

Balanço Social 2022

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Introdução | 2 |
| Método e enquadramento | 3 |
| Fontes dos dados | 3 |
| Caracterização dos trabalhadores e colaboradores | 3 |
| COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL | 10 |
| A gestão dos Recursos Humanos | 10 |
| Entradas de efetivos | 10 |
| Saídas de efetivos | 10 |
| Horário de trabalho | 11 |
| Horas extraordinárias ou suplementares | 12 |
| Absentismo | 17 |
| QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO | 19 |
| Higiene, segurança e medicina do trabalho | 19 |
| PROGRESSO ORGANIZACIONAL | 21 |
| Desenvolvimento e formação | 21 |
| VALOR | 23 |
| Estrutura de custos | 23 |
| Principais evidências | 27 |
| Considerações Finais | 28 |

Introdução

O Balanço Social, institucionalizado para os serviços e organismos da Administração Pública através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e tornado obrigatório, como medida de modernização, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, constitui-se, pela informação que comporta, como um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos, bem como de suporte à tomada de decisão, sendo elaborado anualmente, preferencialmente, no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Assim, o presente documento pretende afirmar-se como uma ferramenta útil e de fácil leitura que demonstre a realidade social da Junta de Freguesia de Avenidas Novas – JFAN, enquanto autarquia local.

Neste sentido, o conteúdo deste Balanço Social compreende um conjunto de quadros e gráficos com informação estatística e indicadores de gestão relativos aos recursos humanos da JFAN no ano de 2022, acompanhados pela respetiva análise descritiva e comparativa, que visam oferecer um instrumento de apoio à decisão, que dê a conhecer, evidencie e esclareça a informação relevante no âmbito da gestão de recursos humanos.

Para além dos indicadores reportados a 31 de dezembro de 2022, este documento apresenta, ainda, uma análise dos indicadores nos últimos três anos, o que permite uma reflexão no triénio 2020/2022.

Os nossos fregueses, cidadãos e parceiros, sabem que podem contar connosco, com as nossas intervenções e ações com o objetivo final de atingir o bem coletivo, através dos nossos trabalhadores, “o nosso melhor ativo” onde todos contam e são importantes.

Método e enquadramento

A metodologia aplicada na realização do Balanço Social foi a utilizada noutros estudos, relatórios e balanços sociais já apresentados sobre este tema e assentou essencialmente na análise:

1. Da bibliografia recolhida sobre a matéria do estudo;
2. Da legislação de suporte diretamente relacionada com a organização das autarquias locais;
3. Dos documentos internos da organização, designadamente, dos balanços sociais relativos aos anos anteriores e dos documentos de preparação das respetivas deliberações do Executivo;
4. Da recolha de informação dos seguintes sistemas de informação:
 - a. AIRC -SGP (Sistema de Gestão de Pessoal);
 - b. Pastas Processamento mensal;
 - c. Pastas Medicina do Trabalho.

A exposição dos dados em quadros ou gráficos foi comentada de forma simples deixando ao leitor a possibilidade de observar a informação de uma forma sintética, fomentando a investigação e a literacia relacionada com o tema.

Existiu uma preocupação de não romper com as séries de dados já existentes no passado, pois só assim se poderá garantir para o futuro uma verdadeira análise evolutiva da realidade dos nossos recursos humanos.

Fontes dos dados

A recolha de dados, referente ao ano de 2022, foi efetuada no sistema de informação existente na Junta de Freguesia, relacionada com os recursos humanos, bem como na recolha direta de dados das diferentes áreas em registos informáticos, especificamente dos balanços sociais de anos anteriores.

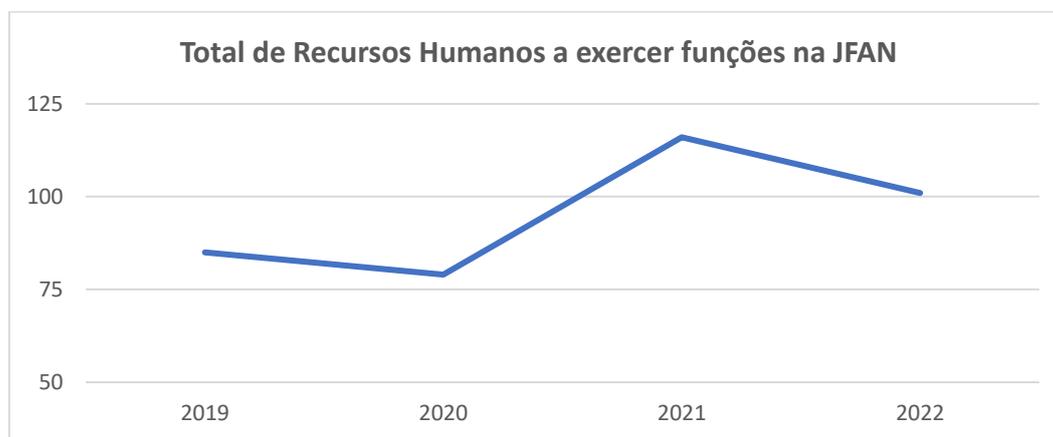
Caracterização dos trabalhadores e colaboradores

A caracterização dos trabalhadores da Junta de Freguesia é uma tarefa complexa ao nível da sua elaboração e estudo devido ao facto dos dados que compõem o grupo a analisar serem muito dinâmicos e terem inúmeras alterações ao longo do ano. Por isso, o momento ou a referência temporal do balanço social é 31 de dezembro de 2022.

A evolução dos efetivos que trabalham na Junta de Freguesia assinalou uma diminuição de 6 recursos humanos de 2019 a 2020 (de 85 para 79 trabalhadores), registou um aumento de 37 trabalhadores em 2021 (116 trabalhadores) e um decréscimo de 15 trabalhadores em 2022 (101 trabalhadores).

| ANOS | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|
| Total de Recursos Humanos a exercer funções na JFAN | 85 | 79 | 116 | 101 |

Q1 – Evolução do número de RH's de 2019 a 2022



G1 – Evolução total dos RH's

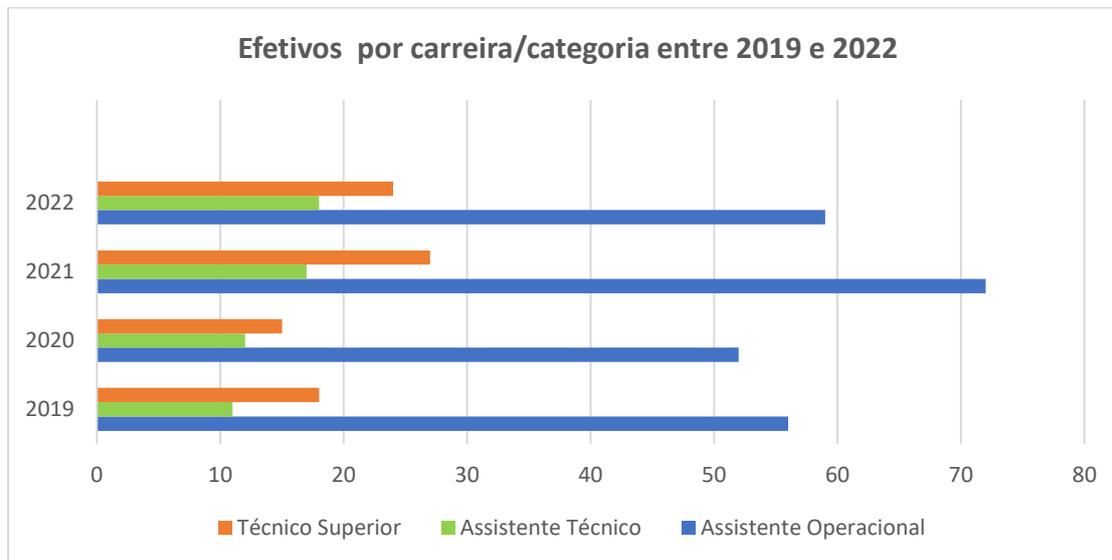
As carreiras dos trabalhadores são uma fonte importante da composição técnica e funcional, das competências e dos saberes da organização.

Desde 2019 que a carreira de Assistente Operacional é a mais representativa, contudo o número de trabalhadores manteve uma tendência decrescente até ao ano de 2020, sendo que em 2021 houve um aumento de 20 trabalhadores, assim como na carreira de Assistente Técnico que sofreu um aumento de 5 trabalhadores, existindo 17 efetivos no ano 2021.

Em 2022, a carreira de Assistente Operacional foi a mais representativa com 59 trabalhadores (58,41%) dos efetivos e a carreira de Assistente Técnico contabilizou um total de 18 trabalhadores (17,82%). Já a carreira de Técnico Superior registou um decréscimo de 3 trabalhadores passando a existir nesta carreira 24 trabalhadores (23,76%). No ano de 2022, 9 trabalhadores não concluíram com sucesso o período experimental.

| Efetivos por carreira/categoria | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------|------|------|------|------|
| Assistente Operacional | 56 | 52 | 72 | 59 |
| Assistente Técnico | 11 | 12 | 17 | 18 |
| Técnico Superior | 18 | 15 | 27 | 24 |

Q2 – Efetivos por carreira/categoria de 2019 a 2022



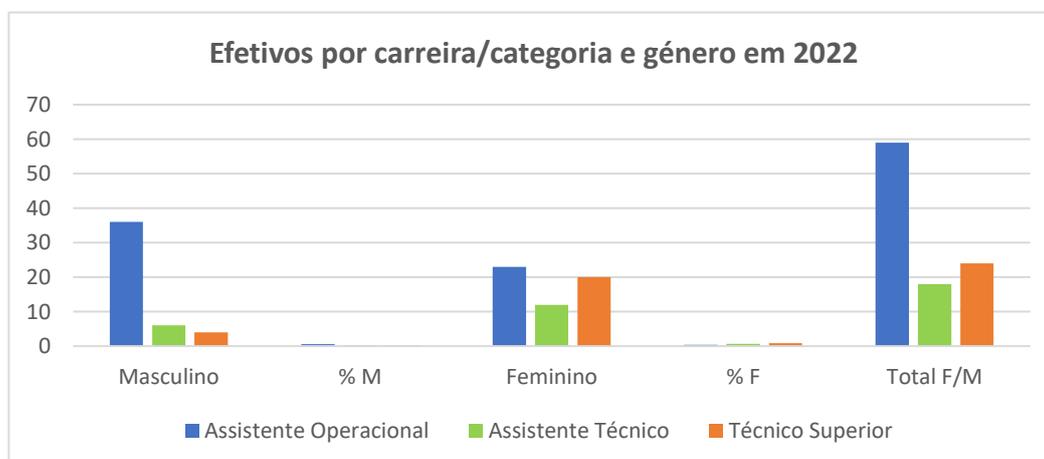
G2 – Efetivos por carreira/categoria entre 2019 e 2022

A distribuição das carreiras/categorias pelo género indica o grau de especialização ou tecnicidade dos homens e das mulheres. Em 2022, a carreira mais representativa era a de Assistente Operacional, com 23 mulheres e 36 homens.

| Total de efetivos por carreira/categoria e género em 2022 | | | | | |
|--|------------------|------------|-----------------|------------|--------------|
| Carreira/categoria | Masculino | % M | Feminino | % F | Total |
| Assistente Operacional | 36 | 61,01% | 23 | 38,98% | 59 |
| Assistente Técnico | 6 | 33,33% | 12 | 66,66% | 18 |
| Técnico Superior | 4 | 16,66% | 20 | 83,33% | 24 |

Q3 – Efetivos por carreiras/categorias e género em 2022

No gráfico seguinte G3 podemos observar e confirmar as dicotomias existentes, referidas anteriormente, sobre a composição das carreiras por género.

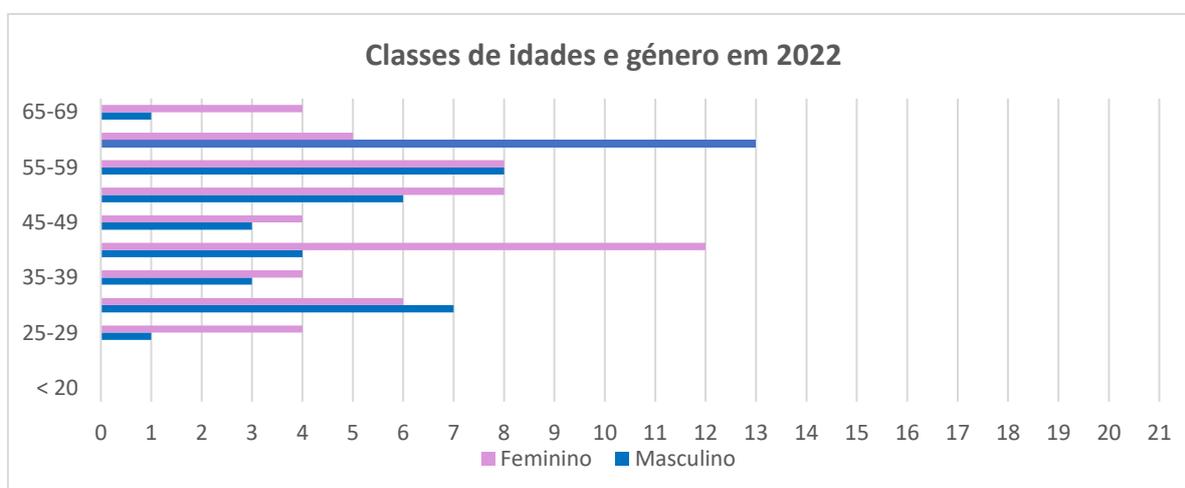


G3 -Efetivos por carreiras/categorias e género em 2022

As distribuições das classes de idades numa população são reveladoras de alguns elementos estruturantes e de organização. Em 2022, a classe de idades 60-64 anos teve maior representatividade nos homens, enquanto as classes de idades 40-44 e 55-59 anos tiveram maior representatividade nas mulheres.

| Classes de idades e género em 2022 | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | < 20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 |
| Masculino | 0 | 0 | 1 | 7 | 3 | 4 | 3 | 6 | 8 | 13 | 1 |
| Feminino | 0 | 0 | 4 | 6 | 4 | 12 | 4 | 8 | 8 | 5 | 4 |

Q4 – Classes de idades e género em 2022

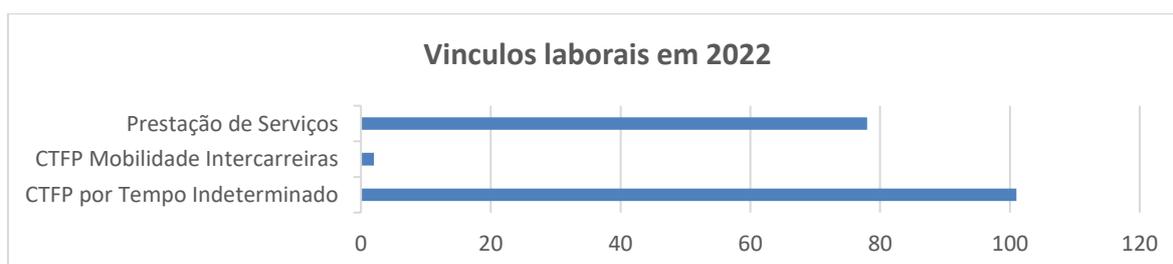


G4 – Classes de idades e género em 2022

A modalidade das relações laborais foi um registo importante visto permitir verificar as diferentes ligações laborais relativamente aos trabalhadores e colaboradores. Foram contabilizados todos os trabalhadores e colaboradores efetivos e em funções, independentemente do vínculo jurídico.

| Vínculos laborais em 2022 | N.º |
|--------------------------------|-----|
| CTFP por Tempo Indeterminado | 101 |
| CTFP Mobilidade Intercarreiras | 2 |
| Prestação de Serviços | 78 |

Q5 – Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2022



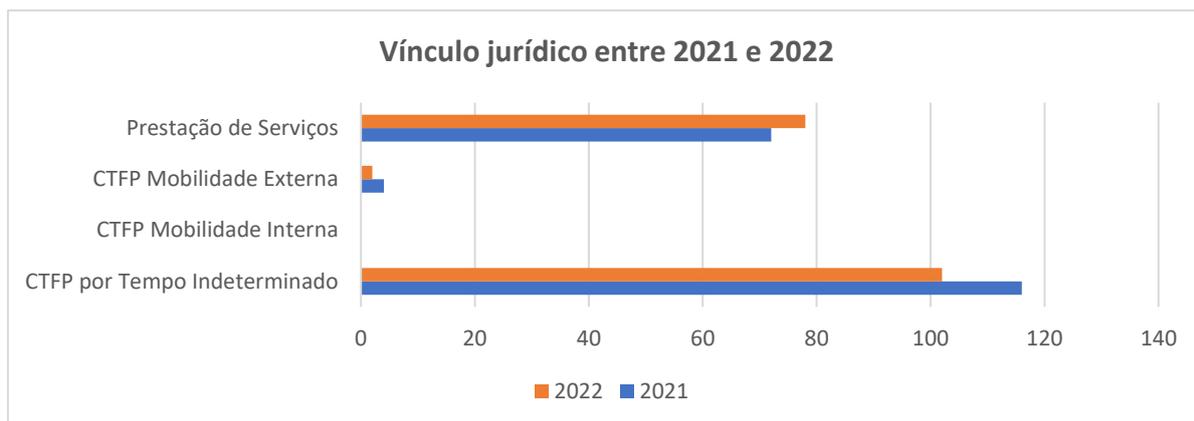
G5-Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2022

Importa revelar o comparativo das modalidades dos vínculos jurídicos laborais, entre 2021 e 2022, sobressaindo o vínculo CTFP por tempo indeterminado com um decréscimo de 15 trabalhadores e o vínculo de Prestação de Serviços com um aumento de 6 colaboradores.

O que manifesta a aposta que a Autarquia tem feito na contratualização por tempo indeterminado, o que por um lado demonstra que aposta na continuidade e que, por outro lado, brinda a oportunidade de criar Mapas de Pessoal coesos e estáveis, o que permite uma continuidade e melhoria quer na vida pessoal dos trabalhadores, como no trabalho que todos os dias é realizado.

| Vínculo jurídico | 2021 | 2022 |
|------------------------------|------|------|
| CTFP por Tempo Indeterminado | 116 | 101 |
| CTFP Mobilidade Interna | 0 | 0 |
| CTFP Mobilidade Externa | 4 | 2 |
| Prestação de Serviços | 72 | 78 |

Q6 – Modalidades de vínculos jurídicos laborais



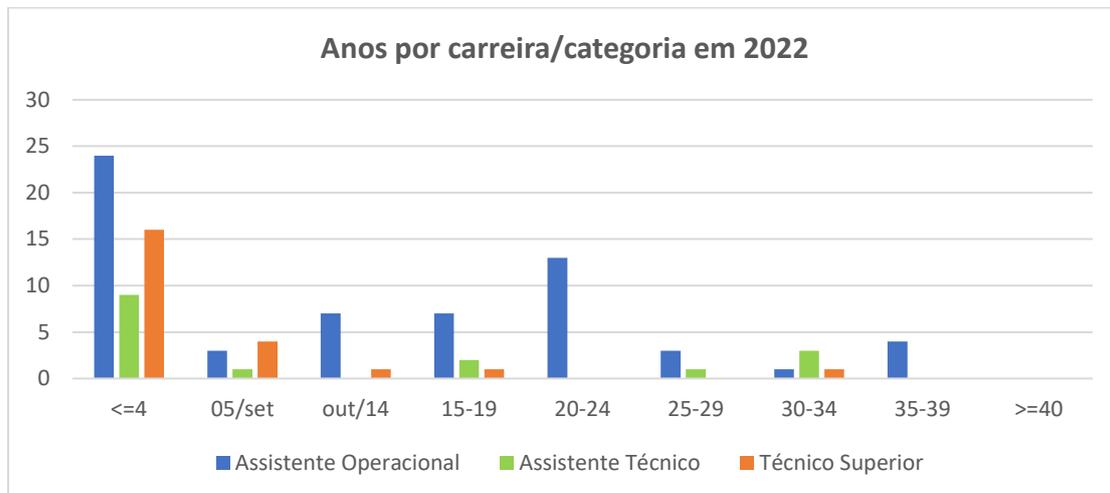
G6 – Modalidades de vínculos jurídicos laborais

A antiguidade dos efetivos no serviço, indicou o período no qual o trabalhador exerceu o seu trabalho, tendo em conta a sua carreira/categoria profissional, na Junta de Freguesia. Se por um lado, um longo período numa organização indica estabilidade organizativa, pessoal e familiar, por outro, podia indicar aspetos menos positivos como, por exemplo, a falta de oportunidades e de ofertas de emprego noutras entidades no âmbito do mercado de trabalho.

Em 2022 a antiguidade média dos trabalhadores foi de 10,10 anos de serviço.

| Anos por Carreira/Categoria em 2022 | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-----|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | ≤ 4 | 05-09 | 10 -14 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | ≥ 40 |
| Assistente Operacional | 24 | 3 | 7 | 7 | 13 | 3 | 1 | 4 | 0 |
| Assistente Técnico | 9 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 16 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |

Q7–Efetivos por nível de antiguidade (anos) por carreira/categoria em 2022

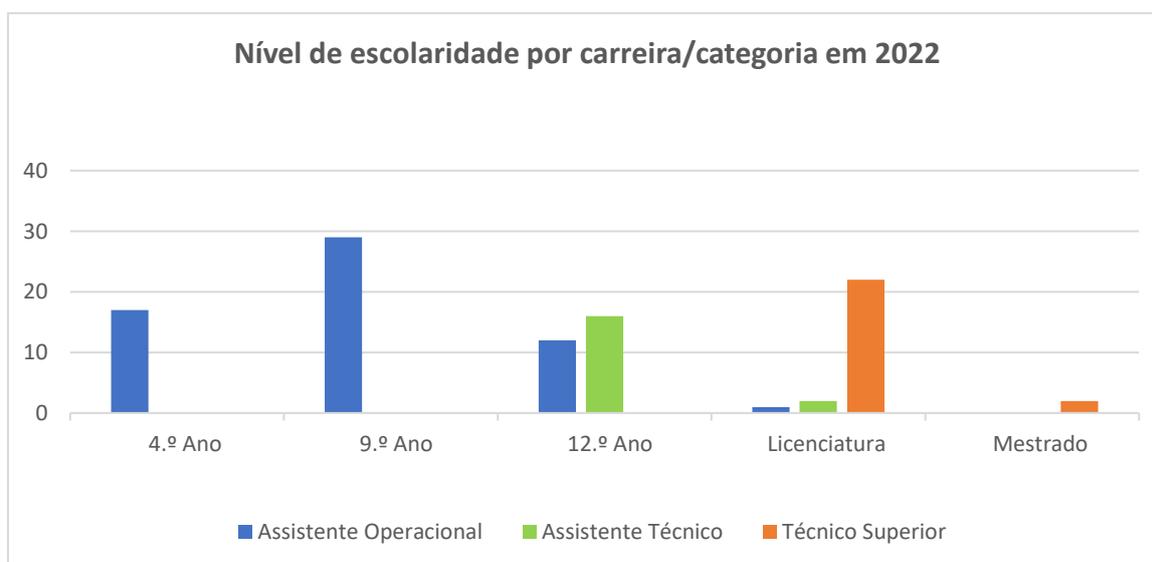


G7–Efetivos por nível de antiguidade (anos) por carreira/categoria em 2022

O nível de escolaridade dos trabalhadores pode influenciar ou condicionar o desempenho e a produtividade de uma organização. Em 2022, o nível de escolaridade mais representativo dos trabalhadores foi o 9.º ano com 29 efetivos.

| Nível de Escolaridade por carreira/categoria em 2022 | | | | | |
|--|---------|---------|----------|--------------|----------|
| | 4.º Ano | 9.º Ano | 12.º Ano | Licenciatura | Mestrado |
| Assistente Operacional | 17 | 29 | 12 | 1 | 0 |
| Assistente Técnico | 0 | 0 | 16 | 2 | 0 |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 22 | 2 |

G8 – Nível de escolaridade por carreira/categoria em 2022



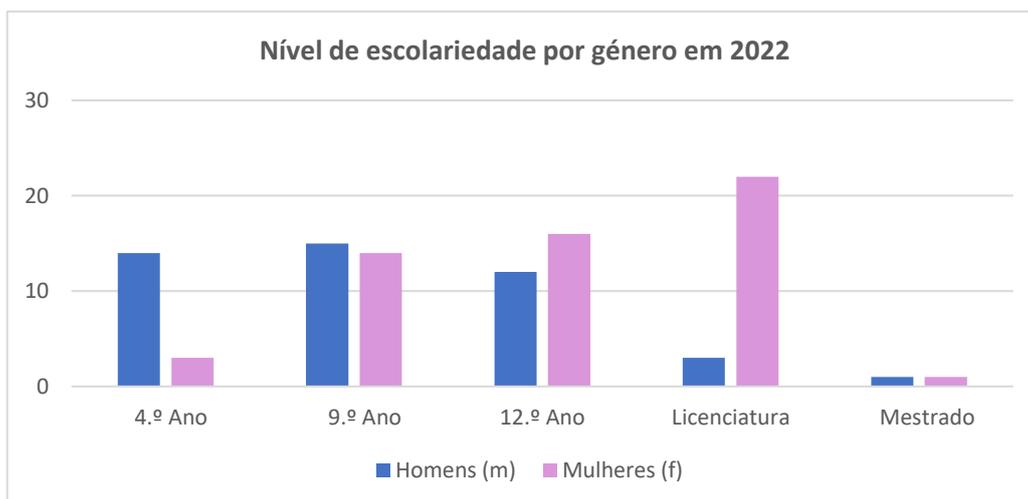
G8 – Nível de escolaridade por carreira/categoria em 2022

Se observarmos as habilitações literárias (nível de escolaridade) dos efetivos segundo o género, em 2022, podemos concluir que os homens eram maioritariamente habilitados com o 9.º ano, com 15 efetivos, já as mulheres apresentam a licenciatura como grau de escolaridade mais elevado, com 22 efetivos.

Podemos verificar que na Junta de Freguesia de Avenidas Novas, existem mais mulheres com habilitações superiores do que homens.

| Nível de Escolaridade por género em 2022 | | | | | |
|---|----------------|----------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| | 4.º Ano | 9.º Ano | 12.º Ano | Licenciatura | Mestrado |
| Homens (M) | 14 | 15 | 12 | 3 | 1 |
| Mulheres (F) | 3 | 14 | 16 | 22 | 1 |

Q9 – Nível de escolaridade por género em 2022



G9 – Nível de escolaridade por género em 2022

Os índices de desenvolvimento das sociedades ou das organizações associam-se aos indicadores de inclusão das populações mais frágeis ou vulneráveis. Em 2022 não foi contabilizado nenhum trabalhador portador de deficiência.

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

A gestão dos Recursos Humanos

Entradas de efetivos

As entradas e saídas de efetivos da Junta de Freguesia constitui um indicador importante porque registou a distribuição das entradas num dado momento por carreira e motivo. Em 2022, verificaram-se saídas de efetivos, fruto da finalização de período experimental do vínculo, sem sucesso, fruto de Procedimentos Concursais para recrutamento de pessoas concluídos em 2021.

Saídas de efetivos

Nas saídas, contabilizou-se um total 15 registos de efetivos em 2022, tendo sido na carreira de Assistente Operacional que se verificou mais saídas por motivo de período experimental sem sucesso.

| Saídas de efetivos por carreira/categoria em 2022 | | |
|---|-----|--------|
| | N.º | % |
| Assistente Operacional | 9 | 60% |
| Assistente Técnico | 2 | 13,33% |
| Técnico Superior | 4 | 26,66% |

Q10 – Saídas de efetivos por carreira/categoria em 2022

| Saídas de efetivos por motivo em 2022 | | |
|---------------------------------------|-----|--------|
| | N.º | % |
| Mobilidade | 3 | 20% |
| Período experimental s/sucesso | 9 | 60% |
| Aposentação | 2 | 13,33% |
| Demissão | 1 | 6,66% |
| Cedência de Interesse Público | 0 | 0% |

Q11 – Saídas de efetivos da JFAN por motivo em 2022

A observação do registo das entradas e saídas de trabalhadores relaciona-se com o registo dos trabalhadores que tiveram alterações relativamente à sua situação profissional. Para uma adequada gestão dos recursos humanos é pertinente estudar os postos de trabalho vagos, pois são estes que nos indicam o valor do número de vagas necessárias ou espectáveis para um eventual preenchimento a médio ou longo prazo, com implicações orçamentais.

| Postos de trabalho vagos por carreira/categoria em 2022 | | |
|---|-----|-----|
| | N.º | % |
| Assistente Operacional | 4 | 20% |
| Assistente Técnico | 7 | 35% |
| Técnico Superior | 7 | 35% |
| Especialista de informática | 1 | 5% |
| Fiscal | 1 | 5% |

Q12 – Total de postos de trabalho vagos em 2022

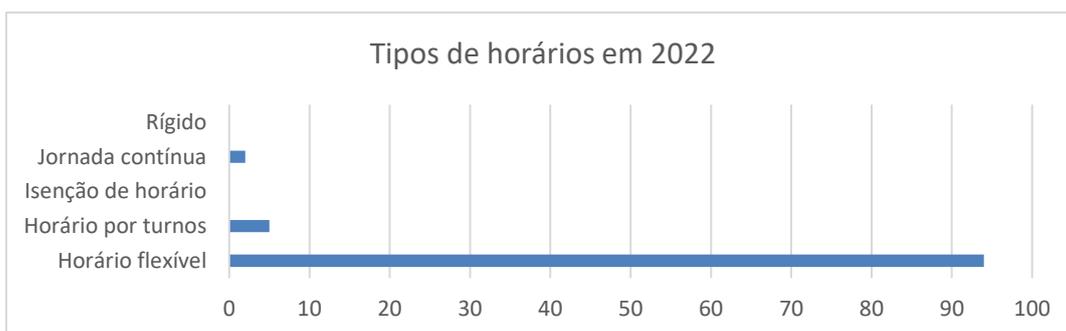
Do total dos postos de trabalho vagos, a maior parte destinavam-se a Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores.

Horário de trabalho

O horário de trabalho constitui um dos fatores mais importantes de uma organização e dos trabalhadores, sendo dentro desse espaço temporal que a organização e o trabalhador encontram os equilíbrios necessários à boa execução das tarefas profissionais. As exigências da sociedade moderna, quer nas entidades empregadoras, quer nas famílias, tornaram possível a elaboração de vários tipos de horários que vão ao encontro das necessidades atuais. Com a Aprovação do Regulamento Interno de Horários de Trabalho da JFAN, e sua entrada em vigor em 10 de março de 2023, a modalidade de horário flexível passou a ser o mais praticado (89 trabalhadores).

| Tipos de horários em 2022 | N.º |
|---------------------------|-----|
| Horário flexível | 94 |
| Horário por turnos | 5 |
| Isenção de horário | 0 |
| Jornada contínua | 2 |
| Rígido | 0 |

Q13 – Tipos de horários em 2022



G10 – Tipos de horários em 2022

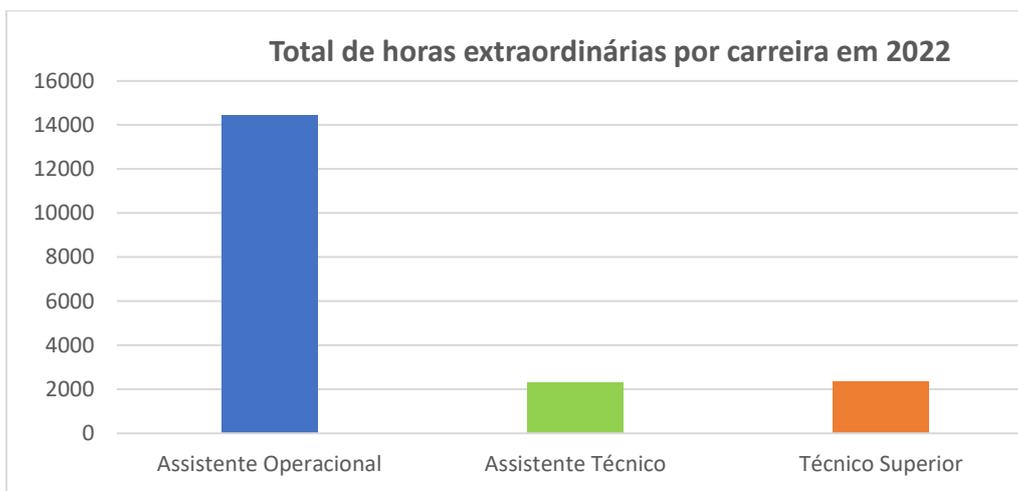
Horas extraordinárias ou suplementares

Relacionadas diretamente com o horário de trabalho estiveram as horas extraordinárias ou suplementares efetuadas fora do horário normal de trabalho, tema ao qual dedicamos um capítulo.

As carreiras que mais horas extraordinárias realizaram foram a de Assistente Operacional (14.392h 39m) seguida da carreira de Técnico Superior (2.352h 57m).

| Total de horas extraordinárias ou suplementares realizadas por carreira/categoria em 2022 | |
|---|---------------|
| Assistente Operacional | 13.610 h 00 m |
| Assistente Técnico | 3.122 h 36 m |
| Técnico Superior | 2.352 h 18 m |
| Total | 19.084 h 54 m |

Q14 – Total de horas extraordinárias por carreira realizadas em 2022



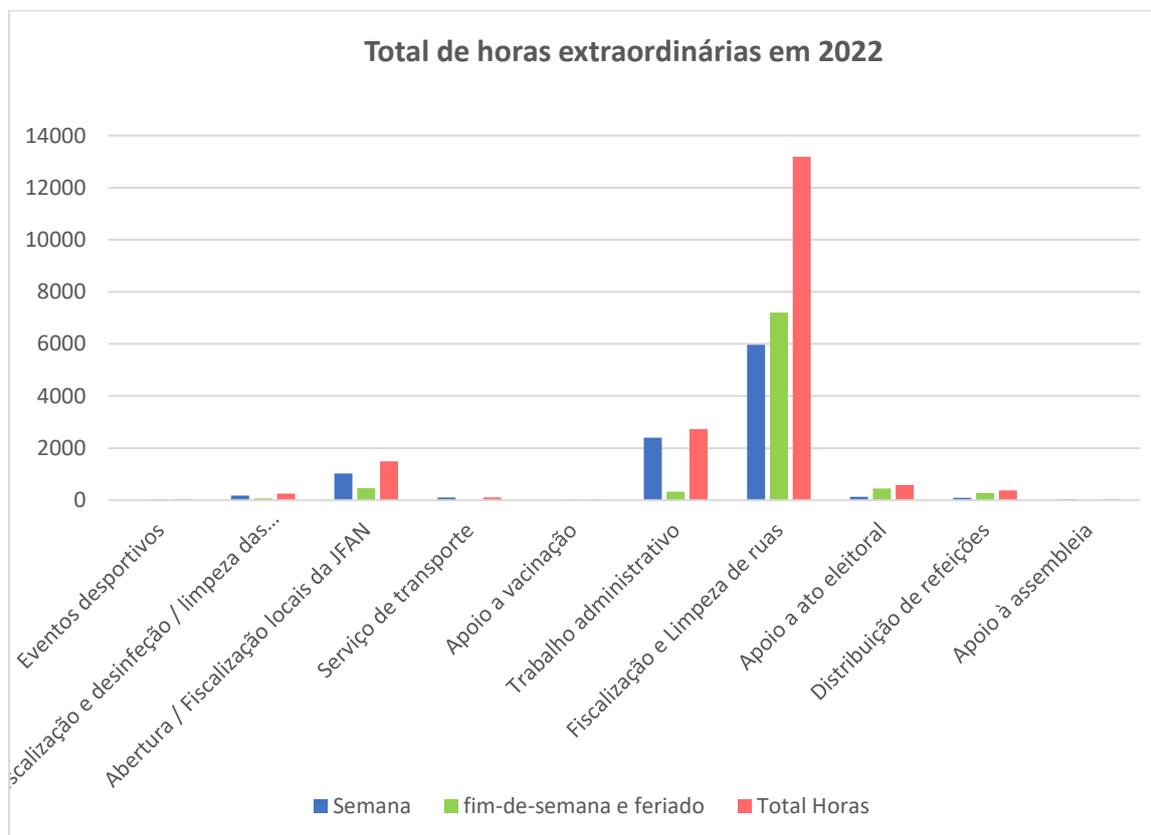
G11 - Total de horas extraordinárias por carreira realizadas em 2022

A realização de horas extraordinárias e suplementares no ano de 2022, decorre da realização de diversos acontecimentos em diferentes âmbitos, onde todos os trabalhadores aleatoriamente, são chamados a estar presentes no desempenho de variadas funções.

Os motivos da realização de horas extraordinárias e suplementares, são múltiplos, os mesmos também se sucedem em muitas ocasiões pelo excessivo fluxo de trabalho pontual mas que, de uma forma ou de outra, demonstra que *“somos sempre poucos”*.

| Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2022 | Semana | Fim-de-semana e Feriado | Total Horas |
|---|-----------|-------------------------|-------------|
| Eventos desportivos | 0h | 32h | 32h |
| Fiscalização e desinfeção / limpeza das instalações | 278h | 75h | 353h |
| Abertura / Fiscalização locais da JFAN | 1201h 50m | 459h 36m | 1660h 86m |
| Serviço de transporte | 107h | 0h | 107h |
| Apoio a vacinação | 0h | 18h | 18h |
| Trabalho administrativo | 2403h 35m | 325h | 2728h 35m |
| Fiscalização e Limpeza de ruas | 5972h | 7208h | 13180h |
| Apoio a ato eleitoral | 136h | 448h 18m | 584h 18m |
| Distribuição de refeições | 98h | 286h | 384h |
| Apoio à assembleia | 37h 15m | 0h | 37h 15m |

Q15 - Motivos da realização e total de horas extraordinárias realizadas em 2022



G12 - Motivos da realização e total de horas extraordinárias realizadas em 2022

Entre as horas extraordinárias ou suplementares e os seus motivos, podemos constatar que as mesmas variam quanto à sua realização, contudo o motivo que mais se destaca é a fiscalização e limpeza de ruas.

| Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2022 | HE semana |
|---|-----------|
| Eventos desportivos | 0h |
| Fiscalização e desinfeção / limpeza das instalações | 278h |
| Abertura / Fiscalização locais da JFAN | 1201h 50m |
| Serviço de transporte | 107h |
| Apoio a vacinação | 0h |
| Trabalho administrativo | 2403h 35m |
| Fiscalização e Limpeza de ruas | 5972h |
| Apoio a ato eleitoral | 136h |
| Distribuição de refeições | 98h |
| Apoio à assembleia | 37h 15m |

Q16 – Horas extraordinárias realizadas durante a semana em 2022



G13 - Horas extraordinárias realizadas durante a semana em 2022

A par das horas extraordinárias realizadas durante a semana e com diferentes motivos, as de fim-de-semana ou feriado também representam um número significativo.

| Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2022 | HE Fim-de-semana e Feriados |
|---|-----------------------------|
| Eventos desportivos | 32h |
| Fiscalização e desinfeção / limpeza das instalações | 75h |
| Abertura / Fiscalização locais da JFAN | 459h 36m |
| Serviço de transporte | 0h |
| Apoio a vacinação | 18h |
| Trabalho administrativo | 325h |
| Fiscalização e Limpeza de ruas | 7208h |
| Apoio a ato eleitoral | 448h 18m |
| Distribuição de refeições | 286h |
| Apoio à assembleia | 0h |

Q17 – Horas extraordinárias realizadas durante o fim-de-semana ou feriado em 2022



G14 - Horas extraordinárias realizadas durante o fim-de-semana e feriado em 2022

Não podíamos deixar de referir os valores que a JFAN despendeu por carreira/categoria com a realização das horas extraordinárias e suplementares durante o ano 2022.

| Custo horas extraordinárias por carreira/categoria em 2022 | Custos (€) |
|---|-------------------|
| Assistente Operacional | € 106 799,50 |
| Assistente Técnico | € 12 689,02 |
| Técnico Superior | € 32 205,20 |
| Total | € 151 693,72 |

Q18 – Custos de horas extraordinárias por carreira/categoria em 2022

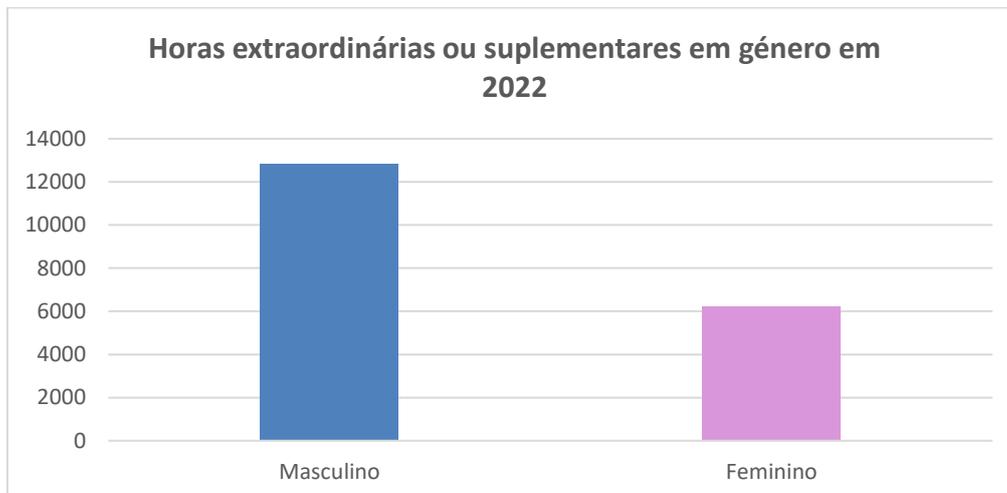


G15 – Custos de horas extraordinárias por carreira/categoria em 2022

De igual forma importa referir que, no universo de 101 trabalhadores (46 homens e 55 mulheres), a representatividade dos homens na realização de horas extraordinárias ou suplementares em comparação com as mulheres, foi superior, o motivo prende-se com o facto da carreira/categoria de Assistentes Operacionais ser dominante na execução das mesmas.

| Horas extraordinárias ou suplementares por género em 2022 | TOTAL |
|--|--------------|
| Masculino | 12 848h 06m |
| Feminino | 6 236h 48m |

Q19 – Horas extraordinárias por género em 2022



G16 – Horas extraordinárias por género em 2022

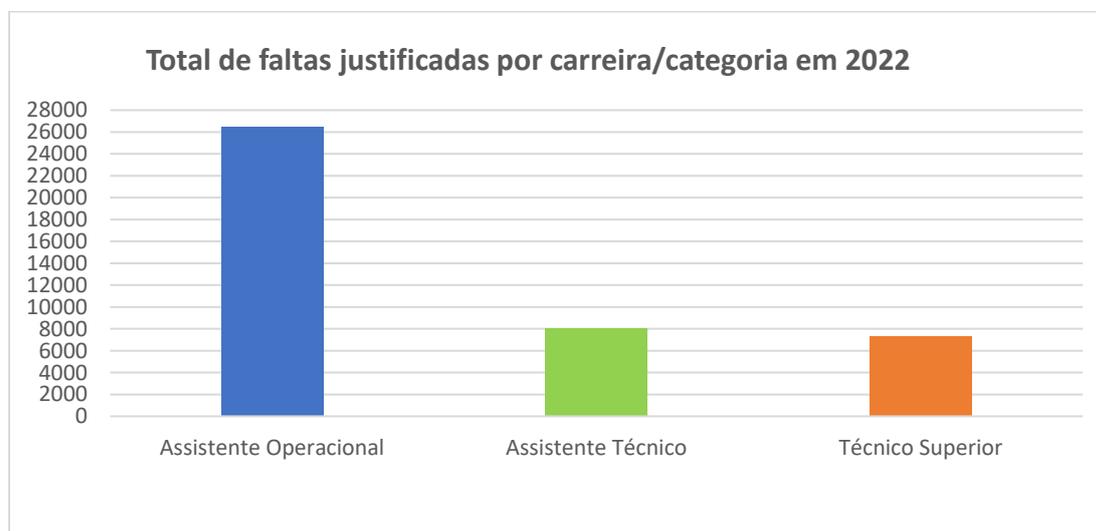
Absentismo

Um dos temas abordados nos balanços sociais, que despertam debates sobre a forma ou formas do combater (articulando com segurança, higiene e medicina no trabalho), é o absentismo de uma organização, pelo prejuízo provocado aos serviços, mas também aos trabalhadores e suas famílias.

As ausências consideradas foram as que se encontram tipificadas nas alíneas a) até n), do art.º 134.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 junho, que aprovou a Lei Geral de Trabalho na Função Pública.

| Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2022 | | | |
|---|--------------------|------------------|------------------|
| Assistente Operacional | Assistente Técnico | Técnico Superior | TOTAL (em horas) |
| 26 494h 54m | 8 049h 35m | 7 361h 02m | 41 905h 31m |

Q20 – Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2022 (valor em horas)



G17 – Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2022 (valor em horas)

Tendo em conta 7h/dia, as ausências totalizam 86 072 h – 12 296 dias – 48,89%, em valores redondos.

Podemos verificar que os Assistentes Operacionais são a carreira com maior número de horas/dias de faltas em valores absolutos (26 494 h – 3 785 dias – 26,20%), seguido do valor registado para os Assistentes Técnicos (8 049 h – 1 150 dias – 25,65%) e para os Técnicos Superiores (7 361 h – 1 052 dias – 17,59%).

Estes valores, mesmo que, aparentemente absurdos, foram consequência da ausência de gozo de férias, fruto da pandemia resultante do COVID 19, o que fez com que em 2021, a maior parte dos trabalhadores, se não todos, gozasse férias de 2019 e de 2020, deixando ainda férias de 2021 e 2022 por gozar.

QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

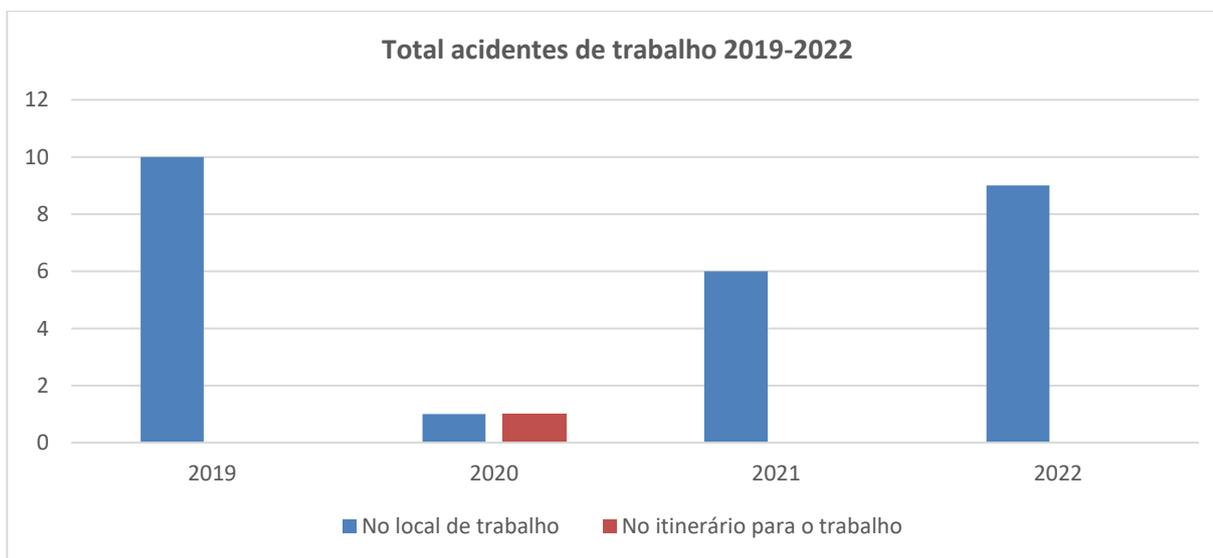
Higiene, segurança e medicina do trabalho

A segurança, saúde e medicina do trabalho tem como grande objetivo incrementar atitude preventiva e positiva nos trabalhadores. Em 2022 foram registados 9 acidente no local de trabalho. Do empregador espera-se atenção às condições de saúde dos seus trabalhadores, considerando também, que é um direito previsto e assegurado ao trabalhador. Do trabalhador espera-se comportamentos adequados e defensivos relativamente às suas ações no dia-a-dia.

| Total de acidentes de trabalho | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------------|------|------|------|------|
| No local de trabalho | 10 | 1 | 6 | 9 |
| No itinerário para o trabalho | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Total | 10 | 2 | 6 | 9 |

Q21 – Total de acidentes de trabalho entre 2019 e 2022

Os acidentes ocorridos no local de trabalho registaram um aumento de 3 ocorrências, de 2021 (6) para 2022 (9).



G18 – Total de acidentes de trabalho entre 2019 e 2022 em valores absolutos

A prevenção é um fator estruturante no bem-estar dos trabalhadores, famílias e uma das formas de diminuir custos com o trabalhador, melhorar o bem-estar e a produtividade no local de trabalho. Desde logo pode influenciar o número de dias perdidos em acidentes de trabalho.

Dos 9 acidentes de trabalho registados e ocorridos em 2022, 8 registaram dias de perda de trabalho, pelo facto de terem tido como consequência incapacidades temporárias absolutas para o trabalho.

O número de exames médicos realizados aos trabalhadores pode ser revelador por um lado, de uma população trabalhadora com diversos problemas de saúde, mas por outro, de uma organização que previne e cuida da saúde dos seus trabalhadores.

| Atividades de medicina no trabalho em 2022 | Exames realizados |
|---|--------------------------|
| Total de exames médicos de admissão | 25 |
| Total de exames médicos periódicos | 47 |
| Total de exames médicos ocasionais e complementares | 4 |
| Total | 76 |

Q22 – Atividades de medicina no trabalho em 2022

Os exames médicos realizados em 2022 foram fundamentais para avaliação do estado de saúde dos trabalhadores. Estes tiveram como objetivos, orientar os funcionários para os níveis dos fatores de risco, sejam eles físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos, a que estão expostos nos seus ambientes laborais.

As boas práticas no campo da saúde e segurança do trabalho estão no topo das preocupações e são poderosos instrumentos de estímulo à produtividade, à coesão laboral, para ajudar a melhorar e rever a modernização dos processos produtivos, pela via da inovação e desenvolvimento tecnológico, por forma a diminuir os riscos de acidentes de trabalho com todos os custos inerentes.

PROGRESSO ORGANIZACIONAL

Desenvolvimento e formação

A formação profissional de uma organização serve como meio de valorização do trabalhador e da organização. Vivemos numa época e sociedade baseada fundamentalmente no conhecimento, e por isso, a necessidade de aprendizagem contínua é um fator estruturante para todos os trabalhadores e organização. A formação pode ser observada como um custo ou como investimento.

O número de ações de formação realizadas em 2022, segundo as horas (102h), foi contabilizado registando-se 7 ações de formação. As ações de formação com duração 14 horas (2 ações) e 15 horas (2 ações) foram as que mais se realizaram.

| N.º de ações de formação profissional em 2022, segundo a duração | | | | |
|--|---------|---------|----------|----------|
| ≤ 4 horas | 7 horas | 8 horas | 14 horas | 15 horas |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |

Q23 – Número de ações de formação segundo a sua duração, em 2022



G19 – Número de ações de formação segundo a sua duração em 2022

A observação da formação por áreas temáticas é um indicador que nos sugere onde foram concretizadas ações de formação, mas também qual ou quais os temas pertinentes seleccionados no âmbito autárquico.

| Área / Tema de Formação | N.º de ações formação |
|--|-----------------------|
| Curso de DAE – Desfibrilação Automática Externa | 10 |
| Formação CCP – Os procedimentos pré-contratuais | 3 |
| Seminário em CCP – A concorrência e o direito financeiro | 1 |
| Workshop <i>Mindfulness</i> para crianças e jovens | 2 |
| Formação Online – Verificação de preços Contratos Públicos | 1 |
| Curso de formação profissional de calceteiro | 6 |
| Curso de formação “Equipas Motivadas e Positivas” | 12 |
| Curso de formação “Atitude positiva no ambiente de trabalho” | 1 |

Q24 – Número de ações por área ou tema de formação em 2022

| Número de participantes | Número de Horas |
|-------------------------|-----------------|
| 36 | 102h |

Q25 – Número de participantes e horas de formação em 2022

Os custos da formação em 2022 totalizaram 1 488,20€.

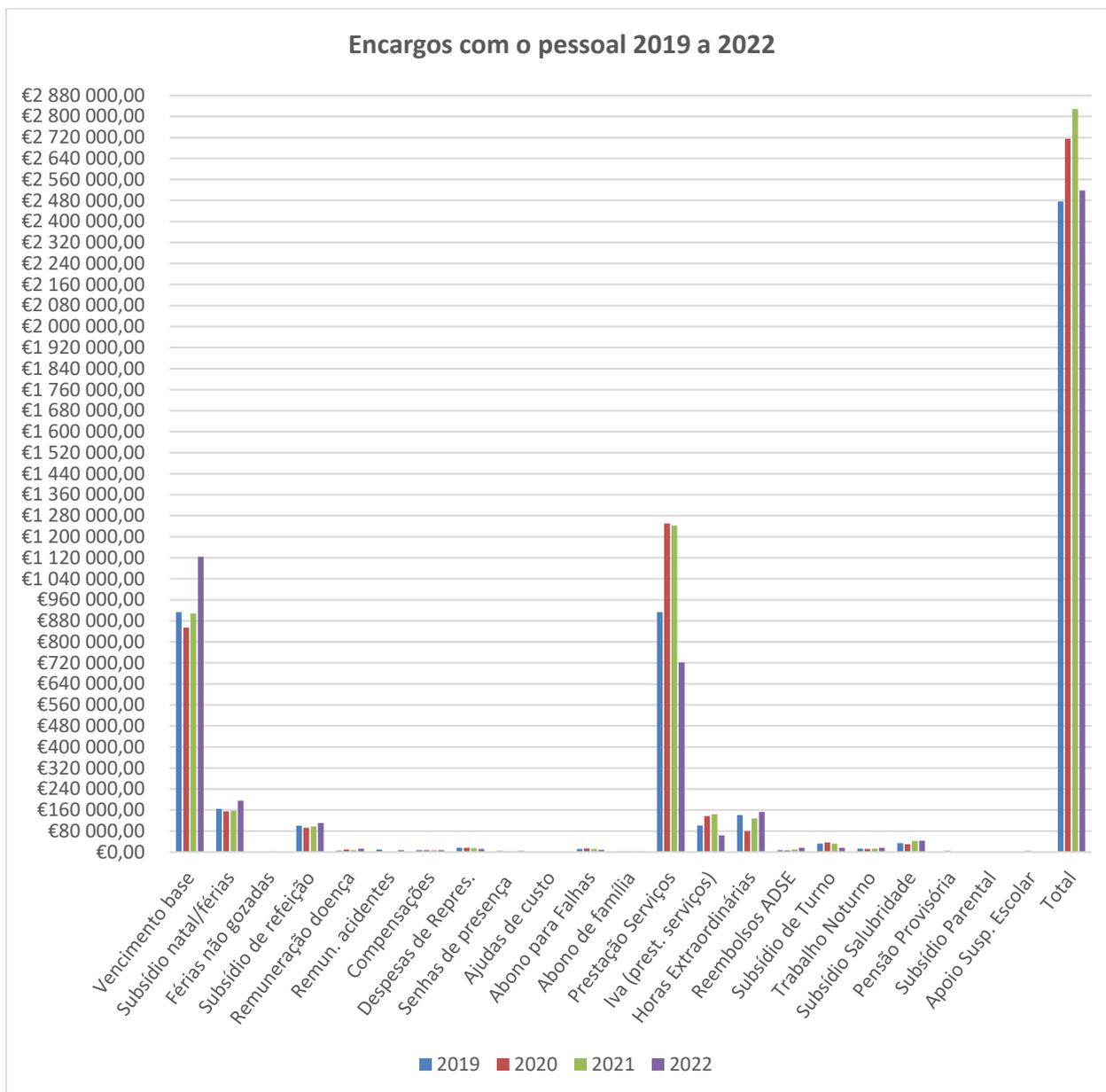
VALOR**Estrutura de custos**

Na conjuntura económica atual, os custos com o pessoal são os mais avaliados. São os custos financeiros que restringem ou expandem as políticas de desenvolvimento e dos recursos humanos. Em 2022, os encargos com o pessoal foram de € 2.518.127,53 diminuindo relativamente a 2021 (€ 2.828.368,95) em €310 241,42.

| Encargos com pessoal | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Vencimento base | 912 876,92€ | 854 326,97€ | 907 510,09€ | 1 124 206,40€ |
| Subsídio Natal/Férias | 164 360,56€ | 154 676,94€ | 157 576,51€ | 196 023,58€ |
| Férias não gozadas | 1 016,16€ | 1 902,77€ | 3 257,89€ | 889,07€ |
| Subsídio de Refeição | 100 370,39€ | 92 050,07€ | 98 333,44€ | 110 340,47€ |
| Remuneração Doença | 4 940,31€ | 10 085,85€ | 6 912,85€ | 13 247,17€ |
| Remuneração Acidentes | 9 618,02€ | 391,85€ | 1 064,00€ | 7 810,24€ |
| Compensações | 7 034,16€ | 7 053,08€ | 7 094,00€ | 7 080,70€ |
| Despesas de Representação | 15 553,56€ | 15 914,56€ | 15 229,87€ | 11 522,90€ |
| Senhas de Presença | 3 883,91€ | 3 020,99€ | 3 380,59€ | 3 747,05€ |
| Ajudas de Custo | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ | 1 411,92€ |
| Abono para Falhas | 11 565,18€ | 13 357,02€ | 11 524,33€ | 8 297,08€ |
| Abono de Família | 3 550,95€ | 2 728,08€ | 2 742,70€ | 3 053,40€ |
| Prestação Serviços | 912 848,20€ | 1 250 809,08€ | 1 242 700,36€ | 721 059,80€ |
| IVA (Prestação de Serviços) | 101 104,72€ | 136 445,10€ | 143 970,69€ | 63 084,19€ |
| Horas Extraordinárias | 140 748,40€ | 79 357,14€ | 128 547,51€ | 152 676,61€ |
| Reembolsos ADSE | 7 452,30€ | 6 579,02€ | 9 084,32€ | 15 941,56€ |
| Subsídio de Turno | 31 821,45€ | 35 967,44€ | 32 685,03€ | 16 299,41€ |
| Trabalho Noturno | 13 285,90 € | 11 788,63€ | 12 572,10€ | 16 422,16€ |
| Subsídio de Salubridade | 34 033,49€ | 29 646,49€ | 41 831,08€ | 42 876,04€ |
| Pensão Provisória | 0,00€ | 4 610,31€ | 1 819,59€ | 2 137,78€ |
| Subsídio Parental | 0,00€ | 901,06€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Apoio Susp. Escolar | 0,00€ | 3 990,72€ | 532,00€ | 0,00€ |
| Total | 2 476 064,58€ | 2 715 603,17€ | 2 828 368,95€ | 2 518 127,53€ |

Q26 – Encargos com pessoal (2019-2022)

Não estão refletidas as contribuições da Entidade para os Sistemas de Previdência, as notas de reembolso da ADSE e as contribuições da Entidade para os Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa



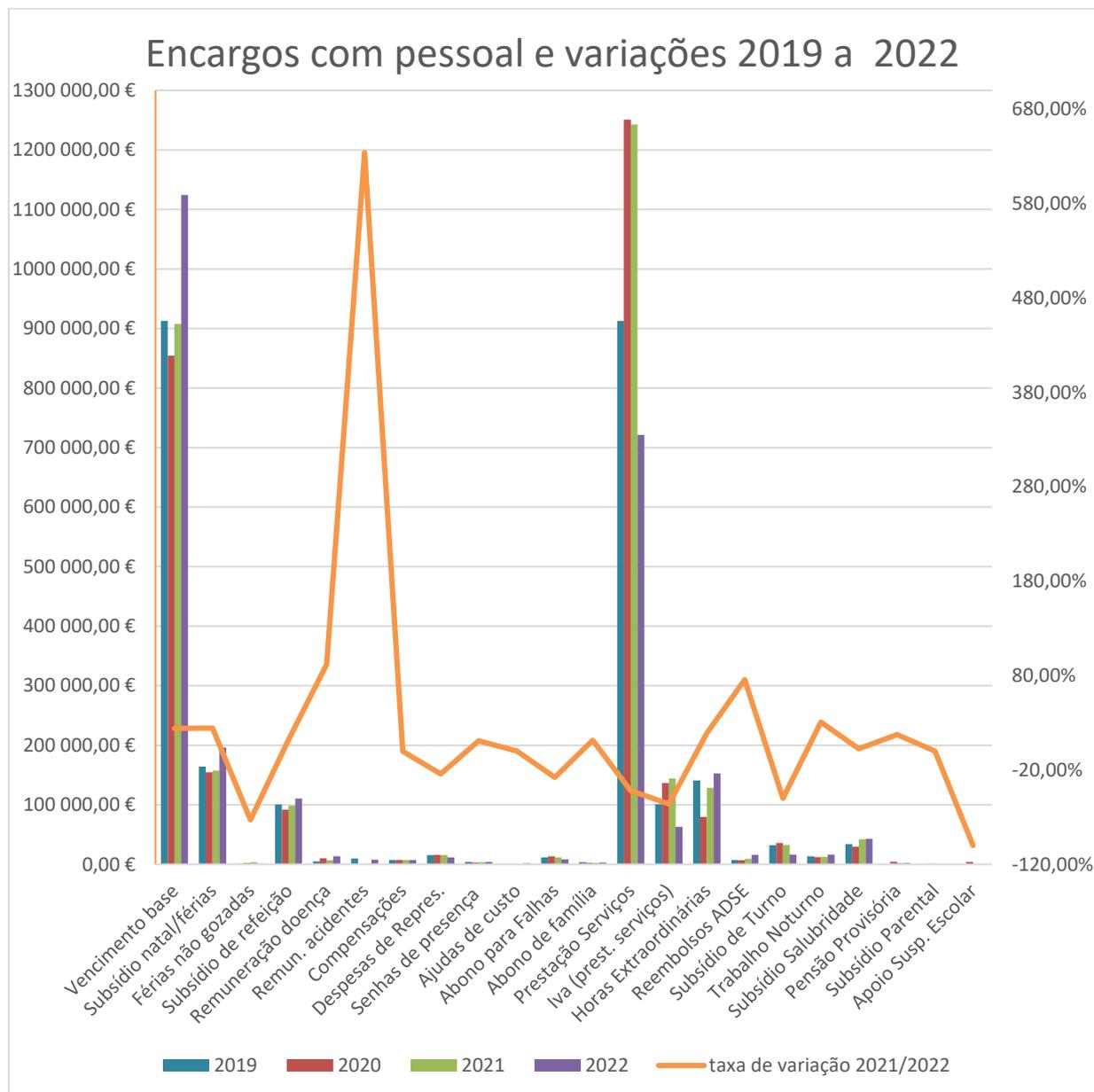
G20 –Encargos com pessoal (valores absolutos)

A taxa de variação avaliou a alteração dos encargos do pessoal de uma forma relativa e comparativa por anos.

| Encargos com Pessoal | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Taxa de Variação 2019/2020 | Taxa de Variação 2020/2021 | Taxa de Variação 2021/2022 |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Vencimento base | 912 876,92 € | 854 326,97 € | 907 510,09 € | 1 124 206,40€ | -6,41% | 6,23% | 23,88% |
| Subsídio Natal/Férias | 164 360,56 € | 154 676,94 € | 157 576,51 € | 196 023,58 € | -5,89% | 1,87% | 24,40% |
| Férias não gozadas | 1 016,16 € | 1 902,77 € | 3 257,89 € | 889,07 € | 87,25% | 71,22% | -72,71% |
| Subsídio de Refeição | 100 370,39 € | 92 050,07 € | 98 333,44 € | 110 340,47 € | -8,29% | 6,83% | 12,21% |
| Remuneração doença | 4 940,31 € | 10 085,85 € | 6 912,85 € | 13 247,17 € | 104,15% | -31,46% | 91,63% |
| Remun. acidentes | 9 618,02 € | 391,85 € | 1 064,00 € | 7 810,24 € | -95,93% | 171,53% | 634,05% |
| Compensações | 7 034,16 € | 7 053,08 € | 7 094,00 € | 7 080,70 € | 0,27% | 0,58% | -0,19% |
| Despesas de Repres. | 15 553,56 € | 15 914,56 € | 15 229,87 € | 11 522,90 € | 2,32% | -4,30% | -24,34% |
| Senhas de presença | 3 883,91 € | 3 020,99 € | 3 380,59 € | 3 747,05 € | -22,22% | 11,90% | 10,84% |
| Ajudas de custo | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 1 411,92 € | 0,00% | 0,00% | 1 411,92% |
| Abono para Falhas | 11 565,18 € | 13 357,02 € | 11 524,33 € | 8 297,08 € | 15,49% | -13,72% | -28,00% |
| Abono de família | 3 550,95 € | 2 728,08 € | 2 742,70 € | 3 053,40 € | -23,17% | 0,54% | 11,33% |
| Prestação Serviços | 912 848,20 € | 1 250 809,08€ | 1 242 700,36€ | 721 059,80 € | 37,02% | -0,65% | -41,98% |
| IVA (prest. serviços) | 101 104,72 € | 136 445,10 € | 143 970,69 € | 63 084,19 € | 34,95% | 5,52% | -56,18% |
| Horas Extraordinárias | 140 748,40 € | 79 357,14 € | 128 547,51 € | 152 676,61 € | -43,62% | 61,99% | 18,01% |
| Reembolsos ADSE | 7 452,30 € | 6 579,02 € | 9 084,32 € | 15 941,56 € | -11,72% | 38,08% | 75,48% |
| Subsídio de Turno | 31 821,45 € | 35 967,44 € | 32 685,03 € | 16 299,41 € | 13,03% | -9,13% | -50,13% |
| Trabalho Noturno | 13 285,90 € | 11 788,63 € | 12 572,10 € | 16 422,16 € | -11,27% | 6,65% | 30,62% |
| Subsídio Salubridade | 34 033,49 € | 29 646,49 € | 41 831,08 € | 42 876,04 € | -12,89% | 41,10% | 2,50% |
| Pensão Provisória | 0,00 € | 4 610,31 € | 1 819,59 € | 2 137,78 € | 4610,31% | -60,53% | 17,49% |
| Subsídio Parental | 0,00 € | 901,06 € | 0,00 € | 0,00 € | 901,06% | -100,00% | 0,00% |
| Apoio Susp. Escolar | 0,00 € | 3 990,72 € | 532,00 € | 0,00 € | 3 990,72% | -86,67% | -100,00% |
| Total | 2 476 064,58€ | 2 715 603,17€ | 2 828 368,95€ | 2 518 127,53€ | 9,67% | 4,15% | -11,00% |

Q27 – Encargos com pessoal (taxa de variação) 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022

Observada a taxa de variação dos anos 2021/2022, verificou-se uma variação positiva na remuneração base (23,88%).



G21 –Encargos com pessoal (valores absolutos)

Finalmente, a amplitude salarial registou a diferença da remuneração base mais alta e a remuneração mais baixa. Quanto maior for a amplitude salarial, maior a diferença entre o salário mais elevado e o mais baixo.

| Amplitude salarial em 2022 | Remuneração base |
|----------------------------|-------------------|
| Salário mais elevado | 1 632,82 € |
| Salário mais baixo | 705 € |
| Amplitude salarial | 2 337,82 € |

Q28 – Amplitude salarial em 2022

Principais evidências

Do presente relatório podemos tirar algumas conclusões e evidências da “imagem” dos recursos humanos em 2022, nomeadamente:

- 1ª evidência:** A diminuição do número de efetivos de 2021 para 2022, o que por um lado pode ser indicador do aumento de oportunidades no mercado de trabalho, por outro, a falta das mesmas dentro da organização;
- 2ª evidência:** A maioria dos efetivos, contrariamente a anos anteriores, passou a ser mulheres. Em 2021, a Junta era constituída por 61 funcionários do sexo masculino e 55 do sexo feminino. Em 2022, o número de funcionários do sexo masculino diminuiu para 46, tendo-se mantido o nº de funcionários do sexo feminino;
- 3ª evidência:** A classe de idade com maior número de trabalhadores é a dos 60–64 anos (18);
- 4ª evidência:** A modalidade de vínculos laborais com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado diminuiu de 2021 (116) para 2022 (102);
- 5ª evidência:** A carreira mais representativa em 2022, foi a de assistente operacional, com 59 trabalhadores;
- 6ª evidência:** 61 trabalhadores tinham ≤ 4 anos de antiguidade na carreira;
- 7ª evidência:** 25 trabalhadores tinham o grau de licenciatura;
- 8ª evidência:** Dos 25 trabalhadores licenciados, 22 eram mulheres;
- 9ª evidência:** As horas extraordinárias ou suplementares foram maioritariamente efetuadas na fiscalização, limpeza e manutenção de ruas da freguesia;
- 10ª evidência:** No ano de 2022, verificaram-se 9 registos de saídas de trabalhadores, por motivo de conclusão do período experimental do vínculo sem sucesso.

Considerações Finais

O ano de 2022 foi marcado por vários desafios a nível da gestão dos recursos humanos, pela tomada de posse de um novo Órgão Executivo em outubro de 2021, e por força da pandemia causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, situação que implicou um esforço coletivo de todos na prevenção e controlo da doença COVID-19, nomeadamente com a adoção generalizada, nos serviços que o permitiam, do regime de teletrabalho e com a suspensão do registo de assiduidade dos trabalhadores em 2021, que se arrastou em parte do ano de 2022.

Este contexto gerou um conjunto diversificado de novas situações laborais, com diferentes repercussões do ponto de vista remuneratório, acentuadas em função do trabalhador estar integrado no regime geral da segurança social ou no regime de proteção social convergente, e que foram sendo objeto de sucessivas alterações legislativas ao longo do ano 2021, que se refletiu maioritariamente no ano em apreço.

Em suma, o ano de 2022, foi o rescaldo de 2 anos de pandemia, um voltar ao normal paulatinamente e a alteração de políticas de gestão de recursos humanos.