

## Balanço Social 1998

No prosseguimento dos trabalhos iniciados em 1997 que culminaram com a elaboração do nosso primeiro Balanço Social, correspondente ao ano de 1996, vimos, mais uma vez, proceder à elaboração deste instrumento de gestão e informação da componente Recursos Humanos, da Direcção Regional de Formação Profissional.

Com a presente edição do Balanço Social, pretendemos não só proceder à caracterização dos Recursos Humanos desta Direcção Regional segundo os parâmetros definidos nos anos anteriores, como também proceder à análise comparativa entre 1997 e 1998, recorrendo para esse efeito a certos indicadores de Gestão, como sejam, grau de tecnicidade, de enquadramento, de feminização, da estrutura de vínculos, média de idades, absentismo, média de antiguidades etc.

### 1 – Efectivos Globais

Os efectivos globais da Direcção Regional de Formação Profissional elevaram-se a 120 funcionários entre pessoal do quadro e pessoal contratado.

Por comparação com o ano anterior, verificou-se um aumento global de 10 funcionários, decorrente, basicamente de admissão de pessoal para os grupos Técnico Superior e Auxiliar. O decréscimo observado ao nível do pessoal operário, deveu-se a um processo de reclassificação profissional. Registou-se ainda um decréscimo do número de efectivos contratados a termo certo, conseqüente das novas medidas legislativas, nomeadamente a entrada em vigor do Decreto Lei nº 195/97 de 31 de Julho.

O valor apurado através do Indicador “*Tecnicidade*” (que resulta da relação entre o pessoal Técnico Superior e Técnico e os efectivos globais), é de 18.3, o que é, de per si, demonstrativo do esforço de conferir um nível de tecnicidade e de especificidade às

diferentes funções acometidas a esta Direcção Regional. Também o valor apurado através do ratio **“Enquadramento”** (relação entre o grupo de pessoal dirigente e os efectivos globais), 9.2, está directamente relacionado com as especificidades técnicas das diferentes áreas de intervenção da Direcção Regional de Formação Profissional. No que concerne ao Indicador **“Feminização”**, (resultante da relação entre o pessoal do sexo feminino e os efectivos globais), continua a se registar um valor elevado; 61.7, que confirma a consolidação da situação da mulher no mundo do trabalho. É de salientar ainda que a nível de pessoal dirigente, constata-se nesta Direcção Regional, um maior número de mulheres. A nível do Indicador **“Estrutura dos Vínculos”** (que visa ilustrar a relação entre os efectivos do quadro e os “além quadro” com os efectivos globais), constatamos que a grande percentagem do efectivos ( 90%) pertence ao quadro de pessoal da Direcção Regional de Formação Profissional. Com efeito, apenas 8,3% do pessoal é contratado. Os restantes 1,7% englobam dois dirigentes que pertencem ao quadro de pessoal de outros organismos. Ainda em relação ao pessoal contratado, constatamos que 80% dos efectivos dizem respeito ao grupo Técnico Superior.

## **2 – Estrutura Etária**

A nível global a Direcção Regional de Formação Profissional, continua a apresentar uma estrutura etária bastante jovem. Com efeito, a média de idades situa-se nos 37 anos, sendo que 24,2% dos efectivos enquadram-se na faixa etária dos 30 - 40 anos e apenas 0,8% possuem idade superior a 59 anos.

## **3 – Antiguidade**

Através do factor “Antiguidade” podemos constatar que decorrente do factor atrás analisado, o pessoal desta Direcção Regional continua a apresentar um nível de antiguidade baixo, que se traduz na antiguidade média de 9,6 anos. Com efeito, 32,5% dos efectivos possuem menos de 5 anos de Tempo de Serviço e apenas 6,7% possuem mais de 20 anos de antiguidade.

#### **4 – Habilitações**

Em termos de Habilitações Literárias constata-se que é aproximado o número de funcionários que possuam a 4ª classe (32) e os detentores de licenciatura (33). No entanto é de salientar o esforço de alguns funcionários, que gozaram durante o ano de 1998 do estatuto de trabalhador estudante, com o objectivo de melhorar o seu nível habilitacional, nomeadamente com vista a obter o 9º ano de escolaridade e, no caso dos licenciados, a pós graduação.

#### **5 – Absentismo/ ausência ao trabalho**

Apesar do número de efectivos globais ter aumentado, apraz-nos constatar, que os funcionários da Direcção Regional de Formação Profissional foram mais assíduos durante o ano de 1998. Com efeito, decresceu em 109 dias as ausências ao serviço. Mesmo no caso da “doença”, que constitui o factor que ocasiona maior número de faltas por ano, registou-se também um decréscimo de 145 dias. No ítem “Trabalhador Estudante”, registamos 45 dias de ausência, que são consequência do já referido empenho dos funcionários no sentido de melhorar o seu nível habilitacional.

#### **6 – Formação Profissional**

Durante o ano de 1998 apenas 32,5% dos funcionários tiveram acesso a formação. O pessoal possuidor do grau de licenciatura (Dirigentes e Técnicos Superiores) e o pessoal administrativo continuam a ser os grupos que mais frequentaram acções de formação. Recorrendo ao indicador de formação **Índice de Oportunidade** (resultante da relação entre o número de participantes e os efectivos globais) cujo o valor é apenas de 0.3, chegamos á conclusão que, apesar do esforço desenvolvido, continua a ser necessário promover mais acções de formação, destinadas também aos grupos de pessoal auxiliar e

operário, uma vez que só com formação adequada os funcionários poderão enfrentar, com êxito os desafios colocados e a introdução gradual de novas técnicas, procedimentos e comportamentos.

Em termos de conclusão podemos afirmar que a nível da Gestão de Recursos Humanos, a área do Recrutamento e Selecção de pessoal, foi sem dúvida, a principal preocupação durante o ano de 1998. Com efeito, realizaram-se trinta e cinco processos de Recrutamento, envolvendo um total de duzentos e sete candidatos e tendo por consequência a selecção de 64 pessoas. Estes processos subdividiram-se em concursos de: acesso a categoria superior (15 processos); acesso a lugares de chefia (2 processos); recrutamento de dirigentes (2 processos); regularização de pessoal (2 processos); conclusão de estágio (2 processos); ingressos no quadro (5 processos); início de estágio (4 processos) e contratações a termo certo (3 processos).