

# Balanço Social 2008



SECRETARIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA  
**DIRECÇÃO REGIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  
DIVISÃO DE GESTÃO DE FORMAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

Corel/Capas/BS 2009

**Índice**

	Página
Abreviaturas .....	2
1 – Painel de Bordo .....	3
2 – Quadro de Pessoa .....	6
3 - Efectivos Globais.....	7
3.1 – Distribuição de Efectivos por Serviços .....	10
3.2 – Distribuição de Efectivos por Situação.....	11
3.3 – Distribuição de Efectivos por Grupo de Pessoal.....	12
3.4 – Distribuição de Efectivos por Habilitações Literárias .....	16
3.5 – Distribuição de Efectivos por Nível Etário .....	19
3.6 – Distribuição de Efectivos por Antiguidade .....	22
3.7 – Distribuição de Efectivos por Horários de Trabalho .....	23
4 – Outros Indicadores .....	24
4.1 – Formação Profissional .....	24
4.2 – Sindicalização .....	26
4.3 – Ausências ao Serviço .....	27
4.4 – Recrutamento e Selecção .....	30
5 – Despesas com Pessoal .....	31

*Abreviaturas*

**DRQP** – Direcção Regional de Qualificação Profissional

**DSALTP** – Direcção de Serviços de Apoio Logístico, Tecnológico e Património

**CFPM** – Centro de Formação Profissional da Madeira

**DSFSE** – Direcção de Serviços do Fundo Social Europeu

**DSQC** – Direcção de Serviços de Qualificação e Certificação

**DSCFJ** – Direcção de Serviços de Controlo Financeiro e Jurídico

**DCJT** – Divisão de Controlo Jurídico e Técnico

**DCI** – Divisão de Comunicação e Informação

**DQC** – Divisão de Qualidade e Certificação

## I. Painel de bordo

<b>Efectivos</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Taxa de Enquadramento (Pessoal dirigente/effectivos globais)	11,81%	11,97%	11,51%
Taxa de Formação Superior (effectivos c/ bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento/effectivos globais)	35,5%	38,73%	38,85%
Taxa de Tecnicidade (Pessoal docente, técnico superior, técnico e técnico-profissional / effectivos globais)	34,73%	35,92%	38,85%
Taxa de pessoal Administrativo	25,27%	23,24%	21,58%
Taxa de Pessoal Auxiliar	20%	19,72%	20,14%
Taxa de Pessoal Operário Qualificado	7,64%	7,75%	7,91%

<b>Estrutura Etária e Sexo</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Nível médio de idades	40,96 A	42,13 A	42,54%
Taxa de Efectivos dos 18 aos 29 anos	10,42%	7,75%	8,63%
Taxa de Efectivos dos 30 aos 39 anos	40,29%	36,62%	28,78%
Taxa de Efectivos dos 40 aos 49 anos	28,48%	30,99%	35,97%
Taxa de Efectivos dos 50 anos aos 59 anos	19,45%	23,94%	21,58 %
Taxa de Efectivos dos 60 anos aos 69 anos	1,39%	1,41%	5,04%
Taxa de Feminização	70,84%	69,01%	71,22%

<b>Estrutura Habilitacional</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Taxa de Analfabetismo	0%	0%	0%
Taxa de Formação Superior	35,5%	38,73%	38,85%
Taxa de Efectivos s/ escolaridade mínima obrigatória	32,64%	32,39%	30,22%
Taxa de Efectivos c/ escolaridade mínima obrigatória (9º ano escolaridade)	7,64%	7,04%	10,79%
Taxa de Efectivos c/ o 11 e 12º ano de escolaridade inclusive	22,23%	21,83%	20,14%
Taxa de Efectivos com habilitação superior	36,81%	38,73%	38,85%
Taxa dos Efectivos com mestrado	0,70%	0,70%	2,16%

<b>Estrutura de Antiguidades</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Nível médio de Antiguidade (anos de serviço na função pública)	12,5 A	13,75 A	14,22 A
Taxa de Efectivos até 5 anos de antiguidade	14,59%	8,45%	8,63%
Taxa de Efectivos com 5 a 14 anos de antiguidade	46,54%	49,30%	45,32%
Taxa de Efectivos com 15 a 29 anos de antiguidade	37,51%	40,14%	42,45%
Taxa de Efectivos com antiguidade igual ou superior a 30 anos	0,7%	2,11%	3,60%

Efectivos por Serviços	2006	2007	2008
Nº de Efectivos da Direcção de Serviços de Apoio Logístico, Tecnológico e Património	58	56	54
Nº de Efectivos do Centro de Formação Profissional	46	48	44
Nº de Efectivos da Direcção de Serviços do Fundo Social Europeu	12	10	15
Nº de Efectivos da Direcção de Serviços de Controlo Financeiro e Jurídico	6	6	10
Nº de Efectivos do Gabinete Directora Regional	22	22	3

O Presente documento é elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de Outubro, adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de Dezembro, e retrata toda a evolução verificada ao nível dos recursos humanos desta Direcção Regional.

O seu conteúdo retrospectivo, acrescido de indicadores, quadros e gráficos permite aos órgãos de decisão uma análise precisa dos aspectos positivos e negativos da gestão dos recursos humanos e a sua melhoria, com vista a estabelecer prioridades para a actuação futura.

É neste encadeamento que é elaborado o Balanço Social do ano de 2008, cuja estrutura e apresentação mantêm-se inalteradas relativamente à edição anterior, recorrendo-se para o efeito, à análise de alguns indicadores de gestão, à leitura de gráficos e à análise comparativa com o ano de 2007, tais como:

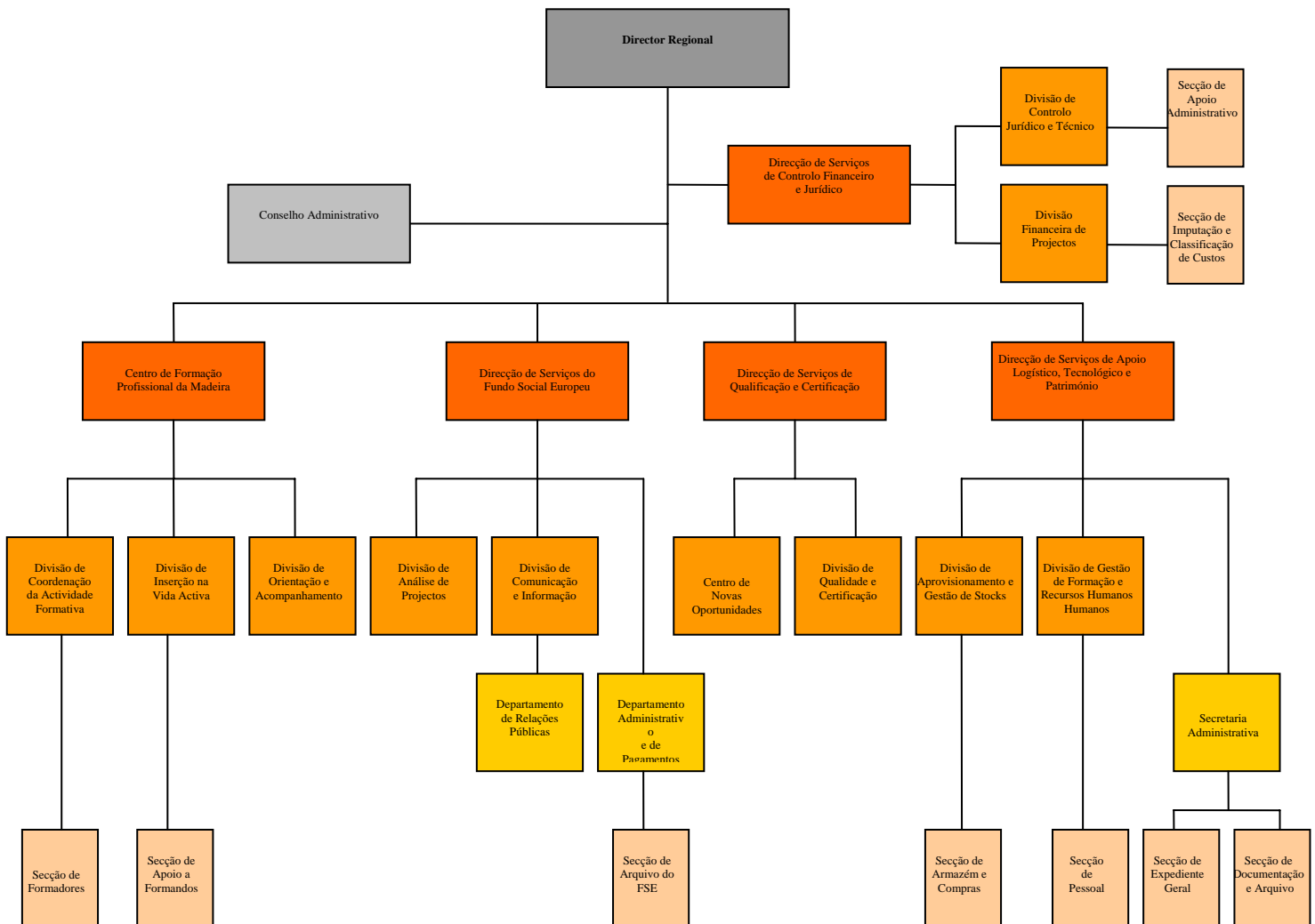
- Taxa de Tecnicidade;
- Taxa de Enquadramento;
- Estrutura de Vínculos;
- Média de Idades;
- Média de Antiguidades;
- Formação Profissional;
- Absentismo/Ausências ao serviço;
- Despesas com Pessoal...

Assim e, de acordo com as orientações da Direcção Regional de Administração Educativa, que pretende uniformizar o preenchimento dos respectivos mapas nos diversos órgãos e serviços da Secretaria Regional de Educação e Cultura, serão contabilizados como total de efectivos todos os funcionários, agentes e demais colaboradores, independentemente do vínculo, que se encontrem efectivamente a exercer funções na DRQP, em 31 de Dezembro.

Os funcionários desta Direcção Regional que se encontram em comissão de serviços, requisitados ou destacados a exercerem funções noutros organismos não foram contabilizados.

Após todos estes considerandos começamos por ilustrar a orgânica da Direcção Regional de Qualificação Profissional, com a estrutura estabelecida pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2008/M, de 23 de Abril, pela Portaria Conjunta do Vice-Presidente do Governo Regional e dos Secretários Regionais do Plano e Finanças e Educação e Cultura n.º 157/2008, de 12 de Setembro, a qual determina a estrutura nuclear dos serviços e as competências das respectivas unidades orgânicas flexíveis, bem como aprova o quadro de pessoal da DRQP e ainda pelo Despacho do Secretário Regional de Educação e Cultura n.º 74/2008, de 02 de Outubro, que cria as unidades orgânicas acima mencionadas.

### ESTRUTURA ORGÂNICA



## 2 – Quadro de Pessoal

O mapa de pessoal da Direcção Regional de Qualificação Profissional (DRQP), constante na Portaria Conjunta do Vice-Presidente do Governo Regional e dos Secretários Regionais do Plano e Finanças e Educação e Cultura n.º 157/2008, de 12 de Setembro, previa em 2008, um total de **219 lugares**.

Do número total de lugares do quadro supra mencionado, 16 são de pessoal dirigente, distribuídos da seguinte forma, 1 de director regional, 5 de directores de serviços e 11 de chefes de divisão.

Por outro lado o mapa de pessoal da DRQP prevê as seguintes carreiras: técnico superior, consultor jurídico, conselheiro de orientação profissional, especialista de informática, técnico de informática, técnica, monitor de formação profissional, técnico de emprego, técnico profissional, desenhador de construção civil, técnico profissional de meios audiovisuais, assistente administrativo, motorista de pesados, motorista de ligeiros, fiel de armazém, cozinheiro, telefonista, auxiliar administrativo, operador de reprografia, auxiliar de limpeza, auxiliar de apoio e vigilância, mecânico e jardineiro.

Do total de lugares existentes no quadro desta Direcção Regional em 2008, 159 encontravam-se ocupados e 60 vagos.

Desta forma, e em termos percentuais, contamos com os seguintes valores:

OCUPAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL		
Nº de Lugares Vagos	60	27%
Nº de Lugares Ocupados	159	73%
Total de Lugares	219	100%

### 3 – Efectivos Globais

Em 31 de Dezembro de 2008, a Direcção Regional de Qualificação Profissional contava **139 colaboradores**, assim distribuídos:

- ❖ 124 colaboradores pertencentes ao quadro;
- ❖ 2 colaboradores em contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- ❖ 6 colaboradores em regime de requisição;
- ❖ 6 colaboradores ao abrigo do Programa Estágios Profissionais;
- ❖ 1 colaborador ao abrigo do Programa Ocupacional de Trabalhadores Subsidiados.

EFFECTIVOS		TOTAL 2007	TOTAL 2008
TOTAL EFFECTIVOS	HOMENS	44	40
	MULHERES	98	99
	<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>139</b>
NOMEAÇÃO	HOMENS	43	40
	MULHERES	89	84
	<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>124</b>
CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO	HOMENS	0	0
	MULHERES	0	2
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PROVIMENTO	HOMENS	0	0
	MULHERES	1	0
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
CONTRATO A TERMO CERTO	HOMENS	0	0
	MULHERES	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	HOMENS	0	0
	MULHERES	1	0
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
REQUISITADAS	HOMENS	0	0
	MULHERES	7	6
	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
OUTROS (EX. SUBSIDIADOS)	HOMENS	1	0
	MULHERES	0	7
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

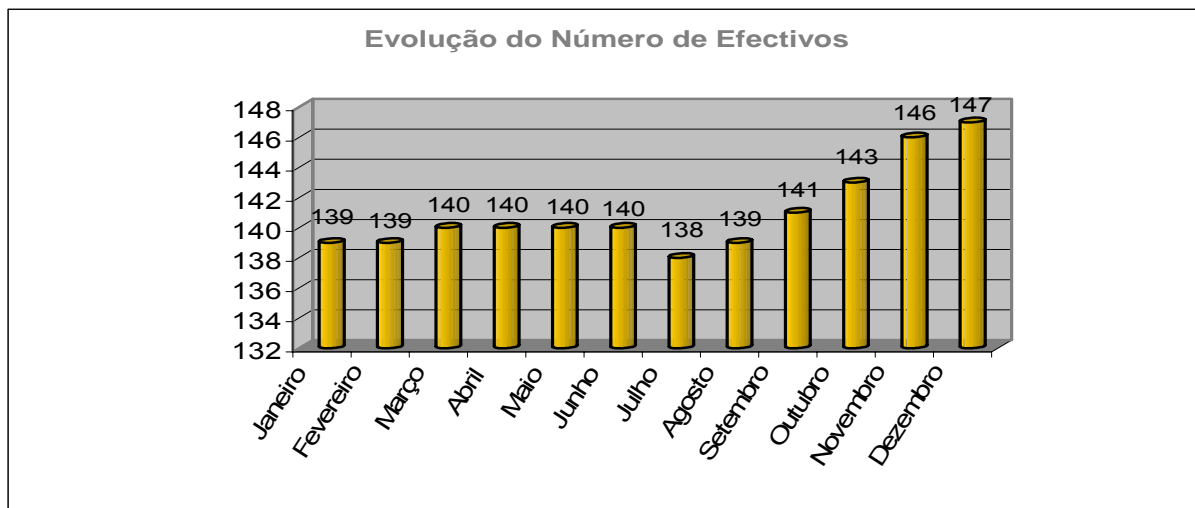
Comparativamente ao ano de 2007 (142 funcionários) o número de efectivos diminuiu para 139 funcionários.

A exemplo dos anos anteriores atendendo às orientações da Direcção Regional de Administração Educativa, não foram contabilizados os funcionários que não desempenham as suas funções na DRQP, na medida em que se encontram em regime de comissão de serviços, colaboração, destacamento ou requisição noutros organismos.

ADMISSÕES EM 2008	
NOMEAÇÃO	0
CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO	2
CONTRATO A TERMO CERTO	0
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	0
TRANSFERÊNCIA	1
REQUISIÇÃO/DESTACAMENTO	0
REGRESSO DE LICENÇAS	1
OUTROS (Estágios Profissionais, Pot's)	7
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

No ano de 2008 procedeu-se à celebração de 2 Contratos por Tempo Indeterminado, um funcionário veio transferido de outro quadro de pessoal, nomeadamente um colaborador com a categoria de Especialista de Informática e um outro colaborador regressou a esta Direcção Regional, após um período de licença sem vencimento por um ano.

No âmbito dos Programas Ocupacionais contamos com 6 colaboradores ao abrigo do Programa “Estágios Profissionais”, a desempenharem funções de Técnico Superior e apenas com 1 colaborador a desempenhar funções de Assistente Administrativo ao abrigo do Programa Ocupacional de Trabalhadores Subsidiados.



Durante todo o ano de 2008 registou-se uma média mensal de **141 efectivos**, sendo esta média ligeiramente inferior à registada em 2007 (142 funcionários).

Neste número de efectivos encontram-se contemplados sete colaboradores ao abrigo de programas ocupacionais.

Relativamente às saídas definitivas (do quadro), há apenas a registar a saída para além do quadro de um professor requisitado.

Durante o ano transacto, treze colaboradores (9,35 % do total), viram a sua situação profissional alterada, na sua grande maioria devido a promoções na carreira e ainda decorrentes de um processo de mudança de grau na carreira de pessoal de informática.

Para além destas promoções verificou-se a reclassificação profissional de um colaborador da carreira de Auxiliar de Apoio e Vigilância para a carreira de Técnico de Meios Audiovisuais.

Comparativamente ao ano de 2007 (21 funcionários), verifica-se uma acentuada diminuição devido à política governamental de contenção das despesas públicas.

As treze promoções registadas durante o ano de 2008 encontram-se distribuídas da seguinte forma:

PROMOÇÕES 2008	
Grupo de Pessoal	N.º de Funcionários
Dirigente	4
Técnico Superior	4
Informática	1
Técnico Profissional	1
Administrativo	2
Operário	1
<b>Total</b>	<b>13</b>

Após análise do quadro anterior verifica-se que, as promoções aconteceram com maior incidência nos grupos de pessoal Dirigente (4) e Técnico Superior (4), seguindo-se o grupo de pessoal Administrativo (2).

### 3.1- Distribuição de Efectivos por Serviços

Efectuando a análise da distribuição dos efectivos por Direcções de Serviços (utilizando como critério a orgânica da DRQP), verificamos que no dia 31 de Dezembro, a Direcção de Serviços com maior número de colaboradores continua a ser, a exemplo de anos anteriores, a Direcção de Serviços de Apoio Logístico, Tecnológico e Património com 54 colaboradores, seguida pelo Centro de Formação Profissional da Madeira com 44 (neste número encontram-se incluídos 7 professores requisitados) e pela Direcção de Serviços do Fundo Social Europeu com 13 colaboradores. Com 10 colaboradores encontram-se a Direcção de Serviços de Qualificação e Certificação e a Direcção de Serviços de Controlo Financeiro e Jurídico.

O Gabinete da Directora Regional é composto por 3 colaboradores, nomeadamente, a Directora Regional, uma Assistente Administrativa e ainda uma Consultora Jurídica.

A título de curiosidade e após uma breve análise ao quadro que se segue, é de todo o interesse referir que, os 17 funcionários assinalados correspondem a elementos que por diversas razões se encontram a desempenhar as suas funções noutros organismos, e que por essa razão não foram contabilizados no total de efectivos neste balanço social.

Direcção/ Gabinete	Quadro	Cont. Adm. Provimento	Cont. Tempo Indeter.	Prestação de Serviços	Programas Ocupacionais	Requisitados	Outros	Total	Em exerc. noutros org.
GDR	3	0	0	0	0	0	0	3	17
DSALTP	54	0	0	0	0	0	0	54	
CFPM	37	0	0	0	1	6	0	44	
DSFSE	13	0	0	0	2	0	0	15	
DSQC	9	0	1	0	3	0	0	13	
DSCFJ	10	0	0	0	0	0	0	10	

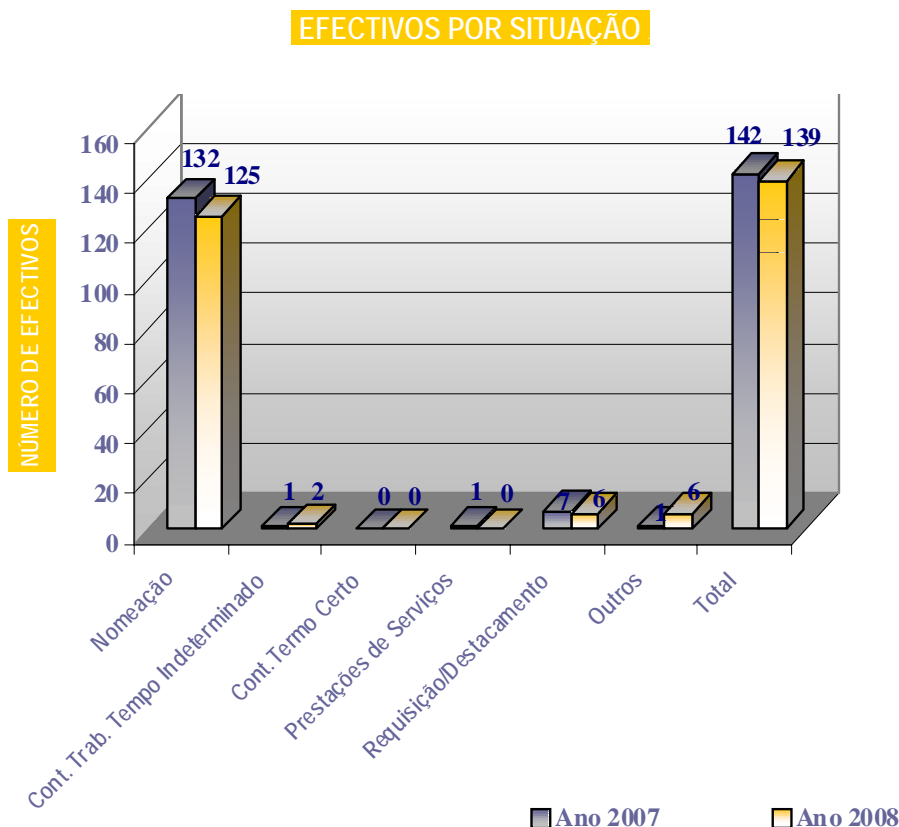
### 3.2 - Distribuição de Efectivos por Situação

No final do mês de Dezembro, mais de oitenta e nove por cento dos efectivos da DRQP estavam integrados no quadro de pessoal e, apenas dez por cento estavam fora dele, encontrando-se vinculados com o estatuto de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, requisitados/destacados, prestadores de serviços e ao abrigo de Programas Ocupacionais.

ESTRUTURA DE VÍNCULOS	2007	2008
QUADRO	132	125
FORA DO QUADRO	10	14
CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO	1	2
CONTRATO A TERMO CERTO	0	0
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	1	0
REQUISIÇÃO/DESTACAMENTO	7	6
OUTROS (ex Subsidiados)	1	6

Após análise do gráfico seguinte e, relativamente ao ano de 2007, verificamos que o número de efectivos do quadro diminuiu (de 132 para 126), em virtude da saída dos colaboradores afectos à Direcção de Serviços de Estatísticas, Estudos e Avaliação do quadro de pessoal desta Direcção Regional.

Por outro lado, registou-se um aumento do número de colaboradores que passaram a integrar o além quadro motivado pelo um reforço substancial de colaboradores ao abrigo de programas Ocupacionais.



Note-se ainda que, a exemplo dos anos anteriores também neste ano de 2008, não se realizaram Contratos a Termo Certo. Apenas se verificou a realização dois Contratos de Trabalho por Tempo Indeterminado

Esta situação, deve-se ao facto da DRQP ter como estratégia na gestão corrente dos recursos humanos, colmatar todas as necessidades de pessoal através de vínculos definitivos, de acordo com as disponibilidades orçamentais e respectivas autorizações das entidades competentes.

### **3.3 - Distribuição de Efectivos por Grupo de Pessoal**

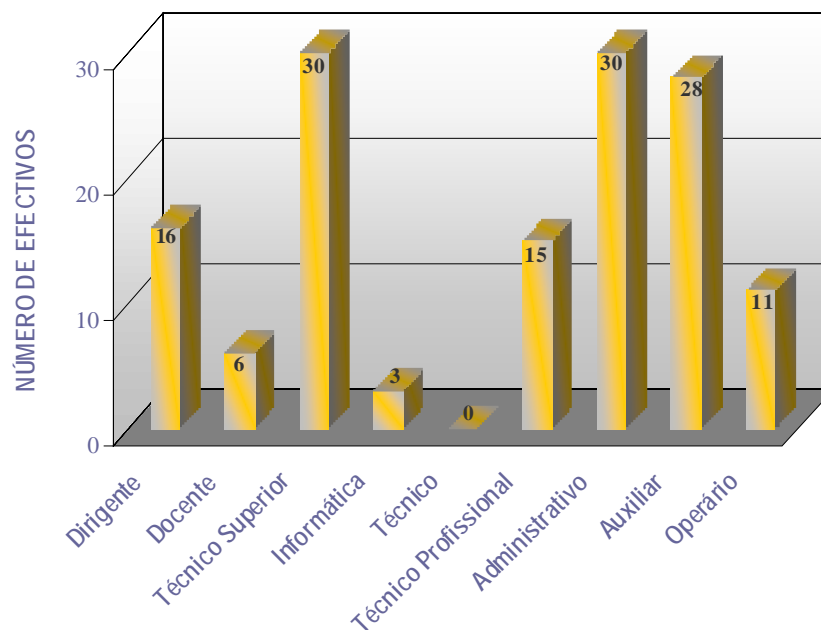
Ao nível da distribuição de efectivos por grupo de pessoal verificamos que, o maior o grupo de pessoal continua a ser o Administrativo com 33 funcionários, representando mais vinte e três por cento (23,23 %) dos efectivos, conforme os valores absolutos ilustrados no quadro seguinte.

Recursos Humanos (em exercício de funções no serviço em 31 de Dezembro)		Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico- profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
<b>Total efectivos</b>	H	4		3	5		11	5	11	1	40
	M	12	6		25		4	25	17	10	99
	T	16	6	3	30	0	15	30	28	11	139
<b>Nomeação<sup>1</sup></b>	H	4		3	5	0	11	5	11	1	40
	M	12			19		4	24	17	10	86
	T	16	0	3	24	0	15	29	28	11	126
<b>Contrato Administrativo de Provimento</b>	H										
	M										
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Contrato Trabalho a Termo Certo</b>	H										
	M										
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Prestação de serviços</b>	H										
	M										
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Requisição/Destacamento<sup>2</sup></b>	H										
	M		6								6
	T	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
<b>Outros (ex. subsidiados)</b>	H										
	M				6			1			7
	T	0	0	0	6	0	0	1	0	0	7

1) Entenda-se por nomeados os funcionários com nomeação provisória, definitiva, contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, em comissão de serviço e em substituição.

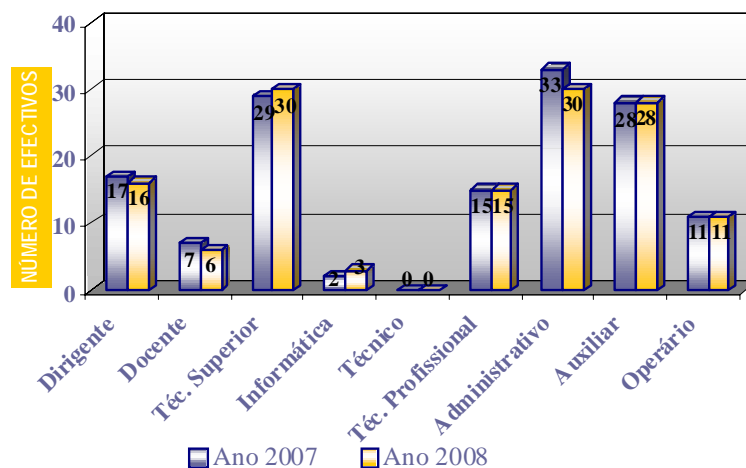
2) Entenda-se por requisitados/destacados, os funcionários pertencentes aos quadros de pessoal de outros serviços, que se encontrem em exercício de funções no serviço, em 31 de Dezembro do ano a que se reporta o presente Balanço Social.

Esta distribuição de efectivos poderá ser visualizada de uma forma mais gráfica e com a respectiva comparação relativamente ao ano anterior, nos gráficos que se seguem:



Os grupos de pessoal Técnico Superior e Administrativo encontram-se em primeiro lugar com 30 funcionários, cada um representando 21,58% do total de efectivos, seguido do grupo de pessoal Auxiliar com 28 funcionários representando assim, mais de vinte por cento (20,14 %) dos efectivos.

EFFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL ANÁLISE COMPARATIVA



Fazendo uma análise comparativa dos efectivos por grupo de pessoal de acordo com o gráfico acima ilustrado, verificámos que, o grupo de pessoal Técnico Superior relativamente ao ano passado, verificou uma ligeira subida de 29 para 30 colaboradores, sendo este aumento resultante de um processo de reclassificação profissional. Em

contrapartida, os grupos de pessoal dirigente e administrativo registaram uma descida de 17 dirigentes para 16 e de 33 funcionários para 30, respectivamente.

O grupo de pessoal Docente também diminuiu relativamente ao ano de 2007, passando de 7 professores requisitados para 6 representando para o efeito (4,3 %) dos efectivos.

Na carreira de informática registou-se mais um colaborador relativamente ao ano de 2007, atendendo à transferência de um especialista de informática para o quadro de pessoal da DRQP.

Os grupos de pessoal Técnico-profissional, Auxiliar e Operário mantiveram o mesmo número de funcionários no ano de 2008.

A **taxa de “Tecnicidade” – 38,85%**, resultante da relação entre os quadros técnicos superiores, técnicos e técnico-profissionais com os efectivos globais, registou uma ligeira subida, relativamente ao ano anterior (37,32%), resultado do esforço realizado por alguns funcionários na obtenção de novas habilitações académicas.

A relação entre o pessoal dirigente e os efectivos globais, medida através do indicador **taxa de enquadramento é de 11,51 %**, resultante da relação entre o pessoal dirigente e os efectivos globais, regista uma ligeira descida (11,97% no ano anterior), atendendo à redução do número total de efectivos de 142 no ano de 2007 para 139 no ano em análise e ainda à saída de um dirigente para outro quadro de pessoal.

Quanto à **distribuição dos efectivos por grupo de pessoal e por sexo**, verificamos que os grupos de pessoal técnico superior e administrativo continuam a possuir o maior número de efectivos do sexo feminino, com 25 mulheres, seguido do grupo de pessoal auxiliar, com 17 mulheres.

Sexos	Número
Mulheres	99
Homens	40
<b>Total</b>	<b>139</b>

Verificamos ainda que, do total de 99 efectivos do sexo feminino, (mais 1 que o ano anterior) e, para além dos grupos já anteriormente mencionados, 12 exercem funções de

dirigentes, 10 funções de operário qualificado, 6 funções de docente e 4 funções técnico-profissionais.

A **taxa de feminização – 71,22 %**, resultante da relação entre o pessoal do sexo feminino e os efectivos globais, evidenciou um acréscimo, relativamente ao ano passado, cujo valor rondou os 69,01%. Os maiores índices de feminização verificam-se nos grupos de pessoal administrativo e técnico superior, nos quais as mulheres representam 25% do total de efectivos feminino, e ainda no dirigente (12 %), seguindo-se o auxiliar com (10%), o docente com (6%) e por último o técnico-profissional com (4%).

A título de curiosidade e relativamente ao ano de 2007, no grupo de homens verificou-se um decréscimo passando de 44 para 40 colaboradores, em contrapartida do grupo feminino, no qual se registou uma ligeira subida de 98 para 99 colaboradoras.

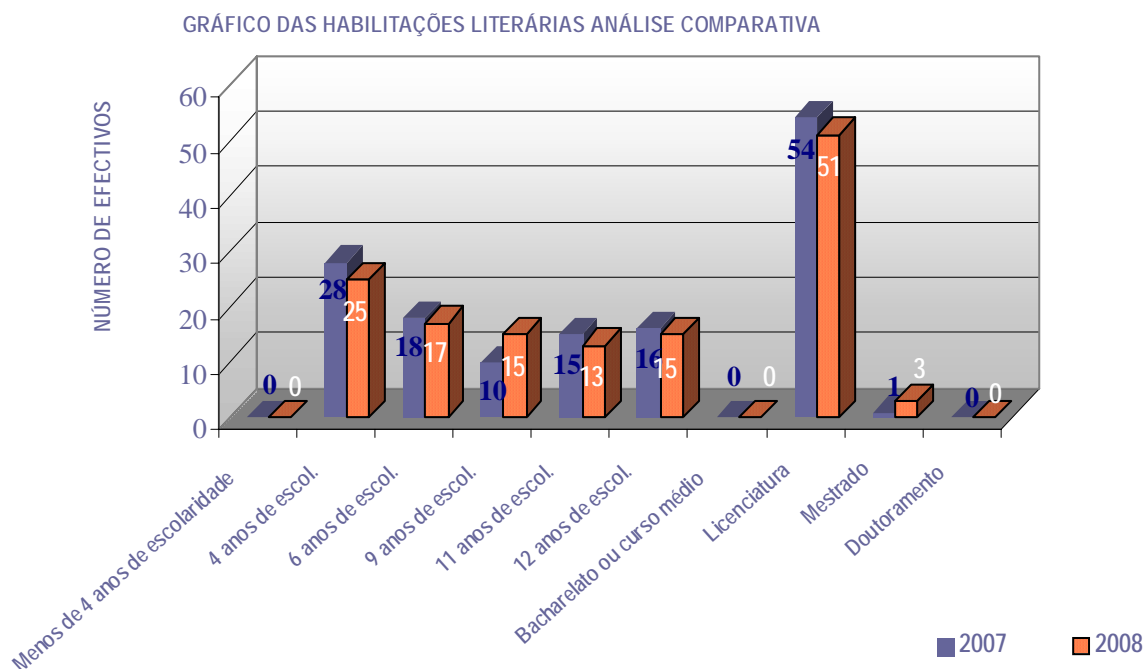
### 3.4 - Distribuição de Efectivos por Habilitações Literárias

Analisando a distribuição dos efectivos por níveis de habilitação escolar verificamos que, 36,69% dos efectivos são detentores do grau de licenciados, traduzindo-se num decréscimo de 1,33% relativamente ao ano de 2007 (38,02 %).

Estrutura Habilitacional em (31 de Dezembro de 2008)	Homens	Mulheres	Total	%	Varição 2007/08
Menos de 4 Anos de escolaridade	-	-	-	-	=
4 Anos de escolaridade	9	16	25	17,99	↓
6 Anos de escolaridade	7	10	17	12,23	↓
9 Anos de escolaridade	8	7	15	10,79	↑
11 Anos de escolaridade	3	10	13	9,35	↓
12 Anos de escolaridade	2	13	15	10,79	↓
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0	=
Licenciatura	10	41	51	36,69	↓
Mestrado	1	2	3	2,16	↑
Doutoramento	0	0	0	0	=
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>99</b>	<b>139</b>	<b>100</b>	

O segundo maior grupo continua a ser o dos funcionários com 4 anos de escolaridade, com 17,99% dos efectivos, registando uma ligeira descida relativamente ao ano anterior (19,71%).

Da análise do quadro supra ilustrado, verifica-se que 12,23% dos efectivos possui 6 anos de escolaridade, 10,79% estão habilitados com o 12º ano de escolaridade e com 9 anos de escolaridade e 9,35% detêm 11 anos de escolaridade.

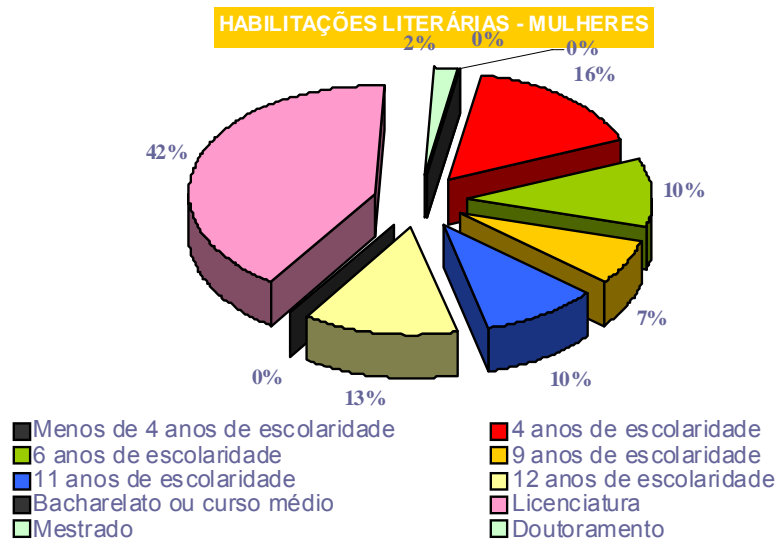


Como já vem acontecendo ao longo dos anos, a **taxa de analfabetismo**, resultante da relação entre os efectivos com menos 4 anos de escolaridade ou sem escolaridade e os efectivos globais continua a ser **nula**.

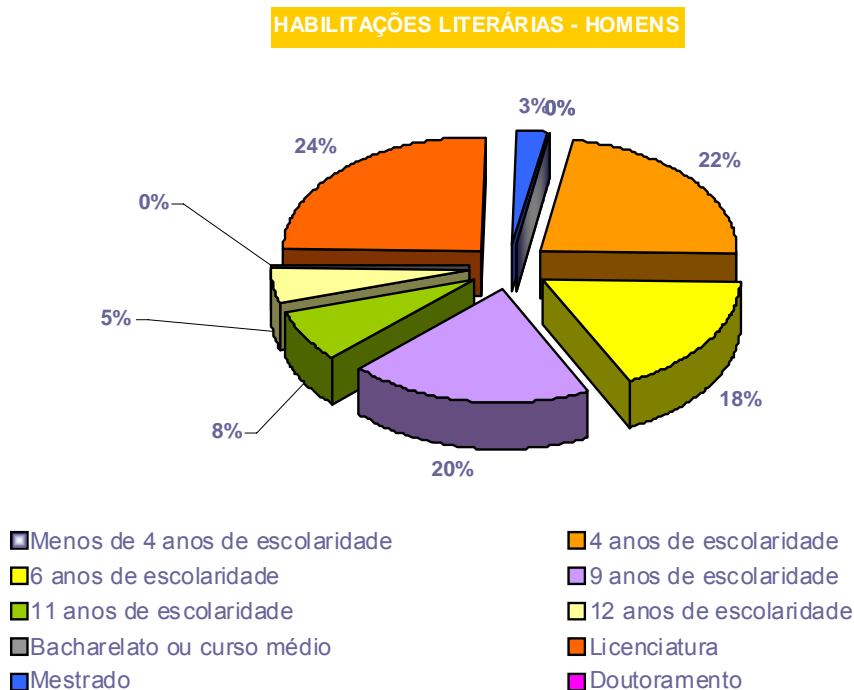
A **taxa de formação superior – 38,85%**, resultante da relação entre os efectivos com formação a nível de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento e os efectivos globais, regista um acréscimo relativamente ao ano de 2007 (38,7%).

Anos	Evolução da taxa de formação superior
2000	29,6%
2001	31,43%
2002	37,08%
2003	26,06%
2004	36,36%
2005	34,3%
2006	35,5%
2007	38,73 %
2008	38,85 %

Após análise do quadro verifica-se que tem havido um notório esforço por parte dos colaboradores, na sua grande maioria do sexo feminino, no sentido de aumentar as suas habilitações literárias e académicas, contribuindo desta forma, para o aumento do grau de tecnicidade e da taxa de formação superior do quadro de pessoal desta Direcção Regional.

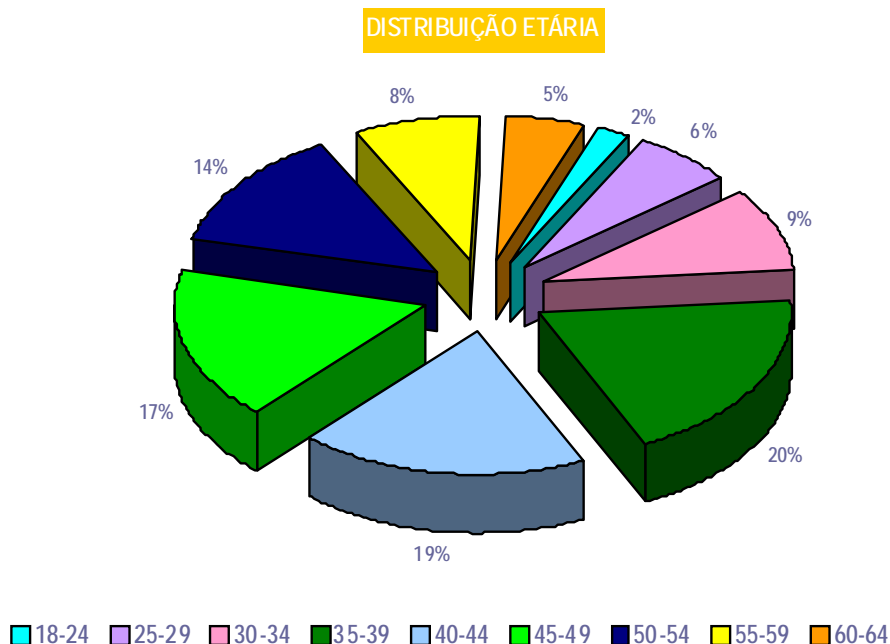


Por outro lado e, fazendo uma apreciação das habilitações literárias relativamente ao sexo verificamos que, 42% das mulheres que exercem funções na DRQP têm formação superior, enquanto 24% dos homens têm esse tipo de formação



### 3.5 - Distribuição de Efectivos por Nível Etário

No que concerne à distribuição dos efectivos por níveis etários, verificamos que em Dezembro de 2008, cerca de 37,40% dos funcionários tinham menos de 40 anos de idade (52 efectivos), e 62,59% tinham idades compreendidas entre 40 – 60 anos (87 efectivos).



O gráfico supra espelha a seguinte realidade:

- 3 funcionários com idades compreendidas entre 18 e 24 anos;
- 9 funcionários com idades compreendidas entre 25 e 29 anos;
- 13 funcionários com idades compreendidas entre 30 e 34 anos;
- 27 funcionários com idades compreendidas entre 35 e 39 anos;
- 26 funcionários com idades compreendidas entre 40 e 44 anos;
- 24 funcionários com idades compreendidas entre 45 e 49 anos;
- 19 funcionários com idades compreendidas entre 50 e 54 anos;
- 11 funcionários com idades compreendidas entre 55 e 59 anos;
- 7 funcionários com idades compreendidas entre 60 e 64 anos.

A exemplo de anos anteriores, a DRQP continua a ter um quadro de pessoal jovem, posto que 19,42% do seu efectivo possui idades compreendidas entre os 35 e 39 anos, valor que registou um ligeiro acréscimo relativamente ao ano de 2007 (19,01 %).

Após análise do quadro seguinte podemos observar que, o grupo mais representativo das mulheres, é o que compreende as idades entre os 35-39 anos, (23,23 %) dos efectivos femininos, logo seguido pelo grupo com idades compreendidas entre os 40-45, representado com 21,21 % dos efectivos do sexo feminino.

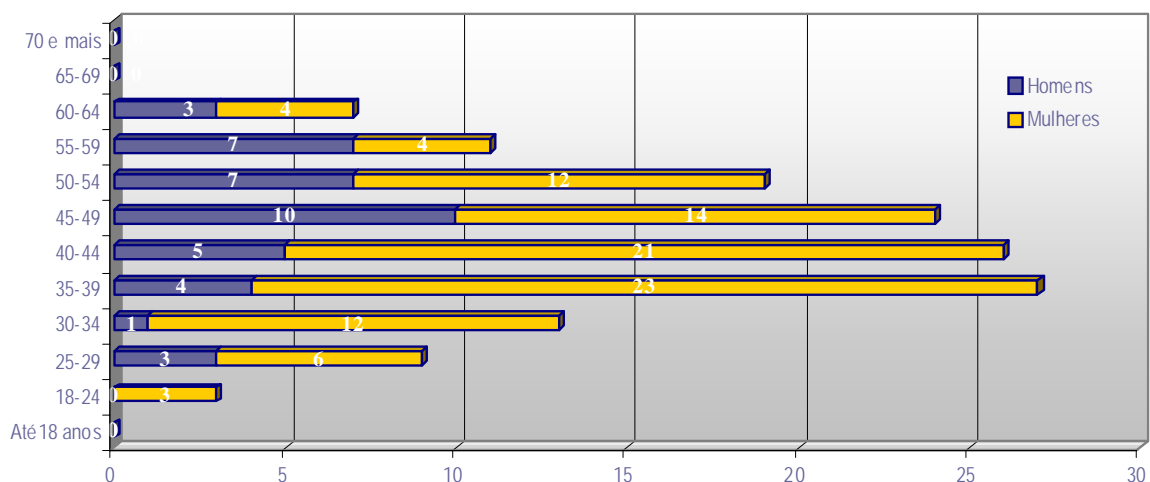
Estrutura etária 31 de Dezembro	HOMENS	% HOMENS	MULHERES	% MULHERES	TOTAL	% TOTAL
Até18 anos	0	0	0	0	0	0
18-24	0	0	3	3,03 %	3	2,16 %
25-29	3	7,5 %	6	6,06 %	9	6,47 %
30-34	1	2,5 %	12	12,12 %	13	9,35 %
35-39	4	10 %	23	23,23 %	27	19,42 %
40-44	5	12,5 %	21	21,21 %	26	18,70 %
45-49	10	25 %	14	14,14 %	24	17,27 %
50-54	7	17,5%	12	12,12 %	19	13,67 %
55-59	7	17,5 %	4	4,04 %	11	7,91 %
60-64	3	7,5 %	4	4,04 %	7	5,04 %
65-69	0	0	0	0,00	0	0,00
70 e mais	0	0	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>139</b>	<b>100</b>

O grupo mais significativo dos homens situa-se entre os 45-49 anos com um valor de 25% dos efectivos do sexo masculino, logo seguido pelo grupo dos 50-54 anos e dos 55-59 anos com 7 funcionários cada.

Com menos de 30 anos encontram-se 12 funcionários, os quais representam 8,63% dos efectivos, sendo este valor muito superior ao valor do ano anterior (8 funcionários).

A título de curiosidade, e comparativamente ao ano de 2007, verifica-se um amadurecimento dos colaboradores em ambos os sexos, continuando no entanto, o grupo de efectivos feminino mais jovem que o masculino.

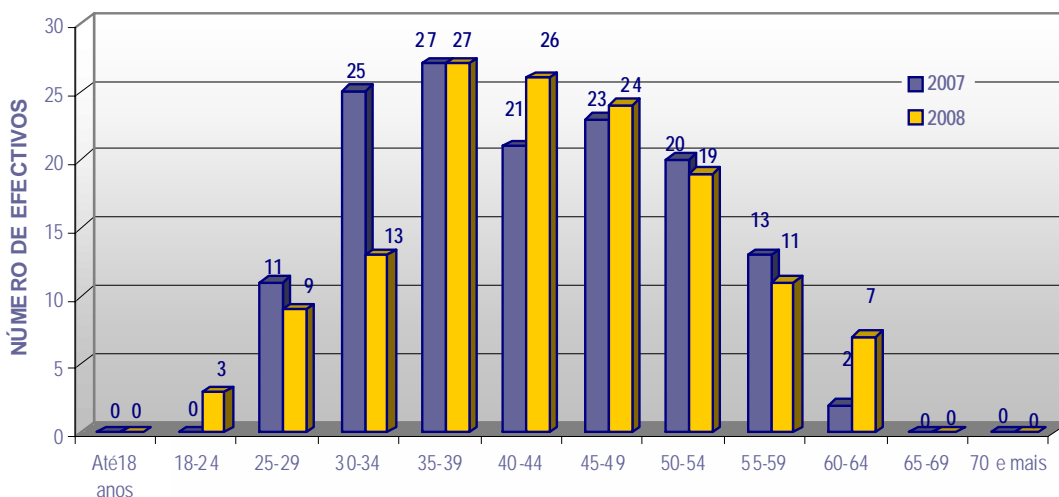
ESTRUTURA ETÁRIA POR SEXO



O **nível médio de idade** dos funcionários da DRQP, resultante da relação entre a soma de idades e o total de efectivos durante o decorrer do ano de 2008, situou-se nos **42.54 anos**, valor ligeiramente superior ao verificado no ano anterior (42.13 anos).

Mesmo com este aumento gradual do nível médio de idades, pode-se ainda afirmar que, a DRQP continua a apresentar um quadro de pessoal relativamente jovem.

ESTRUTURA ETÁRIA ANÁLISE COMPARATIVA



Comparativamente ao ano passado (2007), verificou-se uma descida no total de efectivos com idades compreendidas entre os 25-29 anos, os 30-34 anos, os 50-54 anos e os 55-59 anos.

Por sua vez, verificamos uma subida em todos nos outros níveis etários, mantendo-se apenas com o mesmo número de efectivos o nível etário entre os 35-39 anos.

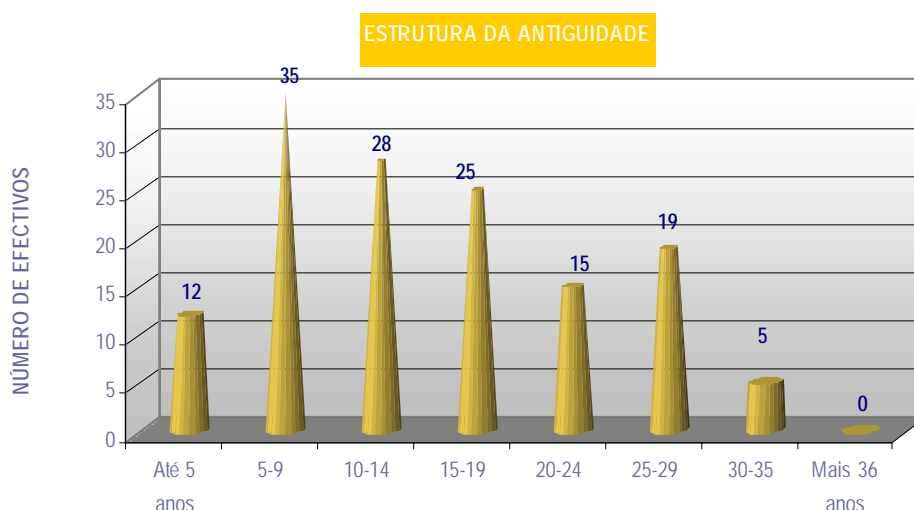
### 3.6 - Distribuição de Efectivos por Antiguidade

Ao nível da distribuição dos efectivos por agrupamentos de antiguidade, verificamos que cerca de **8,63%** dos funcionários, tem menos de 5 anos de vínculo ao quadro de pessoal da DRQP, valor este ligeiramente superior ao registado no ano de 2007 (8,45%).

Nível de Antiguidade	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Até 5 anos	2	10	12	8,63
5-9	4	31	35	25,18
10-14	4	24	28	20,14
15-19	9	16	25	17,99
20-24	4	11	15	10,79
25-29	16	3	19	13,67
30-35	1	4	5	3,60
Mais 36 anos	0	0	0	0,00
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>99</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Com antiguidades superiores a 10 anos e menos de 20 encontram-se cerca de 38,13% dos funcionários e, com mais de 20 anos 28,66% dos efectivos.

No entanto convém referir que, até aos 10 anos de antiguidade se encontram 33,84% dos efectivos, o que corresponde a 47 funcionários.



O **nível médio de antiguidade** dos funcionários da DRQP, resultante da relação entre a soma das antiguidades e o total de efectivos do quadro, situou-se em 2008 nos **14.22 anos**, sendo este valor ligeiramente superior ao valor registado no ano de 2007 (13.70 anos).

Mais uma vez, este valor relativamente baixo está directamente relacionado com a baixa média de idades, que por sua vez origina um nível de antiguidade baixo resultante das várias reestruturações orgânicas e dos novos projectos assumidos por esta Direcção Regional.

### 3.7 – Distribuição de Efectivos por Horários de Trabalho

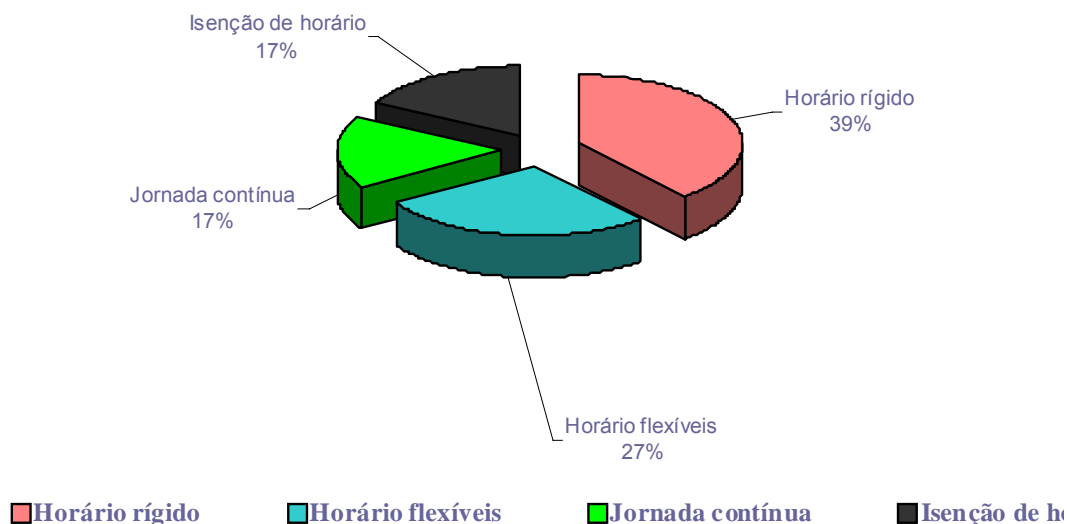
A nível da distribuição dos efectivos por modalidade de horário de trabalho, verificamos que **39% dos efectivos** cumpre o Horário Rígido, no qual a duração semanal de trabalho, reparte-se por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

A segunda modalidade de horário mais comum é a de Horário Flexível (27 %), a qual na sua grande maioria é praticada pelo grupo de pessoal Técnico Superior, seguida pela Isenção de Horário, praticada também por 17% dos funcionários.

Analisando a distribuição do regime de horário mais praticado – Horário Rígido –, constatamos que a representatividade do grupo de pessoal Administrativo para esta modalidade é de 35,18%, seguida pelo pessoal Auxiliar (33,33%) e do pessoal Técnico Profissional (27,77%).

Modalidades de Horário (em 31 de Dezembro)	Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico-profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
Horário rígido			1			15	19	18	1	54
Horários flexíveis		6	2	30						38
Horários desfasados										0
Jornada contínua							3	10	10	23
Trabalho por turnos										0
Trabalhador-estudante										0
Assistência a menores										0
Tempo parcial										0
Isenção de horário	16						8			24
Horário específico										0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>139</b>

### MODALIDADES DE HORÁRIOS DE TRABALHO



O Regime de Jornada Contínua é praticado na sua grande maioria por funcionários do grupo de pessoal Auxiliar e Operário Qualificado, nomeadamente, por 10 funcionários cada.

#### 4 - Outros Indicadores

##### 4.1 - Formação Profissional

A DRQP na área da gestão de recursos humanos desenvolve esforços no sentido de em cada ano apresentar um plano de formação, o qual é renovado e actualizado anualmente e, que proporcione aos seus colaboradores, o aumento das qualificações e a melhoria das competências tendo sempre em vista a competitividade da Direcção Regional e, ainda o reforço contínuo de valores como o trabalho de equipa, a inovação, a partilha de saberes, a integridade e ainda a qualidade dos serviços, por forma a satisfazer as necessidades dos nossos clientes.

Neste contexto, a gestão do “capital humano” ligada de forma indissociável à estratégia organizacional, é uma fonte de indiscutível intervenção no sucesso da implementação dessa mesma estratégia.

Por outro lado, a gestão do conhecimento incrementada através da formação profissional faz parte da gestão organizacional desta Direcção Regional, em relação à sua política

estratégica e à base de sustentação da sua missão, permitindo desta forma ampliar a solidez das estruturas internas da organização.

Assim e durante o ano de 2008 foram ministradas 4012,5 horas de formação ao pessoal da DRQP, distribuídas por 375 formandos como se pode constatar nos quadros seguintes:

**DISTRIBUIÇÃO DOS FORMANDOS POR GRUPO DE PESSOAL EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO**

Grupo de Pessoal	Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico-profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
Total de participantes	108	1	8	115	0	17	53	27	46	375

O grupo de pessoal com mais formandos foi o Técnico Superior, com 115 participantes e 30,66% do total, seguido do pessoal Dirigente com 108 participantes.

**DISTRIBUIÇÃO DOS FORMANDOS POR GRUPO DE PESSOAL EM NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMAÇÃO**

Grupo de Pessoal	Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico-profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
Total de horas	1068	12	65	1081,5	0	302	750	533	201	4012,5
N.º de horas em acções internas	651	12	45	510	0	36	480	168	66	1968
N.º de horas em acções externas	417	0	20	571,5	0	266	270	365	135	2044,5

Na formação interna foi o grupo de pessoal Dirigente que mais horas frequentou, com 651 horas, o que equivale em termos percentuais a 33,07 % do total de horas de formação interna, seguido pelo pessoal Técnico Superior com cerca de 25,91 % do total de horas de formação interna.

Os Técnicos Superiores foram os funcionários que mais horas frequentaram de formação promovida por entidades externas, com 571,5 horas representando assim 27,95% do total de horas de formação externa.

**DISTRIBUIÇÃO DA MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR EFECTIVO**

Grupo de Pessoal	Nº de Efectivos	Nº de Formandos	Horas de Formação	Média de Horas por Efectivo
Dirigente	16	108	1068	66,75
Docente	6	1	12	2,00
Técnico Superior	30	115	1081,5	36,05
Informática	3	8	65	21,67
Técnico	0	0	0	0
Técnico-Profissional	15	17	302	20,13
Administrativo	30	53	750	25,00
Auxiliar	28	27	533	19,04
Operário	11	46	201	18,27
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>375</b>	<b>4012,5</b>	<b>28,87</b>

Conforme se pode verificar no supra quadro, o grupo de pessoal com maior média de horas de formação por efectivo, foi o Dirigente logo seguido pelo Técnico Superior e o Administrativo.

Recorrendo ao indicador de formação **Índice de Oportunidade – 2.69** resultante da relação entre o número de participantes e os efectivos globais, verifica-se que, comparativamente ao ano de 2007 (1.59) é notoriamente superior, resultado da política de incrementação da formação interna, a qual é ministrada por colaboradores desta Direcção Regional, de acordo com as competências, saberes e experiências adquiridas ao longo do percurso profissional.

**4.2 - Sindicalização**

Em Dezembro estavam filiados em Sindicatos 18 funcionários da DRQP, revelando uma **taxa de sindicalização de 12,94%**, a qual é ligeiramente inferior à taxa obtida no ano anterior (13,38%).

Sindicatos	Número de Sindicalizados
Sindicato da Administração Pública	8
Sindicato da Função Pública	5
Sindicato Democrático dos Professores	6
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>

O Sindicato da Administração Pública é o sindicato mais representativo, com 44,44% dos funcionários sindicalizados, seguido pelo Sindicato Democrático dos Professores e pelo Sindicato da Função Pública com uma percentagem de 27.78% cada um.

#### 4.3 - Ausências ao Serviço

No ano de 2008 registaram-se **2088,5 faltas** ao serviço por parte dos funcionários da Direcção Regional de Qualificação Profissional, sendo este valor francamente inferior ao do ano anterior (2621,5 faltas) e, repartidas de acordo com o seguinte quadro.

#### NÚMERO DE FALTAS VERIFICADAS EM 2007 NA DIRECÇÃO REGIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

TIPO DE FALTAS	N.º DE FALTAS 2007	N.º DE FALTAS 2008	% 2007	% 2008
Casamento	0	55	0,00	2,63
Maternidade/Paternidade	1217	205	46,43	9,82
Nascimento	5	0	0,19	0,00
Falecimento de Familiar	59	44	2,25	2,11
Doença	610	1218	23,27	58,32
Doença Prolongada	0	0	0,00	0,00
Assistência a Familiar	290	251	11,06	12,02
Trabalhador-estudante	82	166	3,13	7,95
Por conta do período de férias	88,5	118,5	3,36	5,67
Por perda de vencimento	1	0	0,04	0,00
Cumprimento de Pena Disciplinar	0	0	0,00	0,00
Injustificadas	0	0	0,00	0,00
Outras	269	31	10,26	1,48
<b>TOTAL</b>	<b>2621,5</b>	<b>2088,5</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Nº de Funcionários</b>	<b>142</b>	<b>139</b>		
<b>Dias Trabalháveis 2007 (249) /2008 (250)</b>	<b>34 860</b>	<b>34750</b>		

Numa primeira análise comparativa destes números verificamos um aumento do número de faltas em vários tipos, com a excepção das faltas por maternidade/paternidade, em que se constatou um decréscimo acentuado relativamente ao ano de 2007, passando de 1217 para 205 faltas.

No entanto e contrariamente a outros anos, o tipo de falta mais representativo foi a de doença, cujo valor duplicou relativamente ao ano de 2007, representando desta forma 48,32% do total das faltas. Logo de seguida, alguns funcionários da DRQP estiveram ausentes ao serviço no decurso de 2008 por outros motivos, nomeadamente, Assistência

a Familiares com uma percentagem de 12,02%. Com valores acima da média encontram-se as faltas por Trabalhador-estudante (7,95%) e as faltas por conta do período de férias (5,67%).

Assim sendo e relativamente ao ano de 2007, as ausências ao trabalho sofreram um decréscimo acentuado, o que significou em termos absolutos, **menos 533 faltas ao serviço**.

No que diz respeito às faltas denominadas por outras e que correspondem a 31 faltas, estas estão directamente relacionadas com uma licença sem vencimento (14), acidente em serviço (7) e doação de sangue (10). Relativamente ao ano de 2007, verificou-se uma redução acentuada neste tipo de faltas, passando de 269 para 31 faltas no ano de 2008.

Analisando o quadro seguinte constatamos que, o pessoal Administrativo apresenta o maior número de faltas (921) com incidência nas faltas por doença (653), seguido do pessoal Técnico Superior com um total de 351 faltas, a maior parte das quais por motivo de assistência a familiares e o pessoal Operário com 239 faltas. Neste último grupo e como também já verificamos no grupo de pessoal assistente administrativo, as faltas são dadas também por motivo de doença.

A relação entre os dias de ausência (2088.5) e os dias teoricamente trabalháveis (34 750), traduz-se numa **taxa de absentismo de 6,01%**, e representa uma média anual de **15 dias de ausência por efectivo**, números estes inferiores aos do ano de 2007, em que a taxa de absentismo rondava os 7,53% e os dias de ausência por funcionário 18.

Por outro lado, a **taxa de presença**, calculada com base na relação entre os dias trabalhados e os dias trabalháveis, e que corresponde ao complemento da taxa de absentismo, foi na ordem dos **93,99%**, o que significa um decréscimo de 1.51% relativamente ao ano de 2007. No entanto, é de todo pertinente lembrar que nestas ausências não foram incluídas as faltas dadas pelos colaboradores ao abrigo dos Programas Ocupacionais.

A título de curiosidade, verifica-se que o absentismo é maior no sexo feminino (1556,5 faltas) do que no sexo masculino (532 faltas), o correspondente a 74,52% e 25,47% do total de faltas, respectivamente. No entanto, a maior incidência de faltas acontece por motivo de doença em ambos os sexos.

DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO POR GRUPOS PROFISSIONAIS

Ausências ao trabalho em dias e meios dias (entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro)		Cargos Políticos e Pessoal dos Gabinetes	Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico-profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
Casamento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	11	0	44	0	0	0	0	0	55
	T	0	0	11	0	44	0	0	0	0	0	55
Maternidade/Paternidade	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	120	0	0	85	0	0	0	0	0	205
	T	0	120	0	0	85	0	0	0	0	0	205
Nascimento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	H	0	6	0	0	0	0	4	0	5	0	15
	M	0	0	1	0	0	0	5	8	7	8	29
	T	0	6	1	0	0	0	9	8	12	8	44
Doença	H	0	0	0	0	22	0	20	327	62	0	431
	M	0	0	112	0	72	0	68	326	8	201	787
	T	0	0	112	0	94	0	88	653	70	201	1218
Doença prolongada	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiares	H	0	0	0	0	2	0	0	26	0	0	28
	M	0	39	14	0	93	0	55	0	22	0	223
	T	0	39	14	0	95	0	55	26	22	0	251
Trabalhador-estudante	H	0	0	0	0	2	0	0	17	0	0	19
	M	0	0	0	0	2	0	12	133	0	0	147
	T	0	0	0	0	4	0	12	150	0	0	166
Por conta do período de férias	H	0	5	0	1	1.5	0	13.5	3	13	0	37
	M	0	15.5	0	1	19.5	0	3.5	29	6	8	81.5
	T	0	20.5	0	0	21	0	17	32	19	8	118.5
Por perda de vencimento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras	H	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
	M	0	0	0	0	8	0	0	21	0	0	29
	T	0	0	0	0	8	0	0	23	0	0	31
<b>TOTAL</b>	H	0	11	0	0	27.5	0	37.5	349	106	0	532
	M	0	174.5	138	0	323.5	0	88.5	572	21	239	1556.5
	T	0	185.5	138	1	351	0	126	921	127	239	2088.5

#### 4.4 - Recrutamento e Selecção

No decorrer do ano de 2008 foram iniciados os trâmites legais para abertura de cinco procedimentos de selecção para cargos de Direcção Intermédia de 1º grau e três cargos de Direcção Intermédia de 2º grau e procedeu-se ao provimento de 2 cargos de Direcção Intermédia de 2º grau.

Verificou-se ainda, a conclusão de 1 estágio em regime de Contrato Administrativo de Provimento e conseqüente nomeação de 1 Monitor de Formação Profissional e procedeu-se à celebração de dois Contrato por tempo Indeterminado.

Para além destas situações foram nomeados 4 colaboradores no âmbito do reconhecimento do mérito e excelência de acordo com o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública, designadamente, um Técnico Superior Principal, um Especialista de Informática de Grau 3, Nível 1 e dois Coordenadores Especialistas, da carreira administrativa.

Quanto à mobilidade de pessoal verificou-se a transferência de 1 Especialista de Informática do quadro de pessoal da DRQP para o quadro de pessoal do Instituto do Vinho, Bordado e Artesanato da Madeira, I.P e ainda a transferência de outro Especialista de Informática do quadro de pessoal do Gabinete do Secretário Regional de Educação e Cultura para o quadro de pessoal desta Direcção Regional.

Paralelamente, verificou-se a cedência especial de um Técnico Superior para o Instituto de Emprego e Formação Profissional, o destacamento de um Chefe de Secção para a Câmara Municipal de Santa Cruz e o destacamento de um Técnico Superior de 1ª classe para a Direcção Regional dos Assuntos Culturais.

Outro dos instrumentos privilegiados na gestão dos recursos humanos foram as reclassificações profissionais, na perspectiva do estímulo à mobilidade intercarreiras, as quais assumem-se como um instrumento importante na optimização e motivação do capital humano ao dispor da Administração.

Assim, durante o ano em causa, verificou-se a reclassificação profissional de duas colaboradoras, sendo uma da carreira de Assistente Administrativa para a carreira Técnica Superior.

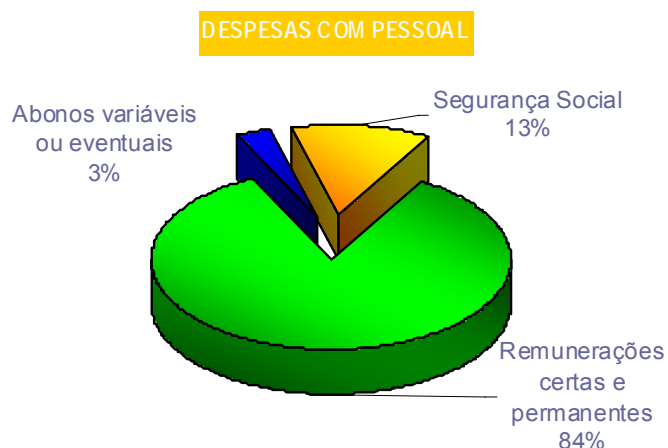
Para além destes processos de recrutamento e selecção, procedeu-se à prorrogação da requisição de sete docentes.

No que respeita aos Programa Ocupacionais, durante o ano de 2008 recorremos a seis ocupados, sendo cinco ao abrigo do Programa “Estágios Profissionais” para exercerem funções inerentes à carreira Técnica Superior e o outro ao abrigo do Programa Ocupacional de Trabalhadores Subsidiados para exercer funções de Assistente Administrativo.

Mais uma vez podemos concluir que, apesar de todas as restrições e constrangimentos orçamentais, é uma preocupação constante da gestão de recursos humanos o Recrutamento e Selecção de Pessoal e por isso mesmo, foram adoptados instrumentos que flexibilizam a mobilidade de pessoal, dando maior operacionalidade na reorganização dos serviços, nomeadamente a transferência e a reclassificação profissional.

## 5 - Despesas com Pessoal

Em 2008, as despesas com o pessoal da DRQP ascenderam a **3 112 685,11 euros** e referem-se às dotações orçamentais do ano económico em análise.



Cerca de oitenta e quatro por cento das despesas com pessoal, destinaram-se a suportar as remunerações certas e permanentes, nomeadamente as remunerações dos funcionários do quadro, além quadro, em qualquer outra situação, gratificações, despesas de representação, subsídio de refeição, férias e de Natal e remuneração por

doença e maternidade, 13% com os encargos com Segurança Social (encargos com subsídio familiar a crianças e jovens, outras prestações familiares, contribuições para a Segurança Social e acidentes em serviço), e por último só 3% foram gastos com abonos variáveis ou eventuais.

DESPESAS COM PESSOAL EM 2008

Remunerações certas e permanentes	
Pessoal dos quadros	1 924 306,45
Pessoal além dos quadros	11 496,70
Pessoal contratado a termo	0,00
Pessoal aguardando aposentação	0,00
Pessoal em qualquer outra situação	116 059,54
Gratificações	1 359,96
Despesas de Representação	50 352,23
Subsídio de refeição	119 970,74
Subsídio de férias e de Natal	352 469,32
Remunerações por doença e maternidade	59 102,42
<b>SUBTOTAL</b>	<b>2 635 117,36</b>

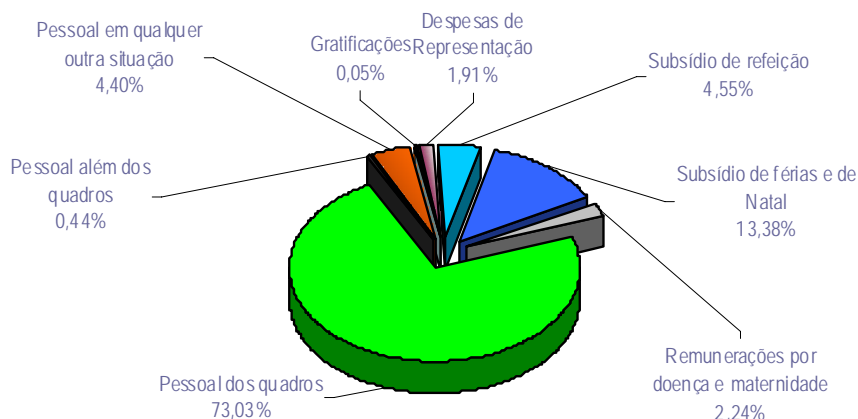
Abonos Variáveis ou eventuais	
Horas extraordinárias	13 644,98
Ajudas de custo	11 907,74
Abono para falhas	1 859,16
Trabalho em dias de descanso semanal	10 116,40
Subsídio de insularidade	45 550,68
Outros	315,35
<b>SUBTOTAL</b>	<b>83 394,31</b>

Segurança Social	
Subsídio familiar a crianças e jovens	25 106,64
Outras prestações familiares	0,00
Contribuições para a segurança social	369 066,80
Acidentes em serviço	0,00
<b>SUBTOTAL</b>	<b>394 173,44</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 112 685,11</b>

Das despesas com remunerações certas e permanentes 73,03 % foram para pessoal dos quadros, 17,93% para subsídios e 0,44 % para pessoal além dos quadros.

O restante valor (8,6 %), foi distribuído pelas despesas de representação, remunerações por doença e maternidade, pessoal em qualquer situação e gratificações.

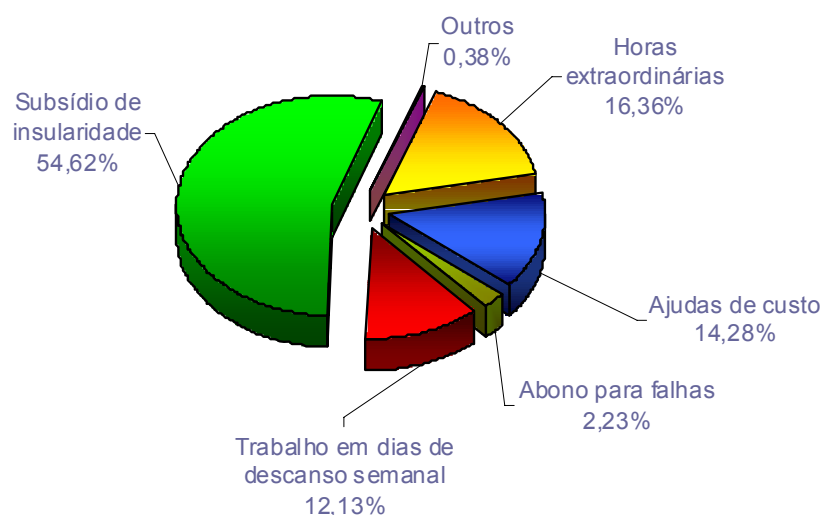
**REMUNERAÇÕES CERTAS E PERMANENTES**



Relativamente aos encargos com despesas de abonos variáveis ou eventuais, estes foram afectos na grande maioria ao pagamento do subsídio de insularidade (54,62%), seguindo-se as horas extraordinárias com 16,36% e posteriormente as ajudas de custo com 14,28% e o trabalho em dias de descanso semanal com 12,13 %.

Por último e, com uma percentagem que não vai além dos 2,23% das despesas gastas com os abonos variáveis ou eventuais ficou o abono para falhas (1 859,16 euros).

**DESPESAS COM ABONOS VARIÁVEIS OU EVENTUAIS**



Os encargos com a Segurança Social dos funcionários foram repartidos pelas contribuições para a Segurança Social (93,63%) e pelo subsídio familiar a crianças e jovens (6,37%).

#### DESPESAS COM SEGURANÇA SOCIAL



Também no ano de 2008 não se verificaram encargos com acidentes de trabalho, o que demonstra uma grande preocupação e sensibilização por parte dos colaboradores desta direcção regional, no contexto da higiene e segurança no trabalho.

Direcção Regional de Qualificação Profissional, 27 de Março de 2008.

Divisão de Gestão de Formação e Recursos Humanos

(Sofia Freitas)