



Balanço Social 2020

Gabinete dos Recursos Humanos
JUNTA DE FREGUESIA DE AVENIDAS NOVAS

Mensagem

Visão

Tudo começa nas pessoas

A Junta de Freguesia de Avenidas Novas aposta na valorização e na inteligência das pessoas através de princípios e valores que comprometem essa consideração para os objetivos económicos, sociais e ecológicos definidos para toda a comunidade onde todos assumem uma postura de cidadania responsável.

Acreditamos nas pessoas e no seu valor intrínseco, na sua capacidade de diálogo e no empreendedorismo da sua cadeia económica, social e ambiental.

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 são importantes para o desígnio da geração de riqueza, da educação e formação e de uma justa redistribuição da riqueza.

Por isso a Junta tem investido e apostado em iniciativas, programas, práticas de prevenção na saúde dos seus trabalhadores, formações profissionais, ou a abertura de procedimentos concursais para recrutamento de pessoas.

Introdução

O que é o Balanço Social

Os balanços sociais constituem um dos instrumentos de planeamento e gestão nas áreas sociais e dos recursos humanos nas autarquias locais.

Considerada a pertinência da informação publicada, importa avaliar se esses indicadores vão no sentido expectável e definido previamente pela Junta de Freguesia, da valorização dos seus trabalhadores, da sua realização pessoal e profissional, da sua identificação com a autarquia e na melhoria das condições de vida através de apoios às suas famílias.

O Balanço Social e os indicadores sociais

Os aspetos sociais envolvidos nas decisões organizacionais são um reconhecimento implícito da sua importância e impacto na sociedade que o rodeia. A responsabilidade social da organização integra preocupações sociais nos objetivos organizacionais, ao nível dos recursos humanos, nas escolhas e opções da redistribuição dos recursos disponíveis bem como no equilíbrio da relação de forças envolvidas, executivo, trabalhadores e da sociedade em geral.

Quais os benefícios da elaboração do Balanço Social nas organizações?

O Balanço Social é um documento utilizado pelas organizações para divulgar as suas intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações no exercício da responsabilidade social corporativa, trazendo informações qualitativas e quantitativas. Os primórdios dos balanços sociais foram evoluindo e incorporando ao longo da evolução do mundo laboral a atenção dos princípios e valores das sociedades desenvolvidas bem como a preocupação pelos aspetos sociais e pela segurança dos trabalhadores que acentuaram as responsabilidades sociais das organizações públicas e privadas.

O raciocínio é simples, a melhoria da qualidade de vida privada dos trabalhadores e das suas famílias, melhora o desempenho e a produtividade dentro da organização.

Finalmente, os balanços sociais pretendem incorporar indicadores de desempenho no âmbito do desenvolvimento social com o objetivo de ser:

- a) Um documento transversal do desempenho da organização nos diferentes campos de atividade;
- b) Uma publicitação das intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações;
- c) Explicitar os impactos da responsabilidade social da atividade da organização na sociedade e demonstrar a sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona.

Enquadramento legal e dos conceitos

Os aspetos centrais em que nos devemos concentrar estão descritos no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que definiu os conceitos e as regras a ter em consideração na elaboração do documento pelos serviços e organismos da administração pública, como é a Junta de Freguesia, os quais são:

- a) Envolvimento de todas as pessoas e áreas afetas aos recursos humanos;
- b) Definição de indicadores gerais simples e estáveis no tempo;
- c) Entendimento das dinâmicas da política social, local de trabalho, segurança no emprego, etc.;
- d) Explicitação dos impactos da atividade organizacional municipal na sociedade e demonstrar a sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais se relaciona;
- e) Cumprir o prazo de elaboração.

Fim e objetivo

Tem como objetivo fornecer um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da autarquia, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visem a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a entidade e a melhoria da sua própria vida, aplicando os princípios dos balanços sociais tradicionais anteriores com alterações pontuais nos conteúdos e na formatação, adequado ao tempo disponível para cumprimento do prazo legal.

A divulgação do balanço social oferece uma proposta de diálogo entre os diferentes públicos envolvidos: públicos internos/trabalhadores, e públicos externos/cidadãos, meio ambiente e sociedade.

O balanço social pode ainda ser orientador da incorporação de indicadores de desempenho ou desenvolvimento social, procurando demonstrar a eficiência das estratégias e ações realizadas pela organização. Estes indicadores podem ser, por exemplo:

- a) Indicadores humanos;
- b) Indicadores físicos;
- c) Indicadores monetários.

Com estes indicadores poderemos estabelecer uma relação entre elementos de enquadramento social e da situação da organização por forma a apresentar uma análise do bem-estar dos indivíduos internamente ou externamente à organização e os quadros de gestão social, dispondo sobre os resultados obtidos pela organização e pelos indicadores sociais uma abordagem global e coerente.

Método e enquadramento

A metodologia aplicada à 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:
 - Airc -Sgp (Sistema de Gestão de Pessoal);
 - Pastas Processamento mensal;
 - 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, por que 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 2020, 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 dos anos anteriores.

Caracterização dos trabalhadores e colaboradores da Junta de Freguesia

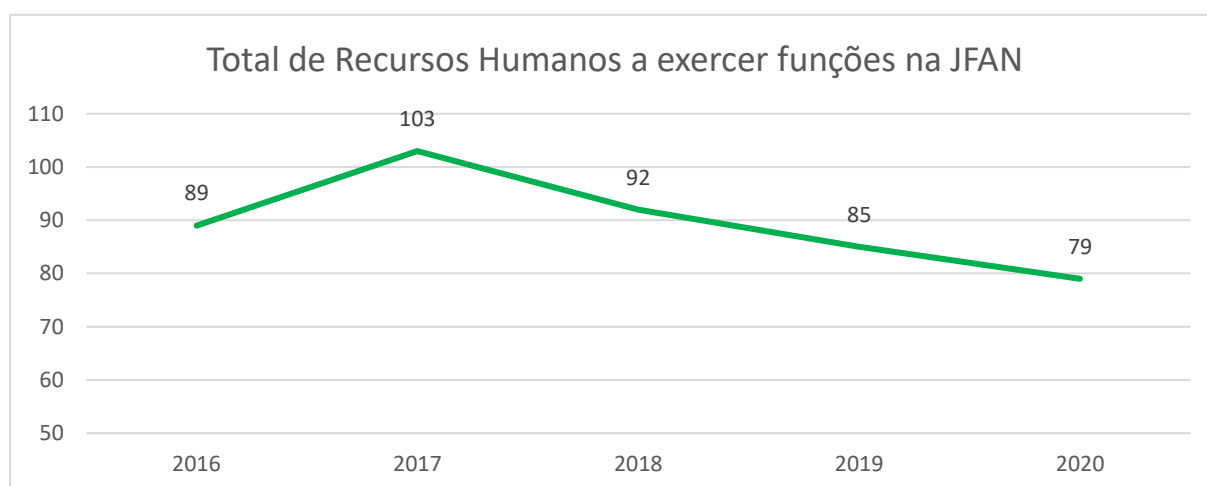
A caracterização dos trabalhadores da Junta de Freguesia é uma tarefa complexa ao nível da sua elaboração e estudo devido ao facto dos dados que compõem o grupo a analisar serem muito dinâmicos e terem inúmeras alterações ao longo do ano. Por isso, o momento ou a referência temporal do balanço social é 31 de dezembro de 2020.

A evolução dos efetivos que trabalham na Junta de Freguesia assinalou um aumento de 14 recursos humanos de 2016 a 2017 (de 89 para 103 trabalhadores), registou uma diminuição de 11 trabalhadores em 2018 (92 trabalhadores) e um decréscimo de 7 trabalhadores em 2019 (85 trabalhadores). Para o ano de 2020 registou-se um incremento do número de trabalhadores. Era espectável o aumento do número de efetivos, tendo em conta a previsão da realização de procedimentos concursais para recrutamento de pessoas, contudo, devido à situação epidemiológica que o país atravessou não foi possível a sua execução.

Q1 – Evolução do número de RH's de 2016 a 2020

ANOS	2016	2017	2018	2019	2020
Total de Recursos Humanos a exercer funções na JFAN	89	103	92	85	79

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.

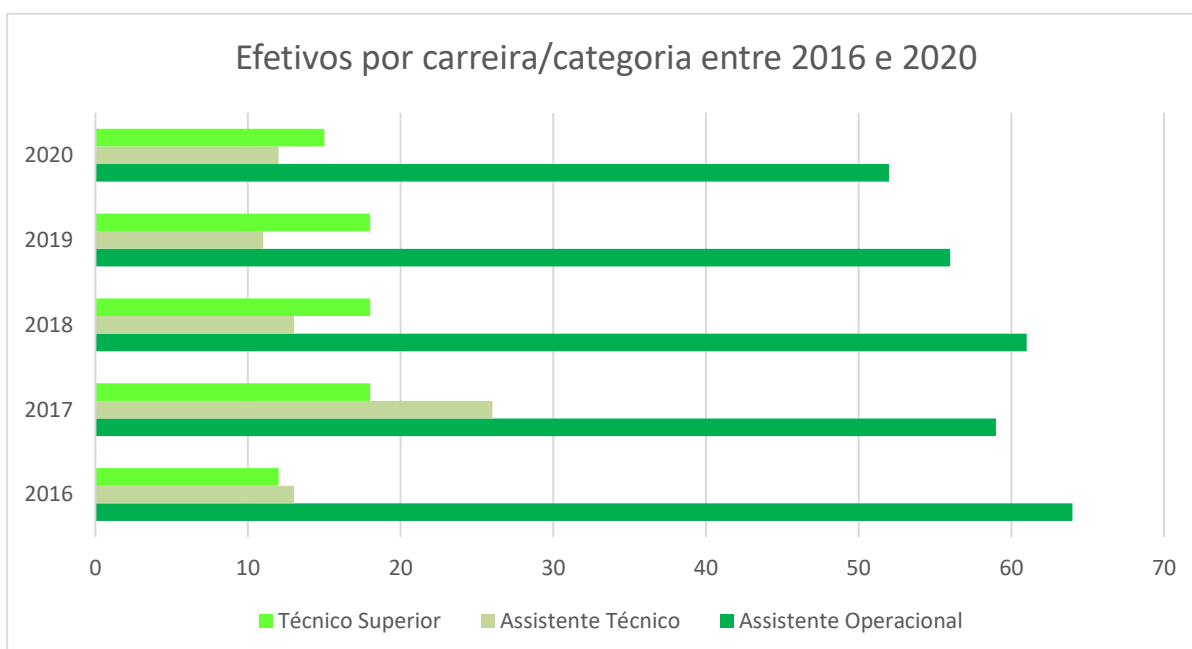
Desde 2016 que a carreira de Assistente Operacional é a mais representativa, contudo o número de trabalhadores tem verificado uma tendência decrescente, assim como na carreira de Assistente Técnico que apenas sofreu um aumento no ano 2017 de 13 trabalhadores, existindo apenas 11 efetivos no ano 2020.

Em 2020, a carreira de Assistente Operacional foi a mais representativa com 52 trabalhadores (65,82%) dos efetivos e a carreira de Assistente Técnico contabilizou um total de 12 trabalhadores (15,19%). Já a carreira de Técnico Superior registou uma diminuição de 3 trabalhadores passando a existir nesta carreira apenas 15 trabalhadores (18,99%).

Q2 – Efetivos por carreira/categoria de 2016 a 2020

Efetivos por carreira/categoria entre 2016 e 2020	2016	2017	2018	2019	2020
Assistente Operacional	64	59	61	56	52
Assistente Técnico	13	26	13	11	12
Técnico Superior	12	18	18	18	15

G2 – Efetivos por carreira/categoria entre 2016 a 2020



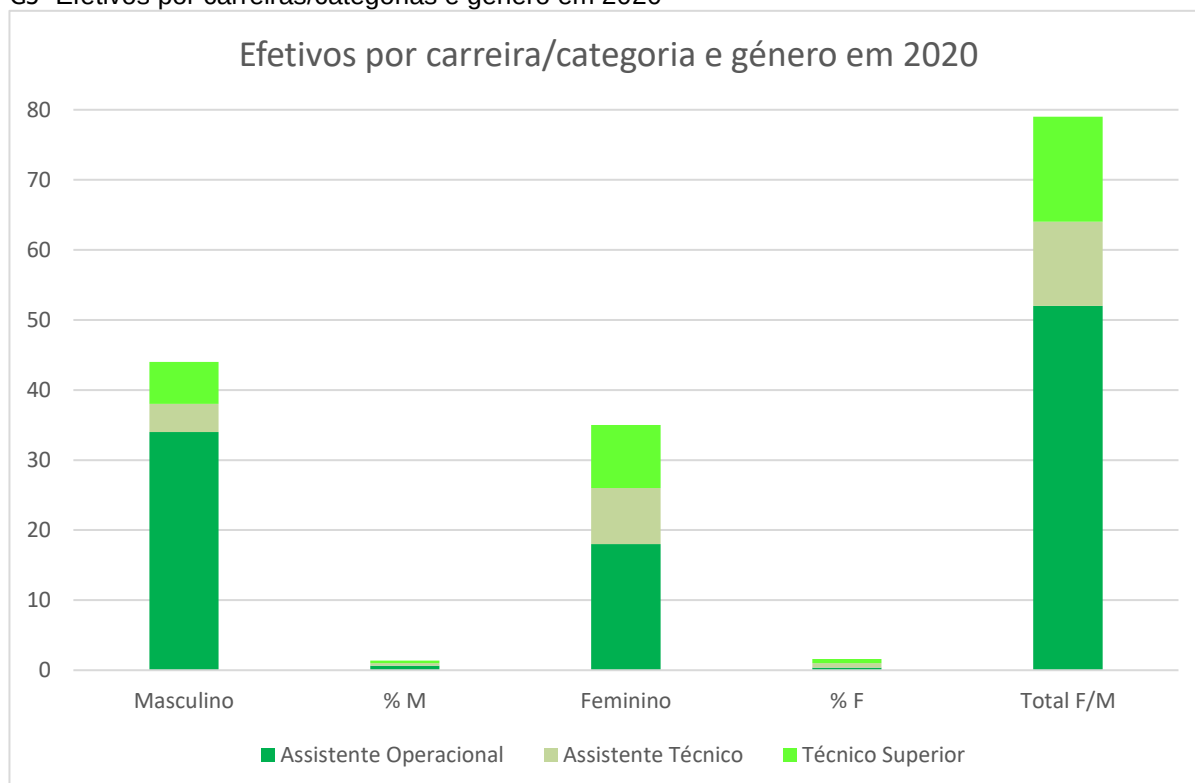
A distribuição das carreiras/categorias pelo género indica o grau de especialização ou tecnicidade dos homens e das mulheres. Em 2020 a carreira mais representativa era a de Assistente Operacional, com 18 mulheres e 34 homens.

Q3 – Efetivos por carreiras/categorias e género em 2020

Total de efetivos por carreira/categoria e género em 2020					
Carreira/categoria	Masculino	% M	Feminino	% F	Total F/M
Assistente Operacional	34	65,38%	18	34,62%	52
Assistente Técnico	4	33,33%	8	66,67%	12
Técnico Superior	6	40%	9	60%	15

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 2020

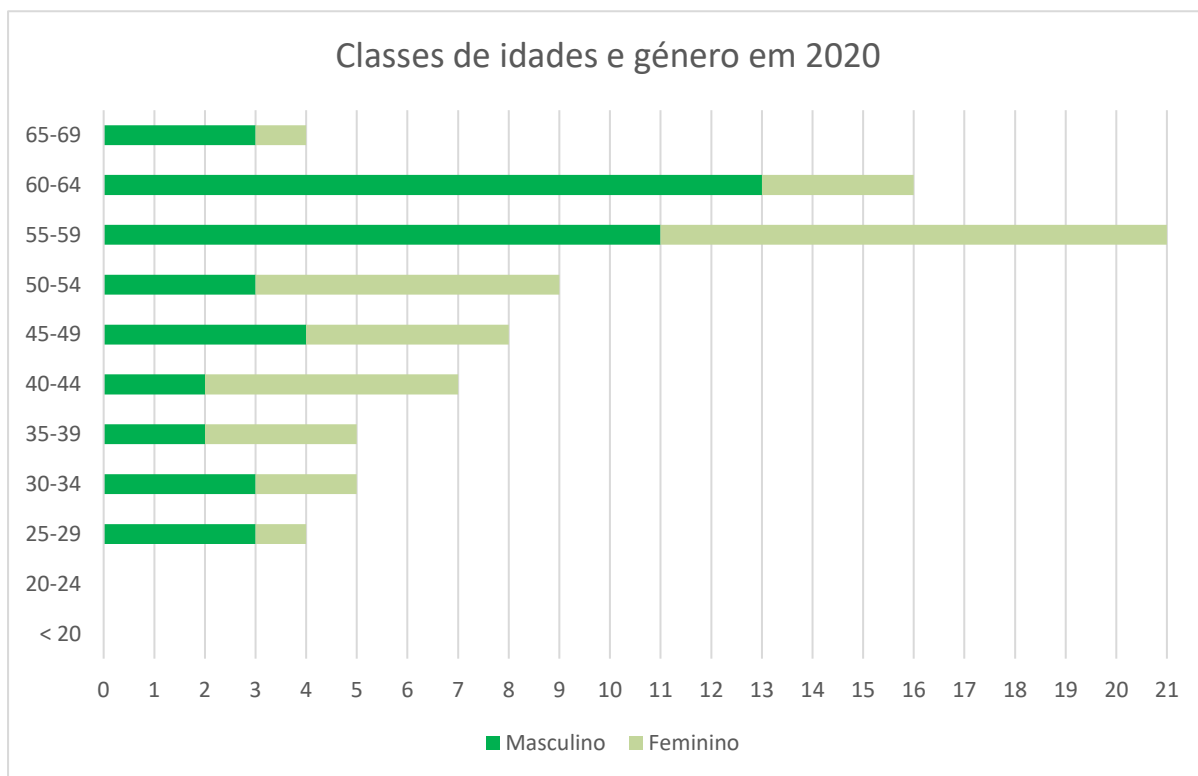


As distribuições das classes de idades numa população são reveladoras de alguns elementos estruturantes e de organização. Em 2020, a classe de idades 55 - 59 anos teve maior representatividade tanto nas mulheres como nos homens.

Q4 – Classes de idades e género em 2020

Classes de idades e género em 2020											
	< 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Masculino	0	0	3	3	2	2	4	3	11	13	3
Feminino	0	0	1	2	3	5	4	6	10	3	1

G4 – Classes de idades e género em 2020

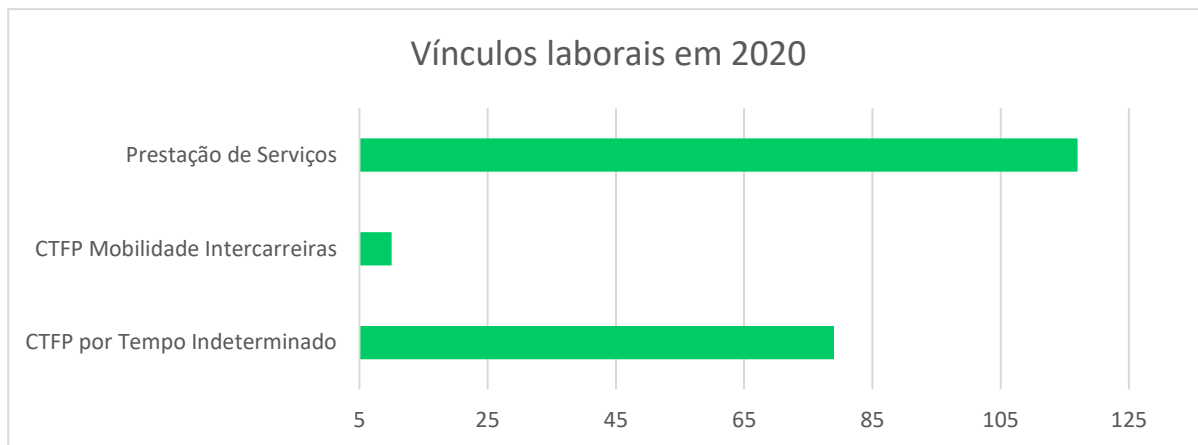


A modalidade das relações laborais foram um registo importante visto permitir verificar as diferentes ligações laborais relativamente aos trabalhadores. Foram contabilizados todos os trabalhadores e colaboradores efetivos e em funções, independentemente do vínculo jurídico.

Q5 – Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2020

Vínculos laborais em 2020	N.º
CTFP por Tempo Indeterminado	79
CTFP Mobilidade Intercarreiras	10
Prestação de Serviços	117

G5-Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2020

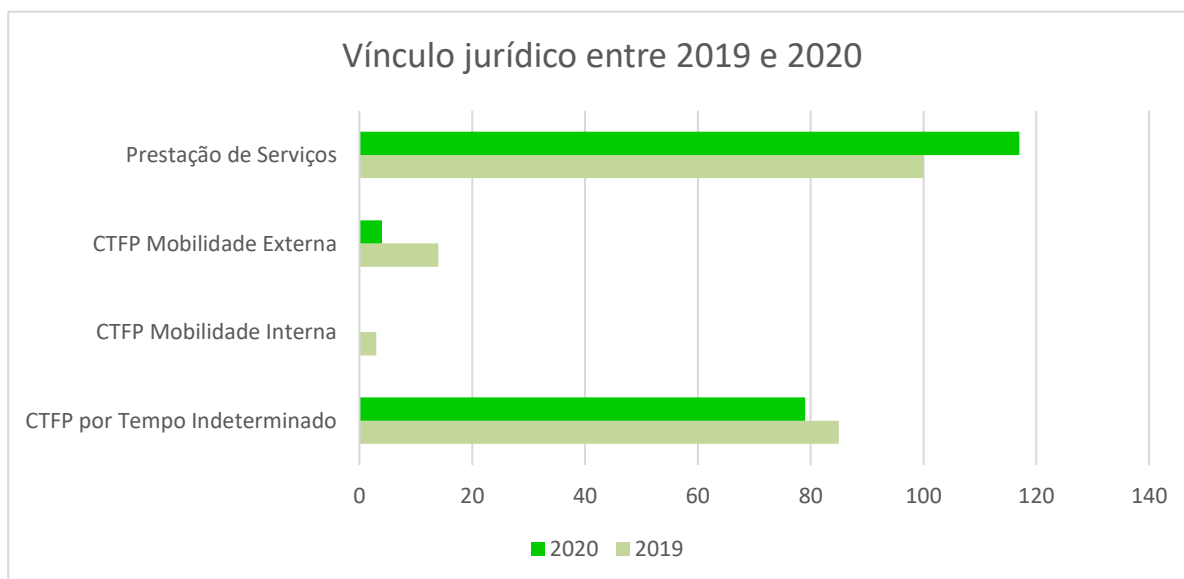


Importa revelar o comparativo das modalidades dos vínculos jurídicos laborais, entre 2019 e 2020, sobressaindo vínculo CTFP por tempo indeterminado com uma diminuição de 6 trabalhadores e o vínculo de Prestação de Serviços com mais 17 colaboradores.

Q6 – Modalidades de vínculos jurídicos laborais

Vínculo jurídico	2019	2020
CTFP por Tempo Indeterminado	85	79
CTFP Mobilidade Interna	3	0
CTFP Mobilidade Externa	14	4
Prestação de Serviços	100	117

G6 – Modalidades de vínculos jurídicos laborais

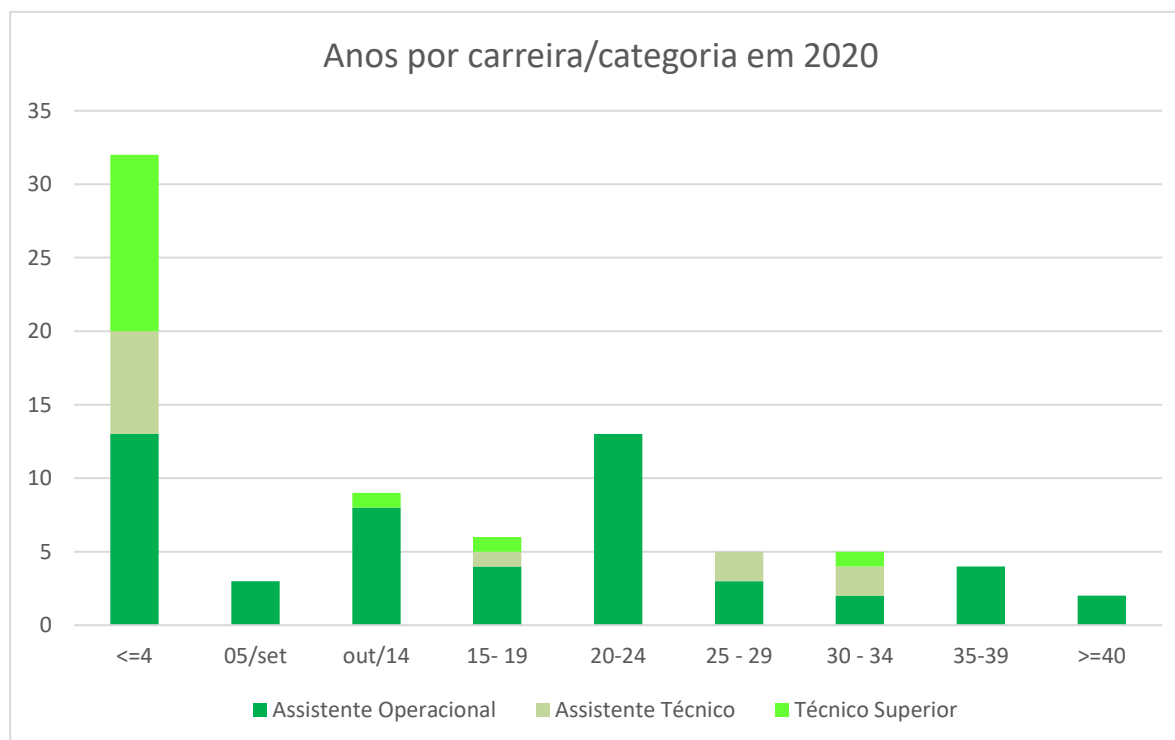


A antiguidade dos efetivos no serviço indicou o período de tempo pelo qual o trabalhador exerceu o seu trabalho na Junta de Freguesia. Se por um lado, um longo período de tempo numa organização indica estabilidade organizativa, pessoal e familiar, por outro, podia indicar aspetos menos positivos como, por exemplo, a falta de oportunidades e de ofertas de emprego noutras entidades no âmbito do mercado de trabalho. Em 2020 a antiguidade média dos trabalhadores foi de 14,09 anos de serviço.

Q7–Efetivos por nível de antiguidade (anos) por carreira/categoria em 2020

Anos por carreira/categoria em 2020									
	<=4	5 - 9	10-14	15- 19	20-24	25 - 29	30-34	35-39	>=40
Assistente Operacional	13	3	8	4	13	3	2	4	2
Assistente Técnico	7	0	0	1	0	2	2	0	0
Técnico Superior	12	0	1	1	0	0	1	0	0

G7–Efetivos por nível de antiguidade (anos) por carreira/categoria em 2017

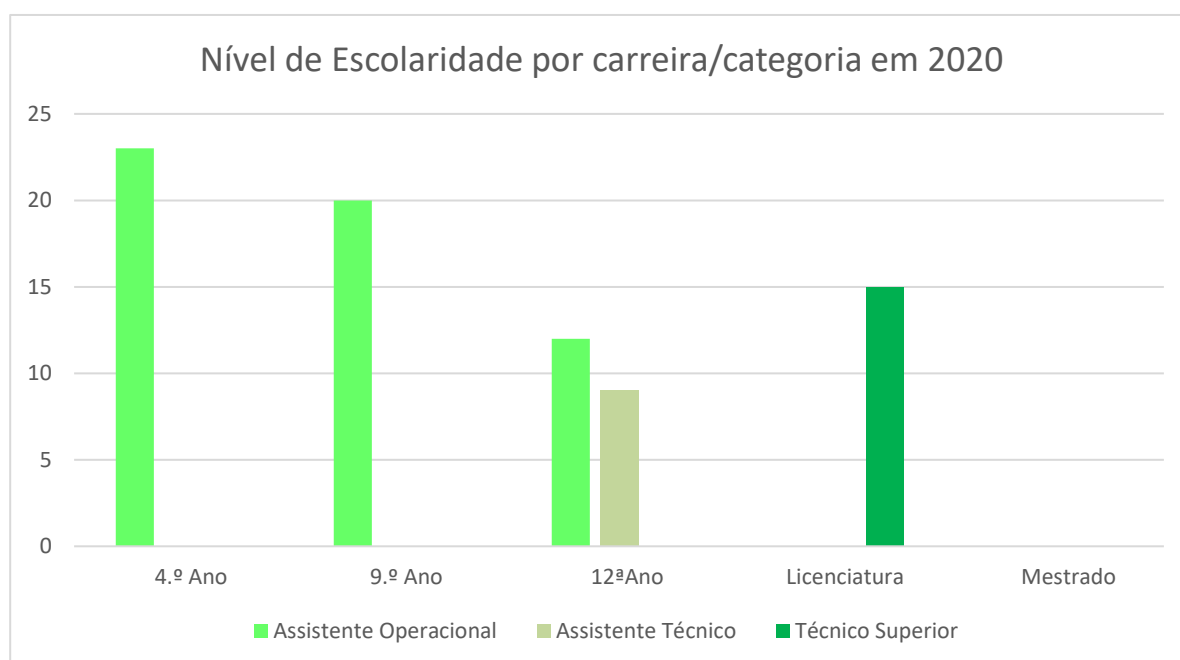


O nível de escolaridade dos trabalhadores pode influenciar ou condicionar o desempenho e a produtividade de uma organização. Em 2020, o nível de escolaridade mais representativo dos trabalhadores era o 4.º Ano com 23 efetivos.

Q8 – Nível de escolaridade por carreira/categoria em 2020

Nível de Escolaridade por carreira/categoria em 2020					
	4.º Ano	9.º Ano	12ªAno	Licenciatura	Mestrado
Assistente Operacional	23	20	12	0	0
Assistente Técnico	0	0	9	0	0
Técnico Superior	0	0	0	15	0

G8 – Nível de escolaridade por carreira/categoria em 2020



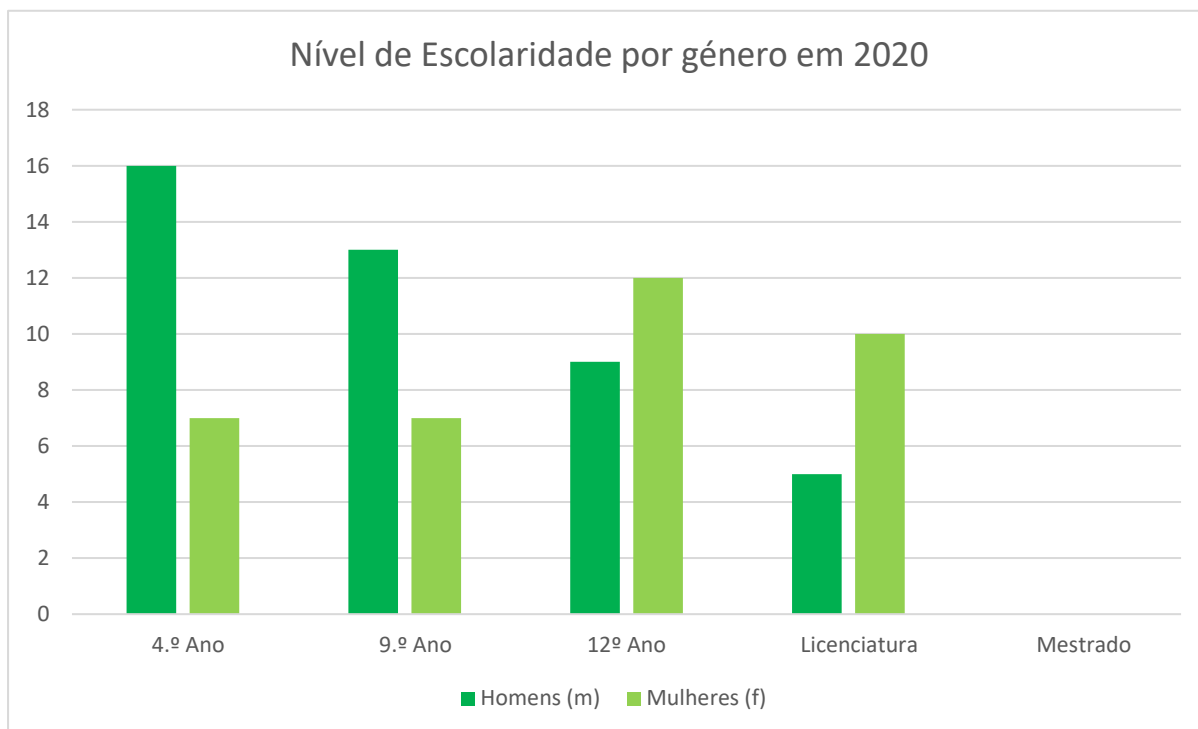
Se observarmos as habilitações literárias (nível de escolaridade) dos efetivos segundo o género, em 2020, podemos concluir que os homens eram maioritariamente habilitados com o 4º ano, com 16 efetivos, já as mulheres apresentam o 12º ano como grau de escolaridade mais elevado, com 12 efetivos.

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

Q9 – Nível de escolaridade por género em 2020

Nível de Escolaridade por género em 2020					
	4.º Ano	9.º Ano	12º Ano	Licenciatura	Mestrado
Homens (m)	16	13	9	5	0
Mulheres (f)	7	7	12	10	0

G9 – Nível de escolaridade por género em 2020



Os índices de desenvolvimento das sociedades ou das organizações associam-se aos indicadores de inclusão das populações mais frágeis ou vulneráveis. Em 2020 foi contabilizado 1 único trabalhador homem, 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 2020, não se verificaram entradas de efetivos, pois devido à situação epidemiológica do país, não foi possível a realização de procedimentos concursais para recrutamento de pessoas como estava previsto.

Saídas de efetivos

Nas saídas, contabilizou-se um total 4 registos de efetivos em 2020, sendo a carreira de Técnico Superior a que mais saídas registou.

Q10 – Saídas de efetivos por carreira/categoria em 2020

Saídas de efetivos por carreira/categoria em 2020		
	N.º	%
Assistente Operacional	1	25%
Assistente Técnico	1	25%
Técnico Superior	2	50%

A Mobilidade Externa foi o motivo de saída dos 4 trabalhadores.

Q11 – Saídas de efetivos da JFAN por motivo em 2020

Saídas de efetivos por motivo em 2020		
	N.º	%
Mobilidade	4	100%
Exercício de cargo público	0	0,00%
Demissão	0	0,00%

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

Q12 – Total de postos de trabalho vagos em 2020

Postos de trabalho vagos por carreira/categoria em 2020		
	N.º	%
Assistente Operacional	23	60,53%
Assistente Técnico	3	7,89%
Técnico Superior	12	31,58%

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

Horário de trabalho

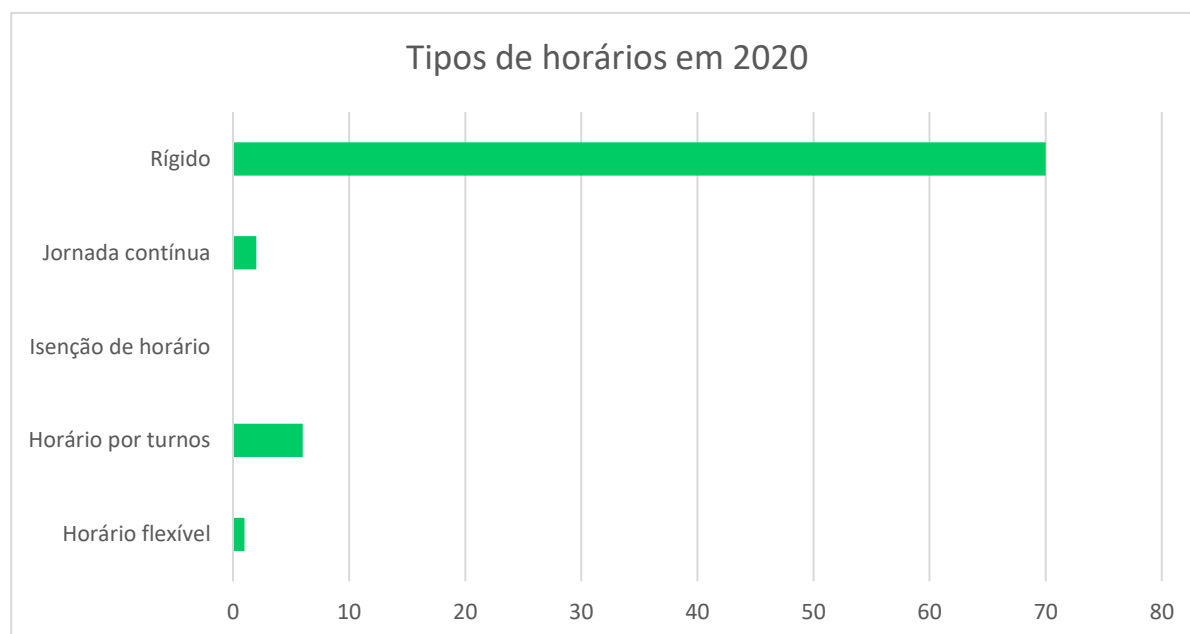
O horário de trabalho constitui um dos fatores mais importantes numa organização e dos trabalhadores, sendo dentro desse espaço temporal que a organização e o trabalhador encontram os equilíbrios necessários à boa execução das tarefas profissionais. As exigências da sociedade moderna, quer nas empresas, quer nas famílias, tornou possível a elaboração de vários tipos de horários que vão ao encontro dessas necessidades atuais.

Q13 – Tipos de horários em 2020

Tipos de horários em 2020		N.º
Horário flexível		1
Horário por turnos		6
Isenção de horário		0
Jornada contínua		2
Rígido		70

O horário rígido continuou a ser o mais utilizado (70 trabalhadores), e o menos utilizado foi o horário flexível, com 1 efetivo.

G10 – Tipos de horários em 2020



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.

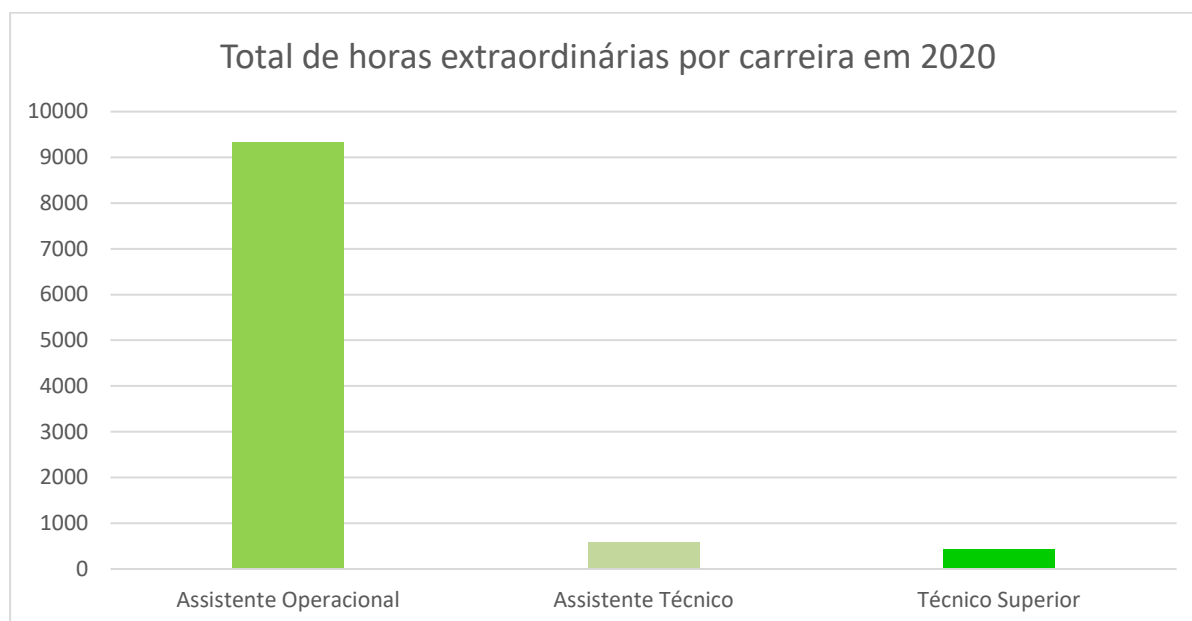
As carreiras que mais horas extraordinárias realizaram foi a de Assistente Operacional (9.311h), seguida da carreira de Assistente Técnico (580h 44m).

Q14 – Total de horas extraordinárias por carreira realizadas em 2020

Total de horas extraordinárias ou suplementares realizadas por carreira/categoria em 2020	TOTAL
Assistente Operacional	9.311 h
Assistente Técnico	580 h 44m
Técnico Superior	419 h

10.310h 44m

G11 - Total de horas extraordinárias por carreira realizadas em 2020



A realização de horas extraordinárias e suplementares no ano de 2020, decorre da realização de diversos eventos 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 outra demonstra que “somos sempre poucos”.

Q15 - Motivos da realização e total de horas extraordinárias realizadas em 2020

Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2020	HE semana	HE fim-de-semana e feriados	Total horas
Eventos desportivos	0h	71h30m	71h30m
Manutenção espaços da Freguesia	148h	211h	359h
Abertura/Fiscalização locais da JFAN	130h	473h	603h
Serviço de transporte	100h30m	40h30m	141h
Preparação de eventos diversos	15h	132h	147h
Trabalho administrativo	17h	395h30m	412h30m
Limpeza de ruas	2678h	5675h	8323h
Apoio a vários serviços	0h	93h	93h
Distribuição de refeições	207h	1167h	1374h
Apoio à assembleia	27h30m	0h	27h30m

G12 - Motivos da realização e total de horas extraordinárias realizadas em 2020

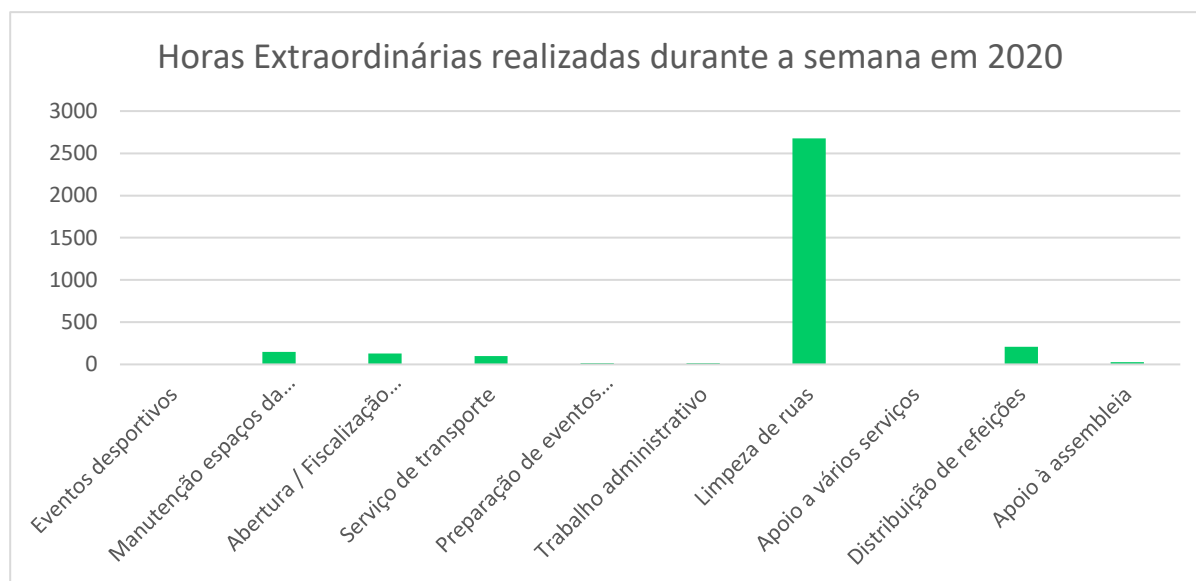


Entre as horas extraordinárias ou suplementares e os seus motivos, podemos constatar que as mesmas variam quanto à sua realização, contudo o motivo que mais se destaca é a limpeza de ruas.

Q16 – Horas extraordinárias realizadas durante a semana em 2020

Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2020	HE semana
Eventos desportivos	0h
Manutenção espaços da Freguesia	148h
Abertura / Fiscalização locais da JFAN	130h
Serviço de transporte	100h30m
Preparação de eventos diversos	15h
Trabalho administrativo	17h
Limpeza de ruas	2678h
Apoio a vários serviços	0h
Distribuição de refeições	207h
Apoio à assembleia	27h30m

G13 - Horas extraordinárias realizadas durante a semana em 2020



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.

Q17 – Horas extraordinárias realizadas durante o fim-de-semana ou feriado em 2020

Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2020	HE fim-de-semana e feriados
Eventos desportivos	71h30m
Manutenção espaços da Freguesia	211h
Abertura / Fiscalização locais da JFAN	473h
Serviço de transporte	40h30m
Preparação de eventos diversos	132h
Trabalho administrativo	395h30m
Limpeza de ruas	5675h
Apoio a vários serviços	93h
Distribuição de refeições	1167h
Apoio à assembleia	0h

G14 - Horas extraordinárias realizadas durante o fim-de-semana e feriado em 2020



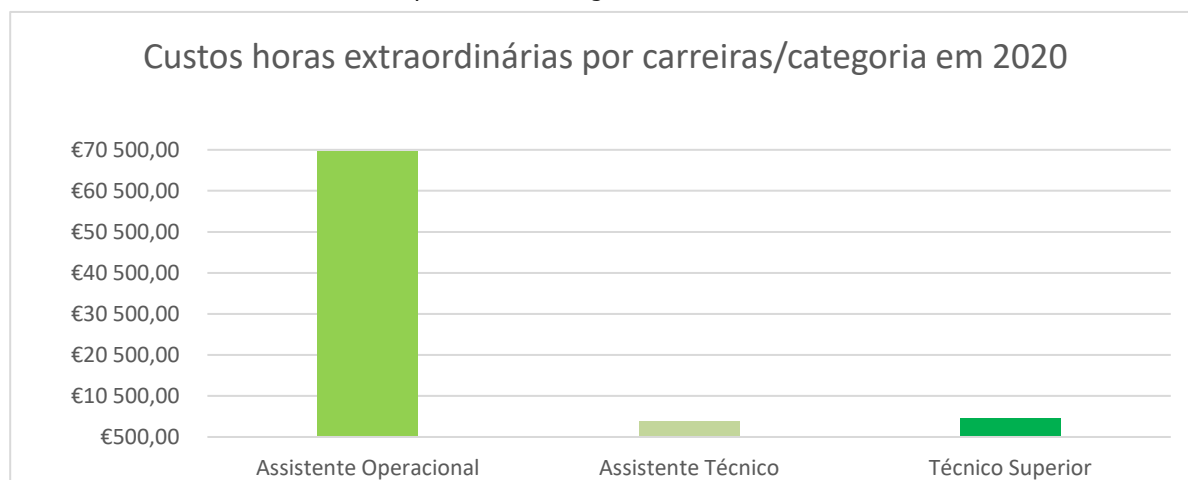
Não podia deixar de referir os valores que a JFAN despendeu por carreira/categoria com a realização das horas extraordinárias e suplementares durante 2020.

Q18 – Custos de horas extraordinárias por carreira/categoria em 2020

Custo horas extraordinárias por carreira/categoria em 2020	Custos (€)
Assistente Operacional	69 997,40 €
Assistente Técnico	4 263,91 €
Técnico Superior	5 095,83 €

79 357,14€

G15 –Custos de horas extraordinárias por carreira/categoria em 2020

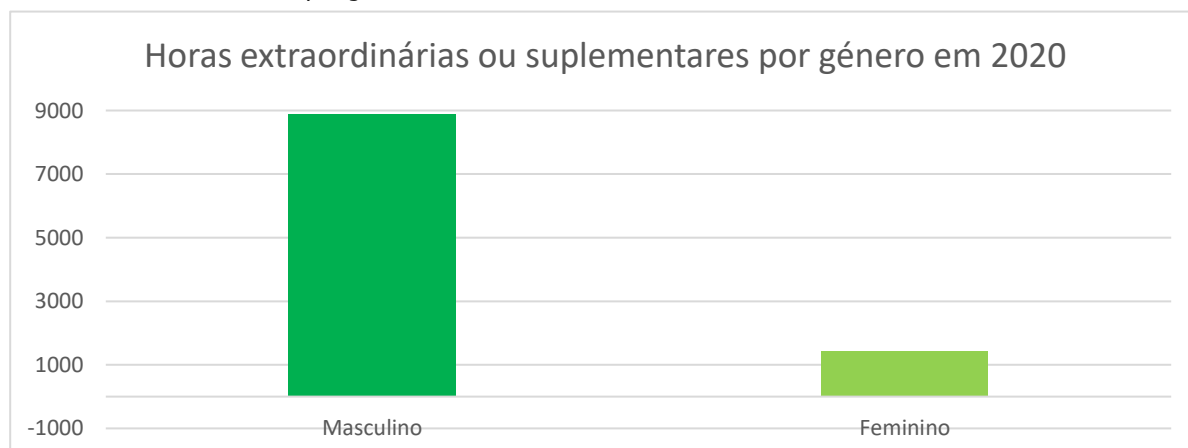


De igual forma importa referir que, no universo de 79 trabalhadores (44 homens e 35 mulheres), a representatividade dos homens na realização de horas extraordinárias ou suplementares em comparação com as mulheres, foi superior, o motivo prende-se com o facto da carreira/categoria de Assistentes Operacionais ser dominante na execução das mesmas.

Q19 – Horas extraordinárias por género em 2020

Horas extraordinárias ou suplementares por género em 2020	TOTAL
Masculino	8 887h 30m
Feminino	1 423h 14m

G16 –Horas extraordinárias por género em 2020



Absentismo

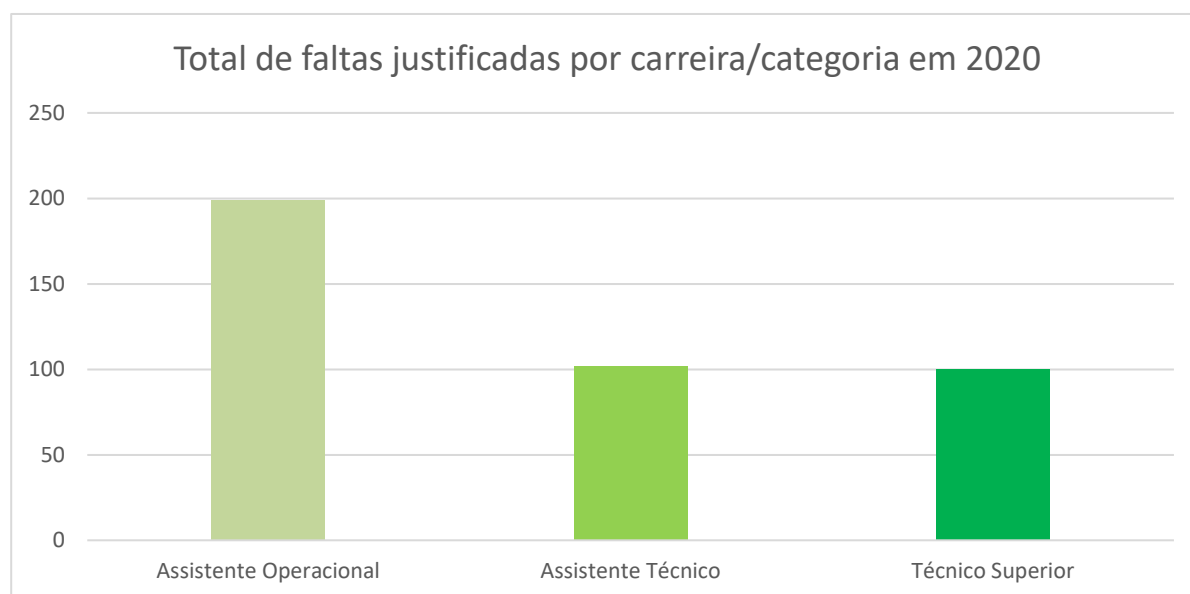
Um dos temas abordados nos balanços sociais, que despertam debates sobre a forma ou formas do combater (articulando com segurança, higiene e medicina no trabalho), é o absentismo numa organização, pelo prejuízo provocado aos serviços, mas também aos trabalhadores e suas famílias.

As ausências consideradas foram as que se encontram tipificadas nas alíneas a) até n), do art.º 134 da Lei n.º 35/2014, de 20 junho, alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, que aprovou a Lei Geral de Trabalho na Função Pública.

Q20 – Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2020 (valor em horas)

Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2020				
	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Técnico Superior	TOTAL (em horas)
Total de faltas em horas	199h	102h	100h 25m	401h 25m

G17 –Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2020 (valor em horas)



Tendo em conta que 7h/dia, as ausências totalizam 57 dias, em valores redondos. Podemos verificar que os Assistentes Operacionais são a carreira com maior número de horas/dias de faltas em valores absolutos (199h - 28dias), seguido do valor registado para os Assistentes Técnicos (102h – 15dias) e para os Técnicos Superiores (100h – 14dias).

QUALIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Higiene, segurança e medicina do trabalho

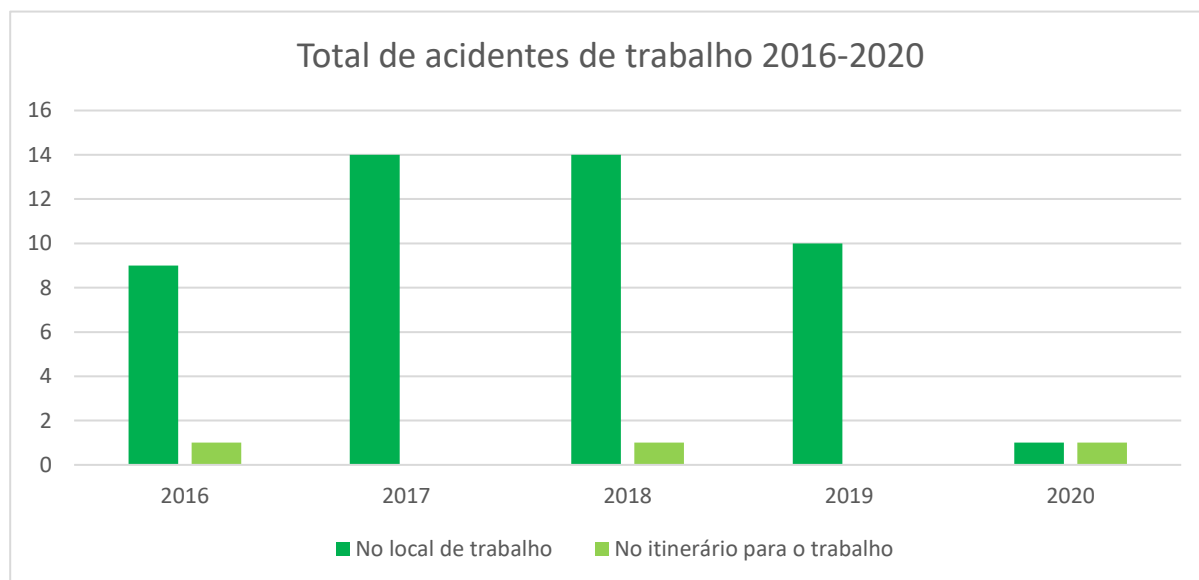
A segurança, saúde e medicina do trabalho tem como grande objetivo incrementar atitude preventiva e positiva nos trabalhadores. Em 2020 foi registado 1 acidente no local de trabalho e 1 durante o percurso para o trabalho. Do empregador espera-se atenção às condições de saúde dos seus trabalhadores, considerando 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.

Q21 – Total de acidentes de trabalho entre 2016 e 2020

Total de acidentes de trabalho 2016 - 2020	2016	2017	2018	2019	2020
No local de trabalho	9	14	14	10	1
No itinerário para o trabalho	1	0	1	0	1
Total	10	14	15	10	2

Os acidentes ocorridos no local de trabalho registaram uma diminuição de 8 ocorrências, de 2016 (9) para 2020 (1). Esta diminuição de acidentes de trabalho que se verificou, também se deveu ao facto de muitos trabalhadores terem ficado em regime de teletrabalho resultante da situação pandémica vivida no país derivada ao vírus Covid-19.

G18 –Total de acidentes de trabalho entre 2016 e 2020 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 acidentes de trabalho registados e ocorridos em 2020, não resultou perda de dias de trabalho, pelo facto dos acidentes não terem tido como consequência incapacidades temporárias ou permanentes para o trabalho.

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

Q22 – Atividades de medicina no trabalho em 2020

Atividades de medicina no trabalho em 2020	Exames realizados
Total de exames médicos de admissão	0
Total de exames médicos periódicos	0
Total de exames médicos ocasionais e complementares	0
Total	0

Em 2020 não foram realizados exames médicos em consequência da situação pandémica que o país atravessou devido ao vírus sars cov 2, mais conhecido por Covid-19. Foi decretado pelo governo português Estado de Emergência em Portugal, que levou ao confinamento da população e o teletrabalho passou a ser obrigatório durante o estado de emergência, a não ser em caso de incompatibilidade da função exercida.

Os exames médicos realizados em 2019 foram fundamentais para avaliação do estado de saúde dos trabalhadores, visto os mesmos não poderem ter sido realizados no ano 2020. 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 numa 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 2020, segundo as horas (97h), foi contabilizado, registando-se 14 ações de formação. As ações de formação com duração ≤4 horas (5 ações) foram as que mais se realizaram.

Q23 – Número de ações de formação segundo a sua duração, em 2020

N.º de ações de formação profissional segundo a duração em 2020						
≤4 horas	7 horas	8 horas	10 horas	12 horas	16 horas	25 horas
5	2	2	1	1	2	1

G19 –Número de ações de formação segundo a sua duração em 2020



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 seleccionadas no âmbito autárquico. O tema Melhoramento / aperfeiçoamento da Freguesia (5), Resiliência em contextos desafiantes da população (4) e representaram uma parte significativa das ações de formação num total de (14).

Q24 – Número de ações por área ou tema de formação em 2020

Área / Tema de Formação	n.º de ações formação
Resiliência em contextos desafiantes da população	4
Técnicas de gestão e boas Práticas	3
Conhecimentos específicos sobre meios informáticos utilizados	2
Melhoramento / aperfeiçoamento da Freguesia	5

Q25 – Número de participantes e horas de formação em 2020

Número de participantes	Número de Horas
31	121h

Os custos da formação em 2020 totalizaram 3 909,63 €.

VALOR

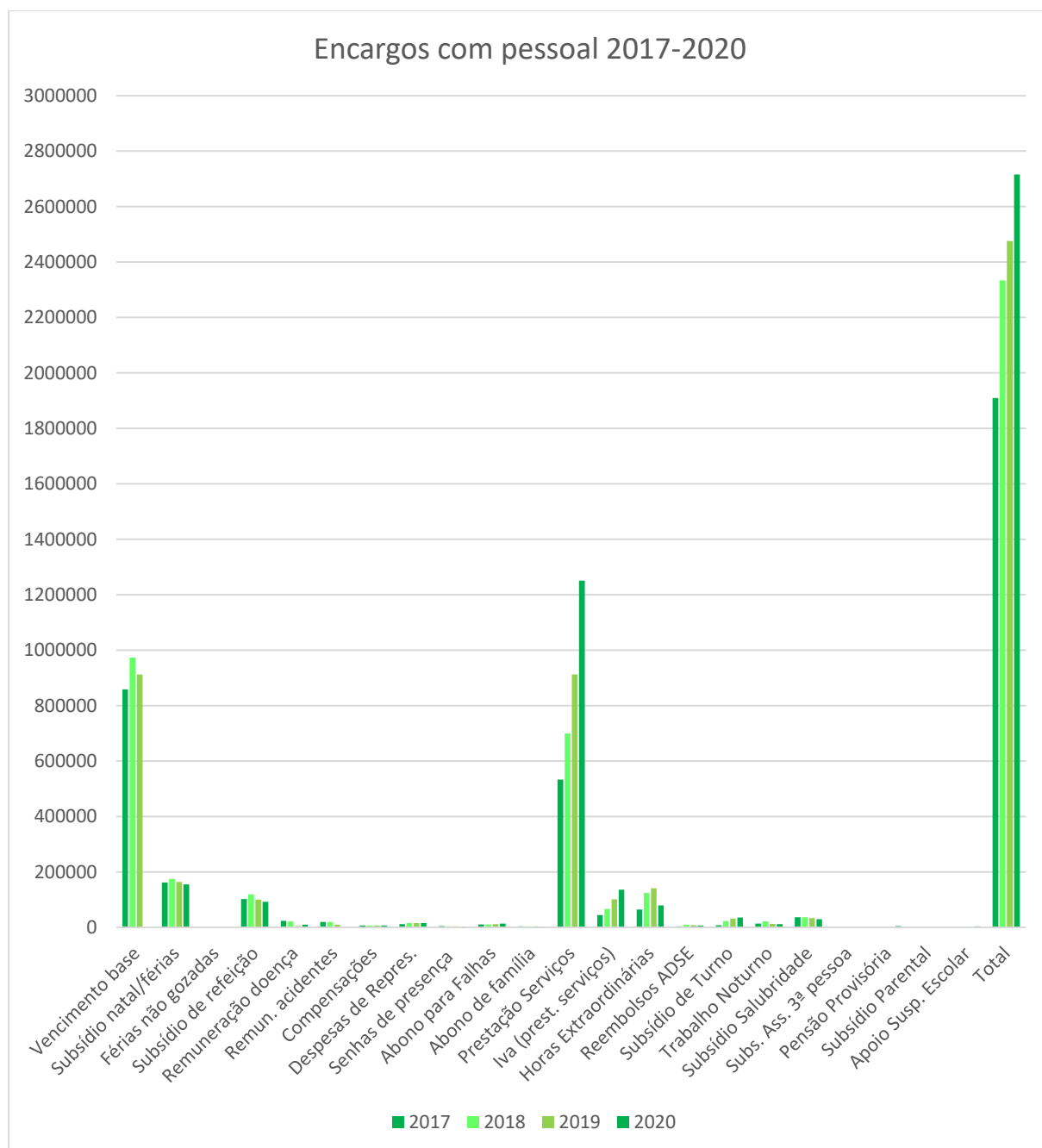
Estrutura de custos

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 também dos recursos humanos. Em 2020, os encargos com o pessoal foram de (2 715 603,17€) aumentando relativamente a 2019 (2 476 064,58€) em 239.538,59€.

Q26 – Encargos com pessoal (2017-2020)

Encargos com pessoal	2017	2018	2019	2020
Vencimento base	859096,23	973050,86	912876,92	854 326,97 €
Subsídio natal/férias	161665,98	175515,65	164 360,56 €	154 676,94 €
Férias não gozadas	185,7	270,62 €	1 016,16 €	1 902,77 €
Subsídio de refeição	102521,26	119454,37	100 370,39 €	92 050,07 €
Remuneração doença	23333,02	21536,93	4 940,31 €	10 085,85 €
Remun. acidentes	19563,2	20239,34	9 618,02 €	391,85 €
Compensações	7073,26	7034,16	7 034,16 €	7 053,08 €
Despesas de Repres.	12011,06	15553,56	15 553,56 €	15 914,56 €
Senhas de presença	4469,15	4100,12	3 883,91 €	3 020,99 €
Abono para Falhas	10966,56	10 838,54 €	11 565,18 €	13 357,02 €
Abono de família	3821,25	3474,64	3 550,95 €	2 728,08 €
Prestação Serviços	533630,99	699409,76	912 848,20 €	1 250 809,08 €
Iva (prest. serviços)	44912,47	66200,58	101 104,72 €	136 445,10 €
Horas Extraordinárias	64352,54	123801,76	140 748,40 €	79 357,14 €
Reembolsos ADSE	3776,66	10186,75	7 452,30 €	6 579,02 €
Subsídio de Turno	7668,23	23013,17	31 821,45 €	35 967,44 €
Trabalho Noturno	13885,14	21 377,66 €	13 285,90 €	11 788,63 €
Subsídio Salubridade	36756,98	36993,54	34 033,49 €	29 646,49 €
Subs. Ass. 3ª pessoa	298,3	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Pensão Provisória	0,00 €	1511,6	0,00 €	4 610,31 €
Subsídio Parental	0,00 €	0,00 €	0,00 €	901,06 €
Apoio Susp. Escolar	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3 990,72 €
Total	1 909 987,98 €	2 333 563,61 €	2 476 064,58 €	2 715 603,17 €

G20 –Encargos com pessoal (valores absolutos)



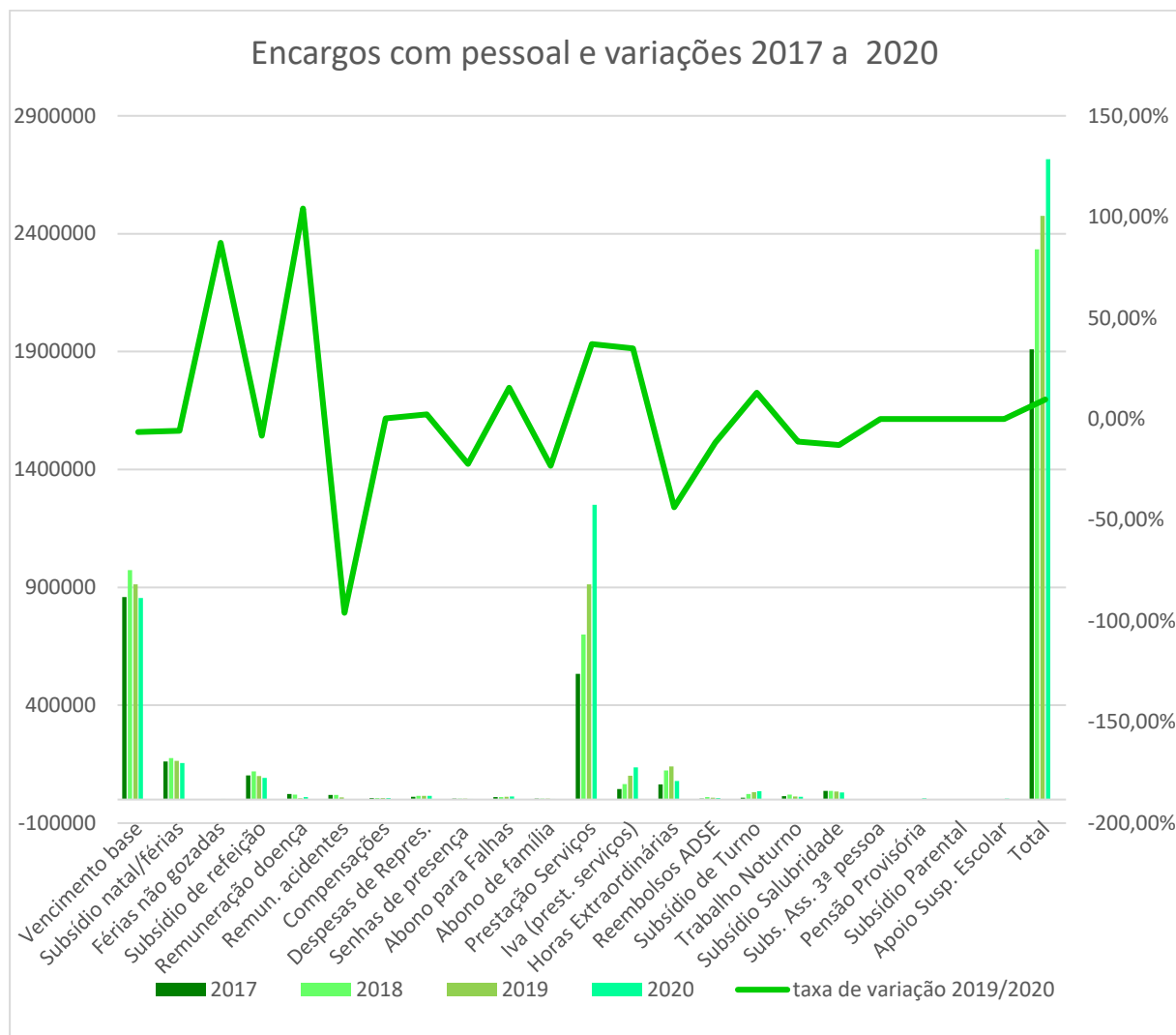
A taxa de variação avaliou a alteração dos encargos do pessoal de uma forma relativa e comparativa ao ano.

Q27 – Encargos com pessoal (taxa de variação) 2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020

Encargos com pessoal	2017	2018	2019	2020	taxa de variação 2017/2018	taxa de variação 2018/2019	taxa de variação 2019/2020
Vencimento base	859 096,23€	973 050,86€	912 876,92€	854 326,97 €	13,26%	-6,18%	-6,41%
Subsídio natal/férias	161 665,98€	175 515,65€	164 360,56 €	154 676,94 €	8,57%	-6,36%	-5,89%
Férias não gozadas	185,70€	270,62€	1 016,16 €	1 902,77 €	45,73%	275,49%	87,25%
Subsídio de refeição	102 521,26€	119 454,37€	100 370,39 €	92 050,07 €	16,52%	-15,98%	-8,29%
Remuneração doença	23 333,02€	21 536,93€	4 940,31 €	10 085,85 €	-7,70%	-77,06%	104,15%
Remun. acidentes	19 563,20€	20 239,34€	9 618,02 €	391,85 €	3,46%	-52,48%	-95,93%
Compensações	7 073,26€	7 034,16€	7 034,16 €	7 053,08 €	-0,55%	0,00%	0,27%
Despesas de Repres.	12 011,06€	15 553,56€	15 553,56 €	15 914,56 €	29,49%	0,00%	2,32%
Senhas de presença	4 469,15€	4 100,12€	3 883,91 €	3 020,99 €	-8,26%	-5,27%	-22,22%
Abono para Falhas	10 966,56€	10 838,54€	11 565,18 €	13 357,02 €	-1,17%	6,70%	15,49%
Abono de família	3 821,25€	3 474,64€	3 550,95 €	2 728,08 €	-9,07%	2,20%	-23,17%
Prestação Serviços	533 630,99€	699 409,76€	912 848,20 €	1 250 809,08 €	31,07%	30,52%	37,02%
Iva (prest. serviços)	44 912,47€	66 200,58€	101 104,72 €	136 445,10 €	47,40%	52,72%	34,95%
Horas Extraordinárias	64 352,54€	123 801,76€	140 748,40 €	79 357,14 €	92,38%	13,69%	-43,62%
Reembolsos ADSE	3 776,66€	10 186,75€	7 452,30 €	6 579,02 €	169,73%	-26,84%	-11,72%
Subsídio de Turno	7 668,23€	23 013,17€	31 821,45 €	35 967,44 €	200,11%	38,27%	13,03%
Trabalho Noturno	13 885,14€	21 377,66€	13 285,90 €	11 788,63 €	53,96%	-37,85%	-11,27%
Subsídio Salubridade	36 756,98€	36 993,54€	34 033,49 €	29 646,49 €	0,64%	-8,00%	-12,89%
Subs. Ass. 3ª pessoa	298,30€	0,00€	0,00€	0,00€	-100,00%	0,00%	0,00%
Pensão Provisória	0,00€	1 511,60€	0,00€	4 610,31 €	0,00%	-100,00%	0,00%
Subsídio Parental	0,00€	0,00€	0,00€	901,06 €	0,00%	0,00%	0,00%
Apoio Susp. Escolar	0,00€	0,00€	0,00€	3 990,72 €	0,00%	0,00%	0,00%
Total	1 909 987,98€	2 333 563,61€	2 476 064,58€	2 715 603,17€	22,18%	6,11%	9,67%

Observada a taxa de variação dos anos 2019/2020, verificou-se uma variação negativa na remuneração base (-6,41%). Para os encargos que a entidade patronal tem para com os regimes de segurança social e caixa geral de aposentações, observou-se uma variação negativa de -41,05% e -11,94% respetivamente.

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.

Q28 – Amplitude salarial em 2020

Amplitude salarial em 2020	Remuneração base
Salário mais elevado	1 824,84 €
Salário mais baixo	645,07 €
Amplitude salarial	1 179,84 €

Principias evidências

Do presente relatório podemos tirar algumas conclusões e evidências da “imagem” dos recursos humanos em 2020, nomeadamente:

1ª evidência, a diminuição do número de efetivos de 2019 para 2020, o que por um lado pode ser indicador de alguma instabilidade, por outro, pode mostrar o aumento de oportunidades no mercado de trabalho;

2ª evidência, a maioria dos efetivos continuam a ser homens, em 2019 (49) e em 2020 (44);

3ª evidência, a classe de idade da maioria dos trabalhadores continuou a situar-se nos 55 – 59 anos, 21 trabalhadores;

4ª evidência, a modalidade de vínculos laborais com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado diminuiu de 2019 (85) para 2020 (79);

5ª evidência, a carreira mais representativa em 2020 era a de assistente operacional;

6ª evidência, 32 trabalhadores tinham ≤ 4 anos de antiguidade na carreira;

7ª evidência, 15 trabalhadores tinham o grau de licenciatura;

8ª evidência, dos 15 trabalhadores licenciados, 10 eram mulheres;

9ª evidência, as horas extraordinárias ou suplementares foram maioritariamente efetuadas na limpeza e manutenção de ruas da freguesia;

10ª evidência, no ano de 2020 verificaram-se a registos de saídas de trabalhadores em mobilidade.

Plano de ação

O caminho estratégico da Junta de Freguesia de Avenidas Novas, baseado na sua missão, visão e valores, tem de estar alinhado com motivações e práticas de responsabilidade, que corporizem um verdadeiro compromisso com aqueles que circulam no seu espaço e que dão vida à organização, porque não é fácil convocar todos num compromisso assente numa relação humana que é determinante para uma estável e profícua relação entre trabalhadores e eleitos e trabalhadores entre si.

É nesta linha, que a harmonia se constrói e fideliza numa relação estável de confiança, numa saudável comunhão de propósitos, numa solidária construção de caminhos, com prevalência de uma vivência conjunta que promova o bem-estar e a satisfação de todos.

Inicia-se agora a parte mais difícil, que é o de dar cor a tantas linhas imaginárias que queremos transpor para a JFAN, no seu todo, com todos e para todos, e se nos deixarmos convocar neste desafio, com desprendimento e compromisso, vamos ter uma JFAN mais inclusiva, mais “global” e mais “autêntica”.

O nosso crescimento será um percurso longo e repleto de sobressaltos. Não nos podemos esquecer que é no seio de uma organização – onde uma pessoa dedica grande parte do seu tempo – que se cruzam as narrativas pessoais, construídas sobre realidades diversas e a partir das quais são edificados diferentes sistemas de valores individuais.

Apesar de, aparentemente, a diferença parecer um fator de grande *stress*, ela encerra em si mesma um grande potencial de inovação que interessa valorizar. Neste sentido, as organizações com capacidade para desbloquearem este recurso criativo, que têm ao seu dispor, através dos seus trabalhadores serão aquelas que, em momentos mais difíceis, terão maior capacidade de se autorrecriarem. As dificuldades são encaradas como uma oportunidade de aprendizagem coletiva e como um desafio, e não como um obstáculo.

Tudo o que as pessoas evidenciam nas suas vidas pessoais é reflexo da sua consciência individual, da mesma forma que, tudo o que uma organização demonstra é um espelho da consciência coletiva. Focada em servir responsavelmente as pessoas, no sentido mais lato: trabalhadores, entidades parceiras, fornecedores, cidadãos, ..., a JFAN aspira definitivamente ao último nível de consciência organizacional.