

## **Balanço Social 1999**

Na sequência do já efectuado em 1997, em 1998 e em 1999, que culminaram com a elaboração do nosso primeiro, segundo e terceiro Balanço Social, correspondentes aos anos de 1996, de 1997 e de 1998, respectivamente, vimos, uma vez mais, 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 1998 e 1999, recorrendo para esse efeito a certos indicadores de Gestão, como sejam entre outros, o grau de tecnicidade, de enquadramento, de feminização, da estrutura de vínculos, da média de idades, do absentismo, da média de antiguidades, etc.

### **1 – Efectivos Globais**

Os efectivos globais da Direcção Regional de Formação Profissional fez o número de 119 funcionários entre pessoal do quadro e pessoal contratado.

Por comparação com o ano anterior, verificou-se uma diminuição de um funcionário, decorrente, essencialmente da transferência de três funcionários do grupo de pessoal Administrativo e Auxiliar, da cessação da comissão de serviço de um dirigente e da rescisão de um contrato de avença do grupo de pessoal Técnico Superior e ainda da admissão de pessoal para os grupos Técnico Superior e Auxiliar. Verificou-se um decréscimo ainda mais acentuado comparativamente ao ano anterior, do número de efectivos contratados a termo certo, consequente das novas medidas legislativas, nomeadamente a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 195/97, de 31 de Julho.

No valor apurado através do Indicador **“Tecnicidade”** (que resulta da relação entre o pessoal Técnico Superior e Técnico e os efectivos globais), que é de 17.6, constatou-se um ligeiro decréscimo, sendo no entanto 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), 10.1, está directamente relacionado com as especificidades técnicas das diferentes áreas de intervenção da Direcção Regional de Formação Profissional, tendo-se verificado um pequeno aumento do pessoal de dirigente. 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; 63, 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 dos efectivos ( 90%) pertence ao quadro de pessoal da Direcção Regional de Formação Profissional, sendo que, apenas 9,2% do pessoal é contratado. Os restantes 1% engloba um dirigente que pertence ao quadro de pessoal de outro organismo. 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 39 anos, sendo que 24,4% dos efectivos enquadram-se na faixa etária dos 30 - 40 anos e apenas 1,7% 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 10,1 anos. Com efeito, 27,9% dos efectivos possuem menos de 5 anos de Tempo de Serviço e apenas 5,9% 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 (31). No entanto é de salientar o esforço de alguns funcionários, que gozaram durante o ano de 1999 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**

Constatou-se que, no decurso deste ano, os funcionários da Direcção Regional de Formação Profissional foram menos assíduos do que no ano anterior. Com efeito, verificou-se um aumento em 574 dias de ausências ao serviço. No item “Maternidade/Paternidade” verificou-se um aumento bastante significativo, num total de 294 dias de ausência. Relativamente ao item “Falecimento de Familiar” verificou-se também um acréscimo de 37 dias. No caso do item “doença”, registou-se um aumento significativo de 141 dias. No ítem “Trabalhador Estudante”, registamos 50 dias de ausência, que são consequência do empenho dos funcionários no sentido de melhorar o seu nível habilitacional. Finalmente, registou-se um aumento de 48 dias no que concerne às “Ausências por conta do período de férias.

#### **6 – Formação Profissional**

Durante o ano de 1999 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 1999. Com efeito, realizaram-se trinta e quatro processos de Recrutamento, envolvendo um total de duzentos e vinte e dois candidatos e tendo por consequência a selecção de quarenta e seis pessoas. Estes processos subdividiram-se em concursos de: acesso a categoria superior (14 processos); acesso a lugares de chefia (1 processo); recrutamento de dirigentes (8 processos); ingressos no quadro (4 processos); início de estágio (5 processos) e contratações a termo certo (3 processos) Tendo-se ainda verificado a conclusão de estágio de 5 agentes.