

Balanço Social 2000

Como já vem sendo habitual desde 1997, cumpre, uma vez mais, proceder à elaboração do Balanço Social de 2000, na medida em que este constitui um importante instrumento de informação e gestão dos Recursos Humanos da Direcção Regional de Formação Profissional, da Secretaria Regional de Educação.

Assim sendo, pretendemos caracterizar os Recursos Humanos desta Direcção Regional, de acordo com parâmetros já anteriormente definidos, e proceder à recolha dos dados referentes ao ano de 2000, comparando-os com os de 1999, através de indicadores de Gestão, também já definidos em anos anteriores, tais como 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 elevaram-se para o número de 125 funcionários entre pessoal do quadro e pessoal contratado.

Comparativamente ao ano anterior, verificou-se um aumento global de 6 funcionários, decorrente, essencialmente da nomeação definitiva de 9 Técnicos Superiores, da diminuição de admissões para apenas um Consultor Jurídico, da aquisição de uma prestação de serviço e ainda de um destacamento todos do grupo de pessoal Técnico Superior. Verificou-se ainda um pequeno aumento comparativamente ao ano anterior, do número de efectivos contratados a termo certo, igualmente do grupo de pessoal Técnico Superior.

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 21.6, constatou-se um ligeiro aumento, representativo 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) 9.6, 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), esta Direcção Regional continua a se registar um valor elevado, concretamente de 64, sendo que a nível de pessoal dirigente, constata-se igualmente, 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 (93,6%) pertence ao quadro de pessoal da Direcção Regional de Formação Profissional, sendo que, apenas 4,8% do pessoal é contratado. Os

restantes 1,6% engloba um dirigente e um destacado que pertencem ao quadro de pessoal de outros organismos. Ainda em relação ao pessoal contratado, constatamos que 66,6% dos efectivos dizem respeito ao grupo Técnico Superior.

2 – Estrutura Etária

Ao nível da estrutura etária a Direcção Regional de Formação Profissional, continua a apresentar uma média de idades bastante jovem, situando-se nos 39 anos. Sendo que 41,6% dos efectivos enquadram-se na faixa etária dos 30 - 40 anos e apenas 1% possuem idade superior a 59 anos.

3 – Antiguidade

No que concerne ao factor “Antiguidade” constatamos que o pessoal desta Direcção Regional continua a apresentar um nível de antiguidade baixo, já que apenas 13,6% possuem mais de 20 anos de Tempo de Serviço e que 24,8% dos efectivos possuem menos de 5 anos de antiguidade, traduzindo-se em termos de antiguidade média nos 10,8 anos.

4 – Habilitações

Em termos de Habilitações Académicas de Base constata-se que, comparativamente com o ano anterior, a proximidade entre o número de funcionários que possuem a 4ª classe (31) e os detentores de licenciatura (37), é menos acentuada, devendo-se tal facto, essencialmente à admissão de um maior número de licenciados. Verificou-se ainda que durante o ano de 2000, houve um aumento de funcionários a beneficiarem do estatuto de trabalhador estudante, a fim de melhorarem o seu nível habilitacional concretamente com vista a obtenção da licenciatura .

5 – Absentismo/ ausência ao trabalho

Verificou-se que, no decurso deste ano, os funcionários da Direcção Regional de Formação Profissional foram um pouco menos assíduos do que no ano anterior, no entanto esse valor não foi muito significativo, já . que o aumento foi de 169 dias de ausências ao serviço.

De facto e onde se constatou um aumento acentuado, comparativamente com o ano anterior, foi essencialmente nos itens “Maternidade/Paternidade”, “Por conta do período de Férias” e “Assistência a Familiar”, num total de 421, 103 e 73 dias de ausências, respectivamente. Saliente-se que ano de 2000, ocorreram 4 licenças de maternidade, sendo que as funcionárias em causa pertenciam ao grupo de pessoal Técnico Superior, o que vem de encontro com os valores já apurados, relativamente aos Indicadores “Tecnicidade”, “Feminização” e ainda ao parâmetro “Estrutura Etária”.

Relativamente ao item “Doença” verificou-se também um acréscimo de 21 dias. Finalmente, no item “Trabalhador Estudante”, registamos 54 dias de

ausência, que são consequência do empenho dos funcionários no sentido de melhorar o seu nível habilitacional.

6 – Formação Profissional

Relativamente à Formação Profissional promovida aos funcionários desta Direcção Regional, durante o ano de 2000, aferiu-se que 37,6% dos funcionários tiveram acesso à formação. Comparativamente ao ano transacto, verificou-se um aumento, que nos apraz registar, de cerca de 10%. Nessa sequência, constatamos através do indicador de formação *Índice de Oportunidade*, resultante da relação entre o número de participantes e os efectivos globais, cujo o valor é apenas de 0.4, que o pessoal Técnico Superior e o pessoal administrativo continuam a ser os grupos que mais frequentaram acções de formação. No entanto, comparando com o ano de 1999, registou-se um aumento no número de participantes dos grupos de pessoal auxiliar e operário, sendo que e apesar deste aumento (pouco acentuado), continua a ser necessário promover mais acções de formação, pois só assim os funcionários poderão desempenhar as suas funções mais eficaz e eficientemente, no mundo do trabalho cada vez mais exigente e competitivo, face às novas tecnologias, 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 2000. 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.