clara a evolução verificada no Município ao longo do ano em apreço, sobressaindo um conjunto de indicadores na área dos recursos humanos e financeiros.

Dos dados expostos no presente BS, destacam-se alguns indicadores mais relevantes:

- i) A nível de Recursos Humanos, mantêm-se um decréscimo no número de trabalhadores. Este decréscimo de efetivos deu-se sobretudo nas saídas por aposentação.
- ii) A nível da Taxa de Empregabilidade Jovem, devido às restrições à contratação na administração pública, não se tem verificado.
- iii) A nível da Taxa de Envelhecimento, esta tem vindo a crescer ao longo dos anos. Em relação ao ano em estudo, esta cresceu cerca de 6 pontos percentuais em relação à verificada no ano de 2016, passando dos 38% para os 44%.
- iv) Quanto ao Índice de Absentismo registou-se um aumento considerável, em comparação com o registado no ano de 2016. O principal fator de registo manteve-se "faltas dadas por doença", estando intrinsecamente relacionadas com futuros processos de aposentação.
- v) No que respeita à Formação Profissional, comprova-se o esforço da Edilidade no sentido de continuar a promover a melhoria contínua dos seus trabalhadores, pois a Edilidade tem investido na qualificação dos seus Recursos humanos.