

BALANÇO SOCIAL 2001

Na sequência da reorganização estrutural ocorrida em finais do ano 2000, o Governo Regional sofreu alterações, às quais a Direcção Regional de Formação Profissional (DRFP) não ficou alheia. Com efeito, o Decreto Regulamentar Regional nº 26/2001/M, de 19 de Outubro, instituiu a nova orgânica da DRFP, dotando-a de uma estrutura capaz de melhor responder às novas exigências e desafios na área da Formação Profissional.

Aliado a este facto, surgiram no âmbito da implementação do POPRAM III, cujo Gestor da vertente do FSE é por incumbência o Director Regional da Formação Profissional, novas regras de gestão e controlo nas aplicações de Fundos Comunitários na RAM, o que implicou mudanças, quer ao nível de saídas e entradas de novos funcionários, bem como a criação de novos serviços na DRFP.

É neste contexto, que é realizado o Balanço Social da DRFP relativo ao ano 2001, em conformidade com o Decreto-Lei nº. 190/96, de 9 de Outubro, constituindo este um documento que traça e caracteriza a estrutura de pessoal afecto a esta Direcção Regional, recorrendo-se para o efeito, à análise de alguns indicadores de gestão, bem como à leitura de alguns gráficos onde são efectuados uma análise comparativa com o ano anterior, permitindo deste modo dar um quadro geral dos recursos humanos da DRFP.

1- EFECTIVOS GLOBAIS

Como já referido no preâmbulo deste documento, o ano 2001 ficou marcado pela reorganização estrutural da DRFP, com consequentes repercussões ao nível dos efectivos desta organização.

Da análise comparativa dos efectivos globais com o ano 2000, verificou-se um aumento de 15 funcionários, passando esta Direcção Regional a contar com 140 colaboradores.

O principal contributo neste aspecto, foi dado pelo pessoal Técnico Superior, com a admissão de 17 funcionários. Neste âmbito, verificou-se a regularização de alguns vínculos precários (contratos a termo certo e programas de emprego), a requisição de 5 docentes para a área da Formação Profissional e, por inerência da nova orgânica, a transição do pessoal afecto ao Gabinete de Estudos e Planeamento.

Salienta-se que, relativamente a 2000, e isto reportando-se a 31 de Dezembro, o ano 2001 apenas apresentou uma situação de contrato a termo certo, enquanto no ano anterior, verificaram-se 5 situações de vínculo precário, o que demonstra o esforço feito, durante o ano 2001, no sentido de colmatar necessidades permanentes do serviço, com vínculos definitivos.

Face à estrutura de admissões verificadas em 2001, é de realçar que o indicador “Tecnicidade” (que resulta da relação entre os grupos de pessoal Técnico Superior e Técnico com os efectivos globais) sofreu um aumento de quase três pontos, relativamente a 2000 cifrando-se nos 24.2, o que revela o esforço em conferir maior Tecnicidade e produtividade aos serviços, partindo da premissa que se atinge estes objectivos com pessoas com maior qualificações habilitacionais.

A relação entre o pessoal dirigente e os efectivos globais, medida através do indicador “Enquadramento”, sofreu um ligeiro decréscimo em virtude de se ter registado um aumento do número total de funcionários, que não foi acompanhado pelo número de dirigentes que permaneceu igual ao ano de 2000.

O indicador “Feminização” mostra-nos que 66% dos efectivos desta Direcção Regional é composto por mulheres, tendo-se verificado um acréscimo de 2% relativamente ao ano de 2000.

No que concerne à “Estrutura de Vínculo” (que ilustra a relação entre os efectivos do quadro e dos além quadro), observa-se que 94% dos efectivos pertencem ao quadro de pessoal da DRFP, sendo que os restantes 6% encontram-se numa situação de contrato (37,5%) ou em regime de requisição (62,5%).

Este cenário é revelador da orientação seguida em termos da política de recursos humanos, no sentido de colmatar situações de necessidades permanentes dos serviços, recorrendo a vínculos definitivos.

2- ESTRUTURA ETÁRIA

A DRFP continua a apresentar uma média de idades jovem, rondando os 39 anos, sendo que a moda das idades situa-se na faixa etária dos 30-34 anos, com 33 funcionários. Com efeito, cerca de 39% dos efectivos têm idades compreendidas entre 30 e os 40 anos, enquanto 11% têm mais de 50 anos, representando cerca de 18%, os que têm menos de 30 anos.

3- ANTIGUIDADE

A baixa média de idades, de certa forma, indicia um nível de antiguidade baixa, e é sintomática das reestruturações orgânicas verificadas nos últimos anos, que implicaram novas entradas de efectivos, principalmente no grupo de pessoal Técnico Superior. De facto, 44 funcionários têm menos de cinco anos de antiguidade, ou seja, cerca de 31% do total de efectivos e, apenas 18 funcionários têm mais de 20 anos de “casa”, o que contribuiu para um nível médio de antiguidade de 10 anos, verificando-se, mesmo que residual, uma descida relativamente ao valor de 2000.

4- HABILITAÇÕES

O panorama da estrutura habilitacional indica-nos que o número de licenciados foi o que mais cresceu relativamente a 2000, registando-se este aumento em cerca de 8 novos Técnicos Superiores.

Em termos relativos, a licenciatura constitui, de entre os diversos níveis de escolaridade, aquela que teve maior peso, representando 32% dos efectivos globais. Todavia, regista-se ainda um número significativo de

funcionários com apenas 4 anos de escolaridade, significando estes, 22% do total.

Neste âmbito, realce-se ainda para o facto de, 10 funcionários terem beneficiado do estatuto de trabalhador estudante, sendo que metade são licenciados a frequentarem pós-graduação, 4 funcionários frequentam cursos com vista à obtenção da licenciatura e um caso com vista à obtenção do 9º ano de escolaridade.

5 – ABSENTISMO/AUSÊNCIAS AO TRABALHO

As ausências ao trabalho durante o ano 2001 sofreram um aumento de 21%, ou seja, mais 386 dias relativamente a 2000, cabendo a maior responsabilidade, por este acréscimo do absentismo, às faltas motivadas por doença. Neste campo das ausências, houve uma duplicação das faltas comparativamente ao ano transacto, o que significou, em termos absolutos, mais 495 dias de faltas por doença.

As ausências ocorridas por razões de maternidade, também tiveram um aumento, registando neste caso um acréscimo de mais de 100 dias, o que atendendo à forte expressão das mulheres no total dos efectivos desta Direcção Regional e ao baixo nível médio de idades, acaba por não ser muito significativo. Realce-se ainda, para os acréscimos de faltas por conta do período de férias, por motivos de casamento, falecimento de familiares e

ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante, todavia, neste caso, de amplitude mais pequena.

Por outro lado, em consequência do regresso antecipado de um funcionário que gozava uma licença sem vencimento por um ano, verificou-se a diminuição em cerca de 268 dias de ausências ao trabalho durante o ano de 2001, mas insuficiente para alterar o panorama de acréscimo geral do absentismo registado nesse ano relativamente ao ano de 2000.

6 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano 2001 verificou-se um incremento significativo do número de participantes em acções de formação, comparativamente ao ano 2000. Este acréscimo rondou os 90%, o que é bem demonstrativo da política de Recursos Humanos desenvolvida por esta Direcção Regional, no sentido de dotar os seus funcionários de oportunidades de qualificação e aperfeiçoamento profissional, indispensáveis a uma oferta de serviço público de maior qualidade e, igualmente, permitir dignificar e motivar as pessoas em termos profissionais.

O responsável por este grande impulso de formação profissional, foram as acções de formação dirigidas ao grupo de pessoal Técnico Superior, onde se registou mais que uma duplicação nos seus participantes. Do mesmo modo, observa-se que a generalidade dos grupos de pessoal registaram um aumento do número de elementos que tiveram acesso a

acções de formação, com excepção dos operários. Naturalmente que se procurará rever este facto em 2002, desenvolvendo acções de formação direccionadas para este público alvo, igualmente extensíveis ao pessoal auxiliar. Apesar das tarefas desenvolvidas por estes grupos de pessoal não terem grandes exigências técnicas a pertinência da formação mantêm-se, não só por uma questão de actualização profissional, mas também por uma questão de motivação e dignificação do trabalho.

Neste âmbito, saliente-se o facto da totalidade da formação promovida ter sido da responsabilidade de entidades externas. Esta é uma situação que se procurará alterar, tentando promover formação interna que mais se coadune com as necessidades formativas dos nossos funcionários, e assim ir de encontro às nossas especificidades.

O Índice Oportunidade, que resulta da relação entre o número de participantes em formação e os efectivos do quadro, foi de 0.67, o que significa um acréscimo grande, relativamente ao ano 2000. Com efeito, procurou-se ter maior abrangência, em termos de formação, de funcionários, com o propósito de contribuir para uma maior eficiência e qualidade do serviço e, igualmente, melhorar o desempenho profissional dos funcionários fomentando a sua criatividade e realização pessoal e profissional.

7 – RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

Durante o ano de 2001 verificou-se que ocorreram a abertura de dez concursos públicos de recrutamento de pessoal, com vista à selecção de onze pessoas, envolvendo um total de quinze candidatos. Deste universo, sete concursos foram de acesso e três de ingresso.

Os concursos de acesso vêm na sequência da evolução normal das carreiras e das próprias expectativas dos funcionários em termos de promoção na carreira, tendo sempre como base as necessidades do serviço. Com efeito, registou-se o recrutamento de um consultor Jurídico Principal, um Monitor de Formação Profissional Especialista, um Técnico de Emprego Especialista, um Assistente Administrativo Especialista, três Assistentes Administrativos Principais e um Coordenador Especialista.

Relativamente aos concursos de ingresso, todos tiveram como intuito o recrutamento de três Técnicos Superiores para a área da Formação Profissional, sendo que dois destes, as respectivas admissões ocorreram já no segundo semestre de 2001, enquanto a outra admissão apenas se concretizará na vigência do ano 2002.

Todavia, os objectivos subjacentes a estes recrutamentos foram diversos. Em primeiro lugar, um esteve relacionado com o recrutamento de um psicólogo para a área da selecção e acompanhamento dos formandos dos cursos promovidos pela Direcção Regional de Formação Profissional; o outro teve o propósito de admitir um Técnico Superior com especialização na área da Gestão, para a elaboração de projectos candidatos a financiamento do fundo Social Europeu; e, por último, a selecção de uma pessoa para a área de projectos das Iniciativas Comunitárias.

Para além destes processos de recrutamento e selecção, é de realçar, igualmente, que no âmbito da gestão de Recursos humanos, observou-se durante o ano 2001, a celebração de nove contratos administrativos de provimento para ingresso na carreira Técnica Superior, a renovação de um contrato a termo certo de uma Auxiliar de Limpeza e de uma licença sem vencimento por um ano, a requisição de cinco docentes para a área da Formação Profissional e a transferência de três Técnicos Superiores do nosso quadro de pessoal para outros organismos da Administração Regional.