



**smvc**

**Serviços  
Municipalizados  
VIANA DO CASTELO**

— **DESDE 1928** —

# Balanço Social | 2020

**Maio 2021**

Índice

1. PRINCIPAIS INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL .....	2
1.1 Gestão de Recursos Humanos .....	2
1.2 Estrutura organizacional e funções .....	2
1.3 Taxa de feminização.....	4
1.4 Nível etário médio, leque etário e taxa de envelhecimento.....	4
1.5 Taxa de absentismo .....	5
1.6 Taxa de incidência de acidentes de trabalho .....	6
1.7 Taxa de indisciplina .....	7
3.8 Conclusão.....	7
2.1 Relação jurídica de emprego e carreiras.....	8
2.2 Taxa de feminização.....	9
2.3 Nível etário médio, leque etário e taxa de envelhecimento.....	9
2.4 Estrutura habilitacional .....	10
7.5 Saídas e admissões .....	11
2.6 Modalidades de horário e trabalho extraordinário .....	12
2.7 Taxa de absentismo e Taxa de incidência de Acidentes de Trabalho .....	13
7.8 Organização e atividade sindical e Formação .....	14
2.9 Prestações sociais e Taxa de indisciplina.....	15

## **1. PRINCIPAIS INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL**

### **1.1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

A gestão de recursos humanos nos Serviços Municipalizados, como em qualquer organização, consubstancia-se no balanço social que é, reconhecidamente, um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação e um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos. A sua elaboração e publicação, no caso concreto dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo (SMVC) pelo facto de ter mais de 100 trabalhadores, é obrigatória conforme Lei do Balanço Social (Lei n.º 141/85, de 14 de novembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 9/92, de 22 de janeiro). Ao longo dos anos, este instrumento de gestão de recursos humanos tem fornecido um conjunto de informações essenciais sobre a situação social dos SMVC, expondo os pontos fortes e pontos fracos da gestão social dos seus recursos humanos, permitindo à direção e à administração investimentos sociais, designadamente, em instalações e equipamentos e programas de ação, por exemplo, formação profissional e vigilância no âmbito da saúde ocupacional que visam a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a organização e a melhoria da sua própria vida.

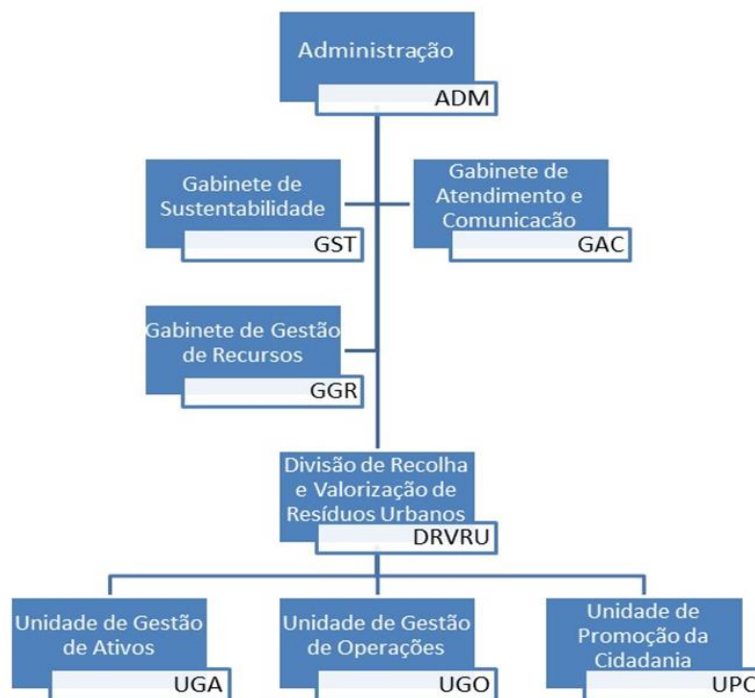
As informações sobre a Gestão de Pessoal, nomeadamente, o vínculo laboral e a sua caracterização, por idade, género, antiguidade, relação de emprego, estrutura habilitacional, absentismo, trabalho extraordinário, acidentes em serviço e ações de formação, encontram-se detalhadamente descritas no Balanço Social que se anexa ao presente Relatório. No entanto, salientam-se seguidamente alguns dos principais indicadores de síntese do Balanço Social.

### **1.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E FUNÇÕES**

Para o desenvolvimento das suas atividades os Serviços Municipalizados de Viana do Castelo (SMVC) estão vinculados ao Regulamento da organização dos serviços Municipais ô Estrutura Flexível (Despacho n.º 988/2013 de 17 de janeiro).

Para além deste regulamento, os SMVC possuem também um Manual de Funções, no qual constam as principais responsabilidades, qualificações e requisitos mínimos para um desempenho dessas mesmas funções.

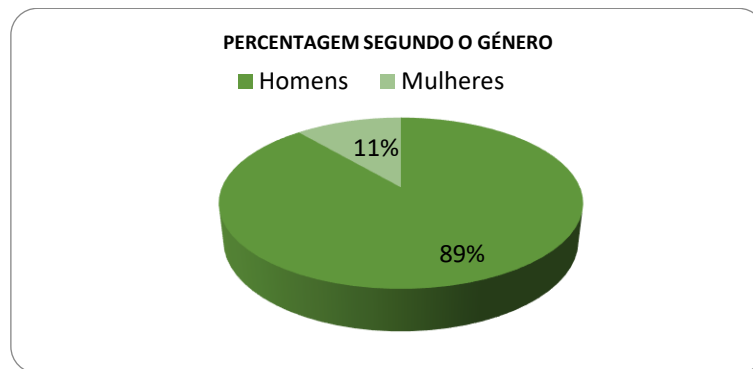
A 31 de dezembro de 2019 e com 115 trabalhadores no seu mapa de pessoal, os SMVC estão organizados da forma ilustrada na figura seguinte.



O conselho de Administração dos SMVC é constituído por um presidente e dois vogais.

### **1.3 TAXA DE FEMINIZAÇÃO**

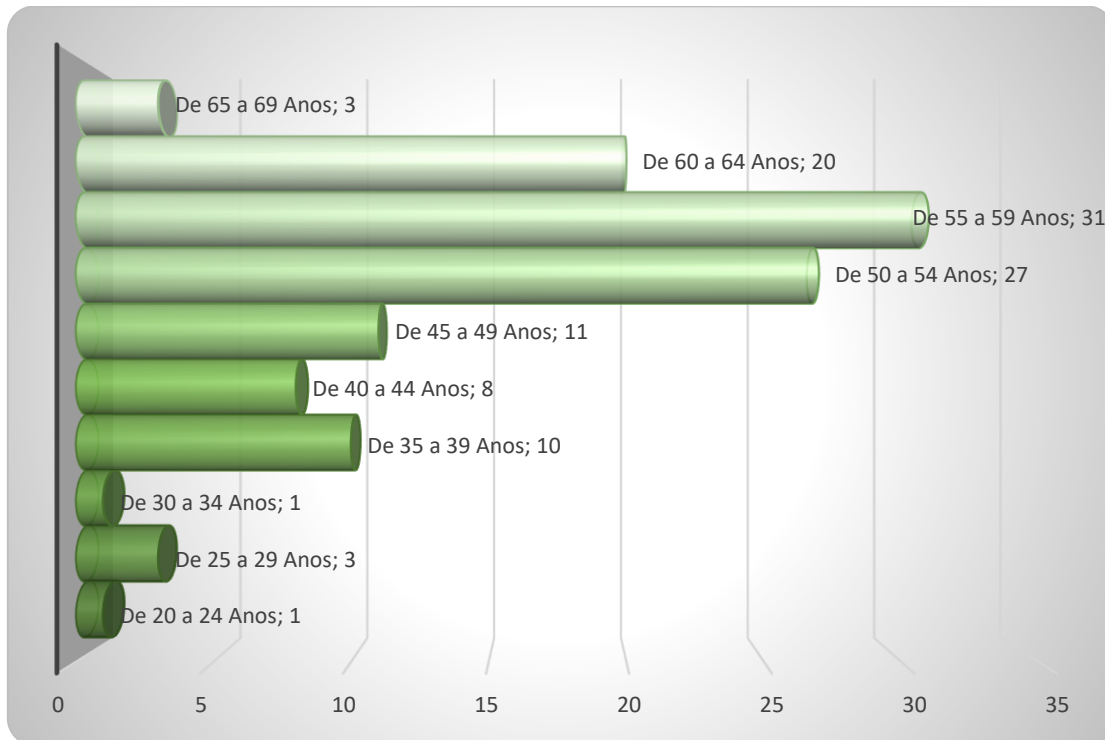
A Taxa de feminização nos SMVC é de 11,3%, ou seja, do total de 115 trabalhadores, 13 são do género feminino.



Conforme demonstra o Quadro anterior, constata-se haver uma predominância significativa do género masculino, 88,7%, no domínio das várias funções e competências atribuídas aos SMVC.

### **1.4 NÍVEL ETÁRIO MÉDIO, LEQUE ETÁRIO E TAXA DE ENVELHECIMENTO**

É na faixa etária entre os 55 e os 59 anos, que se situa o maior número de colaboradores, conforme se constata do quadro seguinte. Fazem parte desta faixa etária 31 colaboradores que corresponde a 26,96% do total de trabalhadores dos SMVC.



Analisando o escalão etário com base na observação por género, contacta-se que o maior número de homens (52) se situa na faixa etária entre os 50 e os 59 anos e o das mulheres (5) entre os 55 e os 59 anos. Globalmente, conclui-se que 80,00% dos colaboradores em exercício de funções tem mais de 45 anos, sendo a média de idade de 52 anos para os homens e mulheres.

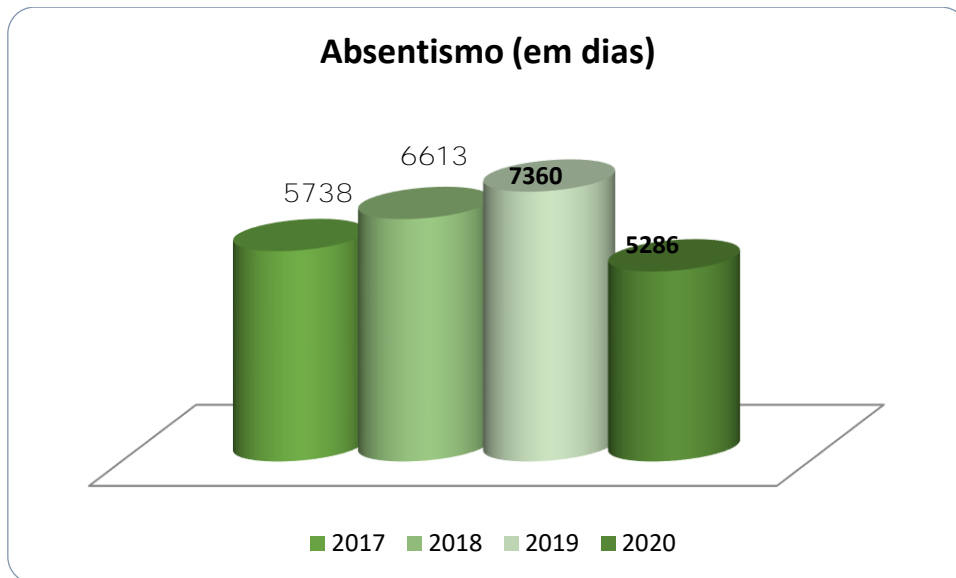
O leque etário, que se traduz na diferença entre o indivíduo mais novo que tem 22 anos e o mais velho que tem 67 anos é de 45 anos.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência, o somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 60 anos, é de 23 efetivos, situando-se nos 20,00%.

### **1.5 TAXA DE ABSENTISMO**

No Ano de 2020, foram contabilizados, conforme se observa do quadro seguinte, 5.286 dias de ausência ao trabalho (7.360 em 2019). A percentagem de ausências ao trabalho, justificadas medicamente por doença, foi de 92,61% (95,3% em 2019). Esta percentagem decorre do facto de 7 colaboradores em 2020, estarem ausentes por doença prolongada,

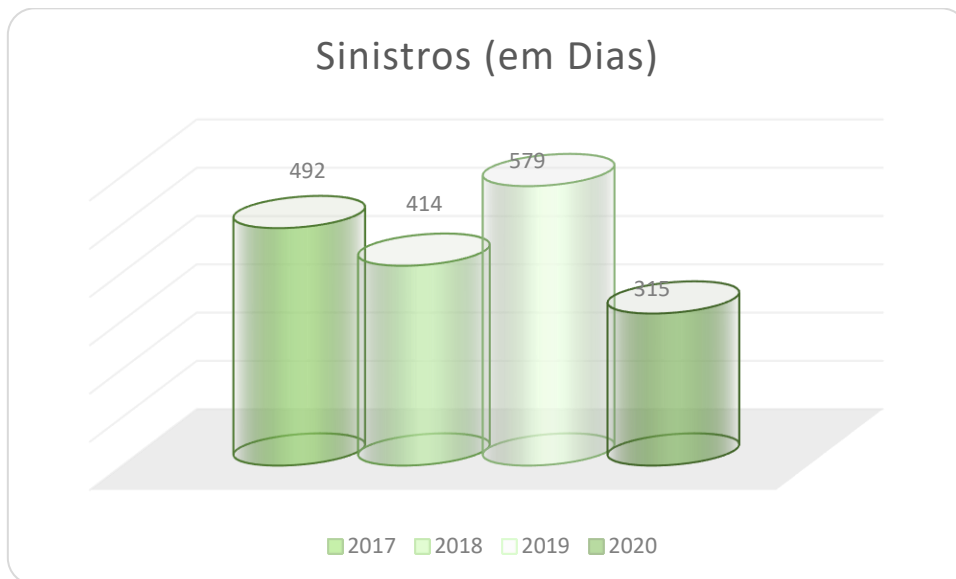
três dos quais aguardam decisão da Caixa Geral de Aposentações e/ou Segurança Social para aposentação/reforma por enquadramento legal e/ou eventual incapacidade.



A Taxa de absentismo, em 2020, foi de 15,5%. Este valor é obtido, face ao Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (5286, não incluindo férias) divididos pelo Total de dias potenciais de trabalho (34.065 dias úteis de trabalho do total de trabalhadores, 115), multiplicado por 100.

### **1.6 TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO**

Em 2020, registaram-se 6 acidentes de trabalho (16 em 2019). O número total de dias perdidos com baixa por acidente em serviço, observável pelo quadro seguinte, foi de 315 dias (579, em 2019), a que, considerando o n.º total de dias ausências ao trabalho (5183) corresponde uma taxa de dias perdidos por acidentes de trabalho de 6,07%.



Relativamente à incidência de acidentes de trabalho (n.º acidentes de trabalho/n.º de trabalhadores\*100), em 2020, registou-se uma taxa de 5,2% (7,3%, em 2019).

### **1.7 TAXA DE INDISCIPLINA**

Em 2020, não se registaram ações disciplinares.

### **3.8 CONCLUSÃO**

Em conclusão, a administração dos SMVC compromete-se, continuamente a apoiar a definição das melhores políticas e aplicá-las à organização com vista à melhor gestão e avaliação dos serviços públicos essenciais prestados aos vianenses, perseguindo o aumento da sua eficiência. Por outro lado, garantir o esforço na definição de políticas de recursos humanos nos SMVC, nomeadamente no que se refere aos regimes de emprego, combatendo a precariedade e de condições de trabalho, mantendo o regime de vigilância e proteção social dos seus trabalhadores, qualificação e desenvolvimento profissional e avaliação, dinamizando e coordenando a sua aplicação, na procura da satisfação do interesse público comum e motivação de todos os trabalhadores.



## INTRODUÇÃO

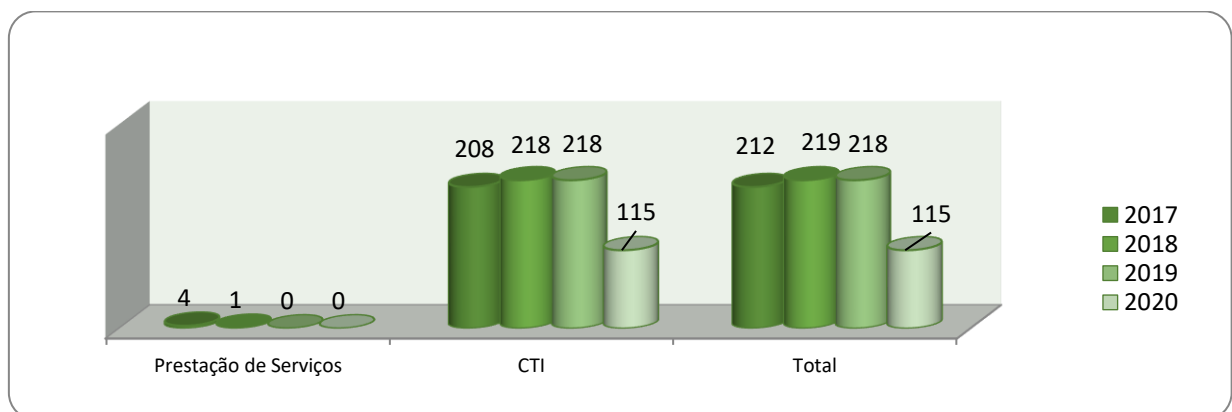
O Balanço Social constitui um **importante instrumento de apoio à gestão de recursos humanos** de qualquer organização na medida em que **permite caracterizá-la socialmente**, identificar os seus **pontos fortes** e os seus **pontos fracos** e **corrigir as estratégias adotadas**, tendo presente a sua **missão e visão**.

Este documento disponibiliza os indicadores de 2017, 2018, 2019, permitindo assim uma análise comparativa dos mesmos, o que permite evidenciar para além de outros aspetos importantes, a continuidade no esforço de qualificação dos efetivos, e um sensível acréscimo da taxa de envelhecimento, aumentando a idade média dos efetivos.

Através da análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento importa efetuar uma **reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão de recursos humanos numa perspetiva de rejuvenescimento dos quadros**, manutenção do **desenvolvimento das competências**, **reconhecimento do mérito**, **aumento da motivação** e **diminuição da percentagem de absentismo**, aspetos essenciais para que os SMVC, no atual contexto das reformas em curso, atinjam os resultados definidos superiormente.

### 2.1 RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E CARREIRAS

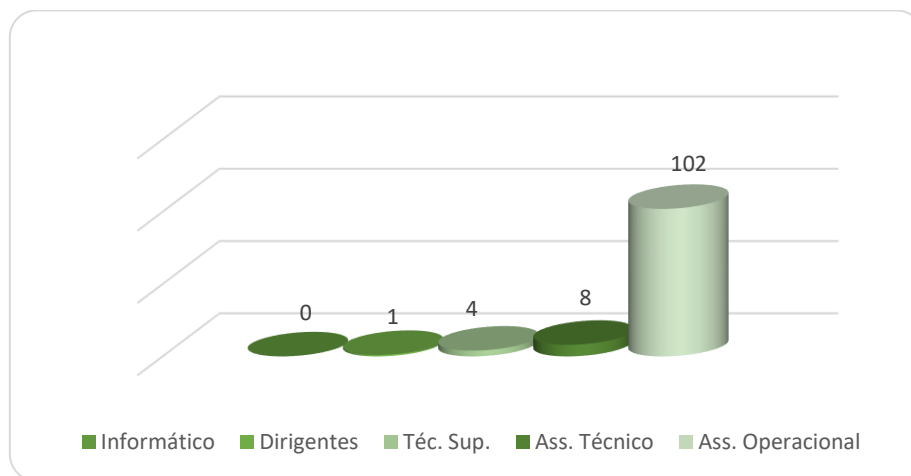
Em 31 de Dezembro de 2020, os SMVC **contavam, para a prossecução das suas atividades, Gestão de RU e Limpeza Pública, incluindo as áreas de direção e suporte, com 115 colaboradores**. Todos com contrato de trabalho por tempo indeterminado (CTI)



### EFFECTIVOS SEGUNDO O GRUPO DE PESSOAL

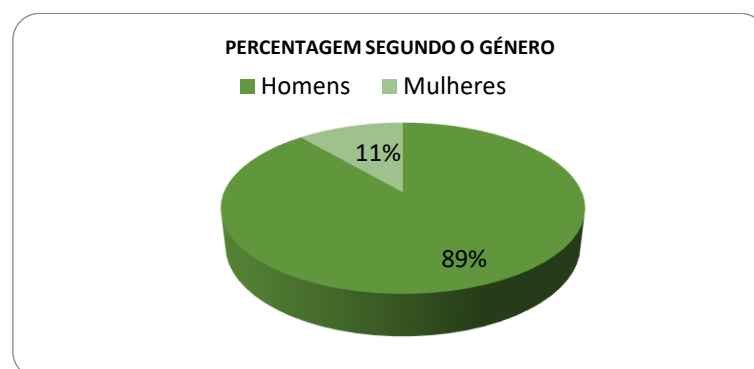
## Balço Social | 2020

Verifica-se, tal como em anos anteriores, a concentraço do maior nmero de colaboradores, nos grupos de pessoal pertencentes á carreira de assistente operacional. Os assistentes Técnicos mantêm-se no segundo grupo mais representado. O facto de 88,70% dos trabalhadores dos SMVC, estarem integrados no grupo dos assistentes operacionais deve-se na sua maior parte aos trabalhadores inseridos na Divisào de Recolha e Valorizaço de Resíduos Urbanos.



## 2.2 TAXA DE FEMINIZAÇO

A Taxa de feminizaço nos SMVC é de 11,3%, ou seja, do total de 115 trabalhadores, 13 são do género feminino.

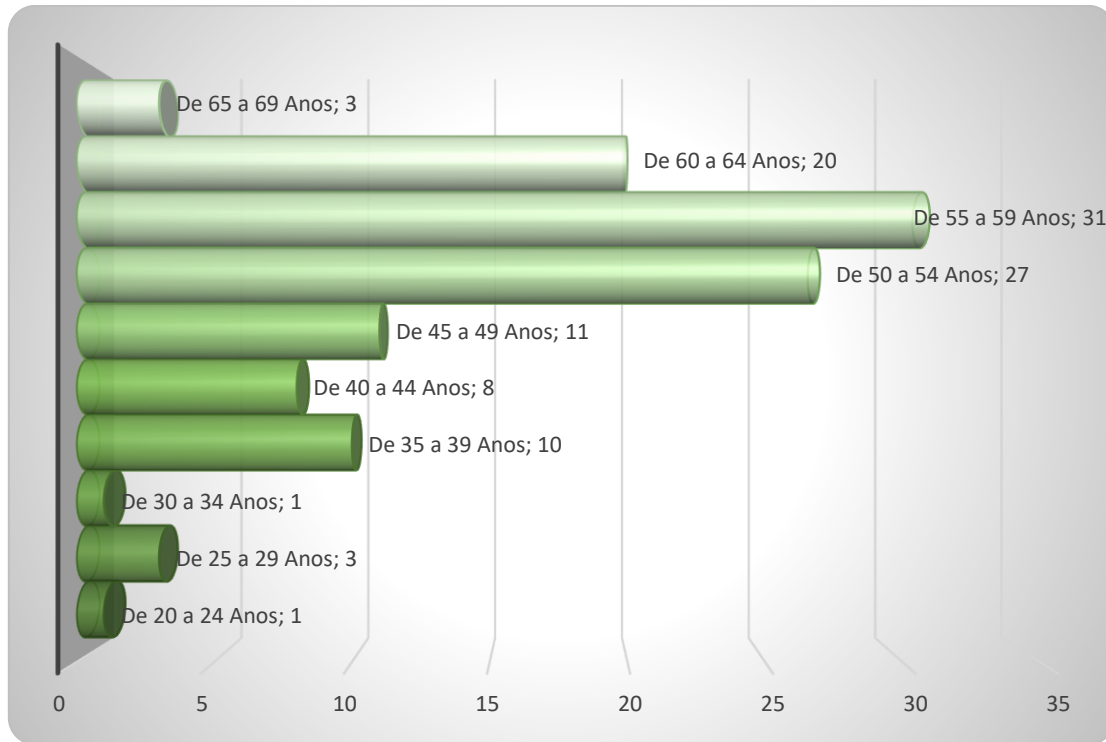


Conforme demonstra o Quadro anterior, constata-se haver uma **predominância significativa do género masculino, 88,7%**, no domínio das várias funções e competências atribuídas aos SMVC.

## 2.3 NÍVEL ETÁRIO MÉDIO, LEQUE ETÁRIO E TAXA DE ENVELHECIMENTO

## Balanço Social | 2020

É na faixa etária entre os 55 e os 59 anos, que se situa o maior número de colaboradores, conforme se constata do quadro seguinte. Fazem parte desta faixa etária 31 colaboradores que corresponde a 26,96% do total de trabalhadores dos SMVC.



Analisando o escalão etário com base na observação por género, constata-se que o maior número de homens (52) se situa na faixa etária entre os 50 e os 59 anos e o das mulheres (5) entre os 55 e os 59 anos. Globalmente, conclui-se que 80,00% dos colaboradores em exercício de funções tem mais de 45 anos, sendo a média de idade de 52 anos para os homens e mulheres.

O leque etário, que se traduz na diferença entre o indivíduo mais novo que tem 22 anos e o mais velho que tem 67 anos é de 45 anos.

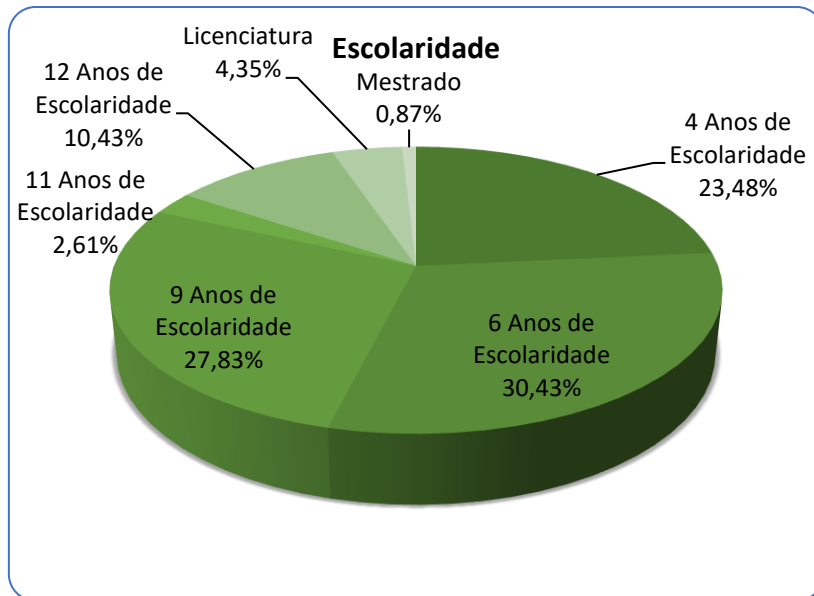
A taxa de envelhecimento, que tem como referência, o somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 60 anos, é de 23 efetivos, situando-se nos 20,00%.

### 2.4 ESTRUTURA HABILITACIONAL

A percentagem de colaboradores com **habilitação superior** (licenciatura) é de **5,22%**. Com efeito, são licenciados **5 dos colaboradores**. A **habilitação mais representada são o 6º ano e o 9º ano** de escolaridade com **64 colaboradores**, representado no conjunto

### Balanço Social | 2020

58,26% da habilitação escolar mais representada. Esta característica está iminentemente associada à admissão de colaboradores assistentes operacionais recentemente verificada, cuja função que desempenham já exige habilitações literárias superiores face à data de nascimento.



#### 7.5 SAÍDAS E ADMISSÕES

O número de efetivos saídos no ano de 2020 dos SMVC, foi de 8 assistentes Operacionais (1-rescisão; 1 ó transferência; 6 ó aposentação).



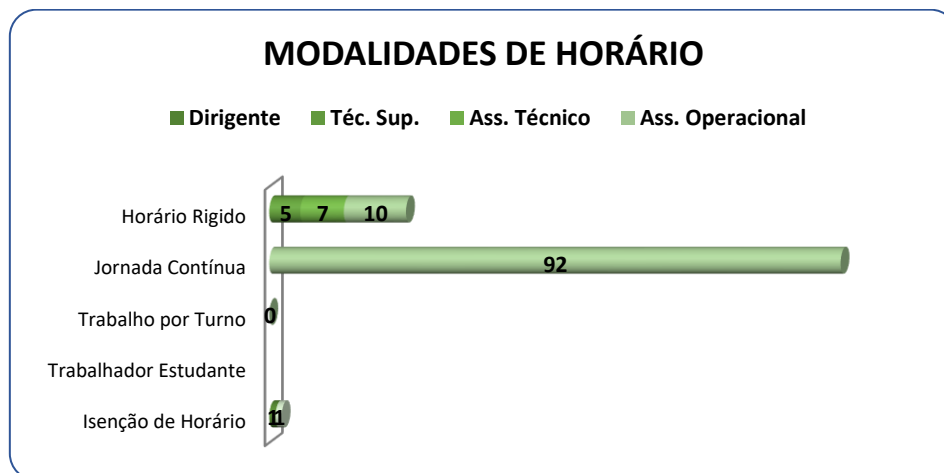
#### ADMISSÕES

O número de admissões verificadas no ano de 2020 nos SMVC foi de **5 Assistentes Operacionais**, via procedimento admissão para a função de cantoneiros de Limpeza.

## 2.6 MODALIDADES DE HORÁRIO E TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

As modalidades horárias praticadas nos SMVC são em função da natureza das suas atividades o horário rígido, o horário por turnos, os horários afetos ao regime de funcionamento especial no qual se inclui a jornada contínua. Em função do tipo de atividade estes horários estão distribuídos da seguinte forma: A jornada contínua, é praticada na sua quase totalidade pelos trabalhadores da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Urbanos, principalmente nas funções ligadas ao setor de recolha de resíduos sólidos. Com isenção de horário de trabalho encontra-se o dirigente.

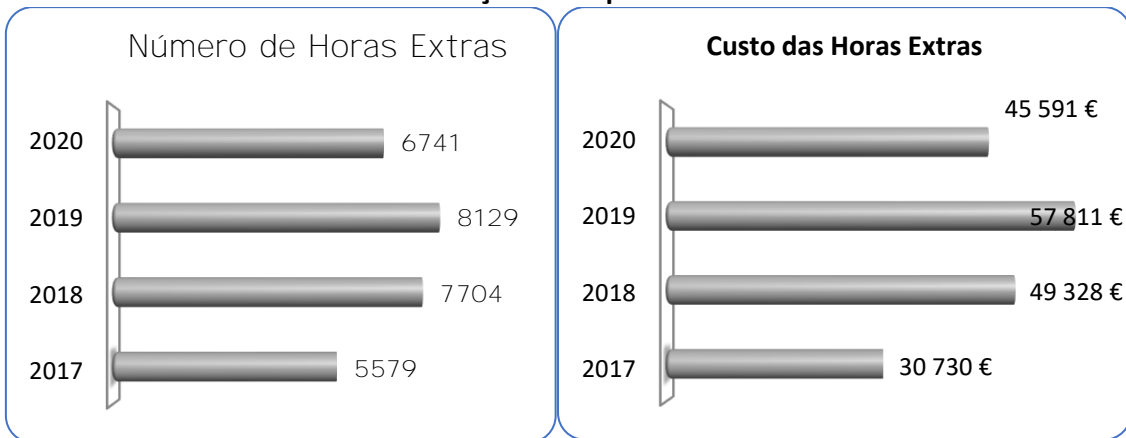
12



## TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

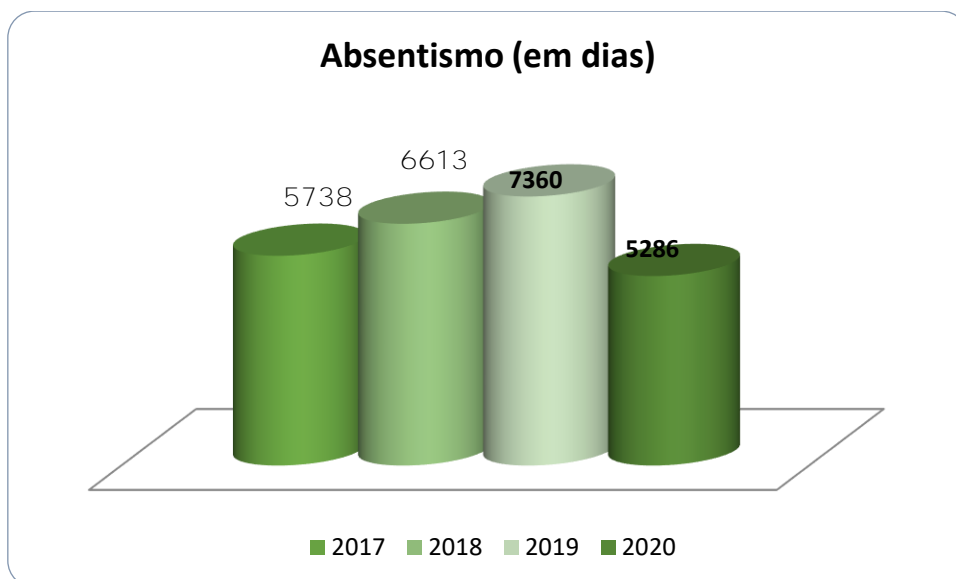
Seguidamente podemos observar o número e do custo das horas extraordinárias de 2020. Comparativamente com o ano anterior **registou-se uma diminuição em mais de 17,00 %** (redução do n.º de horas trabalhadas em regime extraordinário: 1.388).

## Balanço Social | 2020



### 2.7 TAXA DE ABSENTISMO E TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO

No Ano de 2020, foram contabilizados, conforme se observa do quadro seguinte, **5.286 dias de ausência ao trabalho** (7.360 em 2019). A percentagem de ausências ao trabalho, **justificadas medicamente por doença**, foi de **92,61%** (95,3% em 2019). Esta percentagem decorre do facto de 7 colaboradores em 2020, estarem ausentes por doença prolongada, três dos quais aguardam decisão da Caixa Geral de Aposentações e/ou Segurança Social para aposentação/reforma por enquadramento legal e/ou eventual incapacidade.



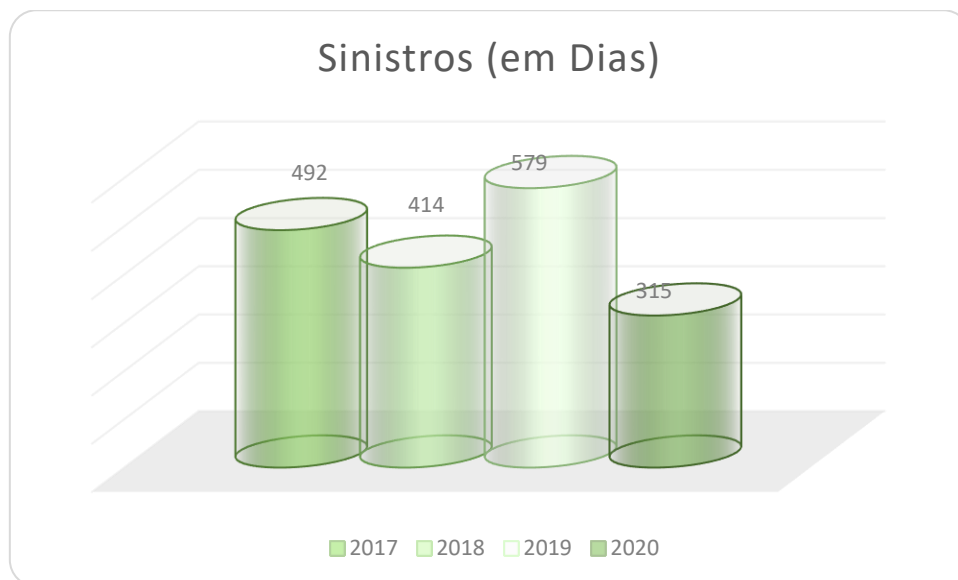
A **Taxa de absentismo**, em 2020, foi de **15,5%**. Este valor é obtido, face ao Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (5286, não incluindo férias) divididos pelo Total

de dias potenciais de trabalho (34.065 dias úteis de trabalho do total de trabalhadores, 115), multiplicado por 100.

## TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO

Em 2020, registaram-se **6 acidentes de trabalho** (16 em 2019). O número total de dias perdidos com baixa por acidente em serviço, observável pelo quadro seguinte, foi de **315 dias** (579, em 2019), a que, considerando o n.º total de dias ausências ao trabalho (5183) corresponde uma **taxa de dias perdidos por acidentes de trabalho de 6,07%**.

14



Relativamente à **incidência de acidentes de trabalho** (n.º acidentes de trabalho/n.º de trabalhadores\*100), em 2020, **registou-se uma taxa de 5,2%** (7,3%, em 2019).

## 7.8 ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL E FORMAÇÃO

No organismo regista-se aumento do **número de colaboradores sindicalizados** situando-se nos **86**, o que corresponde a **85,32%** do total dos efetivos.

## FORMAÇÃO

No ano em apreço, resumiu-se a **7 ações de formações** num total de **210 horas**. A taxa de formação por colaborador foi de 1,12 horas. As ações de formação realizadas,

correspondem a **5 formações internas**, e **2 formações externas**, todas de duração inferior a 30 horas.

### ***ÁREAS TEMÁTICAS***

A formação frequentada inseriu-se nas seguintes áreas:

Técnicas Avançadas de Secretariado ó Comunicação e Imagem na Organização;  
Auditorias a Sistemas Integrados de Gestão: Qualidade, Ambiente e Segurança;  
Conhecimento das Recomendações-Ficha de Aptidão no Trabalho;  
Sensibilização Covid 19;  
Acolhimento;  
Conhecimento/Sensibilização do SGI;  
Plano de Contingência Covid 19.

### **2.9 PRESTAÇÕES SOCIAIS E TAXA DE INDISCIPLINA**

As prestações que representam encargo foram: o subsídio familiar a crianças e jovens, o abono complementar a crianças e jovens deficientes, o subsídio de funeral e o subsídio de refeição. Os encargos com as **prestações sociais ascenderam ao montante de 13.5901,25€**.

### **TAXA DE INDISCIPLINA**

Em 2020, não se registaram ações disciplinares.