



Balanço Social 2023

ÍNDICE

1.	Introdução	2
2.	Método e enquadramento.....	3
3.	Fontes dos dados	3
4.	Caracterização dos trabalhadores e colaboradores.....	3
5.	Comportamento Organizacional	10
5.1.	A gestão dos Recursos Humanos	10
5.1.1.	Entradas de efetivos	10
5.1.2.	Saídas de efetivos	10
5.1.3.	Horário de trabalho	11
5.1.4.	Horas extraordinárias ou suplementares	12
5.1.5.	Absentismo	15
6.	Qualidade e Condições de Trabalho	16
6.1.	Higiene, segurança e medicina do trabalho.....	16
7.	Progresso Organizacional.....	18
7.1.	Desenvolvimento e formação	18
8.	Valor	20
8.1.	Estrutura de custos	20
9.	Principais evidências	24
10.	Considerações Finais.....	25



1. 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 2023, 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 2023, este documento apresenta, ainda, uma análise dos indicadores nos últimos três anos, o que permite uma reflexão no triénio 2021/2023.

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.

2. 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.

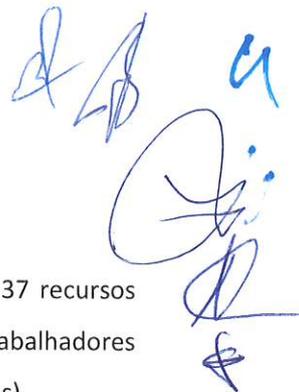
Existiu uma preocupação de não romper com as séries de dados já existentes no passado, pois só assim se poderá garantir para o futuro uma verdadeira análise evolutiva da realidade dos nossos recursos humanos.

3. Fontes dos dados

A recolha de dados, referente ao ano de 2023, 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.

4. Caracterização dos trabalhadores e colaboradores

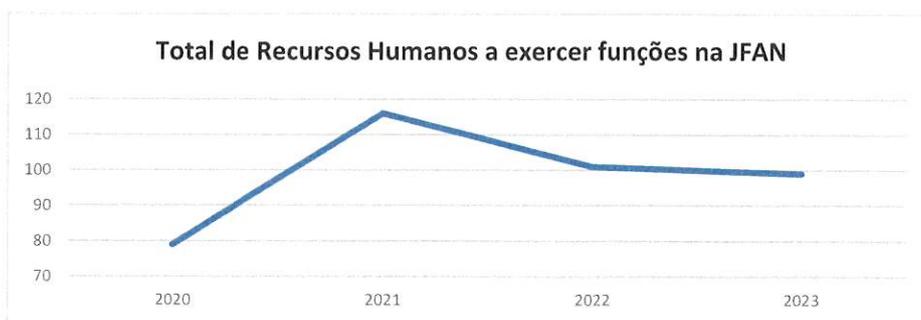
A caracterização dos trabalhadores da Junta de Freguesia é uma tarefa complexa ao nível da sua elaboração e estudo devido ao facto dos dados que compõem o grupo a analisar serem muito dinâmicos e terem inúmeras alterações ao longo do ano. Por isso, o momento ou a referência temporal do balanço social é 31 de dezembro de 2023.



A evolução dos efetivos que trabalham na Junta de Freguesia assinalou um aumento de 37 recursos humanos de 2020 a 2021 (de 79 para 116 trabalhadores), registou uma diminuição de 15 trabalhadores em 2022 (101 trabalhadores) e um decréscimo de 2 trabalhadores em 2023 (99 trabalhadores).

ANOS	2020	2021	2022	2023
Total de Recursos Humanos a exercer funções na JFAN	79	116	101	99

Q1 – Evolução do número de RH's de 2020 a 2023



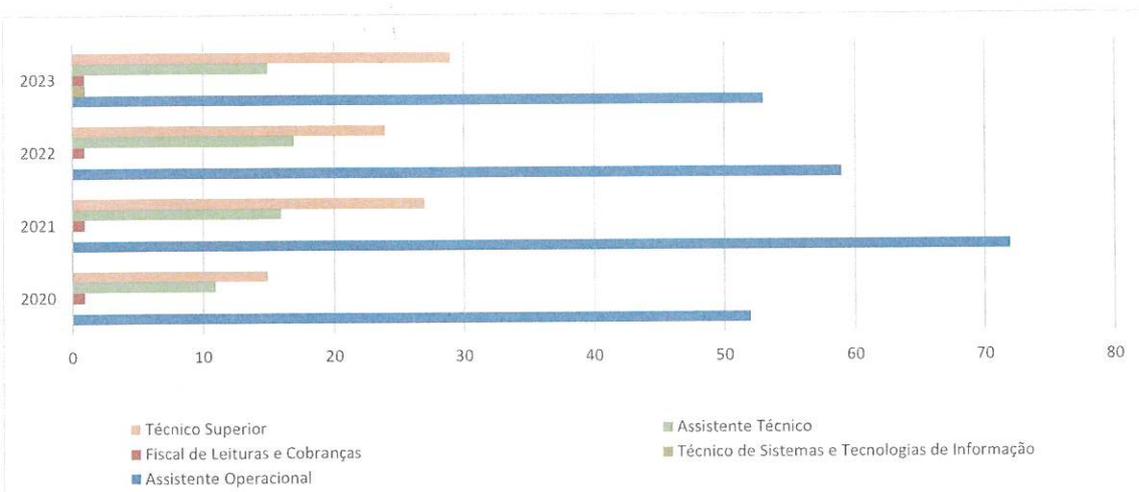
G1 – Evolução total dos RH's

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

Desde 2020 que a carreira de Assistente Operacional é a mais representativa, contudo o número de trabalhadores manteve uma tendência decrescente a partir de 2021, sendo que nesse mesmo ano houve um aumento de 20 trabalhadores. A carreira de Assistente Técnico sofreu um aumento de trabalhadores, até ao ano 2022. Em 2023, a carreira de Assistente Operacional foi a mais representativa com 53 trabalhadores (53,54%) dos efetivos e a carreira de Assistente Técnico contabilizou um total de 16 trabalhadores (16,16%). A carreira de Técnico Superior teve um aumento de 4 trabalhadores passando a existir nesta carreira 28 trabalhadores (28,28%). Na carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação passou a existir 1 trabalhador por mobilidade intercarreiras, deixando este de pertencer à carreira de Assistente Técnico.

Efetivos por carreira/categoria	2020	2021	2022	2023
Assistente Operacional	52	72	59	53
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	0	0	0	1
Fiscal de Leituras e Cobranças	1	1	1	1
Assistente Técnico	11	16	17	15
Técnico Superior	15	27	24	29

Q2 – Efetivos por carreira/categoria de 2020 a 2023



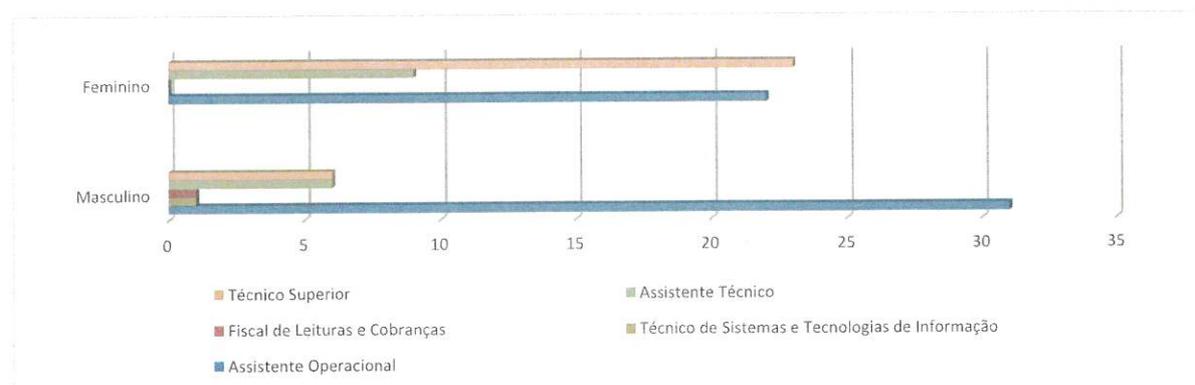
G2 – Efetivos por carreira/categoria entre 2020 e 2023

A distribuição das carreiras/categorias pelo género indica o grau de especialização ou tecnicidade dos homens e das mulheres. Em 2023, a carreira mais representativa foi a de Assistente Operacional, com 22 mulheres e 31 homens.

Carreira/categoria	Masculino	%	Feminino	%	Total
Assistente Operacional	31	58,49%	22	41,51%	53
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	1	100%	0	0%	1
Fiscal de Leituras e Cobranças	1	100%	0	0%	1
Assistente Técnico	6	40%	9	60%	15
Técnico Superior	6	20,69%	23	79,31%	29

G3 – Efetivos por carreiras/categorias e género em 2023

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

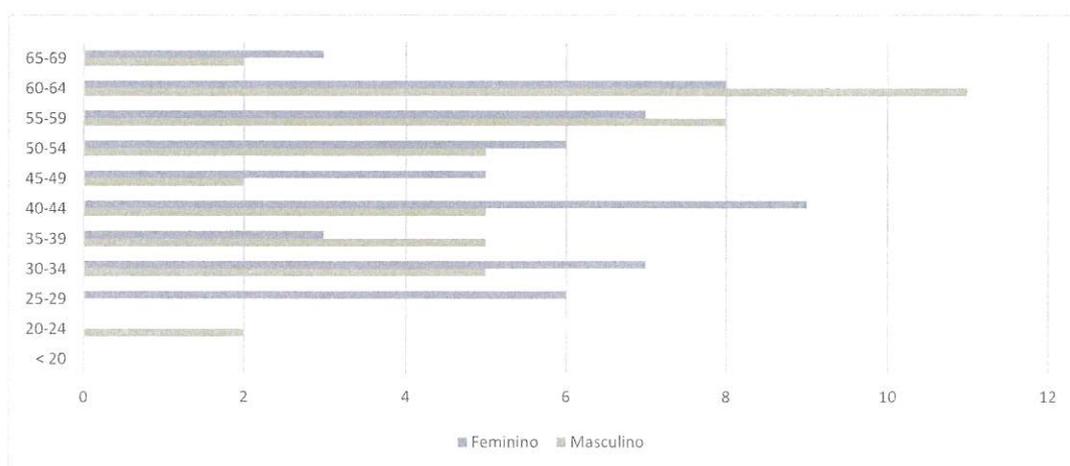


G3 -Efetivos por carreiras/categorias e género em 2023

As distribuições das classes de idades numa população são reveladoras de alguns elementos estruturantes e de organização. Em 2023, a classe de idades 60-64 anos teve maior representatividade nos homens, enquanto a classe de idades 40-44 teve maior representatividade nas mulheres.

	< 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Masculino	0	2	0	5	5	5	2	5	8	11	2
Feminino	0	0	6	7	3	9	5	6	7	8	3

Q4 – Classes de idades e género em 2023



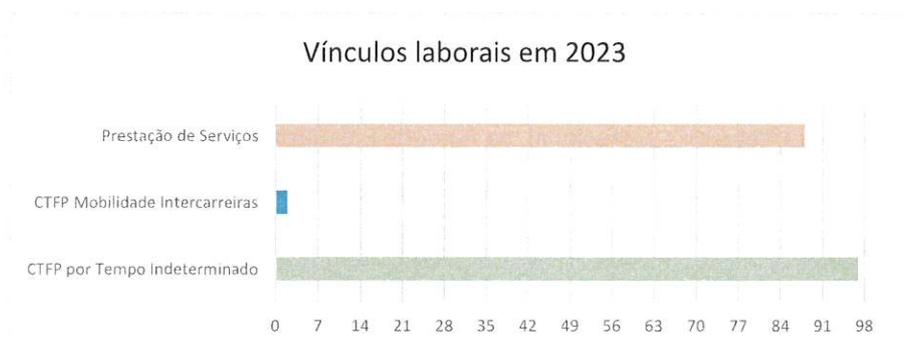
6

G4 – Classes de idades e género em 2023

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 2023	N.º
CTFP por Tempo Indeterminado	97
CTFP Mobilidade Intercarreiras	2
Prestação de Serviços	88

Q5 – Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2023

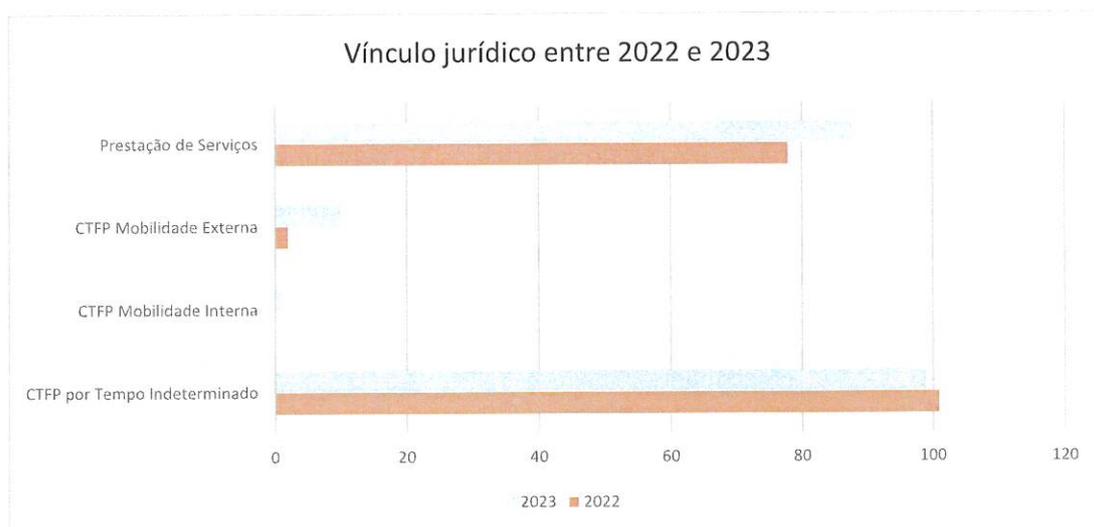


G5-Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2023

Importa revelar o comparativo das modalidades dos vínculos jurídicos laborais, entre 2022 e 2023, sobressaindo o vínculo CTFP por tempo indeterminado com um decréscimo de 2 trabalhadores, CTFP Mobilidade Externa (mobilidade para outra entidade pública) com um aumento de 8 trabalhadores e o vínculo de Prestação de Serviços com um aumento de 10 colaboradores. O que manifesta a aposta que a Autarquia tem feito na contratualização por tempo indeterminado, o que por um lado demonstra a 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	2022	2023
CTFP por Tempo Indeterminado	101	99
CTFP Mobilidade Interna	0	1
CTFP Mobilidade Externa	2	10
Prestação de Serviços	78	88

Q6 – Modalidades de vínculos jurídicos laborais



G6 – Modalidades de vínculos jurídicos laborais

A antiguidade dos efetivos no serviço, indica o período no qual o trabalhador exerce o seu trabalho, tendo em conta a sua carreira/categoria profissional, na Junta de Freguesia.

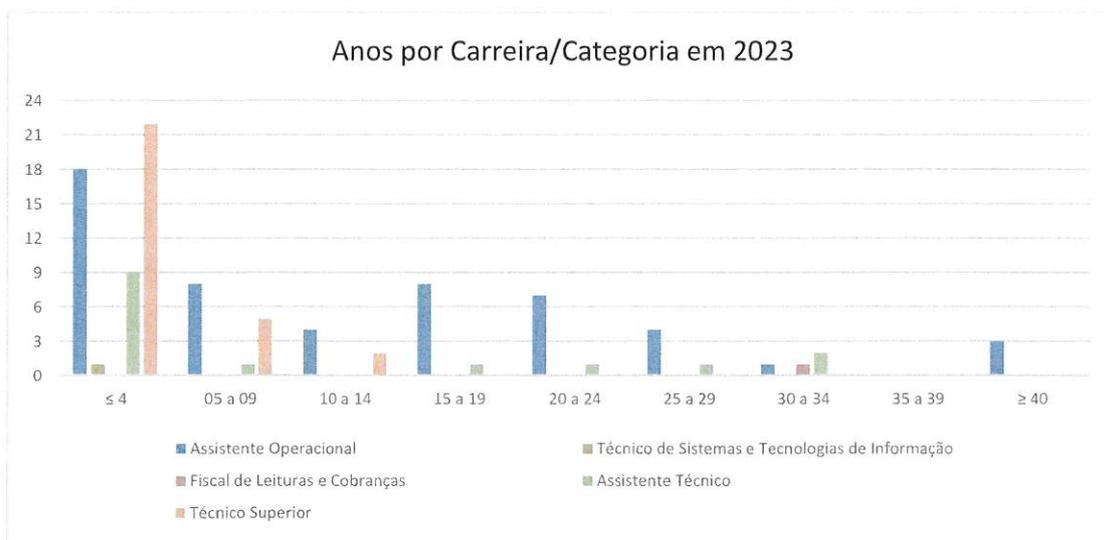
Se por um lado, um longo período numa organização indica estabilidade organizativa, pessoal e familiar, por outro, pode indicar aspetos menos positivos como, por exemplo, a falta de oportunidades e de ofertas de emprego noutras entidades no âmbito do mercado de trabalho.

Em 2023 a antiguidade média dos trabalhadores foi de 9,78 anos de serviço.

(Handwritten signatures and initials)

Anos por Carreira/Categoria em 2023									
	≤ 4	05-09	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	≥ 40
Assistente Operacional	18	8	4	8	7	4	1	0	3
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Fiscal de Leituras e Cobranças	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Assistente Técnico	9	1	0	1	1	1	2	0	0
Técnico Superior	22	5	2	0	0	0	0	0	0

Q7-Efetivos por nível de antiguidade (anos) por carreira/categoria em 2023



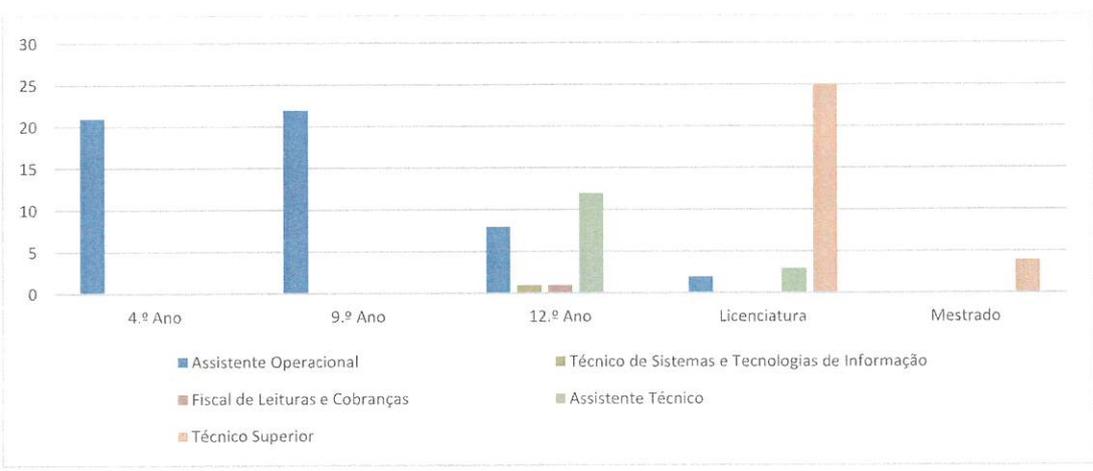
8

G7-Efetivos por nível de antiguidade (anos) por carreira/categoria em 2023

O nível de escolaridade dos trabalhadores pode influenciar ou condicionar o desempenho e a produtividade de uma organização. Em 2023, o nível de escolaridade mais representativo dos trabalhadores foi licenciatura com 24 efetivos.

Nível de Escolaridade por carreira/categoria em 2023					
	4.º Ano	9.º Ano	12.º Ano	Licenciatura	Mestrado
Assistente Operacional	21	22	8	2	0
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	0	0	1	0	0
Fiscal de Leituras e Cobranças	0	0	1	0	0
Assistente Técnico	0	0	12	3	0
Técnico Superior	0	0	0	25	4

Q8 – Nível de escolaridade por carreira/categoria em 2023

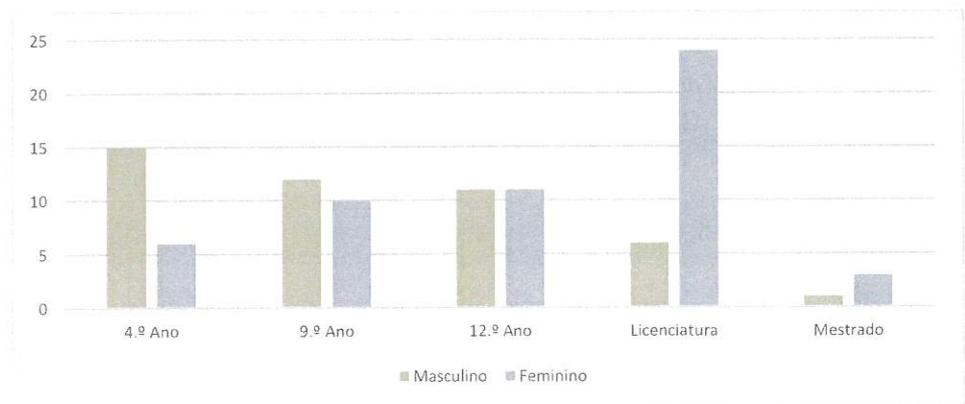


G8 – Nível de escolaridade por carreira/categoria em 2023

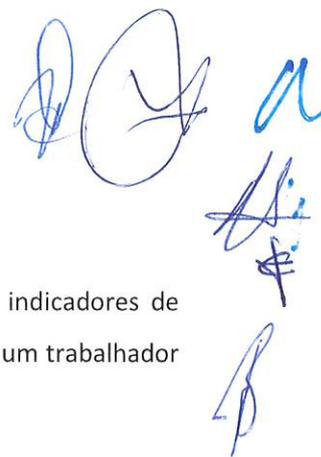
Se observarmos as habilitações literárias (nível de escolaridade) dos efetivos segundo o género, em 2023, podemos concluir que no género masculino, o nível de escolaridade com mais efetivos foi o 4º ano, com 15 trabalhadores, já o género feminino apresenta a licenciatura como grau de escolaridade com mais trabalhadores, 24 efetivos. Podemos verificar que na Junta de Freguesia de Avenidas Novas, existem mais efetivos do género feminino com habilitações superiores do que do género masculino.

Nível de Escolaridade por género em 2023					
	4.º Ano	9.º Ano	12.º Ano	Licenciatura	Mestrado
Masculino	15	12	11	6	1
Feminino	6	10	11	24	3

Q9 – Nível de escolaridade por género em 2023



G9 – Nível de escolaridade por género em 2023



Os índices de desenvolvimento das sociedades ou das organizações associam-se aos indicadores de inclusão das populações mais frágeis ou vulneráveis. Em 2023 não foi contabilizado nenhum trabalhador portador de deficiência.

5. Comportamento Organizacional

5.1. A gestão dos Recursos Humanos

5.1.1. 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 2023, fruto de Procedimentos Concursais Comuns abertos no ano 2022 e concluídos em 2023 entraram 13 efetivos, sendo que se verificou uma desistência no decorrer do período experimental, o que levou a que apenas 12 trabalhadores concluíssem o período experimental com sucesso. Existiu também entrada de um efetivo por Mobilidade Interna na Categoria entre Órgãos.

10

5.1.2. Saídas de efetivos

Em 2023, contabilizou-se um total 13 saídas de efetivos, fruto de mobilidades na categoria para outras entidades públicas, procedimento concursal comum, desistência no decorrer do período experimental e por motivos de passagem à situação de pensionista. Foi na carreira de Assistente Operacional que se verificou mais saídas.

Saídas de efetivos por carreira/categoria em 2023		
	N.º	%
Assistente Operacional	5	38,5%
Assistente Técnico	3	23,1%
Técnico Superior	4	30,8%
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	1	7,7%

Q10 – Saídas de efetivos por carreira/categoria em 2023

Saídas de efetivos por motivo em 2023		
	N.º	%
Mobilidade na Categoria para outra entidade	9	69,2%
Procedimento Concursal Comum	1	7,7%
Rescisão de Contrato de Trabalho	1	7,7%
Pensão por Velhice	2	15,4%

Q11 – Saídas de efetivos da JFAN por motivo em 2023

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.

11

Postos de trabalho vagos por carreira/categoria em 2023		
	N.º	%
Assistente Operacional	19	48,7%
Assistente Técnico	8	20,5%
Técnico Superior	9	23,1%
Técnico de informática	2	5,1%
Fiscal	1	2,6%

Q12 – Total de postos de trabalho vagos em 2023

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

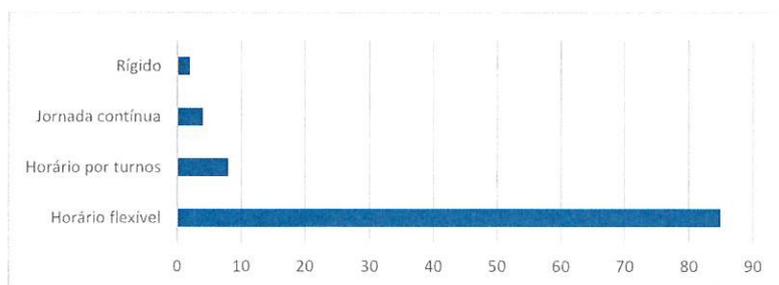
5.1.3. Horário de trabalho

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 2022, a modalidade de horário flexível passou a ser o mais praticado (85 trabalhadores).



Tipos de horários em 2023	N.º
Horário flexível	85
Horário por turnos	8
Jornada contínua	4
Rígido	2

Q13 – Tipos de horários em 2023



G10 – Tipos de horários em 2023

12

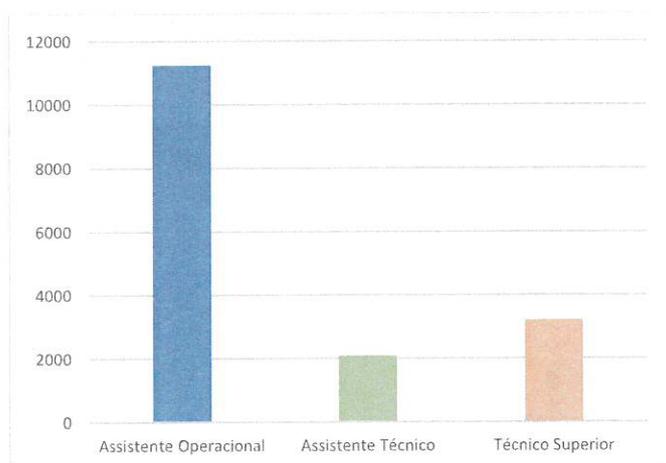
5.1.4. Horas extraordinárias ou suplementares

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 (11.250h 14m) seguida da carreira de Técnico Superior (2.352h 57m).

Total de horas extraordinárias ou suplementares realizadas por carreira/categoria em 2023	
Assistente Operacional	11.250h 14 m
Assistente Técnico	2.093 h 08 m
Técnico Superior	3.224 h 48 m
Total	16.567 h 70 m

Q14 – Total de horas extraordinárias por carreira realizadas em 2023



G11 - Total de horas extraordinárias por carreira realizadas em 2023

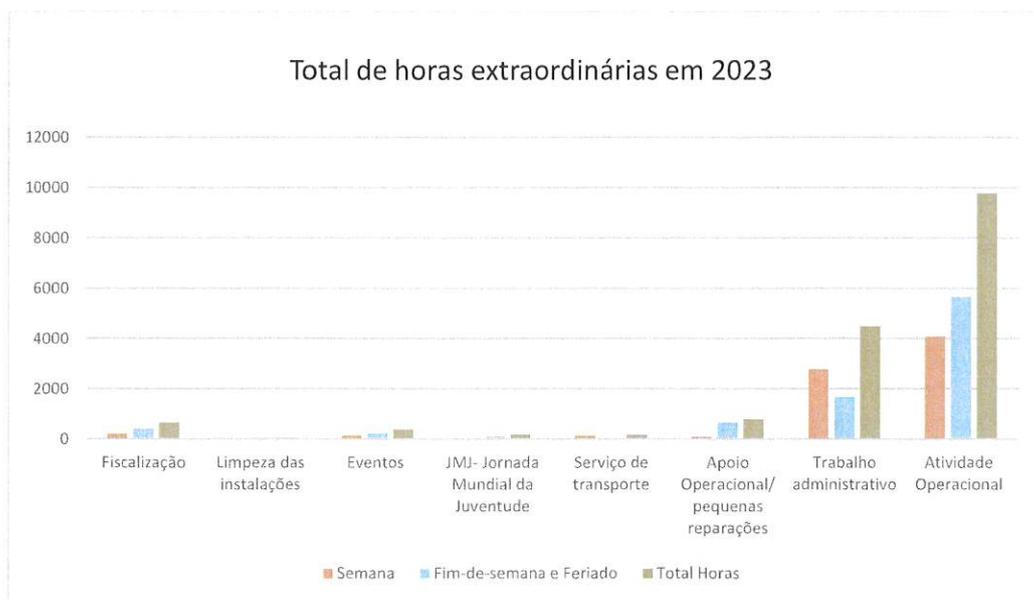
A realização de horas extraordinárias e suplementares no ano de 2023, decorre da realização de diversos acontecimentos em diferentes âmbitos, onde todos os trabalhadores aleatoriamente, são chamados a estar presentes no desempenho de variadas funções.

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 alguma forma, demonstra que *“somos sempre poucos”*.

Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2023	Semana	Fim-de-semana e Feriado	Total Horas
Fiscalização	228h 24m	433h 39m	661h 23m
Limpeza das instalações	0h	66h	66h
Eventos	162h	234h	396h
JMJ- Jornada Mundial da Juventude	61h 10h	132h 50m	194h
Serviço de transporte	157h 50m	19h 50m	177h
Apoio operacional/ pequenas reparações	117h 25m	679h 50m	797h 15m
Trabalho administrativo	2810h 14m	1697h 22m	4507h 36m
Atividade Operacional (higiene urbana)	4107h	5663h 56m	9770h 56m

Q15 - Motivos da realização e total de horas extraordinárias realizadas em 2023

Handwritten notes in blue ink, including a large circle and several scribbles.



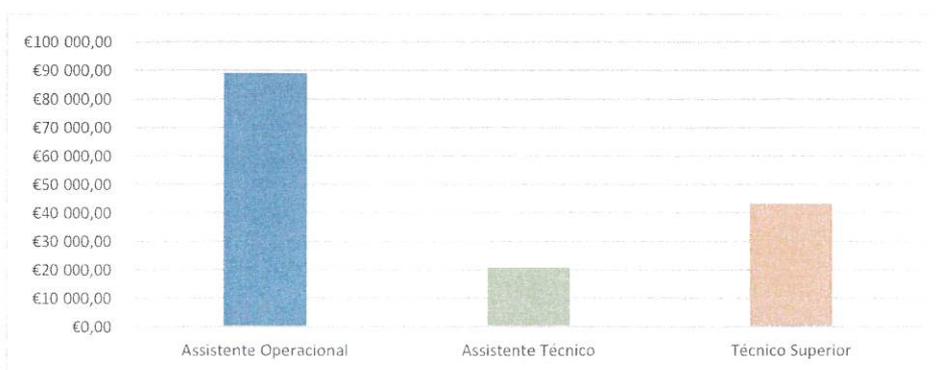
G12 - Motivos da realização e total de horas extraordinárias realizadas em 2023

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 o trabalho administrativo e a atividade operacional (higiene urbana).

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 2023.

Custo horas extraordinárias por carreira/categoria em 2023	
Assistente Operacional	89 155,20 €
Assistente Técnico	20 876,48 €
Técnico Superior	43 311,50 €
Total	153 343,19 €

Q16 – Custos de horas extraordinárias por carreira/categoria em 2023

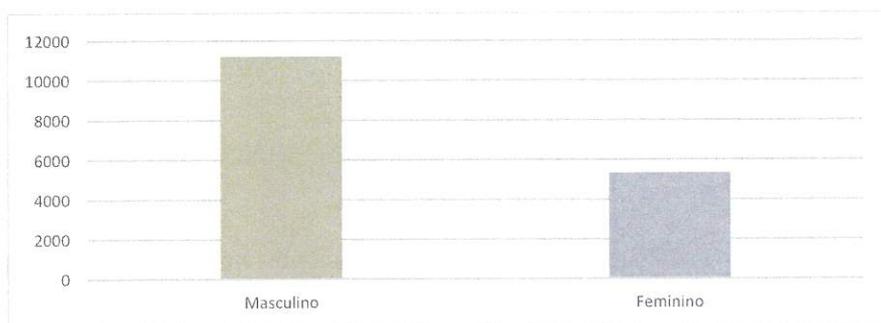


G13 – Custos de horas extraordinárias por carreira/categoria em 2023

De igual forma importa referir que, no universo de 99 trabalhadores (45 homens e 54 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.

Total de Horas extraordinárias ou suplementares por género em 2023	
Masculino	11 236h 07m
Feminino	5 332h 03m

Q17 – Horas extraordinárias por género em 2023



G14 – Horas extraordinárias por género em 2023

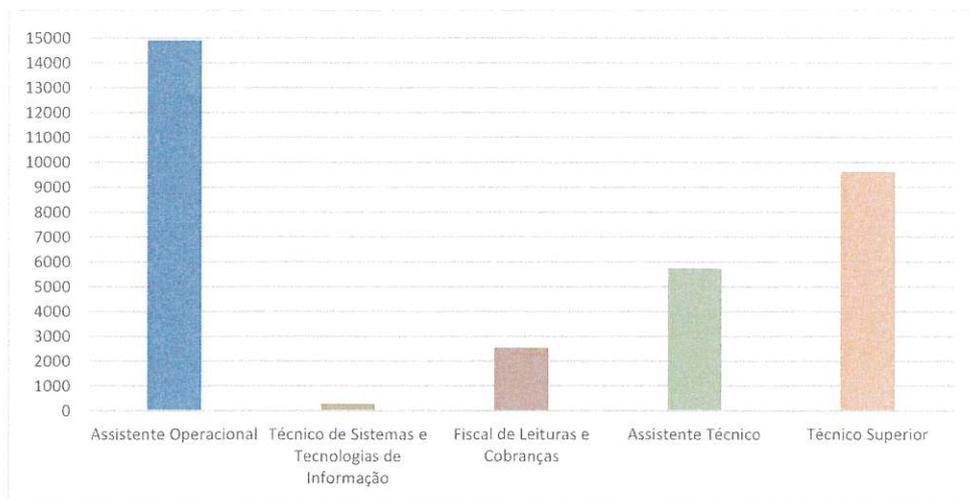
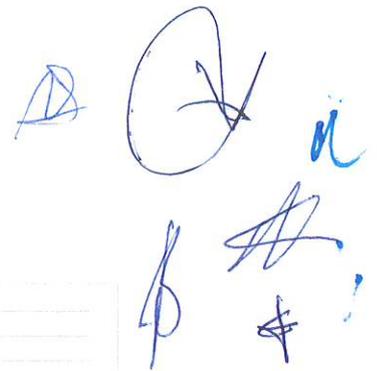
5.1.5. Absentismo

Um dos temas abordados nos balanços sociais, que desperta 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 2023					
Assistente Operacional	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Fiscal de Leituras e Cobranças	Assistente Técnico	Técnico Superior	TOTAL (em horas)
14 929h 12m	310h 34m	2 555h	5 749h	9 643h 29m	41 905h 31m

Q18 – Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2023 (valor em horas)



G15 – Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2023 (valor em horas)

Tendo em conta o nº de horas por dia (7 horas diárias), as ausências totalizam 41 905 h 31 min – 5 986 dias aproximadamente. Podemos verificar que os Assistentes Operacionais são a carreira com maior número de horas/dias de faltas em valores absolutos (14 929 h – 2 132 dias), seguido-se o valor registado para os Técnicos Superiores (9 643 h – 1 377 dias) e para os Assistentes Técnicos (5 749 h – 821 dias).

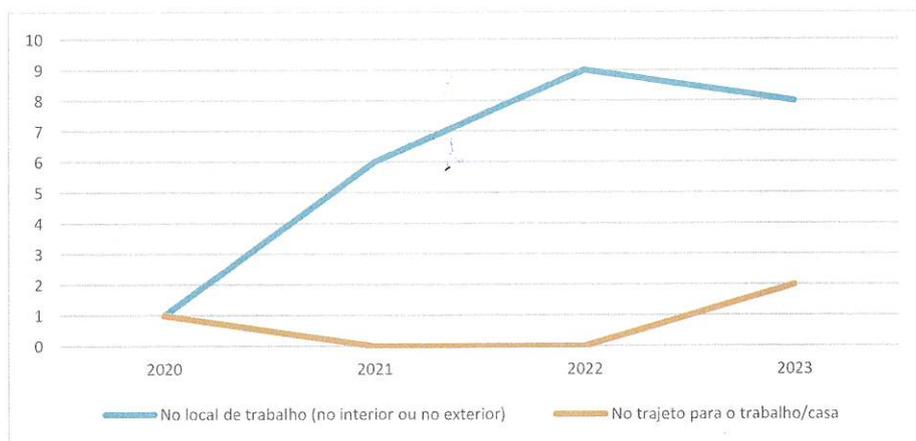
6. Qualidade e Condições de Trabalho

6.1. Higiene, segurança e medicina do trabalho

A segurança, saúde e medicina do trabalho tem como grande objetivo incrementar atitude preventiva e positiva nos trabalhadores. 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. Em 2023 foi registado um total de 10 acidente de trabalho, tendo sido registado um decréscimo de 1 ocorrência no que respeita a acidentes no local de trabalho e um aumento de 2 ocorrências em acidentes no trajeto para o trabalho ou casa, comparando os anos 2022 e 2023.

Total de acidentes de trabalho	2020	2021	2022	2023
No local de trabalho (no interior ou no exterior)	1	6	9	8
No trajeto para o trabalho/casa	1	0	0	2
Total	2	6	9	10

Q19 – Total de acidentes de trabalho entre 2020 e 2023



G16 –Total de acidentes de trabalho entre 2020 e 2023 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 de trabalho.

Dos 10 acidentes de trabalho registados e ocorridos em 2023, 7 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 2023	Exames realizados
Total de exames médicos de admissão	12
Total de exames médicos periódicos	73
Total de exames médicos ocasionais e complementares	3
Total	88

Q20 – Atividades de medicina no trabalho em 2023

Os exames médicos realizados em 2023 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

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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.

7. Progresso Organizacional

7.1. Desenvolvimento e formação

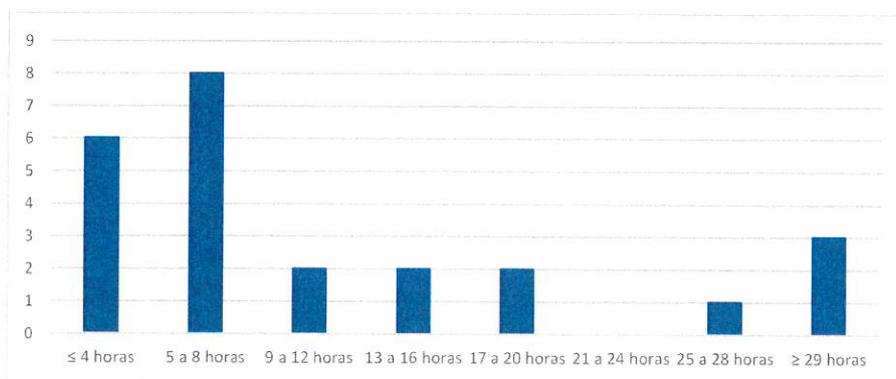
A formação profissional de uma organização serve como meio de valorização do trabalhador e da organização. Vivemos numa época e sociedade baseada fundamentalmente no conhecimento, e por isso, a necessidade de aprendizagem contínua é um fator estruturante para todos os trabalhadores e organização. A formação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

18

Em 2023, foi realizado um total de 307 horas, tendo sido contabilizadas 24 ações de formação. As ações de formação tiveram durações diversas, sendo que as mais realizadas tiveram uma duração de 7 horas (4 ações de formação).

N.º de ações de formação profissional em 2023, segundo a duração							
≤ 4 horas	5/8 horas	9/12 horas	13/16 horas	17/20 horas	21/24 horas	25/28 horas	≥ 29 horas
6	8	2	2	2	0	1	3

Q21 – Número de ações de formação segundo a sua duração, em 2023



G17 – Número de ações de formação segundo a sua duração em 2023

A observação da formação por áreas temáticas é um indicador que nos sugere onde foram concretizadas ações de formação, qual ou quais os temas pertinentes seleccionados no âmbito autárquico e quais as áreas temáticas que mais interessam aos trabalhadores.

Área / Tema de Formação	N.º participantes
Formação de Cibersegurança	99
Liderança e Gestão de Equipas	13
Gestão de Stress	6
Gestão de tempo e Organização do trabalho	1
Primeiros Socorros Psicológicos	1
Seminário Intervenções em Meio Académico – O Papel das Instituições	1
Formação Profissional de Auto CAD 2D – Ferramentas Essenciais	1
Conferência Internacional Lisboa Cidade da Aprendizagem	1
Plano de Segurança Interno Para Equipas de Emergência	5
Jovem Design Lisboa: Envolver os Jovens no desenho de comunidades seguras	1
Gestão de Procedimentos de Contratação Pública	1
“Revisão de Preços e Reequilíbrio Financeiro do contrato”	1
Programa de Voluntariado JMJ 2023	1
Formação Gestão Documental – Software MyDoc	15
Congresso Técnico-Científico da Associação Portuguesa de Técnicos de Natação	1
Sustentabilidade na Gestão de Piscinas – Boas Práticas	1
As diferentes fases da recuperação de lesões	1
Curso Avançado de Contratação Pública	3
Formação “Valorizações Remuneratórias”	2
Formação “SIADAP Ciclo Avaliativo” - Processo de Avaliação em Termos Práticos	3
Formação “Recrutamento – Nova Portaria nº.233/2022 de 9 de setembro	2
Formação “Entrevista de Avaliação de Competências”	2
Formação “Revisão de Preços e Reequilíbrio Financeiro do Contrato”	1
Formação “Novo modelo de retenção em sede de IRS”	1

Q22 – Número de ações por área ou tema de formação em 2023

Número de participantes	Número de Horas
164	307h

Q23 – Número de participantes e horas de formação em 2023

Os custos da formação em 2023 totalizaram 3 126,06€.



8. Valor

8.1. Estrutura de custos

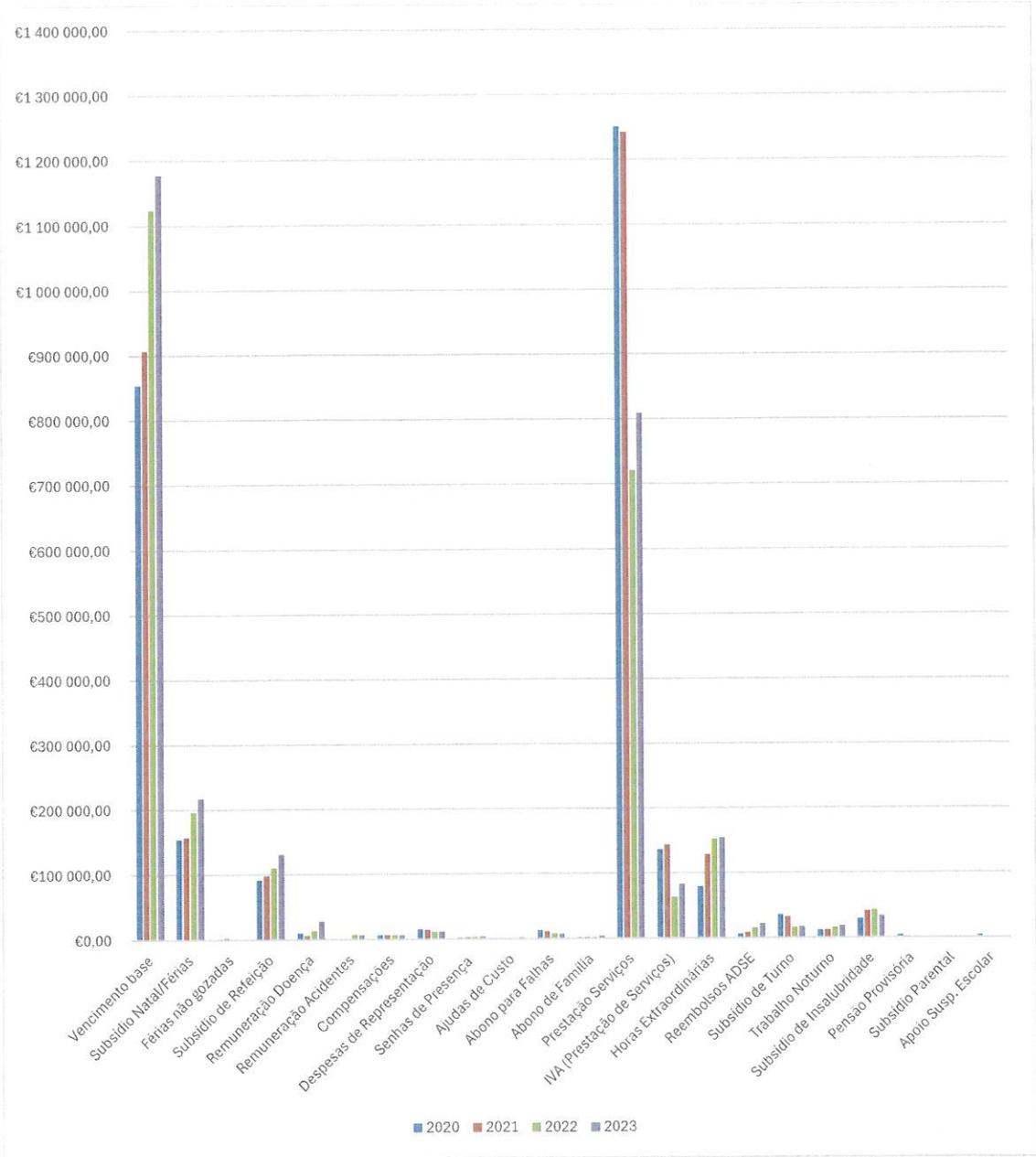
Na conjuntura económica atual, os custos com o pessoal são os mais avaliados. São os custos financeiros que restringem ou expandem as políticas de desenvolvimento e dos recursos humanos. Em 2023, os encargos com o pessoal foram de € 2.742 161,58 aumentando relativamente a 2022 em 224 034,05€.

Encargos com pessoal	2020	2021	2022	2023
Vencimento base	854 326,97€	907 510,09€	1 124 206,40€	1 178 511,28 €
Subsídio Natal/Férias	154 676,94€	157 576,51€	196 023,58€	217 703,30 €
Férias não gozadas	1 902,77€	3 257,89€	889,07€	1 597,95 €
Subsídio de Refeição	92 050,07€	98 333,44€	110 340,47€	131 194,80 €
Remuneração Doença	10 085,85€	6 912,85€	13 247,17€	28 198,39 €
Remuneração Acidentes	391,85€	1 064,00€	7 810,24€	7 015,01 €
Compensações	7 053,08€	7 094,00€	7 080,70€	7 369,94 €
Despesas de Representação	15 914,56€	15 229,87€	11 522,90€	11 993,38 €
Senhas de Presença	3 020,99€	3 380,59€	3 747,05€	4 031,94 €
Ajudas de Custo	0,00€	0,00€	1 411,92€	2 353,20 €
Abono para Falhas	13 357,02€	11 524,33€	8 297,08€	7 456,07 €
Abono de Família	2 728,08€	2 742,70€	3 053,40€	4 596,48 €
Prestação Serviços	1 250 809,08€	1 242 700,36€	721 059,80€	809 842,75 €
IVA (Prestação de Serviços)	136 445,10€	143 970,69€	63 084,19€	83 127,21 €
Horas Extraordinárias	79 357,14€	128 547,51€	152 676,61€	154 513,81 €
Reembolsos ADSE	6 579,02€	9 084,32€	15 941,56€	22 237,79 €
Subsídio de Turno	35 967,44€	32 685,03€	16 299,41€	17 593,80 €
Trabalho Noturno	11 788,63€	12 572,10€	16 422,16€	18 879,41 €
Subsídio de Insalubridade	29 646,49€	41 831,08€	42 876,04€	33 933,15 €
Pensão Provisória	4 610,31€	1 819,59€	2 137,78€	11,92 €
Subsídio Parental	901,06€	0,00€	0,00€	0,00€
Apoio Suspensão Escolar	3 990,72€	532,00€	0,00€	0,00€
Total	2 715 603,17€	2 828 368,95€	2 518 127,53€	2 742 161,58 €

Q24 – Encargos com pessoal (2020-2023)

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature at the top and several smaller initials below it.



G18 –Encargos com pessoal (valores absolutos)

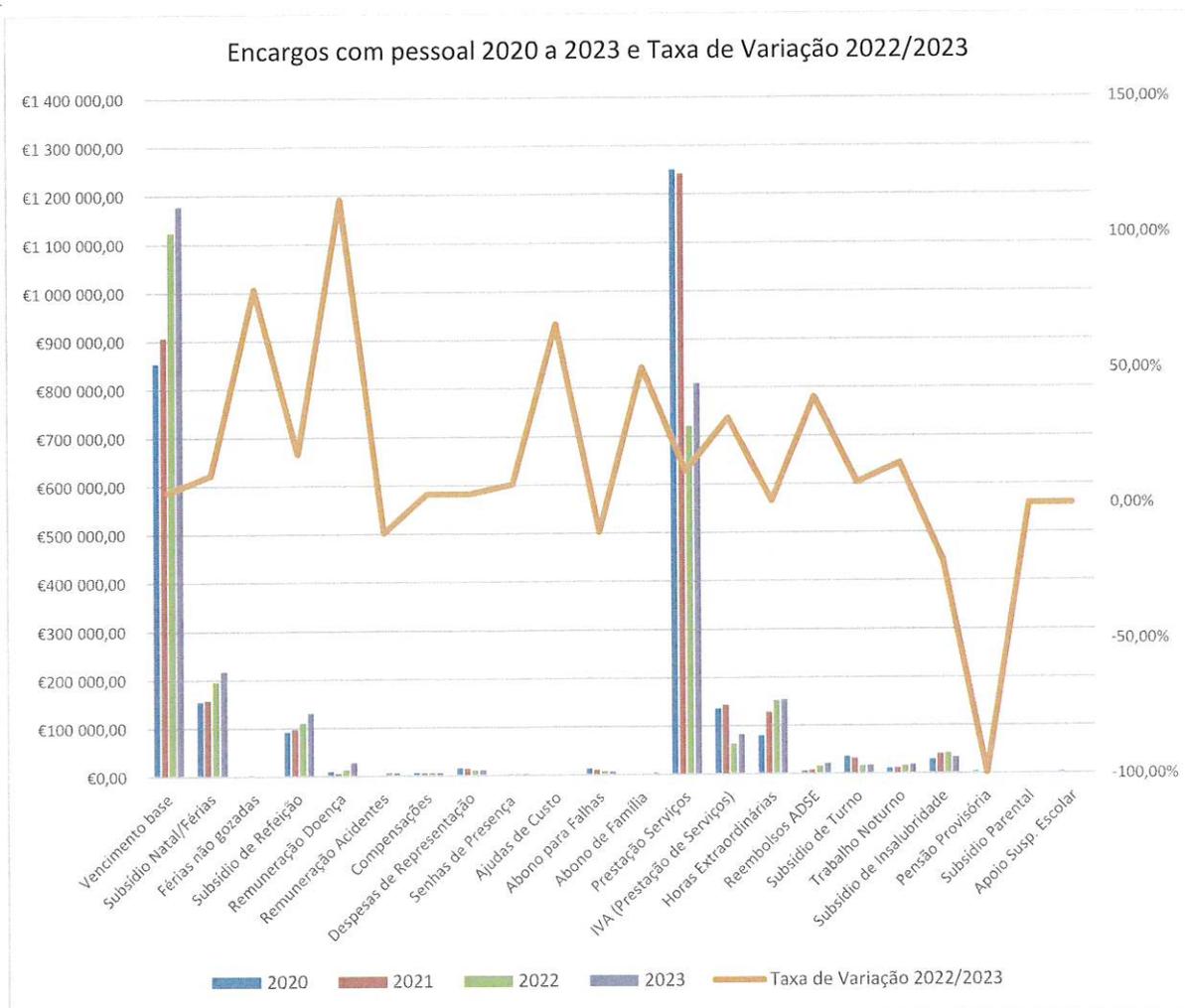
A taxa de variação avaliou a alteração dos encargos do pessoal de uma forma relativa e comparativa por anos.



Encargos com Pessoal	2020	2021	2022	2023	Taxa de Variação		
					2020 2021	2021 2022	2022 2023
Vencimento base	854 326,97 €	907 510,09 €	1 124 206,40€	1 178 511,28 €	6,23%	23,88%	4,83%
Subsídio Natal/Férias	154 676,94 €	157 576,51 €	196 023,58 €	217 703,30 €	1,87%	24,40%	11,06%
Férias não gozadas	1 902,77 €	3 257,89 €	889,07 €	1 597,95 €	71,22%	-72,71%	79,73%
Subsídio de Refeição	92 050,07 €	98 333,44 €	110 340,47 €	131 194,80 €	6,83%	12,21%	18,90%
Remuneração doença	10 085,85 €	6 912,85 €	13 247,17 €	28 198,39 €	-31,46%	91,63%	112,86%
Remuneração acidentes	391,85 €	1 064,00 €	7 810,24 €	7 015,01 €	171,53%	634,05%	-10,18%
Compensações	7 053,08 €	7 094,00 €	7 080,70 €	7 369,94 €	0,58%	-0,19%	4,08%
Despesas de Representação	15 914,56 €	15 229,87 €	11 522,90 €	11 993,38 €	-4,30%	-24,34%	4,08%
Senhas de presença	3 020,99 €	3 380,59 €	3 747,05 €	4 031,94 €	11,90%	10,84%	7,60%
Ajudas de custo	0,00 €	0,00 €	1 411,92 €	2 353,20 €	0,00%	0,00%	66,67%
Abono para Falhas	13 357,02 €	11 524,33 €	8 297,08 €	7 456,07 €	-13,72%	-28,00%	-10,14%
Abono de família	2 728,08 €	2 742,70 €	3 053,40 €	4 596,48 €	0,54%	11,33%	50,54%
Prestação Serviços	1 250 809,08€	1 242 700,36€	721 059,80 €	809 842,75 €	-0,65%	-41,98%	12,31%
IVA (prestação serviços)	136 445,10 €	143 970,69 €	63 084,19 €	83 127,21 €	5,52%	-56,18%	31,77%
Horas Extraordinárias	79 357,14 €	128 547,51 €	152 676,61 €	154 513,81 €	61,99%	18,77%	1,20%
Reembolsos ADSE	6 579,02 €	9 084,32 €	15 941,56 €	22 237,79 €	38,08%	75,48%	39,50%
Subsídio de Turno	35 967,44 €	32 685,03 €	16 299,41 €	17 593,80 €	-9,13%	-50,13%	7,94%
Trabalho Noturno	11 788,63 €	12 572,10 €	16 422,16 €	18 879,41 €	6,65%	30,62%	14,96%
Subsídio Salubridade	29 646,49 €	41 831,08 €	42 876,04 €	33 933,15 €	41,10%	2,50%	-20,86%
Pensão Provisória	4 610,31 €	1 819,59 €	2 137,78 €	11,92 €	-60,53%	17,49%	-99,44%
Subsídio Parental	901,06 €	0,00 €	0,00 €	0,00€	-100,00%	0,00%	0,00%
Apoio Suspensão Escolar	3 990,72 €	532,00 €	0,00 €	0,00€	-86,67%	100,00%	0,00%
Total	2 715 603,17€	2 828 368,95€	2 518 127,53€	2 742 161,58 €	4,15%	-10,97%	8,90%

Q25 – Encargos com pessoal (taxa de variação) 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023

Observada a taxa de variação dos anos 2022/2023, verificou-se uma variação positiva na remuneração base (4,83%).



G19 –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 2023	Remuneração base
Salário mais elevado	1 964,94 €
Salário mais baixo	769,20 €
Amplitude salarial	1 195,74 €

Q26 – Amplitude salarial em 2023



9. Principais evidências

Do presente relatório podemos tirar algumas conclusões e evidências da “imagem” dos recursos humanos em 2023, nomeadamente:

- 1ª **evidência:** A diminuição do número de efetivos de 2022 para 2023, 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 são do género feminino. Em 2022, a Junta era constituída por 46 funcionários do género masculino e 55 do género feminino. Em 2023, verificou-se a diminuição de um funcionário em ambos os géneros;
- 3ª **evidência:** A classe de idade com maior número de trabalhadores é a dos 60–64 anos (19);
- 4ª **evidência:** A modalidade de vínculos laborais com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado diminuiu de 2022 (101) para 2023 (99);
- 5ª **evidência:** A carreira mais representativa em 2023, foi a de assistente operacional, com 53 trabalhadores;
- 6ª **evidência:** 50 trabalhadores tinham ≤ 4 anos de antiguidade na carreira;
- 7ª **evidência:** 30 trabalhadores tinham o grau de licenciatura;
- 8ª **evidência:** Dos 30 trabalhadores licenciados, 24 eram mulheres;
- 9ª **evidência:** As horas extraordinárias ou suplementares foram maioritariamente efetuadas na realização de trabalho administrativo, limpeza e manutenção de ruas da freguesia (atividade operacional);
- 10ª **evidência:** No ano de 2023, verificaram-se 13 registos de saídas de trabalhadores, por motivo de mobilidades na categoria para outras entidades públicas, procedimento concursal comum, desistência no decorrer do período experimental e por motivos de passagem à situação de pensionista.

10. Considerações Finais

Sendo a Junta de Freguesia das Avenidas Novas, uma autarquia local com competências organizacionais bem definidas, são os seus trabalhadores, a nível individual, os protagonistas e os responsáveis pela quantidade, qualidade e credibilidade dos resultados alcançados. Para que a Junta de Freguesia, possa cumprir cabalmente a sua missão é indispensável que disponha de trabalhadores com elevado grau de profissionalismo, empenho e nível técnico-científico, especializados, e como tal, o reforço de meios humanos é central no conjunto das preocupações desta entidade.

Contudo, a aquisição de competências técnicas qualificadas e a sua manutenção é um desafio cada vez mais exigente para a Junta de Freguesia, pois a complexidade de acesso a mercados de trabalho com oferta nas áreas de competência necessárias, e em tempo útil, tem-se tornado cada vez mais difícil.

Os indicadores que medem em matéria de admissão e reposição, apresentam um desempenho positivo em 2023 quando comparados com o período homólogo, mantendo-se, contudo, a carência de recursos humanos, que se prevê atenuar com a entrada de 24 novos trabalhadores recrutados no âmbito do procedimento concursal comum. Importa, contudo, nesta matéria destacar que a assimetria ao nível da experiência e o conhecimento que uma saída representa face a uma entrada, implica um investimento inerente ao período de integração que impacta na dinâmica e produtividade da instituição.

Esta não é uma realidade nova, pois efetivamente e apesar dos esforços para adquirir e manter as competências necessárias à prossecução das suas atribuições, a Junta de Freguesia não tem conseguido preencher as suas necessidades de recursos humanos. De salientar que o reforço do mapa de pessoal resultante da integração de novos trabalhadores decorrente do PCC atrás aludido só se fará sentir em 2024. Pese embora este reforço de recursos humanos contribuir decisivamente para uma maior capacidade de resposta, também é certo que requerem dos seus trabalhadores uma exigência cada vez maior.

Com efeito, a captação, manutenção e capacidade de reposição de recursos qualificados e especializados, que suportem as atividades a assegurar por esta autarquia, em termos de qualidade técnica e de regras de conduta ética e profissional, continuam a merecer uma especial atenção. Estes constrangimentos podem ser fortemente condicionantes da capacidade da Junta de Freguesia em dar resposta aos desafios que se apresentam, sendo essencial atuar ao nível da retenção e desenvolvimento dos atuais quadros, e preencher os postos de trabalho vagos previstos no mapa de pessoal para 2024.

Ressalva-se ainda a necessidade de preenchimento do mapa de pessoal no que concerne às carreiras especiais, designadamente na carreira de informática e de fiscal. Estes são fatores cruciais para mitigar os constrangimentos sentidos em matéria de recursos humanos.