



# Balanço Social

# 2021

## 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 2021, 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.

1

Para além dos indicadores reportados a 31 de dezembro de 2021, este documento apresenta, ainda, uma análise dos indicadores nos últimos três anos, o que permite uma reflexão no quadriénio 2018/2021.

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 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, 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 2021, 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 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 2021.

A evolução dos efetivos que trabalham na Junta de Freguesia assinalou um decréscimo de 11 recursos humanos de 2017 a 2018 (de 103 para 92 trabalhadores), registou uma diminuição de 11 trabalhadores em 2019 (85 trabalhadores) e um decréscimo de 7 trabalhadores em 2020 (79 trabalhadores). No ano de 2021 registou-se um incremento do número de efetivos (116 trabalhadores), situação que já era espetável, tendo em conta a realização de procedimentos concursais para recrutamento de pessoas, que devido à situação epidemiológica que o país atravessou em 2020, só foi possível concluir em 2021.

#### Q1 – Evolução do número de RH's de 2017 a 2021

ANOS	2017	2018	2019	2020	2021
Total de Recursos Humanos a exercer funções na JFAN	103	92	85	79	116

#### 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.

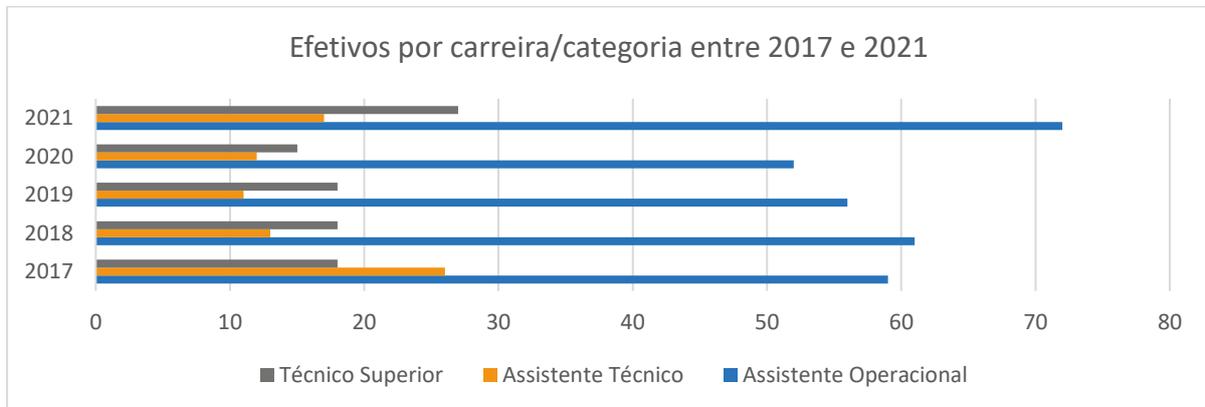
Desde 2017 que a carreira de Assistente Operacional é a mais representativa, contudo o número de trabalhadores manteve uma tendência decrescente até ao ano de 2020, sendo que em 2021 houve um aumento de 20 trabalhadores, assim como na carreira de Assistente Técnico que sofreu um aumento de 5 trabalhadores, existindo 17 efetivos no ano 2021.

Em 2021, a carreira de Assistente Operacional foi a mais representativa com 72 trabalhadores (62,06%) dos efetivos e a carreira de Assistente Técnico contabilizou um total de 17 trabalhadores (14,65%). Já a carreira de Técnico Superior registou um aumento de 12 trabalhadores passando a existir nesta carreira 27 trabalhadores (23,27%).

#### Q2 – Efetivos por carreira/categoria de 2017 a 2021

Efetivos por carreira/categoria	2017	2018	2019	2020	2021
Assistente Operacional	59	61	56	52	72
Assistente Técnico	26	13	11	12	17
Técnico Superior	18	18	18	15	27

## G2 – Efetivos por carreira/categoria entre 2017 a 2021



A distribuição das carreiras/categorias pelo género indica o grau de especialização ou técnica dos homens e das mulheres. Em 2021 a carreira mais representativa era a de Assistente Operacional, com 49 mulheres e 23 homens.

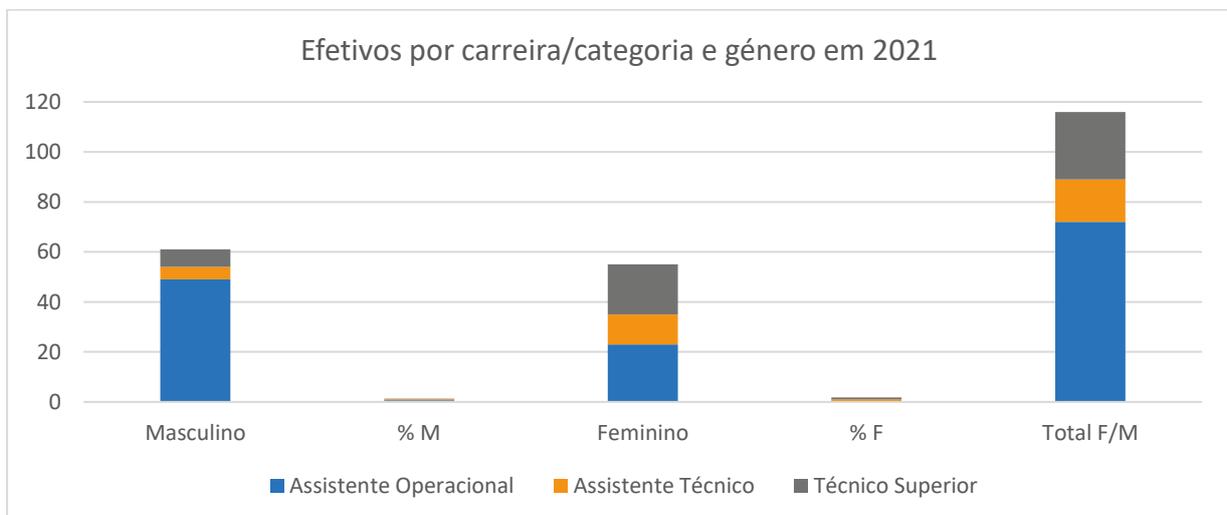
## G3 – Efetivos por carreiras/categorias e género em 2021

Total de efetivos por carreira/categoria e género em 2021					
Carreira/categoria	Masculino	% M	Feminino	% F	Total F/M
Assistente Operacional	49	68,05%	23	31,94%	72
Assistente Técnico	5	29,41%	12	70,59%	17
Técnico Superior	7	25,92%	20	74,08%	27

4

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 2021

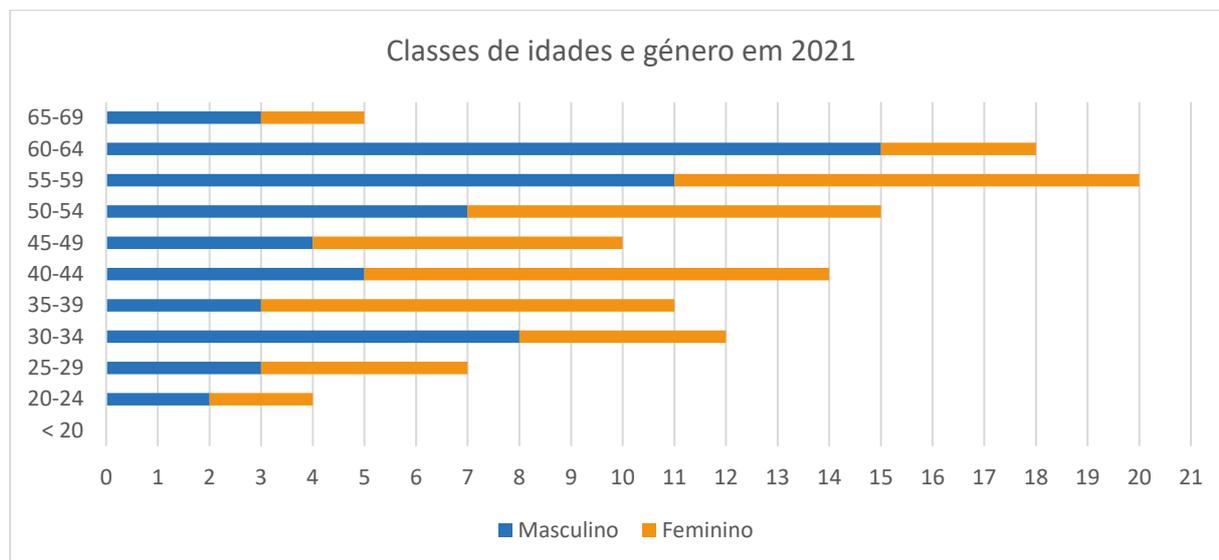


As distribuições das classes de idades numa população são reveladoras de alguns elementos estruturantes e de organização. Em 2021, a classe de idades 60-64 anos teve maior representatividade nos homens, enquanto que as classes de idades 40-44 e 55-59 anos tiveram maior representatividade nas mulheres.

#### Q4 – Classes de idades e género em 2021

Classes de idades e género em 2021											
	< 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Masculino	0	2	3	8	3	5	4	7	11	15	3
Feminino	0	2	4	4	8	9	6	8	9	3	2

#### G4 – Classes de idades e género em 2021

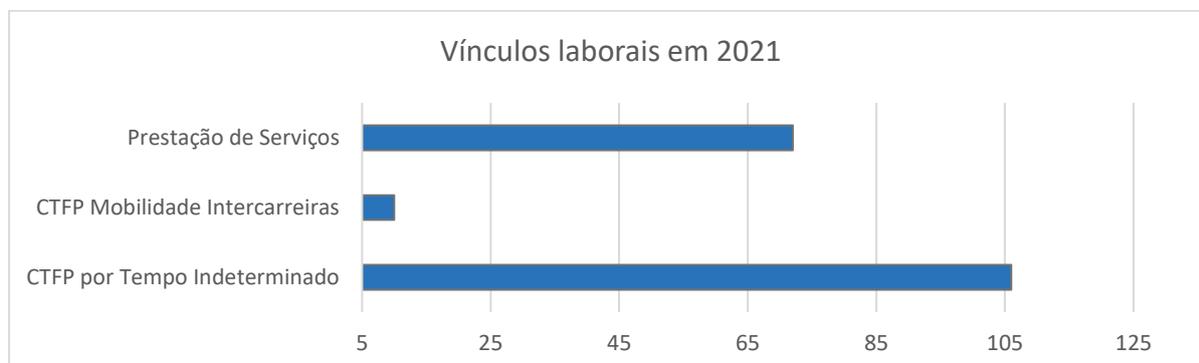


A modalidade das relações laborais foi um registo importante visto permitir verificar as diferentes ligações laborais relativamente aos trabalhadores e colaboradores. Foram contabilizados todos os trabalhadores e colaboradores efetivos e em funções, independentemente do vínculo jurídico.

#### Q5 – Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2021

Vínculos laborais em 2021	N.º
CTFP por Tempo Indeterminado	106
CTFP Mobilidade Intercarreiras	10
Prestação de Serviços	72

#### G5-Número de efetivos por modalidade de vinculação em 2021



Importa revelar o comparativo das modalidades dos vínculos jurídicos laborais, entre 2020 e 2021, sobressaindo o vínculo CTFP por tempo indeterminado com um aumento de 37 trabalhadores e o vínculo de Prestação de Serviços com um decréscimo de 45 colaboradores.

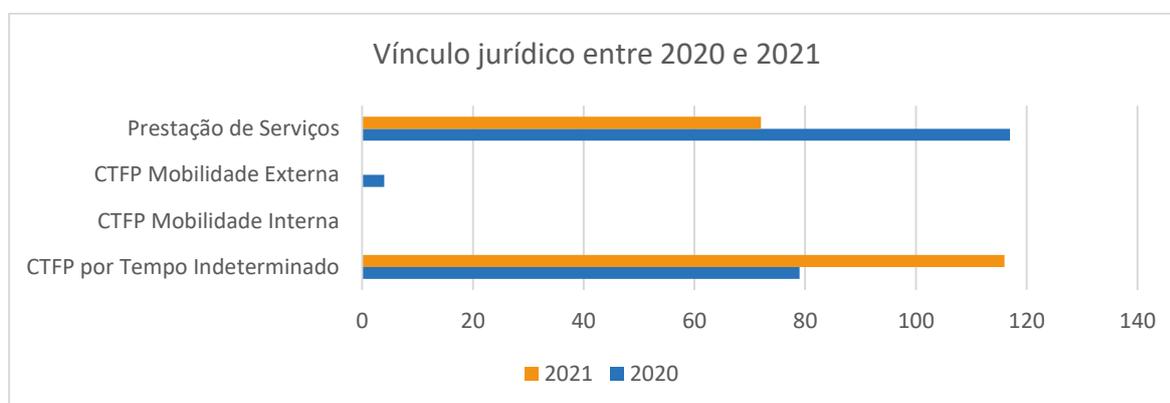
O que manifesta a aposta que a Autarquia tem feito na contratualização por tempo indeterminado, o que por um lado demonstra que aposta na continuidade e que, por outro lado, brinda a oportunidade de criar Mapas de Pessoal coesos e estáveis, o que permite uma continuidade e melhoria quer na vida pessoal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

6

#### Q6 – Modalidades de vínculos jurídicos laborais

Vínculo jurídico	2020	2021
CTFP por Tempo Indeterminado	79	116
CTFP Mobilidade Interna	0	0
CTFP Mobilidade Externa	4	0
Prestação de Serviços	117	72

#### G6 – Modalidades de vínculos jurídicos laborais



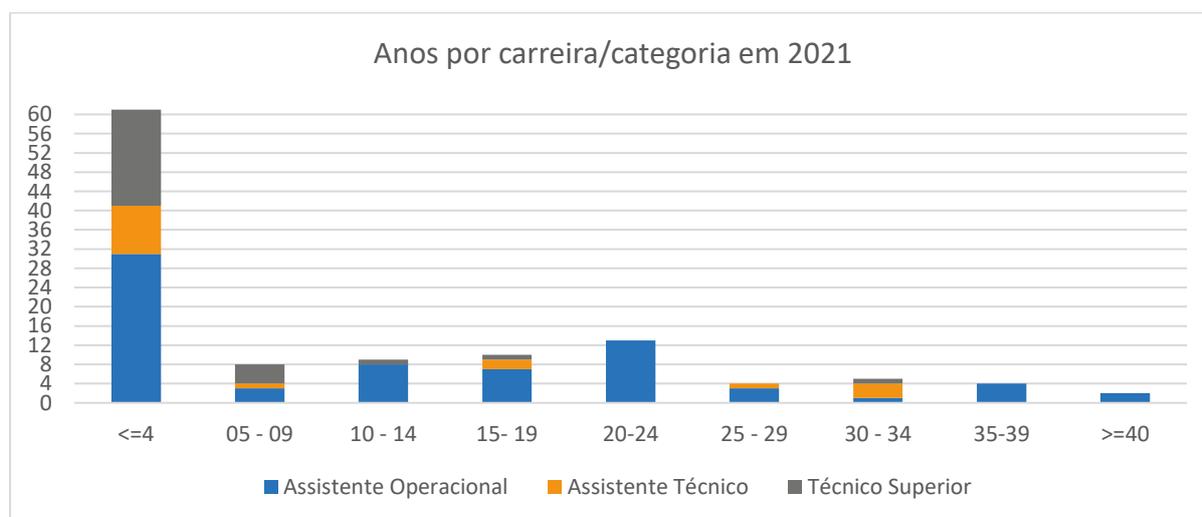
A antiguidade dos efetivos no serviço indicou o período de tempo pelo qual o trabalhador exerceu o seu trabalho, tendo em conta a sua carreira/categoria profissional, na Junta de Freguesia. Se por um lado, um longo período de tempo numa organização indica estabilidade organizativa, pessoal e familiar, 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 2021 a antiguidade média dos trabalhadores foi de 10,10 anos de serviço.

#### Q7–Efetivos por nível de antiguidade (anos) por carreira/categoria em 2021

Anos por carreira/categoria em 2021									
	<=4	05-09	10 -14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	>=40
Assistente Operacional	31	3	8	7	13	3	1	4	2
Assistente Técnico	10	1	0	2	0	1	3	0	0
Técnico Superior	20	4	1	1	0	0	1	0	0

#### G7–Efetivos por nível de antiguidade (anos) por carreira/categoria em 2021

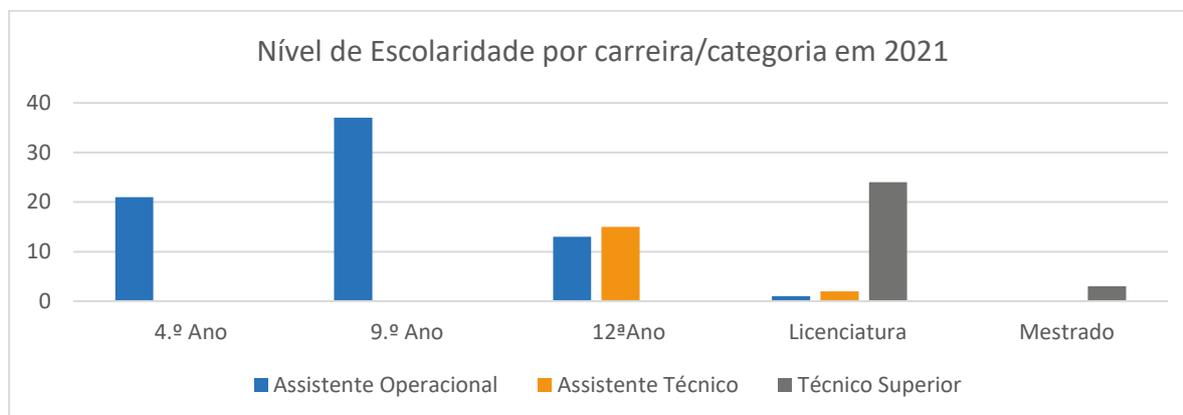


O nível de escolaridade dos trabalhadores pode influenciar ou condicionar o desempenho e a produtividade de uma organização. Em 2021, o nível de escolaridade mais representativo dos trabalhadores foi o 9.º Ano com 37 efetivos.

#### Q8 – Nível de escolaridade por carreira/categoria em 2021

Nível de Escolaridade por carreira/categoria em 2021					
	4.º Ano	9.º Ano	12.º Ano	Licenciatura	Mestrado
Assistente Operacional	21	37	13	1	0
Assistente Técnico	0	0	15	2	0
Técnico Superior	0	0	0	24	3

G8 – Nível de escolaridade por carreira/categoria em 2021



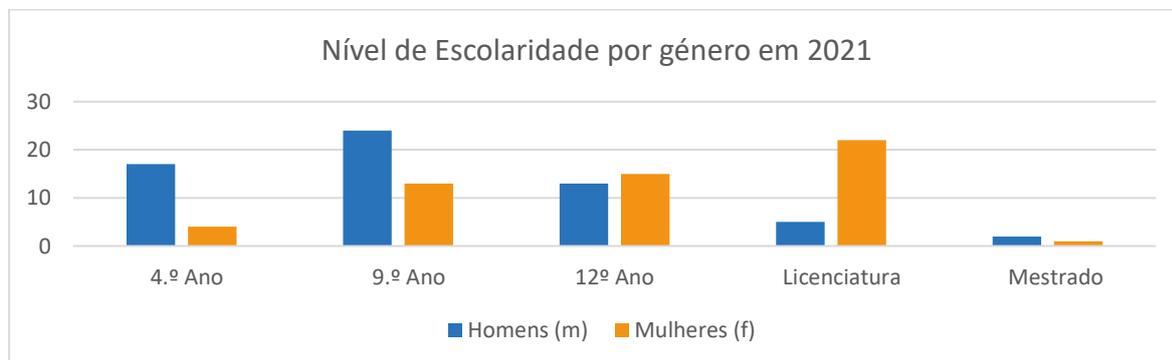
Se observarmos as habilitações literárias (nível de escolaridade) dos efetivos segundo o género, em 2021, podemos concluir que os homens eram maioritariamente habilitados com o 9.º ano, com 24 efetivos, já as mulheres apresentam a licenciatura como grau de escolaridade mais elevado, com 22 efetivos.

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

Q9 – Nível de escolaridade por género em 2021

Nível de Escolaridade por género em 2021					
	4.º Ano	9.º Ano	12.º Ano	Licenciatura	Mestrado
Homens (m)	17	24	13	5	2
Mulheres (f)	4	13	15	22	1

G9 – Nível de escolaridade por género em 2021



Os índices de desenvolvimento das sociedades ou das organizações associam-se aos indicadores de inclusão das populações mais frágeis ou vulneráveis. Em 2021 foi contabilizado um (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 2021, verificaram-se entradas de efetivos, fruto da finalização de procedimentos concursais para recrutamento de pessoas iniciados em 2020, mas somente concluídos em 2021.

### Saídas de efetivos

Nas saídas, contabilizou-se um total 8 registos de efetivos em 2021, tendo sido na carreira de Assistente Operacional que se verificou mais saídas.

#### Q10 – Saídas de efetivos por carreira/categoria em 2021

Saídas de efetivos por carreira/categoria em 2021		
	N.º	%
Assistente Operacional	4	50%
Assistente Técnico	2	25%
Técnico Superior	2	25%

A Aposentação foi o motivo de saída dos 4 trabalhadores.

10

#### Q11 – Saídas de efetivos da JFAN por motivo em 2021

Saídas de efetivos por motivo em 2021		
	N.º	%
Mobilidade	2	25%
Procedimento Concursoal Comum	1	12,50%
Aposentação	4	50%
Cedência de Interesse Público	1	12,50%
Demissão	0	0,00%

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.

#### Q12 – Total de postos de trabalho vagos em 2021

Postos de trabalho vagos por carreira/categoria em 2021		
	N.º	%
Assistente Operacional	20	60,61%
Assistente Técnico	4	12,12%
Técnico Superior	8	24,24%
Estagiário	1	3,03%

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 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.

#### Q13 – Tipos de horários em 2021

Tipos de horários em 2021	N.º
Horário flexível	1
Horário por turnos	6
Isenção de horário	0
Jornada contínua	2
Rígido	107

O horário rígido continuou a ser o mais efetuado (107 trabalhadores) e o horário flexível o menos realizado, com 1 efetivo.

#### G10 – Tipos de horários em 2021



## Horas extraordinárias ou suplementares

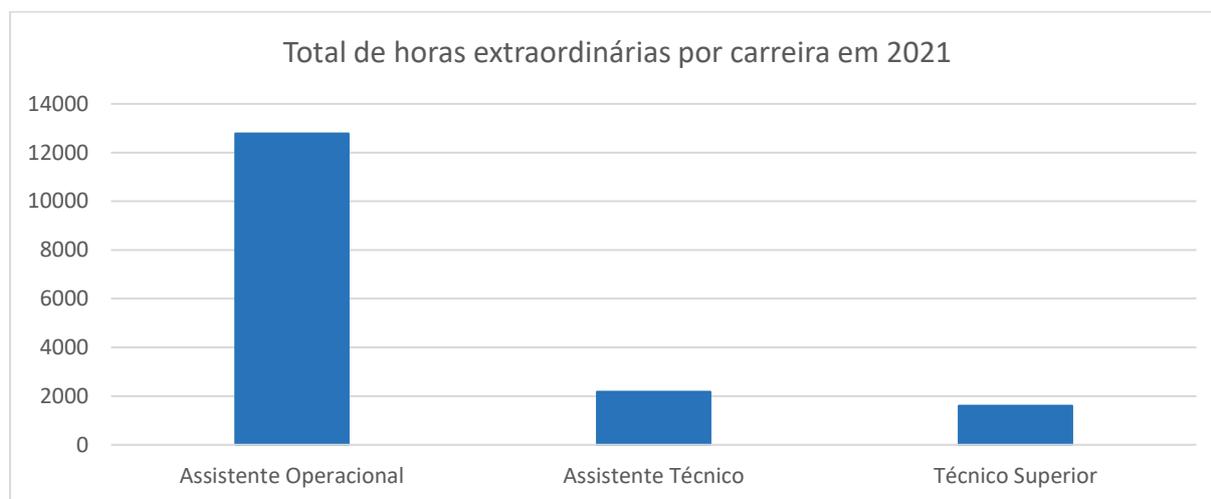
Relacionadas diretamente com o horário de trabalho estiveram as horas extraordinárias ou suplementares efetuadas fora do horário normal de trabalho, tema ao qual dedicamos um capítulo.

As carreiras que mais horas extraordinárias realizaram foram a de Assistente Operacional (12.778h 41m) seguida da carreira de Assistente Técnico (2.179h 20m).

### Q14 – Total de horas extraordinárias por carreira realizadas em 2021

Total de horas extraordinárias ou suplementares realizadas por carreira/categoria em 2021	
Assistente Operacional	12.778 h 41 m
Assistente Técnico	2.179 h 20 m
Técnico Superior	1.604 h 26 m
Total	16.562 h 27m

### G11 - Total de horas extraordinárias por carreira realizadas em 2021



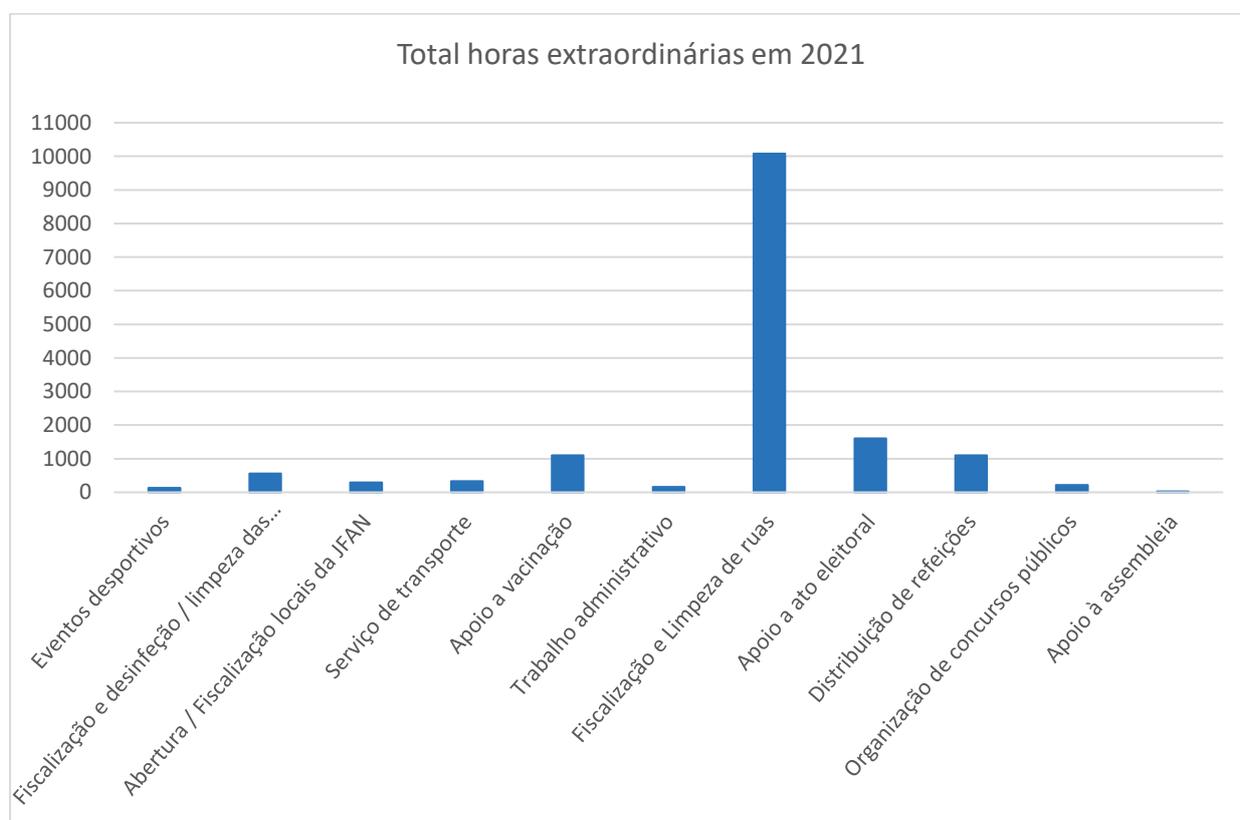
A realização de horas extraordinárias e suplementares no ano de 2021, decorre da realização de diversos acontecimentos em diferentes âmbitos, onde todos os trabalhadores aleatoriamente, são chamados a estar presentes no desempenho de variadas funções.

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”*.

Q15 - Motivos da realização e total de horas extraordinárias realizadas em 2021

Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2021	Semana	fim-de-semana e feriado	Total Horas
Eventos desportivos	0h	126h 50m	126h 50m
Fiscalização e desinfeção / limpeza das instalações	373h 36m	182h	555h 36m
Abertura / Fiscalização locais da JFAN	188h	105h	293h
Serviço de transporte	335h	0h	335h
Apoio a vacinação	34h 11m	1068h 57m	1103h 08m
Trabalho administrativo	113h 11m	44h	157h 11m
Fiscalização e Limpeza de ruas	3686h	6397h 63m	10084h 03m
Apoio a ato eleitoral	263h	1337h 55m	1600h 55m
Distribuição de refeições	0h	1105h 08m	1105h 08m
Organização de concursos públicos	102h	113h 50m	215h 50m
Apoio à assembleia	28h 50m	0h	28h 50m

G12 - Motivos da realização e total de horas extraordinárias realizadas em 2021

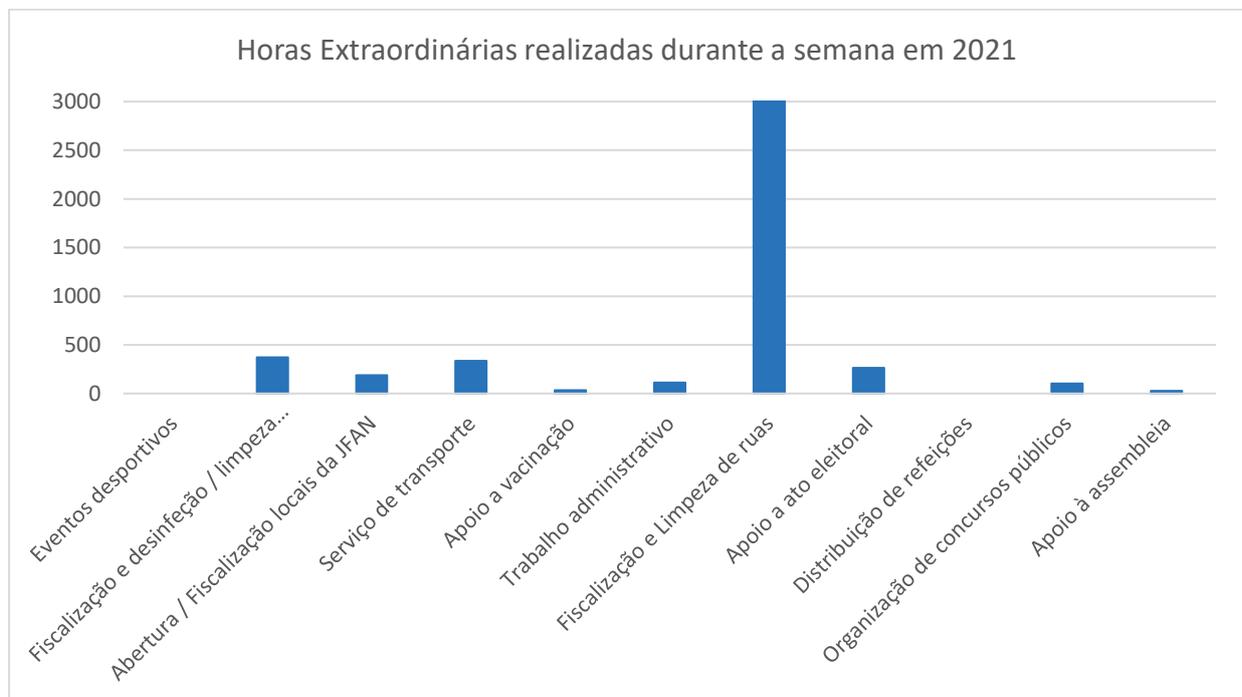


Entre as horas extraordinárias ou suplementares e os seus motivos, podemos constatar que as mesmas variam quanto à sua realização, contudo o motivo que mais se destaca é a fiscalização e limpeza de ruas.

#### Q16 – Horas extraordinárias realizadas durante a semana em 2021

Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2021	HE semana
Eventos desportivos	0h
Fiscalização e desinfeção / limpeza das instalações	371h 36m
Abertura / Fiscalização locais da JFAN	188h
Serviço de transporte	335h
Apoio a vacinação	34h 11m
Trabalho administrativo	113h 11m
Fiscalização e Limpeza de ruas	3686h
Apoio a ato eleitoral	263h
Distribuição de refeições	0h
Organização de concursos públicos	102h
Apoio à assembleia	28h 50m

#### G13 - Horas extraordinárias realizadas durante a semana em 2021



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 2021

Motivos da realização de horas extraordinárias ou suplementares em 2021	HE fim-de-semana e feriados
Eventos desportivos	126h 50m
Fiscalização e desinfeção / limpeza das instalações	182h
Abertura / Fiscalização locais da JFAN	105h
Serviço de transporte	0h
Apoio a vacinação	1068h 57m
Trabalho administrativo	44h
Fiscalização e Limpeza de ruas	6398h 03m
Apoio a ato eleitoral	1337h 55m
Distribuição de refeições	1105h 08m
Organização de concursos públicos	113h 50m
Apoio à assembleia	0h

G14 - Horas extraordinárias realizadas durante o fim-de-semana e feriado em 2021

15

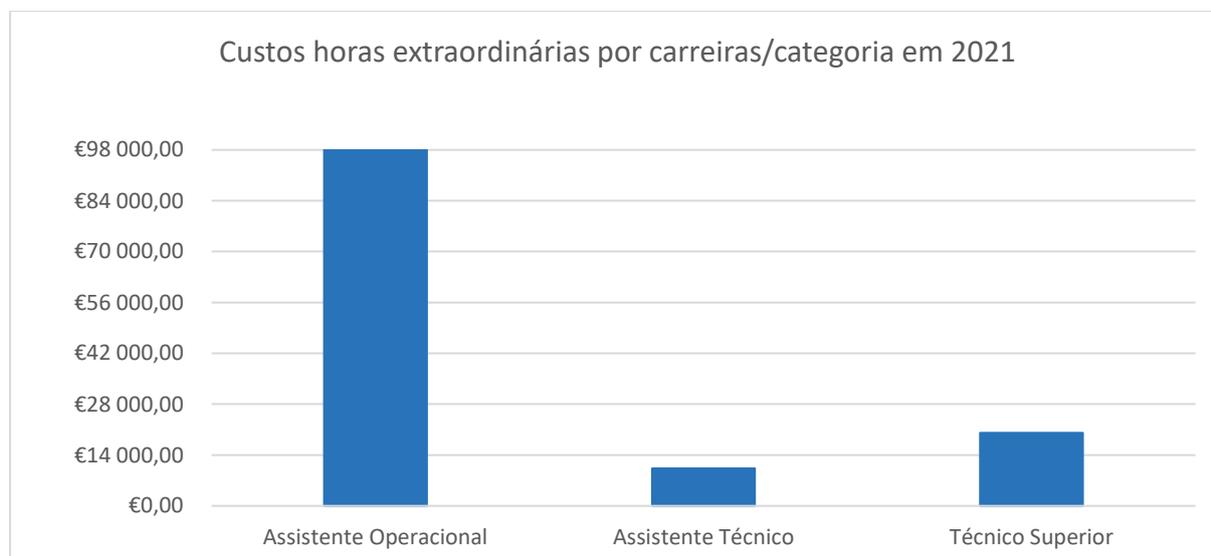


Não podíamos deixar de referir os valores que a JFAN despendeu por carreira/categoria com a realização das horas extraordinárias e suplementares durante o ano 2021.

Q18 – Custos de horas extraordinárias por carreira/categoria em 2021

Custo horas extraordinárias por carreira/categoria em 2021	Custos (€)
Assistente Operacional	97 996,35 €
Assistente Técnico	10 324,42 €
Técnico Superior	20 108,45 €
Total	128 429,22 €

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

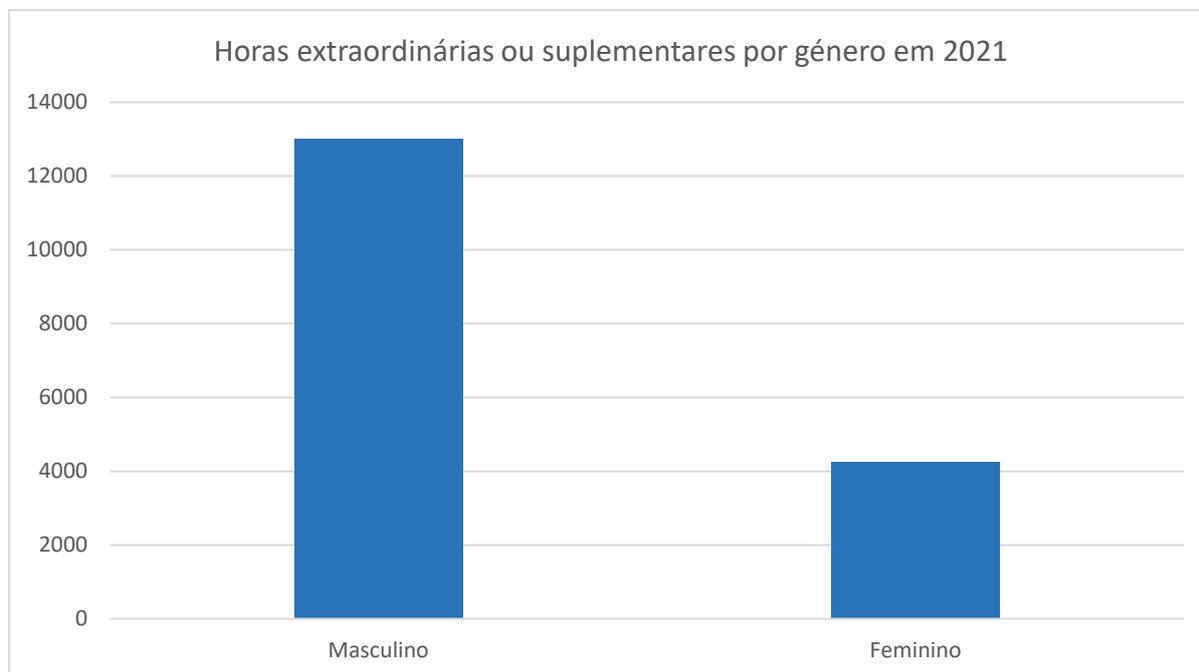


De igual forma importa referir que, no universo de 116 trabalhadores (61 homens e 55 mulheres), a representatividade dos homens na realização de horas extraordinárias ou suplementares em comparação com as mulheres, foi superior, o motivo prende-se com o facto da carreira/categoria de Assistentes Operacionais ser dominante na execução das mesmas.

Q19 – Horas extraordinárias por género em 2021

Horas extraordinárias ou suplementares por género em 2021	TOTAL
Masculino	14.665h 34m
Feminino	4.251h 31m

G16 – Horas extraordinárias por género em 2021



## Absentismo

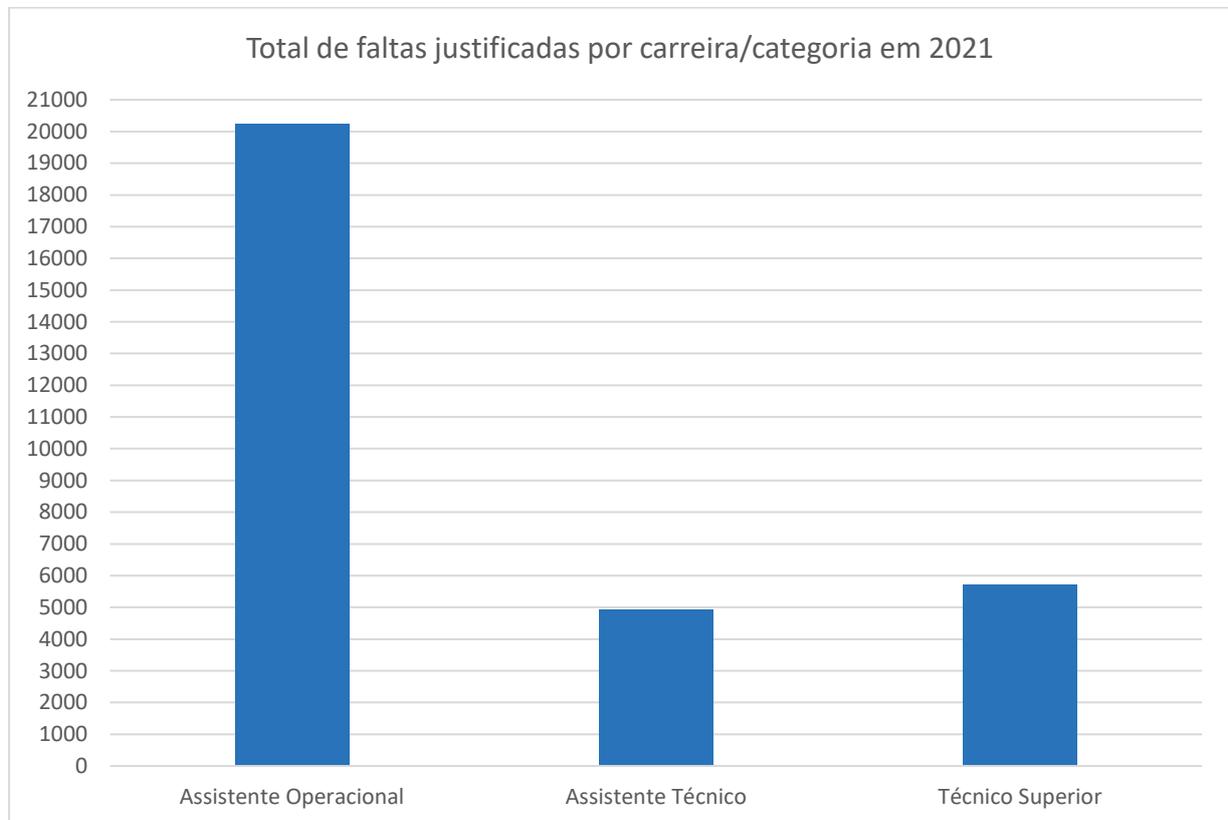
Um dos temas abordados nos balanços sociais, que despertam debates sobre a forma ou formas do combater (articulando com segurança, higiene e medicina no trabalho), é o absentismo numa organização, pelo prejuízo provocado aos serviços, mas também aos trabalhadores e suas famílias.

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, que aprovou a Lei Geral de Trabalho na Função Pública.

Q20 – Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2021 (valor em horas)

Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2020			
Assistente Operacional	Assistente Técnico	Técnico Superior	TOTAL (em horas)
20 248h	4 930h	5 700h	30 878 h

G17 –Total de faltas justificadas por carreira/categoria em 2021 (valor em horas)



Tendo em conta 7h/dia, as ausências totalizam 4.411 dias, em valores redondos.

Podemos verificar que os Assistentes Operacionais são a carreira com maior número de horas/dias de faltas em valores absolutos (20 248h – 2 892 dias), seguido do valor registado para os Técnicos Superiores (5 700h – 814 dias) e para os Assistentes Técnicos (4 930h – 705 dias).

Estes valores, mesmo que, aparentemente absurdos, foram consequência da ausência de gozo de férias no ano de 2020, 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 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 2021 foram registados 6 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.

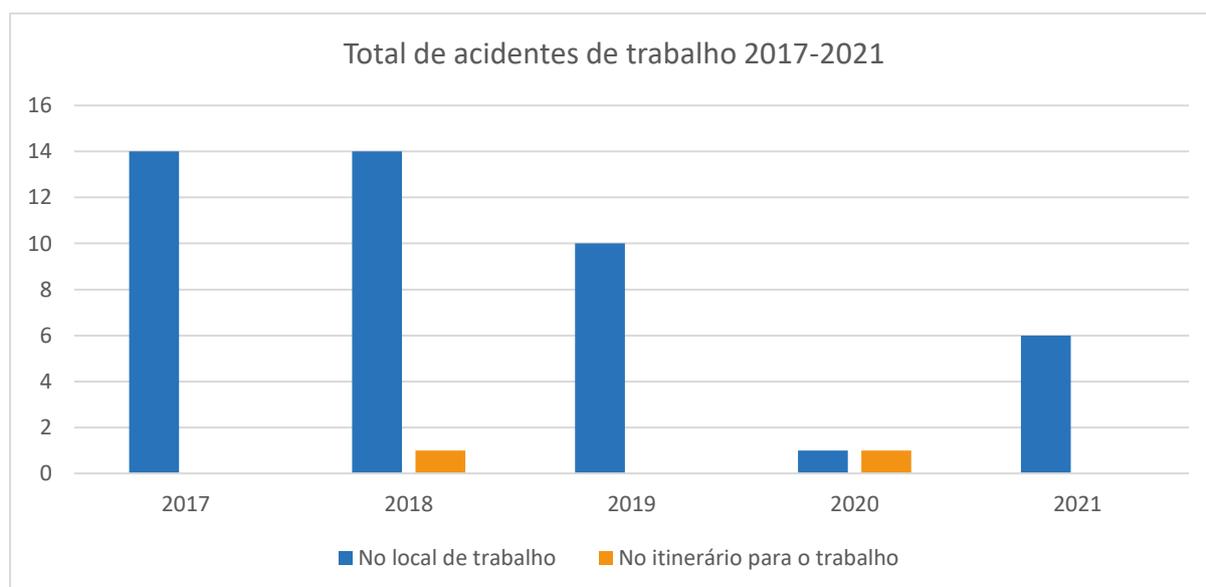
### Q21 – Total de acidentes de trabalho entre 2017 e 2021

Total de acidentes de trabalho	2017	2018	2019	2020	2021
No local de trabalho	14	14	10	1	6
No itinerário para o trabalho	0	1	0	1	0
Total	14	15	10	2	6

Os acidentes ocorridos no local de trabalho registaram uma diminuição de 8 ocorrências, de 2017 (14) para 2021 (6). 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.

20

### G18 – Total de acidentes de trabalho entre 2017 e 2021 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 6 acidentes de trabalho registados e ocorridos em 2021, 4 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.

#### Q22 – Atividades de medicina no trabalho em 2021

Atividades de medicina no trabalho em 2021	Exames realizados
Total de exames médicos de admissão	15
Total de exames médicos periódicos	67
Total de exames médicos ocasionais e complementares	9
Total	91

Os exames médicos realizados em 2021 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

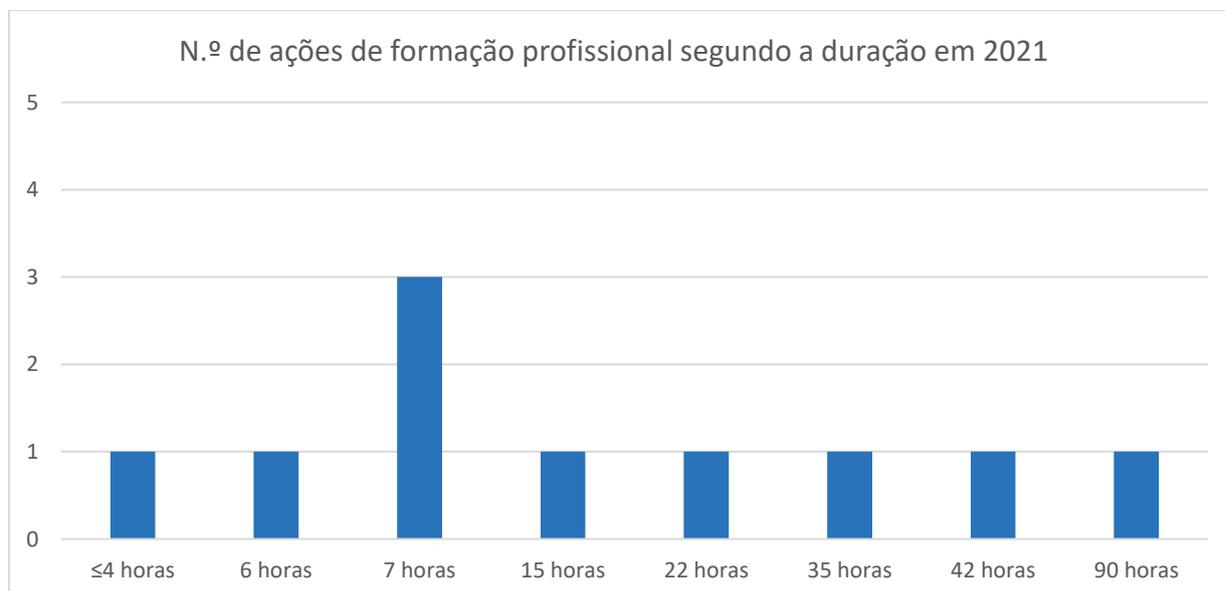
A formação profissional de uma organização serve como meio de valorização do trabalhador e da organização. Vivemos numa época e sociedade baseada fundamentalmente no conhecimento, e por isso, a necessidade de aprendizagem contínua é um fator estruturante para todos os trabalhadores e organização. A formação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

O número de ações de formação realizadas em 2021, segundo as horas (235h), foi contabilizado registando-se 10 ações de formação. As ações de formação com duração 7 horas (3 ações) foram as que mais se realizaram.

Q23 – Número de ações de formação segundo a sua duração, em 2021

N.º de ações de formação profissional segundo a duração em 2021							
≤4 horas	6 horas	7 horas	15 horas	22 horas	35 horas	42 horas	90 horas
1	1	3	1	1	1	1	1

G19 –Número de ações de formação segundo a sua duração em 2021



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.

Q24 – Número de ações por área ou tema de formação em 2021

Área / Tema de Formação	n.º de ações formação
Equipamento e Fitness ao ar livre	1
Fitossanidade em espaços verdes	1
Novas alterações ao código dos contratos públicos	1
Elaboração das peças do procedimento no âmbito da contratação pública	1
Equipas Motivadas e Positivas	1
Programa Anos Incríveis - TSM	1
Direitos das pessoas cuidadoras	1
Violência contra pessoa idosa	1
Kula - Formação instrutores Mestre Kula	1
Técnica de apoio à vítima	1

Q25 – Número de participantes e horas de formação em 2021

24

Número de participantes	Número de Horas
38	235h

Os custos da formação em 2021 totalizaram 4 436,14 €.

**VALOR**

25

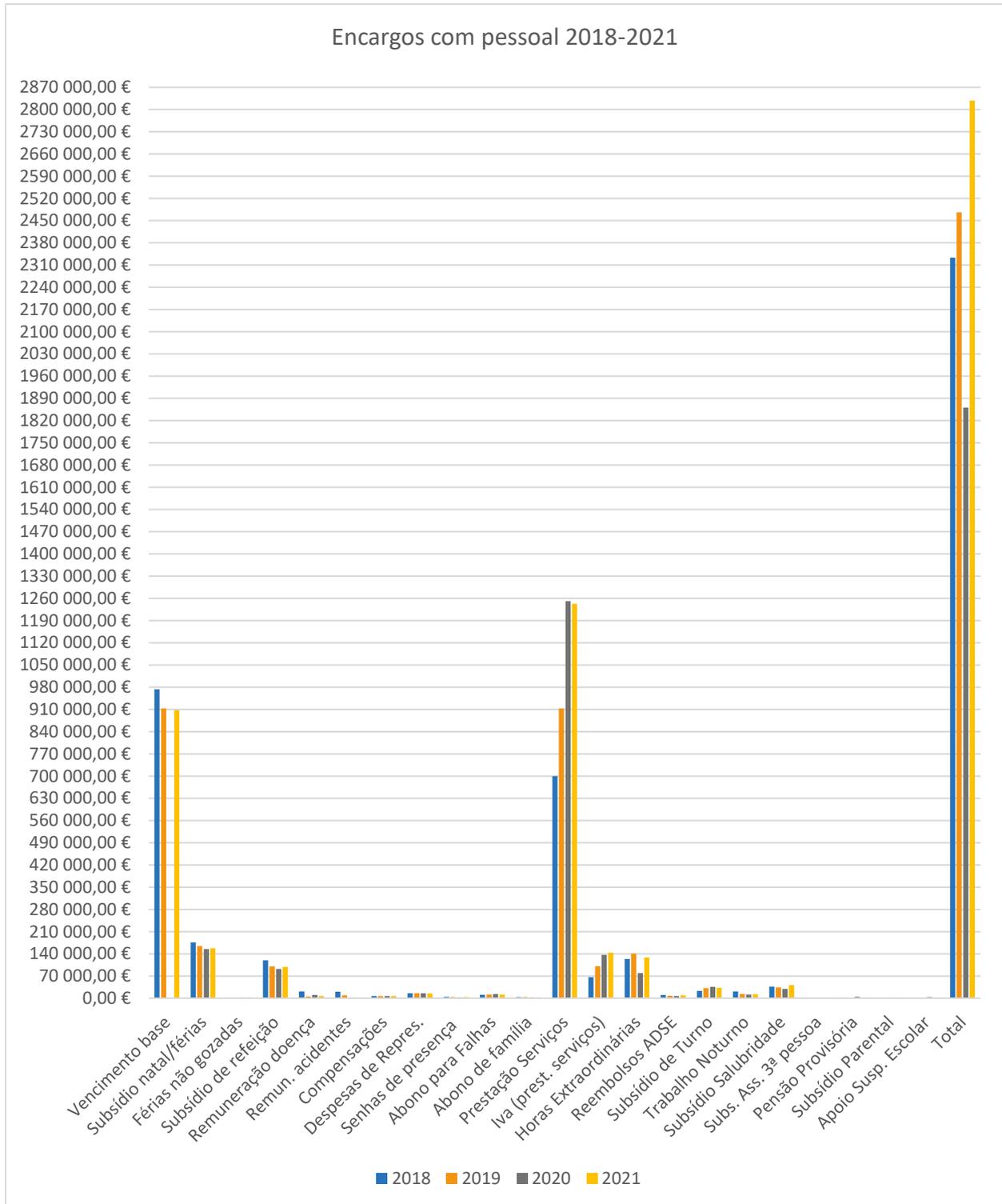
## Estrutura de custos

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 2021, os encargos com o pessoal foram de 2 828 368,95€ aumentando relativamente a 2019 (1 861 276,20€) em 967 092,75€.

### Q26 – Encargos com pessoal (2018-2021)

Encargos com pessoal	2018	2019	2020	2021
Vencimento base	973 050,86 €	912 876,92 €	854 326,97€	907 510,09 €
Subsídio natal/férias	175 515,65 €	164 360,56 €	154 676,94 €	157 576,51 €
Férias não gozadas	270,62 €	1 016,16 €	1 902,77 €	3 257,89 €
Subsídio de refeição	119 454,37 €	100 370,39 €	92 050,07 €	98 333,44 €
Remuneração doença	21 536,93 €	4 940,31 €	10 085,85 €	6 912,85 €
Remun. acidentes	20 239,34 €	9 618,02 €	391,85 €	1 064,00 €
Compensações	7 034,16 €	7 034,16 €	7 053,08 €	7 094,00 €
Despesas de Repres.	15 553,56 €	15 553,56 €	15 914,56 €	15 229,87 €
Senhas de presença	4 100,12 €	3 883,91 €	3 020,99 €	3 380,59 €
Abono para Falhas	10 838,54 €	11 565,18 €	13 357,02 €	11 524,33 €
Abono de família	3 474,64 €	3 550,95 €	2 728,08 €	2 742,70 €
Prestação Serviços	699 409,76 €	912 848,20 €	1 250 809,08 €	1 242 700,36 €
Iva (prest. serviços)	66 200,58 €	101 104,72 €	136 445,10 €	143 970,69 €
Horas Extraordinárias	123 801,76 €	140 748,40 €	79 357,14 €	128 547,51 €
Reembolsos ADSE	10 186,75 €	7 452,30 €	6 579,02 €	9 084,32 €
Subsídio de Turno	23 013,17 €	31 821,45 €	35 967,44 €	32 685,03 €
Trabalho Noturno	21 377,66 €	13 285,90 €	11 788,63 €	12 572,10 €
Subsídio Salubridade	36 993,54 €	34 033,49 €	29 646,49 €	41 831,08 €
Subs. Ass. 3ª pessoa	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Pensão Provisória	1 511,60 €	0,00 €	4 610,31 €	1 819,59 €
Subsídio Parental	0,00 €	0,00 €	901,06 €	0,00 €
Apoio Susp. Escolar	0,00 €	0,00 €	3 990,72 €	532,00 €
<b>Total</b>	<b>2 333 563,61 €</b>	<b>2 476 064,58 €</b>	<b>1 861 276,20 €</b>	<b>2 828 368,95 €</b>

G20 – Encargos com pessoal (valores absolutos)



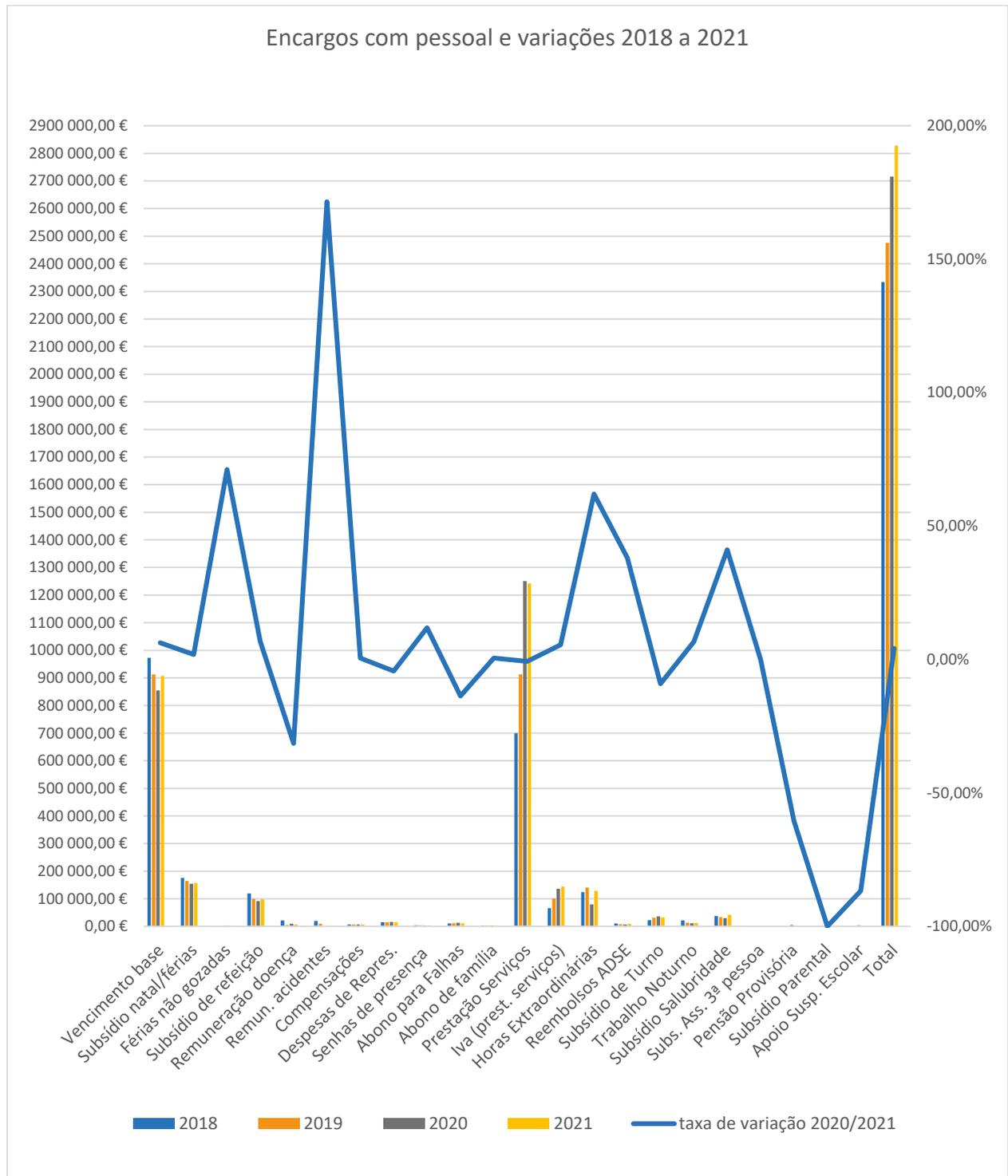
A taxa de variação avaliou a alteração dos encargos do pessoal de uma forma relativa e comparativa por anos.

Q27 – Encargos com pessoal (taxa de variação) 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021

Encargos com pessoal	2018	2019	2020	2021	taxa de variação 2018/2019	taxa de variação 2019/2020	taxa de variação 2020/2021
Vencimento base	973 050,86 €	912 876,92 €	854 326,97 €	907 510,09 €	-6,18%	-6,41%	6,23%
Subsídio natal/férias	175 515,65 €	164 360,56 €	154 676,94 €	157 576,51 €	-6,36%	-5,89%	1,87%
Férias não gozadas	270,62 €	1 016,16 €	1 902,77 €	3 257,89 €	275,49%	87,25%	71,22%
Subsídio de refeição	119 454,37 €	100 370,39 €	92 050,07 €	98 333,44 €	-15,98%	-8,29%	6,83%
Remuneração doença	21 536,93 €	4 940,31 €	10 085,85 €	6 912,85 €	-77,06%	104,15%	-31,46%
Remun. acidentes	20 239,34 €	9 618,02 €	391,85 €	1 064,00 €	-52,48%	-95,93%	171,53%
Compensações	7 034,16 €	7 034,16 €	7 053,08 €	7 094,00 €	0,00%	0,27%	0,58%
Despesas de Repres.	15 553,56 €	15 553,56 €	15 914,56 €	15 229,87 €	0,00%	2,32%	-4,30%
Senhas de presença	4 100,12 €	3 883,91 €	3 020,99 €	3 380,59 €	-5,27%	-22,22%	11,90%
Abono para Falhas	10 838,54 €	11 565,18 €	13 357,02 €	11 524,33 €	6,70%	15,49%	-13,72%
Abono de família	3 474,64 €	3 550,95 €	2 728,08 €	2 742,70 €	2,20%	-23,17%	0,54%
Prestação Serviços	699 409,76 €	912 848,20 €	1 250 809,08 €	1 242 700,36 €	30,52%	37,02%	-0,65%
Iva (prest. serviços)	66 200,58 €	101 104,72 €	136 445,10 €	143 970,69 €	52,72%	34,95%	5,52%
Horas Extraordinárias	123 801,76 €	140 748,40 €	79 357,14 €	128 547,51 €	13,69%	-43,62%	61,99%
Reembolsos ADSE	10 186,75 €	7 452,30 €	6 579,02 €	9 084,32 €	-26,84%	-11,72%	38,08%
Subsídio de Turno	23 013,17 €	31 821,45 €	35 967,44 €	32 685,03 €	38,27%	13,03%	-9,13%
Trabalho Noturno	21 377,66 €	13 285,90 €	11 788,63 €	12 572,10 €	-37,85%	-11,27%	6,65%
Subsídio Salubridade	36 993,54 €	34 033,49 €	29 646,49 €	41 831,08 €	-8,00%	-12,89%	41,10%
Subs. Ass. 3ª pessoa	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00%	0,00%
Pensão Provisória	1 511,60 €	0,00 €	4 610,31 €	1 819,59 €	-100,00%	0,00%	-60,53%
Subsídio Parental	0,00 €	0,00 €	901,06 €	0,00 €	0,00%	0,00%	-100,00%
Apoio Susp. Escolar	0,00 €	0,00 €	3 990,72 €	532,00 €	0,00%	0,00%	-86,67%
<b>Total</b>	<b>2 333 563,61 €</b>	<b>2 476 064,58 €</b>	<b>2 715 603,17 €</b>	<b>2 828 368,95 €</b>	<b>6,11%</b>	<b>9,67%</b>	<b>4,15%</b>

Observada a taxa de variação dos anos 2020/2021, verificou-se uma variação positiva na remuneração base (6,23%).

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 2021

<b>Amplitude salarial em 2021</b>	<b>Remuneração base</b>
Salário mais elevado	1 824,84 €
Salário mais baixo	665 €
Amplitude salarial	<b>2 489,84 €</b>

## Principias evidências

Do presente relatório podemos tirar algumas conclusões e evidências da “imagem” dos recursos humanos em 2021, nomeadamente:

1ª evidência, a aumento do número de efetivos de 2020 para 2021, o que por um lado pode ser indicador de alguma estabilidade, por outro, pode mostrar o aumento de oportunidades no mercado de trabalho que a JFAN criou;

2ª evidência, a maioria dos efetivos continuam a ser homens, em 2020 (44) e em 2021 (61);

3ª evidência, a classe de idade da maioria dos trabalhadores situa-se, agora, nos 55 – 59 anos, 20 trabalhadores;

4ª evidência, a modalidade de vínculos laborais com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado aumentou de 2020 (79) para 2021 (116);

5ª evidência, a carreira mais representativa em 2021 era a de assistente operacional, com 72 trabalhadores;

6ª evidência, 61 trabalhadores tinham  $\leq 4$  anos de antiguidade na carreira;

7ª evidência, 27 trabalhadores tinham o grau de licenciatura;

8ª evidência, dos 27 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 2021 verificaram-se 4 registos de saídas de trabalhadores para aposentação.

## Considerações Finais

O ano de 2021 foi um ano marcado por vários desafios a nível da gestão dos recursos humanos, 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.

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, com destaque para o apoio excecional à família decorrente do encerramento dos estabelecimentos de ensino, e do regime especial de proteção dos trabalhadores integrados em grupos de risco.

A situação epidemiológica influenciou de forma significativa a taxa de absentismo, maioritariamente por três indicadores: ausências por baixa médica devido a doença covid-19, por isolamento profilático ou assistência a família decorrente do encerramento dos estabelecimentos escolares e férias de anos anteriores que não foram gozadas.

Em suma, o ano de 2021 como o ano de 2020, será, como já alguém disse, um ano em branco nos *Currículos Vitae*, e já nada voltará a ser como antes...