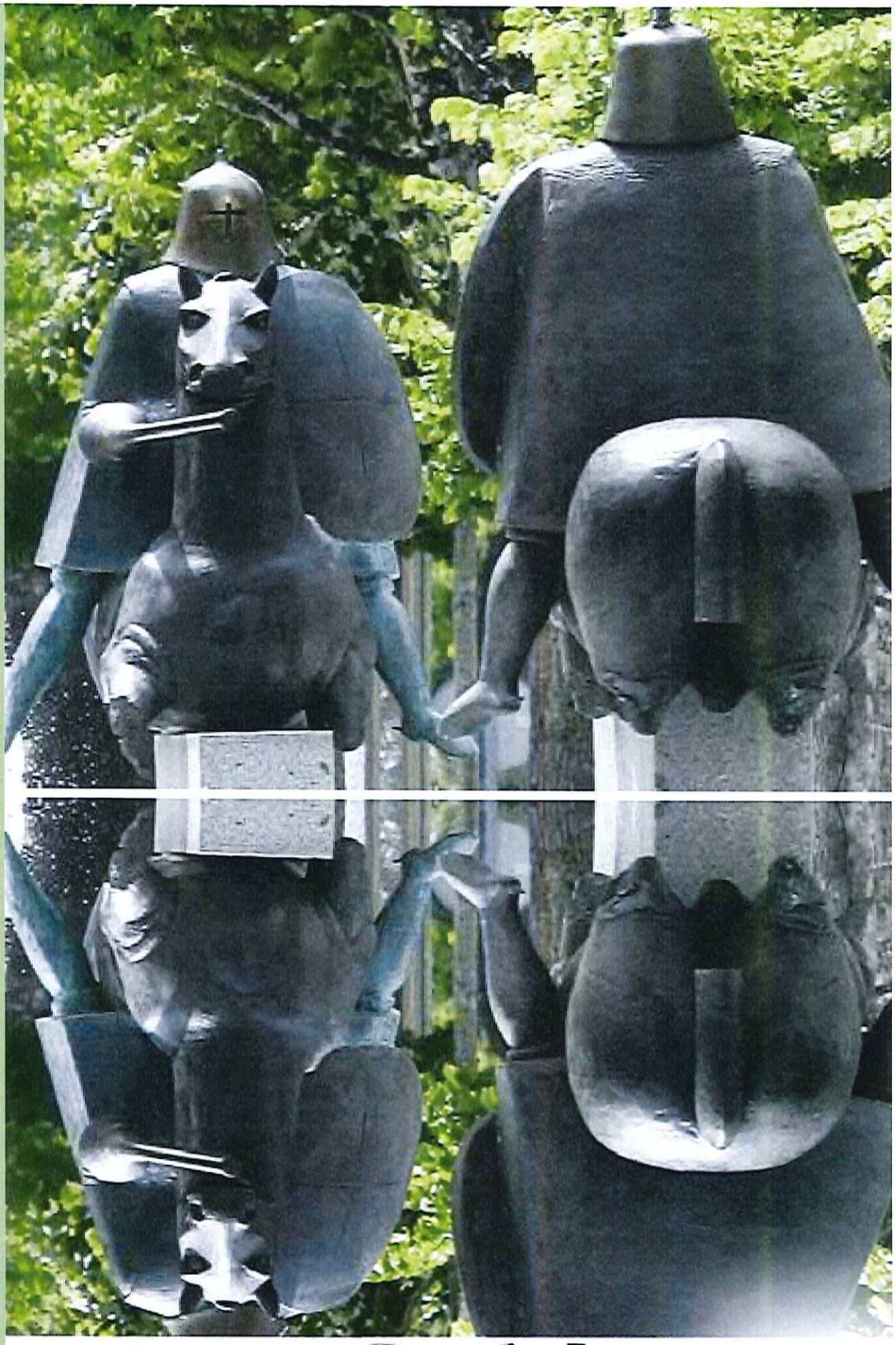


Balanço Social 2018

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 2018, 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.

O Balanço Social é um importante instrumento de apoio à gestão dos Recursos Humanos de qualquer organização, no sentido que, permite caracterizá-la socialmente, especificando as diferenças existentes e transformando-as em sinergias, procurando linhas orientadoras prosseguindo as estratégias adotadas, tendo em conta a sua missão e visão futura.

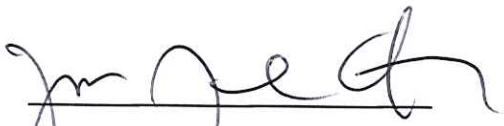
Este documento contém uma análise evolutiva e comparativa da atualidade com os anos anteriores. Sobressai o esforço contínuo da gestão do potencial humano como elemento preponderante no dinamismo do Município de Arcos de Valdevez.

A Câmara Municipal de Arcos de Valdevez enaltece a qualificação e valorização dos seus colaboradores, tendo em vista a prossecução dos objetivos traçados, bem como a melhoria continua dos serviços concedidos.

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 a aqueles que nos visitam.

Arcos de Valdevez, 28 de maio de 2019.

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 2018, o Município de Arcos de Valdevez contabilizava para a prossecução das suas atribuições com 309 efetivos, menos 7 dos que estão integrados no seu Mapa de Pessoal (302), uma vez que, 7 encontram-se em regime de licença sem remuneração.

Realça-se que destes 309 efetivos, 92 foram integrados através do contrato de execução em matéria de educação, o que equivale a (29,77%) 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 7 destes encontram-se em regime de nomeação do LTFPTI, que são os 5 dirigentes intermédios de 2º Grau e 2 secretários.

Em comparação com o ano de 2017, o presente ano salda-se positivamente com uma inversão na curva da redução de efetivos, tendo superado em cerca de (10%) o que equivale a um total de 31 elementos.

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 um outro a meio tempo.

2. EFECTIVOS SEGUNDO A CARREIRA PROFISSIONAL

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

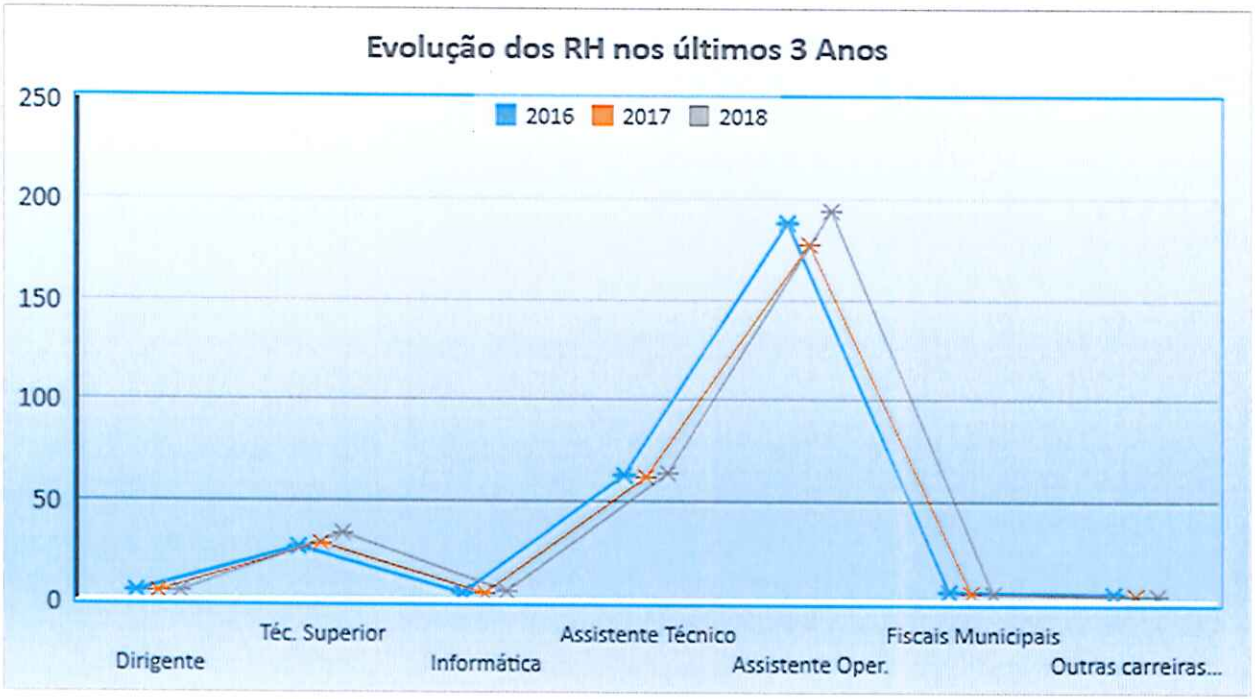
É de salientar, ainda que, permanecem carreiras não revistas, tais como, a carreira de Fiscal Municipal a de informática a carreira de chefe de serviços de administração escolar limpeza e chefe de armazém.

Presentemente, os trabalhadores encontram-se distribuídos da seguinte forma: A carreira do pessoal de assistente operacional representa 62,78% o que equivale a 194 elementos do total dos efetivos. A carreira de assistente técnico representa 20,71%, com 64 elementos, seguindo-se a carreira de técnico superior com 11%, num total de 34 elementos, sendo estas três carreiras as mais representativas totalizando 292 elementos o que equivale a 94,49%, da totalidade, aumentando

ligeiramente em relação ao ano de 2017. Os restantes 17 elementos encontram-se distribuídos pelas carreiras não revistas e pela situação de nomeação.

No que se refere a este tema e fazendo uma analogia entre os dados agora apresentados, com os dados apresentados nos anteriores balanços sociais, apurou-se um volte face, em relação à linha decrescente verificada anteriormente. Este aumento, foi registado com maior ênfase na carreira de assistente operacional, uma vez que, em relação ao ano anterior verificou-se um enorme aumento em cerca de 70% do total das entradas.

Gráfico nº1



3. EFECTIVOS SEGUNDO O SEXO

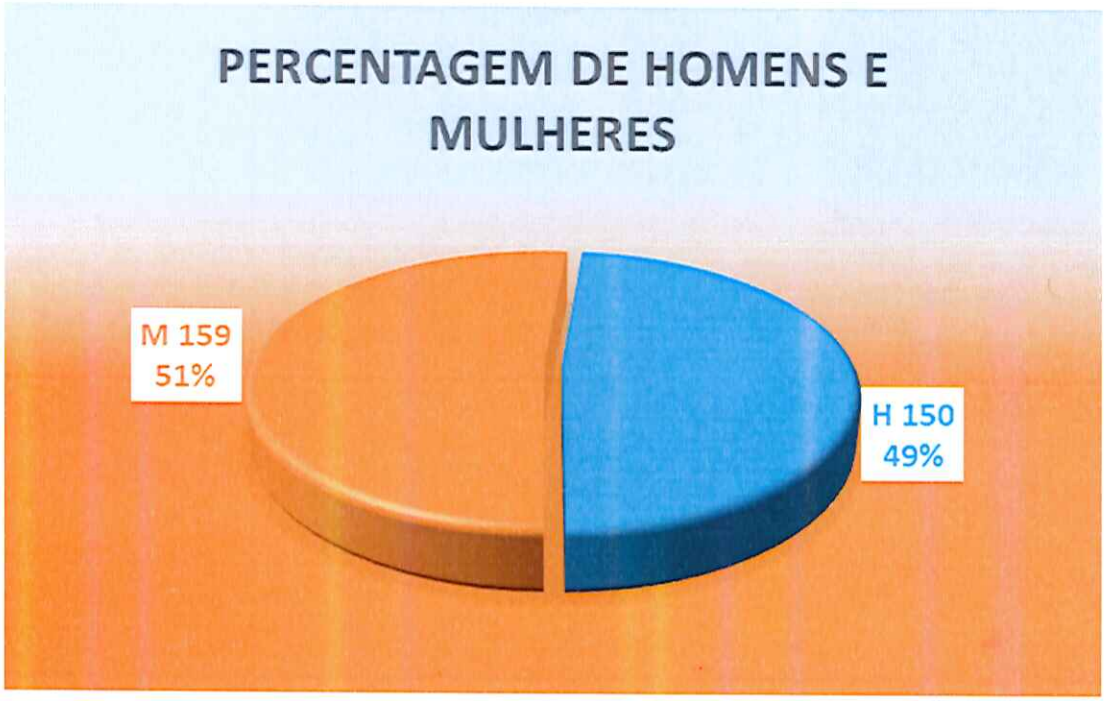
A taxa de empregabilidade feminina da CMAV tem vindo a crescer ano após ano, assim, durante o ano de 2018, subiu ligeiramente dos 50% para os 51,45%. Este aumento deveu-se sobretudo à quantidade de elementos do sexo feminino que entraram no concurso dos precários, que foi muito superior à do sexo masculino. Assim, o número total de mulheres efetivas tem aumentado, passando dos 143 para os 159 elementos, um acréscimo de 16 elementos.

Por curiosidade, é a 2ª vez que o n.º de mulheres é superior ao dos homens.

A maior taxa de empregabilidade feminina, mantêm-se na carreira de assistente técnica com a mesma taxa nos 75,40% do total dos elementos desta carreira. Em sentido contrário a esta situação, mantem-se a carreira de Fiscal Municipal como aquela em que não possui nenhum elemento feminino.

Por outro lado, a majoração do pessoal masculino verifica-se em maior evidência na Carreira de Assistente Operacional, com uma taxa total na ordem dos 35,27%, o equivalente a 109 elementos, existindo um ligeiro aumento de elementos em relação ao ano anterior, em cerca de 8 elementos.

Gráfico nº2



4. POR ESCALÃO ETÁRIO

Mantêm-se a realidade apurada no ano anterior, em que o escalão etário com maior concentração de efetivos, agrupa o intervalo compreendido entre os 55 e os 59 anos de Idade.

Portanto, fazem parte deste escalão etário 82 elementos, o que corresponde a 26,53 % um pouco superior há registada no ano anterior que era de 25,96% do pessoal da CMAV, a sustentar esta realidade encontra-se na carreira de assistente operacional, como aquela onde esta faixa etária está mais evidenciada.

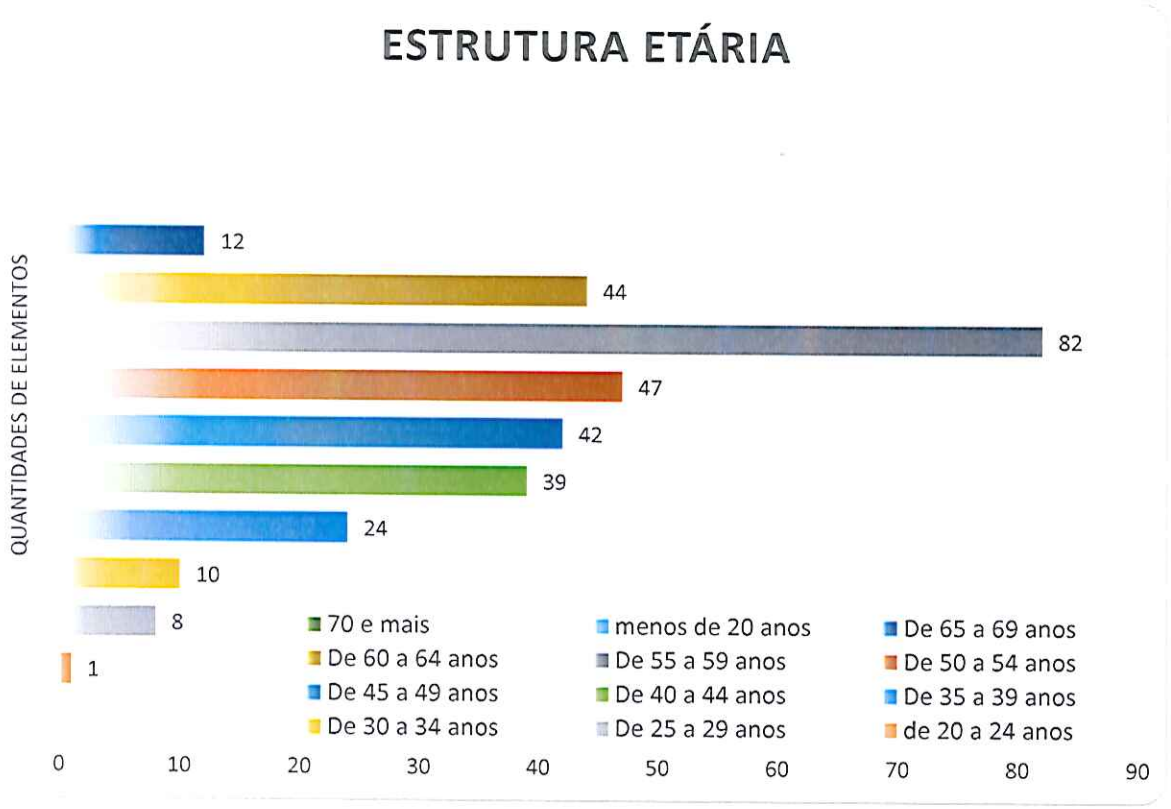
Examinando o escalão etário anterior tendo por base o género, verifica-se que estão afetos a esta carreira a quantidade de 8 mulheres e 43 homens.

É relevante ainda referir que, o escalão etário onde existia uma maior concentração feminina (no intervalo dos 40-44 anos) agora encontra-se tripartida também nos intervalos ((50- 54) e (60-64), com 17 elementos.

Após a análise global efetuada, verificou-se que houve uma ligeira melhoria na percentagem das idades dos trabalhadores, que possuem menos de 50 anos de idade e tendo subido 0,13% em relação ao ano anterior passando para 40,13%. Tendo sido contabilizando 124 elementos. Por outro

lado, os dados demonstram um aumento de quase 8 funcionários, com idade superior a 50 anos, tendo sido contabilizado 172 elementos.

Gráfico nº3



Em relação à idade média, esta teve um ligeiro aumento, em relação à verificada no ano anterior que era de 53 anos passando para os 53,07 anos, isto, significa que tem existido um envelhecimento dos quadros do Município. Esta ocorrência deve-se sobretudo à passagem de muitas pessoas de escalões etário inferiores para escalões superiores, nomeadamente, conforme já foi referenciado anteriormente, na mudança do escalão mais representativo.

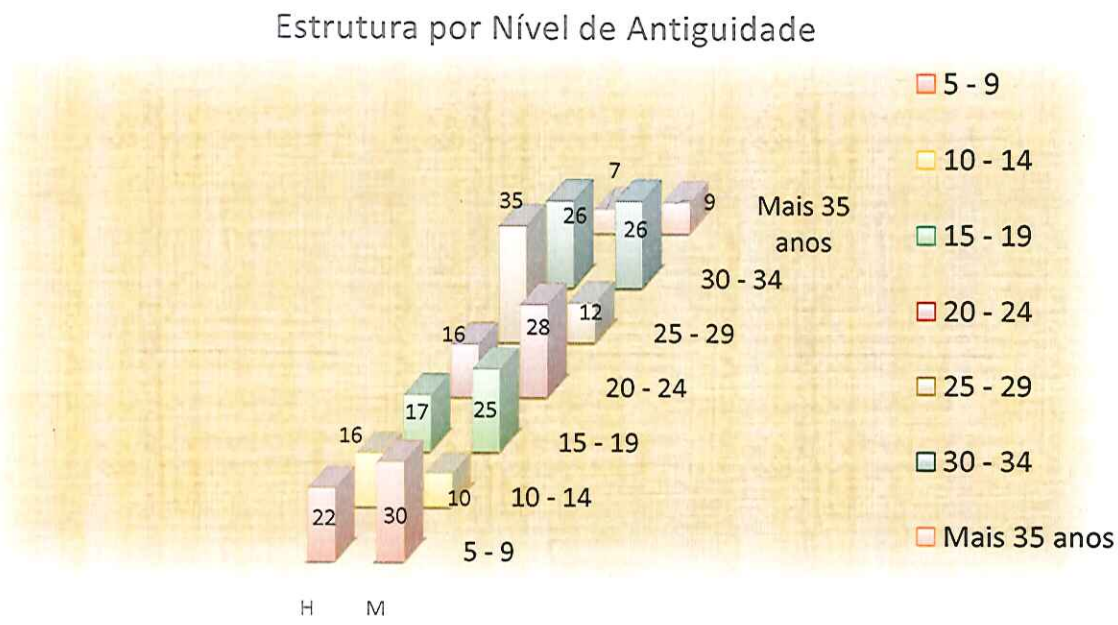
O leque etário subiu dos 43 para os 44 anos, embora tenha existido esta subida, a verdade é que houve diminuição das idades, passando dos 27 anos para os 23 e dos 60 para os 67 anos.

Quanto à taxa de envelhecimento, que tem como referência, o somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 55 anos (142 elementos), sobre o total de efetivos, este registo fortalece com o decorrer dos anos, passando dos 43,8% para os 45,95% significando um aumento aproximado em cerca de 2 pontos percentuais em relação ao ano anterior.

5. EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

Na CMAV, existem 201 trabalhadores que possuem antiguidade superior a 15 anos de serviço, o que equivale a 65,05%, é de assinalar que, 68 destes funcionários possuem antiguidade 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 86 funcionários, o que corresponde aproximadamente a 27,31% da totalidade dos trabalhadores, o que significa que, em termos percentuais, quase um terço dos trabalhadores encontra-se nestes dois intervalos. Não existe um grupo onde se destaca uma maior concentração de elementos, verifica-se é que existe agora, uma alteração nos intervalos de maior concentração de elementos. Assim, neste sentido, com 52 elementos estão os níveis de grupos 5 a 9 anos, e o grupo dos 30 a 34 anos de serviço. Nestes dois grupos estão incorporados 33,65% do total dos trabalhadores.

Contudo, as antiguidades cujo valor corresponde a menos de 15 anos, representam apenas 34,95%, o equivalente a 108 do total dos trabalhadores.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, obteve no presente ano, uma descida de quase 1,5 anos, passando dos 21,82 anos para os 20,3 anos.

6. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

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

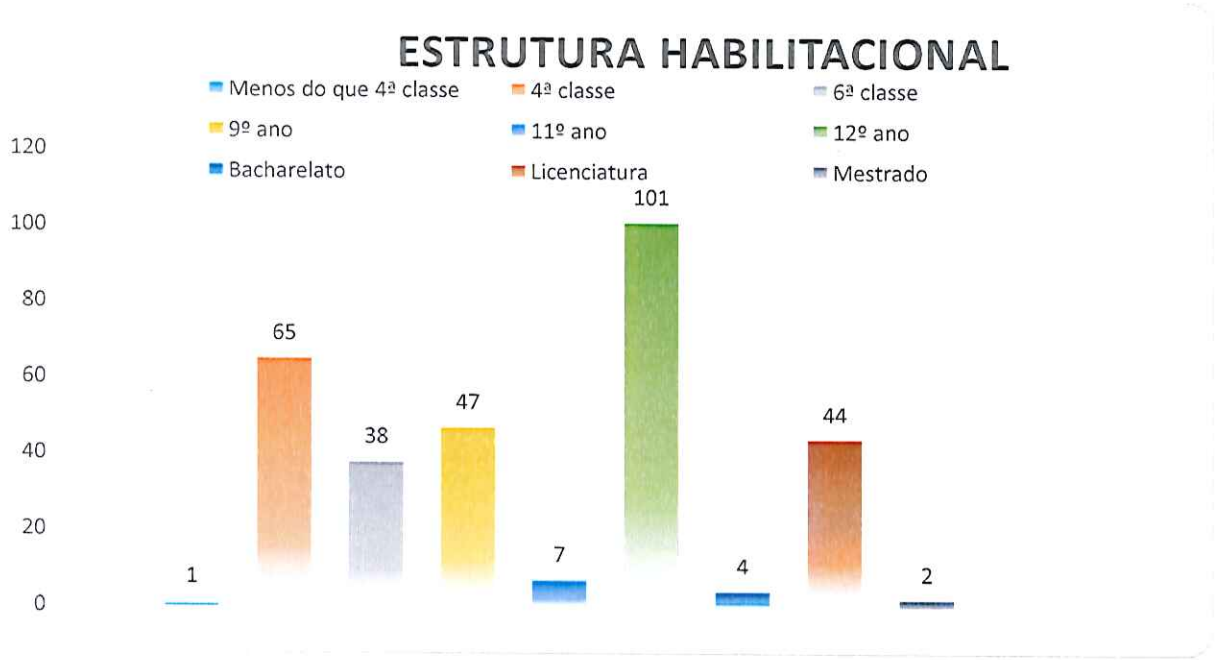
7. ESTRUTURA HABILITACIONAL

A percentagem de funcionários com habilitação superior: bacharelato, licenciatura e mestrado, passou dos 16,49% para os 16,18%, existiu uma ligeira descida em relação à percentagem registada

no anterior. A percentagem de funcionários cuja habilitação é a secundária: 11ª, 12ª anos e CMS, obteve um aumento considerável passando dos 27,12% para os 34,95%, o que resulta um aumento de 7 pontos percentuais. A restante percentagem de 48,87% 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 enorme diminuição em relação há registada no ano anterior que foi de 55,79%.

A nível do grau habilitacional mais representativo houve uma alteração em relação à registado no ano anterior, agora o nível mais representativo é o 12ª ano de escolaridade, com uma taxa de cerca de 32,69%, o equivalente a 101 elementos com este nível de habilitação.

Gráfico nº 5



8.ADMISSÕES

No presente ano em curso houve muitas admissões efetuadas por parte desta entidade. Estas entradas deveram-se sobretudo às normas impostas pela lei dos precários. Tendo-se registado 31 elementos por conta desta regularização e foi contabilizado também 4 outras entradas. A estas, não podemos dizer propriamente que foram novas entradas, uma vez que, as mesmas surgiram por mudanças efetuadas em situação regime de mobilidade interna.

9. SAÍDAS

Da análise feita ao presente ano, verificamos que as saídas registadas, aconteceram sobre quatro grupos profissionais, o de Técnico Superior com 1 elemento, o de Assistente Operacional com 6 elementos e o de Assistente Técnico com 4 elementos.

Portanto, o total das saídas atingiu os 3,5% tendo-se registado um decréscimo em relação a percentagem registada no ano anterior que atingiu os 4,5%.

10. MOTIVO DAS SAÍDAS

Perante os motivos e as fundamentações apresentadas por cada trabalhador para a sua saída, podemos enunciar que essas mesmas saídas ocorreram segundo quatro fatores:

O fator que esteve em maior evidencia foi o registado pelos "outros" que incorpora as saídas motivadas pelas mudanças registas em mobilidade interna, com 4 registos, e o segundo maior registo deveu-se ao fator de aposentação e morte com três registos cada, o menos representativo foi o fator da renuncia com 1 registo.

11. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Em relação às horas trabalhadas fora do horário normal de trabalho, as designadas de horas extraordinárias, estas atingiram o valor de 1828 horas, ainda assim, tiveram uma redução em comparação às registadas no ano antecedente que foram menos 328 horas trabalhadas.

Ainda em relação às mesmas podemos dizer que a maior parte foram realizadas em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados atingindo o valor de 1038 horas, um valor abaixo do registado no ano anterior que atingiu as 1254 horas.

As restantes horas foram dadas em regime diurno, isto é, atingiu a cota de 43% o equivalente a 790 horas.

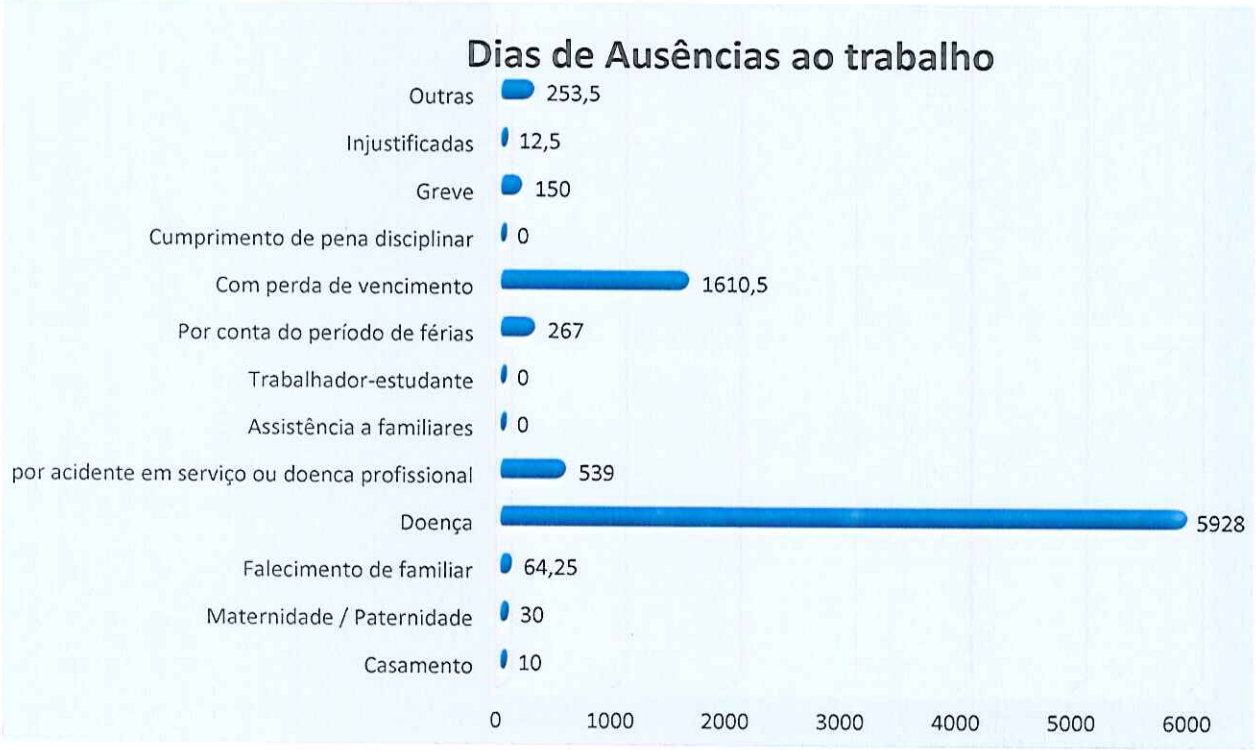
12. AUSÊNCIAS

No ano em apreço foram contabilizados 8864 dias de ausência ao trabalho, salienta-se que em relação ao ano anterior houve uma diminuição significativa em cerca de 528 dias. Mantêm-se as ausências ao trabalho motivadas pela doença como aquela onde se regista uma maior concentração, atingindo um total de 5928 dias, o que equivale dizer que este tipo de ausências ocupa 68,87% da totalidade das ausências registadas, confirmando-se, um aumento de cerca de 10 % em relação ao registo do ano anterior.

O segundo maior registo deu-se nas ausências motivadas com a perda de vencimento, atingindo o total de 1610, ainda assim, um pouco abaixo do registado no ano anterior que foi de 1790. Em terceiro lugar ficou as ausências motivadas por acidente em serviço ou doença profissional com 539 dias, um valor acima do registado no ano anterior que foi de 439 dias. O quarto maior registo ocorreu nas ausências dadas pelas faltas por conta do período de férias, tendo atingido o valor de 267 dias.

A carreira do grupo do pessoal operacional é aquela que regista um maior numero de ausências, atingindo uma taxa de absentismo na ordem dos 72,8%, o que equivale dizer que houve uma redução da percentagem na ordem dos 3%.

Gráfico nº7



No entanto, o registo dessas mesmas faltas aumentou em relação ao ano anterior que passou dos 5544 para os 5928 dias de ausências.

Por curiosidade mantêm-se o género feminino, como aquele que mais se ausenta. Assim, no presente ano atingiu uma cota de 57% da totalidade das faltas dadas, tendo crescido cerca de 3 % em relação à verificada no ano anterior.

Ainda neste âmbito, a maior percentagem registada de faltas dadas do referido género, segundo o tipo das ausências expostas, deu-se nas ausências "perda de vencimento" com 82,79%, do total das mesmas.

13. HORAS NÃO TRABALHADAS

Em relação a este item, o numero de horas não trabalhados por motivo de greve teve uma redução de 75 horas em relação a registado no ano anterior que foi de 1050 horas. Continua a ser a carreira de Assistente Operacional, que mais contribui para este item, com uma percentagem das 84,66% horas da totalidade das horas não trabalhadas.

Neste sentido, o género feminino foi aquele que mais contribuiu para este item com uma cota de 68% da totalidade das horas.

14. ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL

Neste parâmetro a CMAV conta no seu registo com 130 funcionários sindicalizados, o que realça em relação ao ano anterior uma subida de 8 elementos.

Considerando as ausências dadas relativamente à Atividade Sindical, registou-se uma redução na ordem dos 60% o equivalente a dias 16, em relação à registada no ano anterior. Estas faltas foram dadas fundamentalmente numa única carreira, a de Assistente Operacional.

O género masculino foi o que obteve uma maior quantidade de ausências registadas.

III – Encargos com Pessoal

No presente ano o encargo com o pessoal atingiu a ordem dos 3 829 644,61 euros, em que, a percentagem referente ao item Remunerações Base, que inclui, os subsídios de férias e natal, teve um ligeiro aumento passando dos 87% dos encargos totais para os 88,94%, com um valor total de 3 406 316.57€.

Este aumento com os encargos com o pessoal deveu-se sobretudo, aos aumentos registados com o salario minino e também às progressões dos trabalhadores nas suas carreiras, ainda que, estas foram sujeitas de forma parcial ao longo do ano em causa.

O leque salarial ilíquido, sendo a proporção entre o vencimento ilíquido mais alto (incluindo dirigentes) e o mais baixo é de 5.44 pontos, havendo assim um aumento em cerca de 0.69 pontos. Esta redução de distanciamento entre estes dois vencimentos recai sobretudo no aumento do salario mínimo nacional.

IV – Higiene e Segurança

1. ACIDENTES

Durante o ano de 2018 registaram-se um total de 14 acidentes de trabalho, tendo sido todos ocorridos no local de trabalho.

Neste sentido, é de assinalar que nem todos os acidentes de trabalho ocorridos tiveram dias de ausência por esse motivo.

No presente ano registou-se um aumento do numero de acidentes em relação ao ano anterior, em cerca de 3 acidentes a mais, em comparação ao ano de 2017.

No entanto, o numero de acidentes com baixa, foram iguais ao registado no ano anterior 11. Por sua vez no presente ano houve um aumento no de numero de dias de ausências na sequência dos acidentes ocorridos, atingindo os 511 dias de ausência.

Considerando os acidentes e os dias de ausências a que estes provocaram, podemos dizer que cada acidente originou uma ausência média de 46 dias por cada acidente, tendo aumentado em cerca de 7 dias por acidente.

Por curiosidade, estes acidentes ocorreram maioritariamente na carreira de assistente operacional, tendo sido o género masculino aquele que teve a maioria dos acidentes com 8.

Outro dado importante a expor é que o serviço que obteve maior numero de dias de ausência devido aos acidentes foi a DA (Divisão de Ambiente), com 311 dias.

Outra curiosidade é verificarmos qual é o intervalo de idade, onde se regista um maior absentismo, assim sendo, onde se registou um maior numero de ausências, foi no intervalo dos 45 aos 49 anos de idade, com 383 dias de ausências, motivadas por acidentes de serviço.

2. AÇÕES DE FORMAÇÃO

No presente ano, esta entidade levou a efeito 8 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho. Estas ações, tiveram como principais intervenientes os trabalhadores pertencentes à carreira de assistente operacional, tendo tido uma abrangência de 38 trabalhadores.

V – Formação

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No presente ano realizaram-se 38 ações de formação, ao qual foram contemplados 228 trabalhadores nas referidas ações e em comparação com o ano anterior houve um aumento das ações em numero de 8 ações e com efeito houve um aumento em cerca de 65,78% no numero dos participantes.

Essas 38 ações de formação, foram realizadas quer por entidades internas e externas.

Após esta análise, podemos concluir que em média houve mais de metade dos trabalhadores foram abrangidos pela formação e conclui-se que, todas elas tiveram duração inferior a 30h.

Nestas ações de formação foram despendidas, um total de 1320 um registo muito superior ao registado no ano anterior, em cerca de 67%. Podemos afirmar que, cada participante obteve uma média aproximada à registada no ano anterior quase 6 horas de formação.

Gráfico nº8

2. NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

Este parâmetro teve como principal responsabilidade abranger todos os grupos/carreiras de pessoal existente na CMAV.

A carreira do pessoal de assistente técnico foi o mais representado em número de participantes nas ações de formação com um total de 77 elementos. Ainda assim, não foi o grupo de teve mais horas de formação, teve apenas 290 horas em analogia com o registo das 538 horas obtidas pelos elementos da carreira de assistente operacional.

3. ÁREAS TEMÁTICAS

Em relação a este ponto, as ações de formação que tiveram uma maior frequência de participantes aconteceram sobre as seguintes áreas temáticas: O Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD) e o Excel (intermédio e inicial) tiveram uma participação de 88 e 49 participantes respetivamente, abrangendo maioritariamente as carreiras de assistente técnico e técnico superior, e na área temática Plano de Segurança Interno, houve uma participação de 29 elementos, tendo sido dirigida maioritariamente aos assistentes operacionais.

4. CUSTOS DE FORMAÇÃO

A nível dos custos com as ações de formação obtidas quer internas quer externas no presente ano houve uma redução na ordem dos 38% em relação à verificada no ano anterior, atingiu o valor de 4 011.40 euros.

Em relação à taxa de investimento na formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, aumentou a margem verificado em relação ao ano anterior, passando dos 0,17% para os 0,10%.

Todavia, embora se tenha registado este valor é de referir que houve uma maior participação de elementos a obterem formação, isto é, ano após ano, constata-se que os trabalhadores tem intensificado as suas qualificações nas áreas às quais julgam mais pertinentes.

VI – PRESTAÇÕES SOCIAIS

Neste item, os custos com as prestações sociais têm vindo a representar um encargo muito representativo para o Município. Assim, este item incorpora os seguintes apoios: o subsídio de nascimento, o abono de família, o subsídio de refeição e outras prestações sociais.

Tendo atingindo o valor de 3 85878,05 euros, um valor um pouco abaixo ao registado no ano anterior, tendo um decréscimo na ordem dos 15000 euros.

A taxa dos encargos sociais foi de cerca de 10% tendo havido uma redução em relação à registado no ano anterior que foi de 11,29%.

VII – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

São 130 os trabalhadores sindicalizados, o que equivale dizer que cerca de 42% da totalidade dos trabalhadores encontra-se sindicalizada e que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento, no entanto, verificou-se que embora houvesse um aumentado no numero de trabalhadores sindicalizados a percentagem global teve um decréscimo em cerca de 1% em relação à verificada no ano anterior.

A comissão de trabalhadores é composta por 6 elementos efetivos.

Foi instaurado um inquérito no presente ano. No entanto, não foi apurado indícios relevantes que justificassem a instauração do processo disciplinar, pelo que foi arquivado.

VIII – Considerações Finais

O Município de Arcos de Valdevez tem como principal objetivo promover o desenvolvimento sustentável do nosso Concelho. Esta estratégia, baseada na transparência e eficiência dos serviços postos há disponibilidade dos munícipes, revelam os efeitos da gestão e das politicas adotadas, as quais definem de forma clara a evolução verificada na CMAV ao longo do ano em apreço. Evidencia-se um conjunto de indicadores na área dos recursos humanos e financeiros, bem como na sustentabilidade e a concretização dos objetivos do Município. Seguindo os dados expressos no presente Balanço Social (BS), destacando-se alguns indicadores mais relevantes:

i) A nível de Recursos Humanos, no presente ano houve um aumento no número de trabalhadores. Esta subida deveu-se sobretudo há inclusão dos precários durante o ano em causa,

ii) Em relação à taxa de empregabilidade Jovem, esta teve um ano positivo, obtendo um ligeiro aumento devido a integração de alguns elementos mais jovens no concurso dos precários.

iii) A nível da taxa de envelhecimento, esta tem vindo a fortalecer com o decorrer dos anos, passando dos 43,8% registada no ano anterior para os 45,95%.

iv) Quanto ao índice de absentismo, no ano em apreço foram contabilizados 8864 dias de ausência ao trabalho, salienta-se que em relação ao ano anterior houve uma diminuição significativa em cerca de 528 dias. Mantendo-se as ausências ao trabalho motivadas pela doença como aquela que regista uma maior concentração, atingindo um total de 5928 dias, o que equivale dizer que este tipo de ausências ocupa 68,87% da totalidade das ausências registadas, confirmando-se, um aumento de cerca de 10 % em relação ao registo do ano anterior, nas ausências motivadas pela doença.

v) Quanto à formação profissional tem havido uma maior frequência nas ações de formação. A Edilidade sente a necessidade da valoração do capital humano. Nesse sentido a Câmara Municipal tem sensibilizado os colaboradores para uma maior participação nas ações de formação e de valorização profissional.