

*Abreviaturas*

**DRFP** – Direcção Regional de Formação Profissional

**DSAFP** – Direcção de Serviços Administrativos, Financeiros e Património

**DSFP** – Direcção de Serviços de Formação Profissional

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

**GEEA** – Gabinete de Estatísticas, Estudos e Avaliação

**GAJ** – Gabinete de Apoio Jurídico

**GREM** – Gabinete de Relações Exteriores e Marketing

## **Nota Introdutória**

A Direcção Regional de Formação Profissional (DRFP) é um organismo público que está sob a tutela da Secretaria Regional de Educação desde 1986 estando regulamentada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2001/M de 19 de Outubro.

Das suas atribuições e competências destacamos algumas que consideramos importantes para compreender toda a filosofia de funcionamento deste organismo público:

- Contribuir para a *definição da política de formação profissional* e elaborar a respectiva legislação;
- Recolher, analisar e facultar informação sobre as *necessidades de formação profissional*;
- *Conceber e propor programas integrados de formação profissional*, tendo em conta a situação e perspectivas do mercado de emprego e as características dos grupos socioprofissionais prioritários;
- Proceder à divulgação das *possibilidades de financiamento do Fundo Social Europeu*;
- *Garantir a gestão dos assuntos do Fundo Social Europeu*, no âmbito das competências atribuídas no quadro do POPRAM III;
- Proceder ao *acompanhamento e avaliação das acções apoiadas pelo FSE*, por forma a garantir o cumprimento das normas comunitárias, nacionais e regionais que definem o acesso e utilização dos financiamentos recebidos;
- *Elaborar estudos e prestar apoio técnico* sobre assuntos da sua área de intervenção;

Estamos perante um conjunto de atribuições bastante vasto, o que implica uma panóplia de funções profissionais, distribuídas por uma estrutura orgânica com cerca de 151 funcionários.

No presente balanço social, fazem-se uma série de análises aos recursos humanos desta Direcção Regional que, pretendemos que sejam mais que meras estatísticas comparativas, servindo de trabalho de base para intervenções mais aprofundadas, nomeadamente, ao nível da estruturação das carreiras e da preparação de planos de formação motivantes e directamente correlacionados com os respectivos desempenhos profissionais.

A DRFP possui uma estrutura etária jovem, pelo que são legítimas as perspectivas de carreira, sendo que, a gestão de pessoal deverá estar sempre atenta aos anseios e necessidades dos diversos funcionários.

É através das pessoas que as organizações progridem e dados como o grau de motivação e de satisfação no local de trabalho, são muito difíceis de medir, contudo, são esses dados que se repercutem directamente na produtividade e na capacidade de prestar um bom serviço aos diversos clientes, sejam externos ou internos.

Os serviços da administração pública deverão constituir modelos de boa execução profissional, não sendo legítimo impor aos restantes organismos privados, formas de conduta e procedimentos que não estejam já a ser adoptados pelos serviços públicos.

É nesse sentido que queremos trabalhar, apoiando todos os nossos funcionários e proporcionando-lhes mecanismos para que se sintam motivados, contribuindo para um melhor desempenho profissional individual e inerentemente da organização no seu conjunto.

Em suma, pretendemos atingir o princípio utópico de toda a gestão de recursos humanos que é a da confluência de sentimentos entre a realização profissional e pessoal, ou seja, fazer com que a DRFP, organização para a qual todos trabalhamos, seja a “nossa” organização.

**A DIRECTORA REGIONAL**

**(Sara Relvas)**

O presente documento elaborado em conformidade com o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, retrata toda a evolução verificada ao longo do ano de 2002, em matéria de recursos humanos.

Cientes do impacte que a existência de um sólido e coerente sistema de informação na área de Recursos Humanos pode trazer à gestão desta Direcção Regional, é nossa intenção que através do presente documento possamos alcançar alguns objectivos, contando para isso com a mercê do bom contributo de todos.

Entre vários objectivos destaca-se os seguintes:

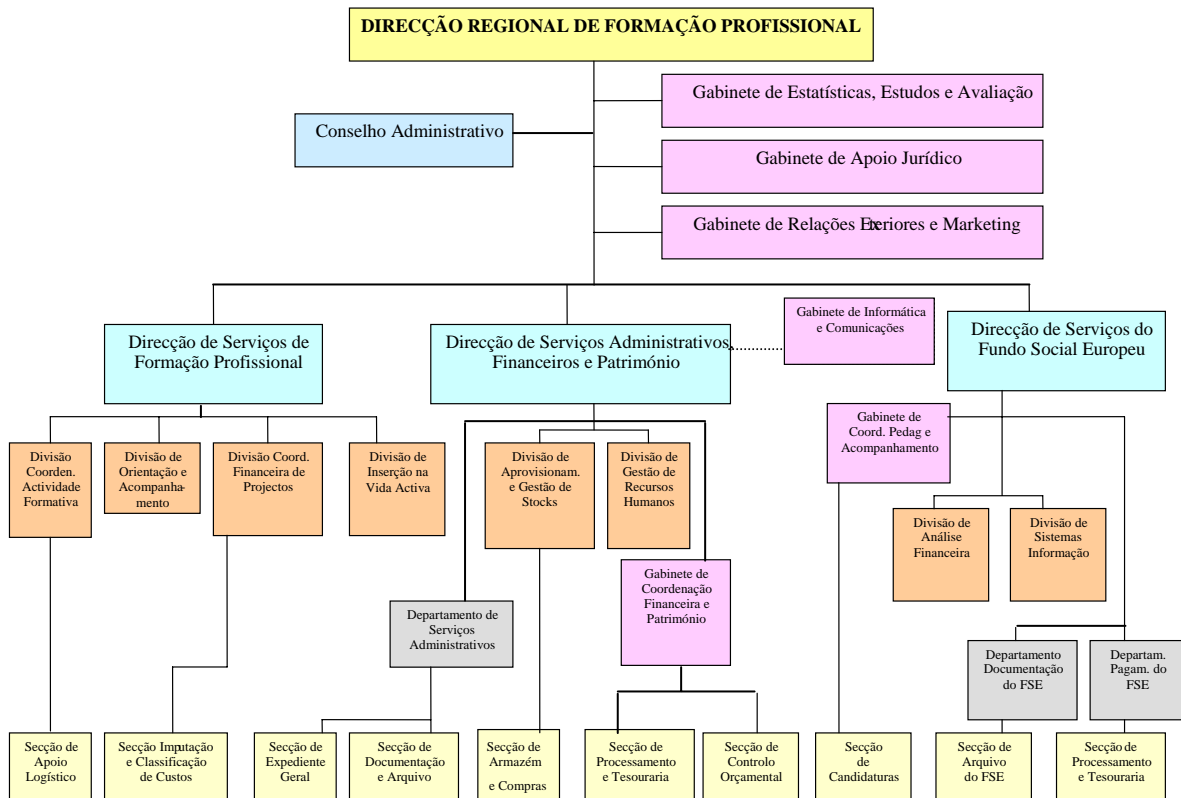
- ✓ Relatar a situação da Direcção Regional de Formação Profissional na vertente dos Recursos Humanos;
- ✓ Servir de suporte de decisões numa área tão sensível e problemática como é a dos Recursos Humanos;
- ✓ Planear e promover a articulação das políticas de pessoal, formação profissional, de relações e condições de trabalho.

Desta forma foram incumbidos os dirigentes de proceder a análises e equacionar decisões que visaram a modernização e a optimização dos serviços prestados, com vista a uma maior eficácia, produtividade e qualidade de trabalho.

É neste contexto que é elaborado o Balanço Social da Direcção Regional de Formação Profissional do ano de 2002, cuja estrutura e apresentação foram alteradas relativamente a edições anteriores, recorrendo-se para o efeito, à análise de alguns indicadores de gestão, à leitura de gráficos e à análise comparativa com o ano de 2001, 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...

Primeiramente convém começar por ilustrar a orgânica da Direcção Regional de Formação Profissional, com a estrutura estabelecida pelo Decreto Regulamentar Regional nº 26/2001/M, de 19 de Outubro.



## 1 - EFECTIVOS GLOBAIS

Em 31 de Dezembro de 2002, a Direcção Regional de Formação Profissional tinha ao seu serviço **151 funcionários** de entre pessoal vinculado ao quadro, requisitado, contratado a termo certo ou em regime de contrato administrativo de provimento.

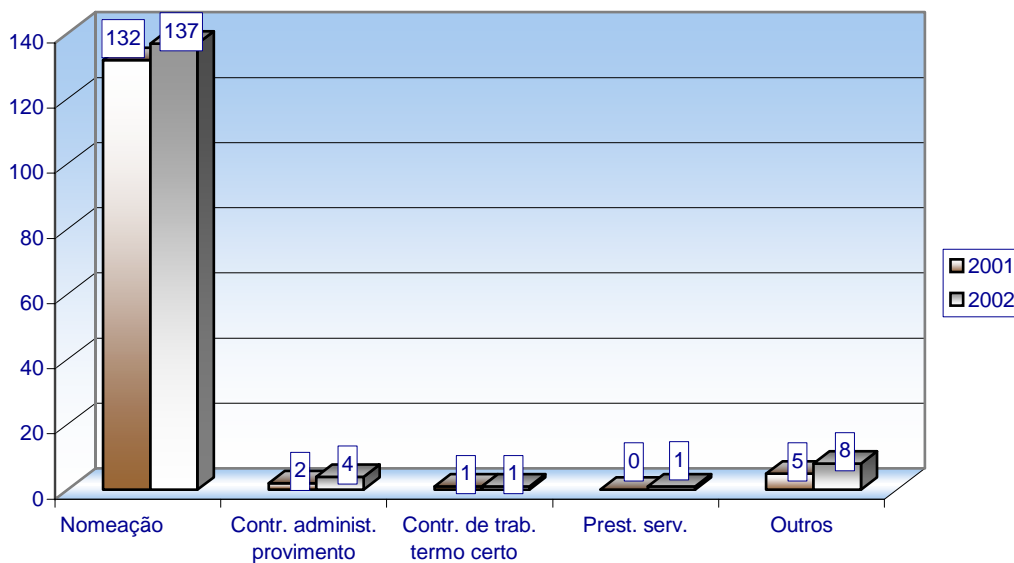
EFECTIVOS		TOTAL
EFECTIVOS TOTAIS	HOMENS	48
	MULHERES	103
	<b>TOTAL</b>	<b>151</b>
EFECTIVOS DO QUADRO	HOMENS	48
	MULHERES	89
	<b>TOTAL</b>	<b>137</b>
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PROVIMENTO	HOMENS	0
	MULHERES	4
	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>
CONTRATO A TERMO CERTO	HOMENS	0
	MULHERES	1
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	HOMENS	0
	MULHERES	1
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>
REQUISITADAS	HOMENS	0
	MULHERES	8
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

Além destes efectivos, há ainda a registar a colaboração prestada à Direcção Regional de Formação Profissional, de um elemento em regime de contrato de prestação de serviços.

Comparando com o último ano, verificou-se um aumento de onze funcionários.

No ano de 2002 foram admitidos 32 funcionários. Neste âmbito destaca-se o grupo de pessoal Técnico Superior, com a admissão de 16 funcionários, o equivalente a 50% do total de admissões do ano de 2002.

### **EFFECTIVOS POR SITUAÇÃO ANÁLISE COMPARATIVA**

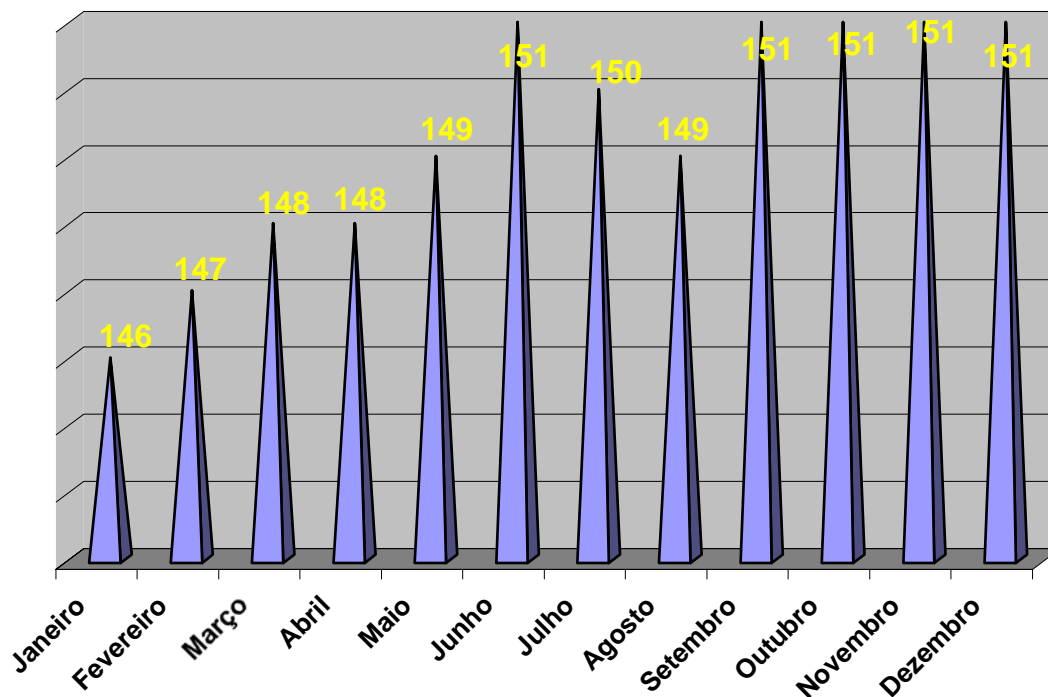


Comparativamente ao ano anterior, verificamos um aumento nas admissões para o quadro e em regime de Contrato Administrativo de Provisamento, mantendo-se um funcionário em regime de Contrato a Termo Certo para satisfazer as necessidades permanentes de serviço.

## ADMISSÕES EM 2002

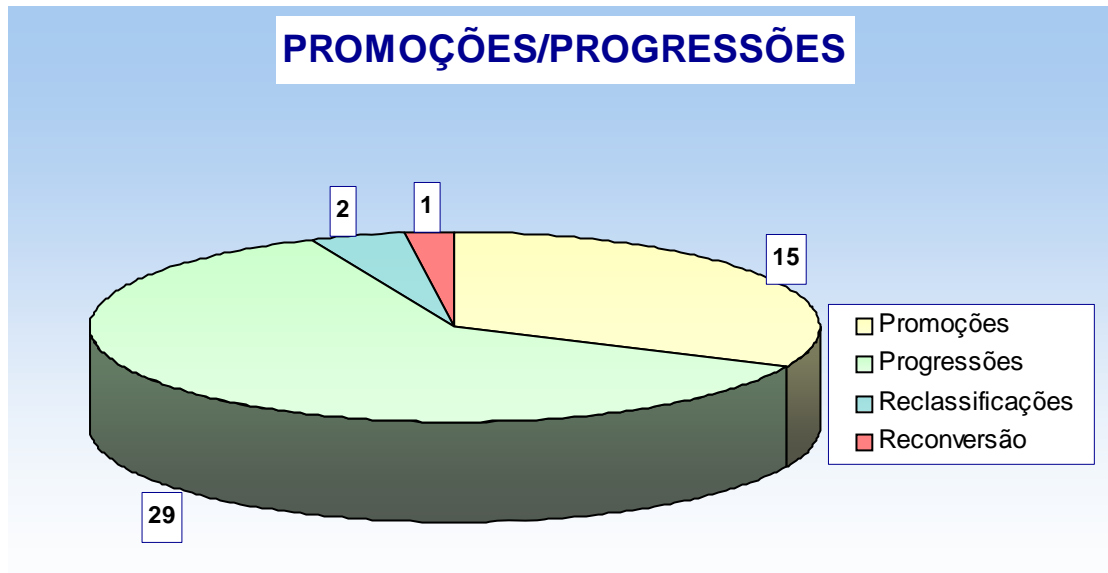
NOMEAÇÃO	17
CONTRATO ADM. PROVIMENTO	5
CONTRATO A TERMO CERTO	1
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	1
OUTROS (inclui requisitados)	8
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>

## Evolução do número de efectivos em 2002



Ao nível das saídas definitivas, há a registar as saídas de 2 funcionárias, sendo uma por motivo de aposentação (chefe de departamento) e outra por falecimento (telefonista).

Verificámos ainda que, 47 funcionários viram a sua situação profissional evoluir no decurso do ano 2002, resultante das respectivas progressões e promoções na carreira e a reclassificações e reconversões profissionais, verificando-se uma alteração pouco significativa relativamente ao ano anterior, em que constataram-se 22 promoções, 28 progressões e uma reclassificação.



### 1.1 Distribuição de Efectivos por Serviços

Fazendo a análise da distribuição dos efectivos por Direcções e Gabinetes (utilizando como critério a orgânica da DRFP), verificamos que no dia 31 de Dezembro, a Direcção de Serviços com maior número de funcionários é a Direcção de Serviços Administrativos, Financeiros e Património com 58 funcionários, seguida pela Direcção de Serviços de Formação Profissional e pela Direcção de Serviços do Fundo Social Europeu com 45 e 18 funcionários respectivamente.

Os órgãos de concepção e apoio (GEA, GAJ e GREM), que funcionam na directa dependência da Directora Regional, totalizam 10 funcionários nove dos quais pertencem ao quadro e, apenas um, encontra-se em regime de contrato de prestação de serviços. O gabinete da Directora Regional conta com a Directora Regional em Comissão de Serviços e uma funcionária em regime de requisição.

Convém referir que, os 18 funcionários assinalados no quadro seguinte correspondem a elementos que por diversas razões encontram-se a desempenhar as suas funções noutros organismos.

Direcção/ Gabinete	Quadro	Cont. Adm. Provimento	Cont. a Termo Certo	Prestação de Serviços	De outros org.comi. serviços	Requisitados	Outros	Total	Em exerc. noutros org.
Dir. Regional						1	1	2	18
DSAFP	55	1	1		1			58	
DSFP	36	2				7		45	
DSFSE	17	1						18	
GEEA	4							4	
GAJ	3							3	
GREM	2			1				3	

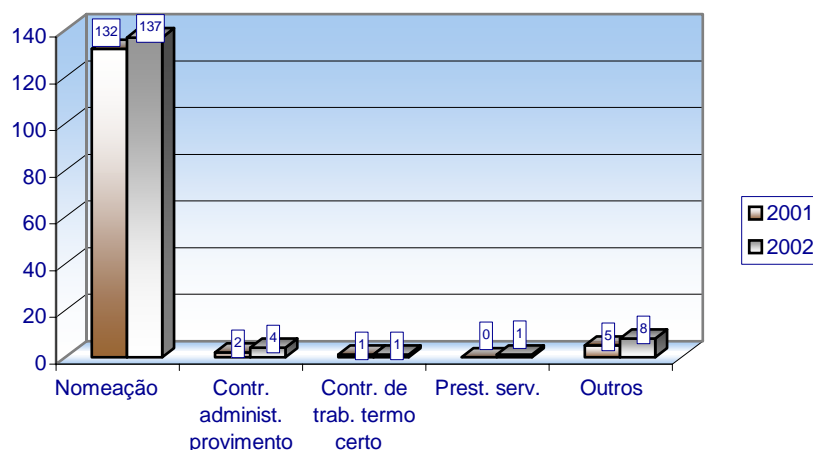
## 1.2 Distribuição de Efectivos por Situação

Em Dezembro de 2002, 91% dos efectivos da DRFP pertenciam ao quadro de pessoal enquanto 9% estavam fora do quadro.

ESTRUTURA de VÍNCULOS	2001	2002
QUADRO	<b>132</b>	<b>137</b>
FORA DO QUADRO	<b>8</b>	<b>14</b>
CONT. ADMINISTRATIVO PROVIMENTO	2	4
CONTRATO. A TERMO CERTO	1	1
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	0	1
OUTROS	5	8

Após análise do gráfico seguinte e, relativamente ao ano anterior, verificámos um ligeiro aumento do número de efectivos do quadro, mantendo-se o mesmo número a contrato a termo certo.

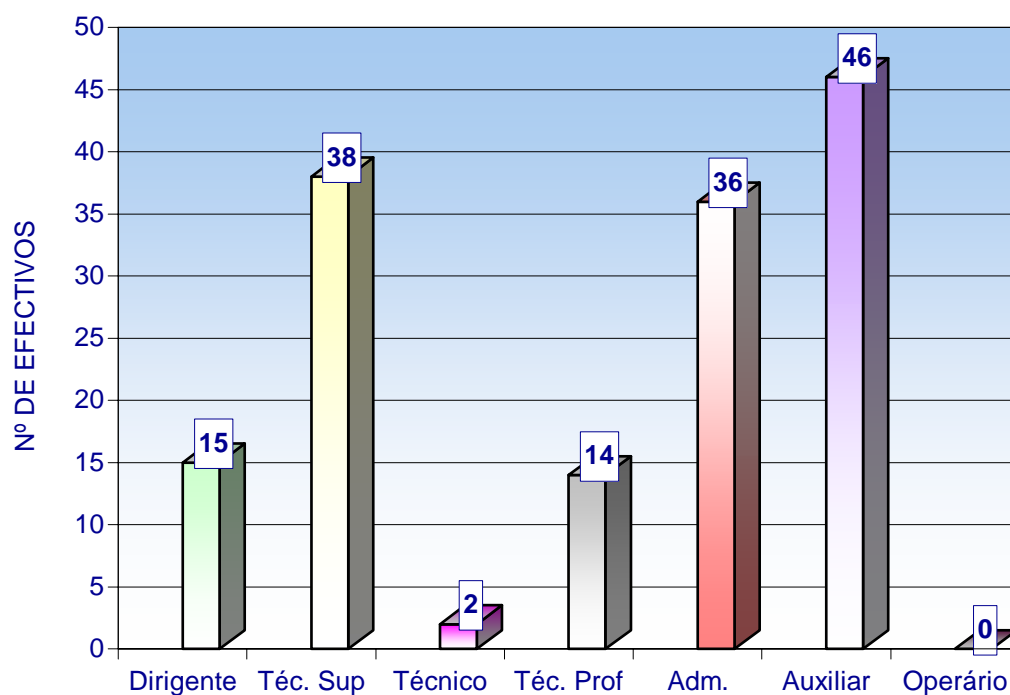
### EFFECTIVOS POR SITUAÇÃO ANÁLISE COMPARATIVA



Este cenário, é revelador da orientação seguida em termos da estratégia de Gestão de Recursos Humanos, com o objectivo de colmatar situações de necessidades permanentes de serviço, recorrendo a vínculos definitivos.

### 1.3 Distribuição de Efectivos por Grupo de Pessoal

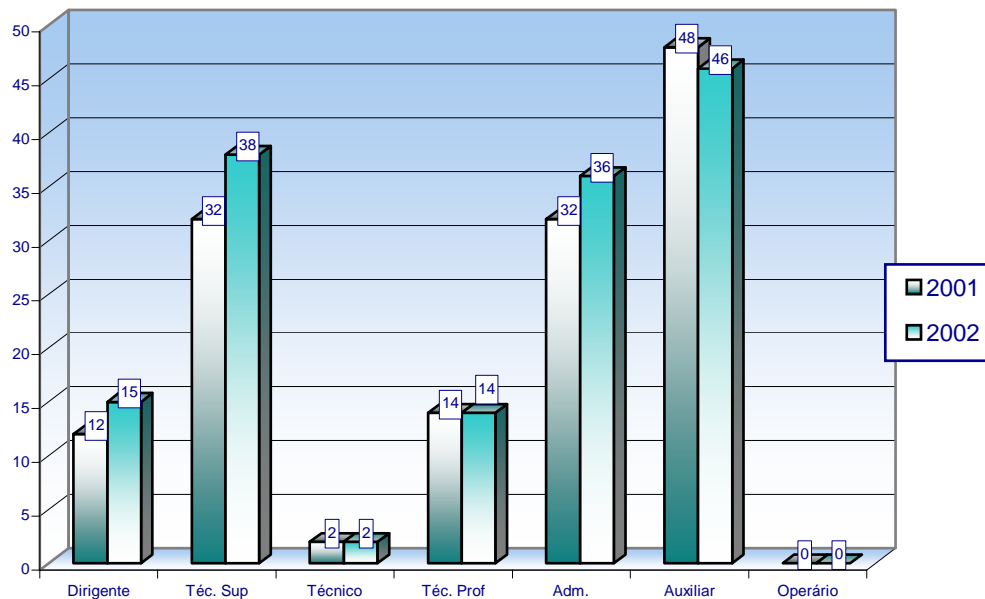
#### EFFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL



Ao nível da distribuição dos efectivos por grupo de pessoal, verificámos que o grupo de pessoal Auxiliar mantém o primeiro lugar com 46 funcionários (30% dos efectivos), seguido do grupo de pessoal Técnico Superior com 38 funcionários (25% dos efectivos).

O grupo de pessoal Administrativo é composto por 36 funcionários (24% dos efectivos), e os restantes grupos mantêm-se pouco alterados relativamente ao ano anterior.

## EFFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL ANÁLISE COMPARATIVA



Os dois principais grupos, Auxiliar e Técnico Superior, representam mais de metade (55%) do total de efectivos da DRFP, menos 2% que o ano de 2001, mas verificamos que mesmo assim, houve um aumento de efectivos da carreira Técnica Superior.

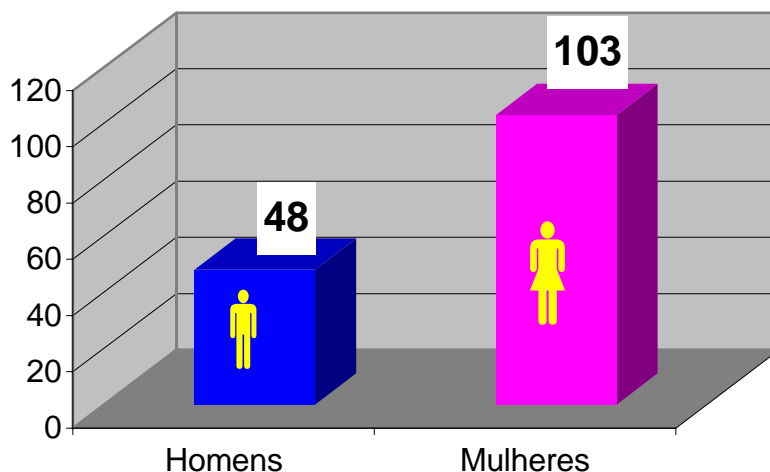
Recursos Humanos		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Admin- trativo	Auxiliar	Operário	Total
	H	4	9	1	12	6	16	-	48
Total de efectivos	M	11	29	1	2	30	30	-	103
	T	15	38	2	14	36	46	-	151
	H	4	9	1	12	6	16	-	48
Nomeação	M	11	17	1	2	29	29	-	89
	T	15	26	2	14	35	45	-	137
	H	-	-	-	-	-	-	-	-
Contr. administ. provimento	M	-	4	-	-	-	-	-	4
	T	-	4	-	-	-	-	-	4
	H	-	-	-	-	-	-	-	-
Contr. de trab. termo certo	M	-	-	-	-	-	1	-	1
	T	-	-	-	-	-	1	-	1
	H	-	-	-	-	-	-	-	-
Prestações de serviço	M	-	1	-	-	-	-	-	1
	T	-	1	-	-	-	-	-	1
	H	-	-	-	-	-	-	-	-
Outros	M	-	7 a)	-	-	-	1 a)	-	8
	T	-	7	-	-	-	1	-	8

a) Requisitadas

Analisando a **distribuição por grupos de pessoal e por sexo**, verificamos que do total de 151 efectivos, 103 funcionários são do sexo feminino dos quais 11 exercem funções de Dirigentes e, 29 funções de Técnicos Superiores.

A **taxa de feminização – 68,21%**, resultante da relação entre o pessoal do sexo feminino e os efectivos globais, evidenciou um pequeno aumento, relativamente ao ano passado, cujo valor rondou os 66%.

Os maiores índices de feminização verificam-se no grupo de pessoal Auxiliar e Administrativo com 30 funcionárias cada um, seguido pelo grupo Técnico Superior com 29 funcionárias, o dirigente com 11 funcionárias, o Técnico-profissional com 2 funcionárias e por último o Técnico só com uma funcionária.



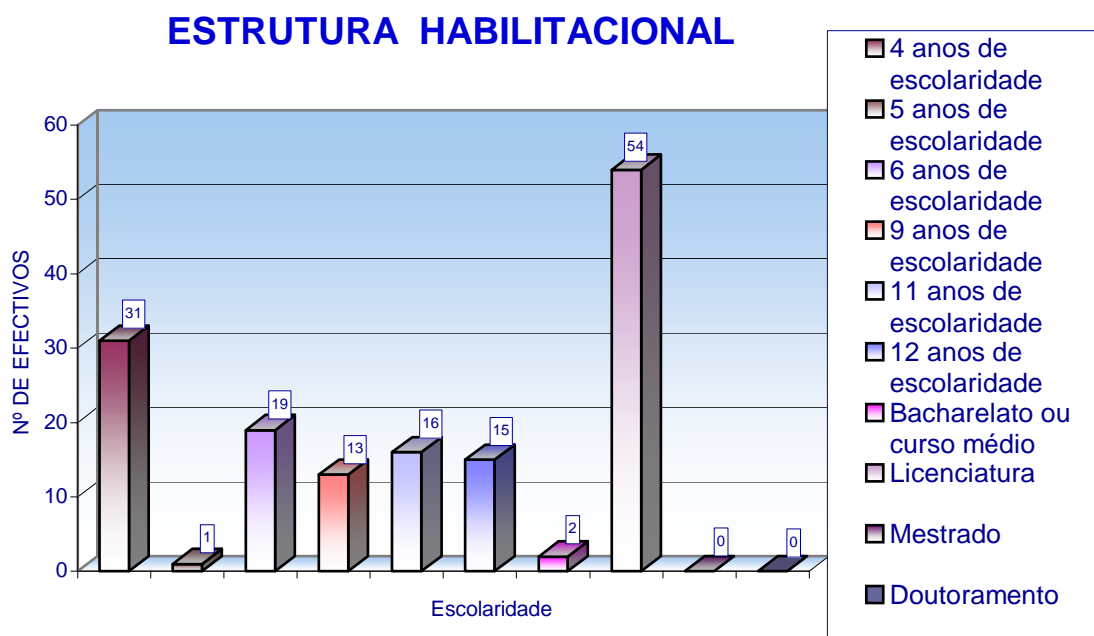
A **taxa de “Tecnicidade” – 35,76%**, que resulta da relação entre os quadros técnicos superiores, técnicos e técnico-profissionais com os efectivos globais, sofreu um aumento relativamente ao ano anterior, o que demonstra alguma preocupação em contribuir para uma maior tecnicidade e produtividade dos serviços com a colaboração de pessoas com maiores qualificações habilitacionais.

A **taxa de enquadramento – 9,93%**, resultante da relação entre o pessoal dirigente e os efectivos globais, regista uma considerável subida (8,57% no ano anterior), em virtude de se ter registado um aumento do número total de funcionários, acompanhado por um aumento do número de dirigentes.

## 1.4 Distribuição por Habilitações Literárias

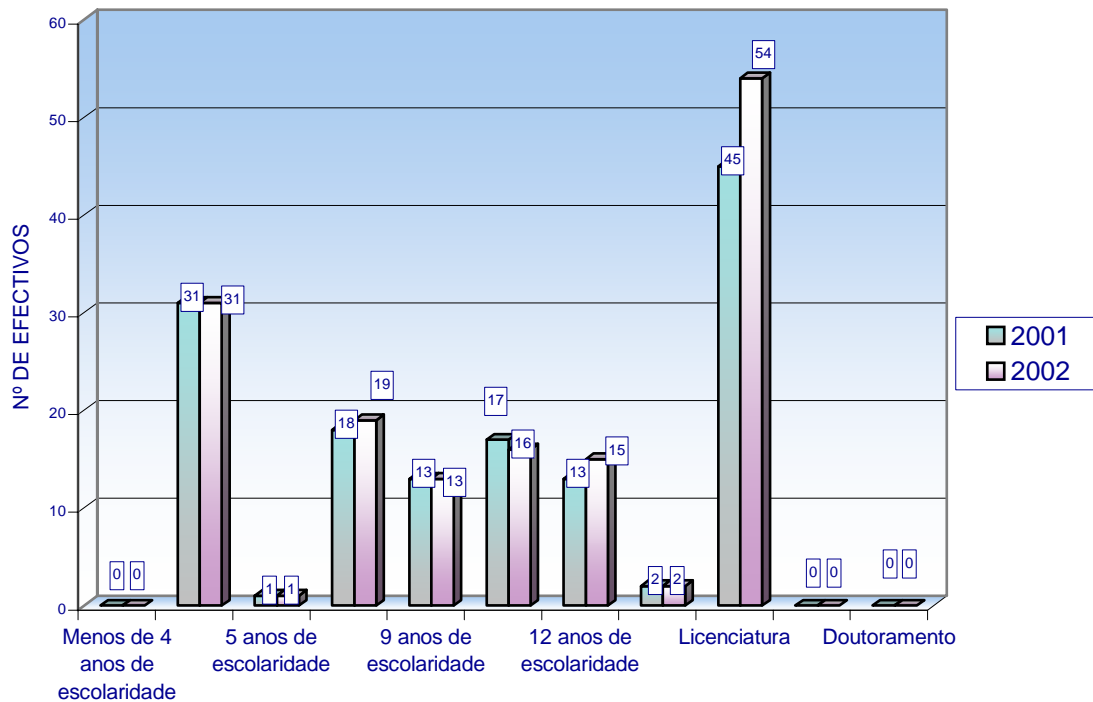
O cenário da estrutura habilitacional indica-nos que, o número de licenciados foi o que mais cresceu relativamente ao ano de 2001, registando-se este aumento em cerca 9 novos Técnicos Superiores, representando assim, 35,76% de efectivos.

Estrutura Habilitacional em (31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
Menos de 4 anos de escolaridade	-	-	-	-
4 anos de escolaridade	13	18	31	20.52
5 anos de escolaridade	1	-	1	0.66
6 anos de escolaridade	9	10	19	12.58
9 anos de escolaridade	6	7	13	8.61
11 anos de escolaridade	3	13	16	10.59
12 anos de escolaridade	1	14	15	9.93
Bacharelato ou curso médio	2	-	2	1.32
Licenciatura	13	41	54	35.76
Mestrado	-	-	-	-
Doutoramento	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>103</b>	<b>151</b>	<b>100</b>



O segundo maior grupo continua a ser o dos funcionários com 4 anos de escolaridade (20,52%), denotando-se uma descida em relação ao ano passado (22,14% dos efectivos globais).

### QUADRO DA ANÁLISE COMPARATIVA DAS HABILITAÇÕES LITERÁRIAS



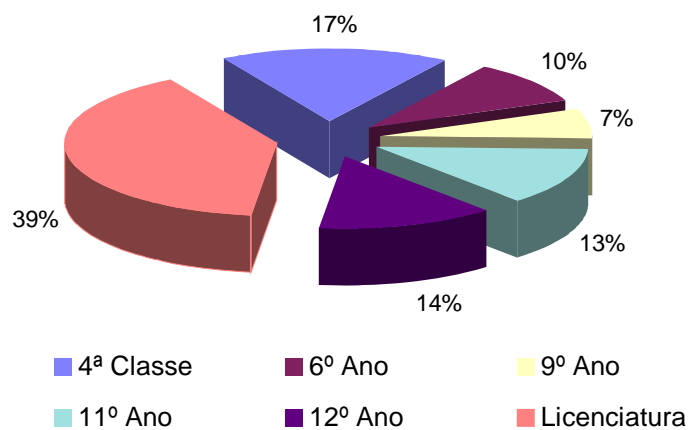
Os funcionários com 6 anos de escolaridade constituem o terceiro grupo com 19 funcionários, representando uma taxa de 12,58% dos efectivos globais.

Curiosamente a **taxa de analfabetismo**, resultante da relação entre os efectivos com menos 4 anos de escolaridade ou sem escolaridade e, os efectivos globais é **nula**.

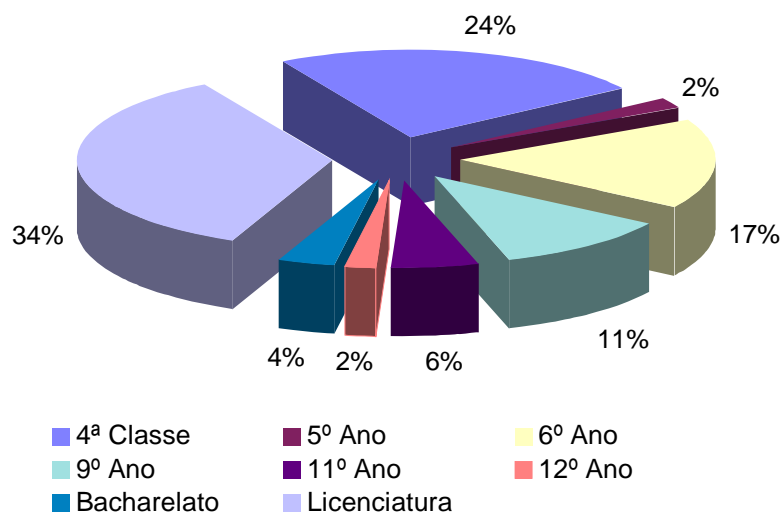
A **taxa de formação superior – 37,08%**, resultante da relação entre os efectivos com formação a nível de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento e os efectivos globais, regista um aumento relativamente ao ano de 2001 (33,57%).

Em relação aos efectivos globais, verificamos que a taxa de formação superior do pessoal do sexo feminino é de 39,8%, enquanto que a do pessoal masculino é de 29,16%.

### HABILITAÇÕES LITERÁRIAS - MULHERES



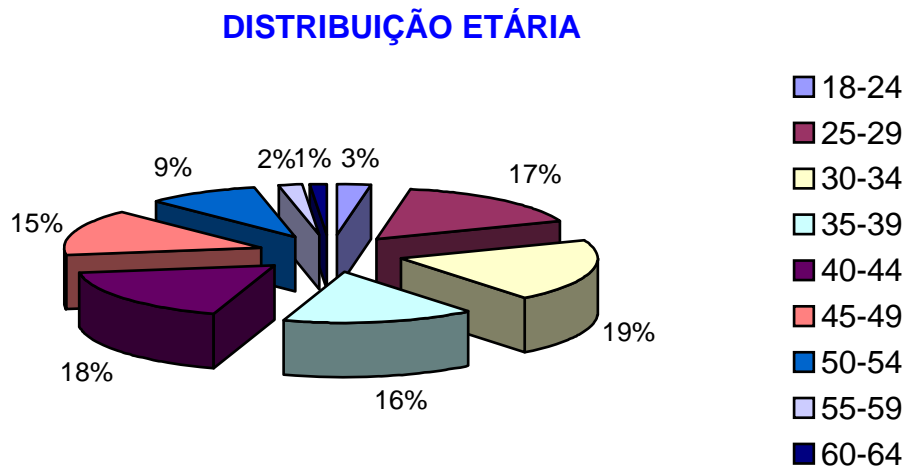
### HABILITAÇÕES LITERÁRIAS - HOMENS



## 1.5 Distribuição por Nível Etário

Em Dezembro de 2002, cerca de 55% dos funcionários tinham menos de 40 anos de idade (83 efectivos), e 43,7 % tinham idades compreendidas entre 40 – 60 anos (66 efectivos).

Com mais de 60 anos situam-se apenas 2 funcionários.



Após análise do quadro seguinte podemos observar que, o grupo mais representativo das mulheres, é o que compreende idades entre os 30-34 anos, (24,27%) dos efectivos.

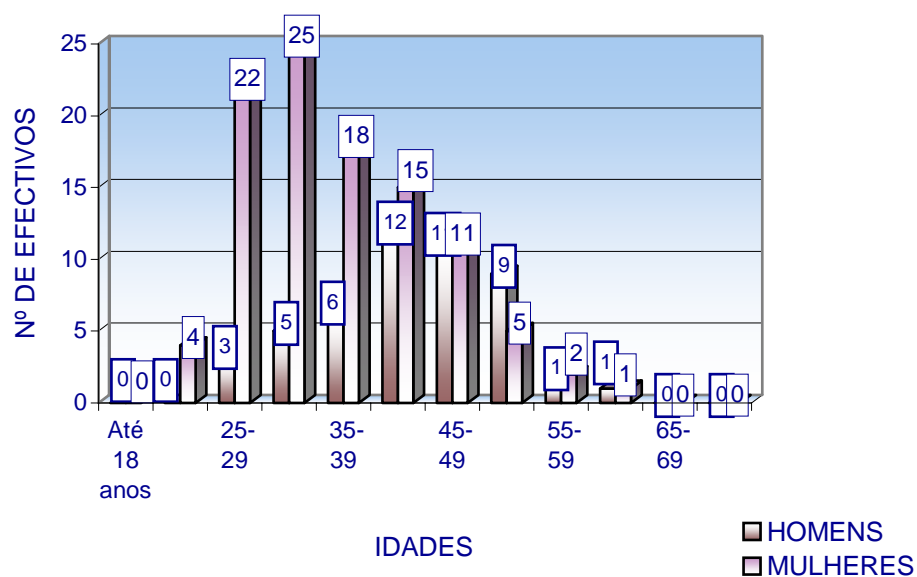
Estrutura etária (31 de Dezembro)	HOMENS	% HOMENS	MULHERES	% MULHERES	TOTAL	%
Até18 anos	0	0	0	0	0	0,0%
18-24	0	0	4	0	4	2,6%
25-29	3	6,25%	22	21,36%	25	16,6%
30-34	5	10,42%	25	<b>24,27%</b>	30	19,9%
35-39	6	12,50%	18	17,48%	24	15,9%
40-44	12	<b>25,00%</b>	15	14,56%	27	17,9%
45-49	11	22,92%	11	10,68%	22	14,6%
50-54	9	18,75%	5	4,85%	14	9,3%
55-59	1	2,08%	2	1,94%	3	2,0%
60-64	1	2,08%	1	0,97%	2	1,3%
65-69	0	0,00%	0	0,00%	0	0,0%
70 e mais	0	0,00%	0	0,00%	0	0,0%
<b>TOTAL EFECTIVOS</b>	<b>48</b>	<b>100,00%</b>	<b>103</b>	<b>100,00%</b>	<b>151</b>	<b>100,0%</b>

O grupo mais significativo dos homens situa-se entre os 40-44 anos (25% dos efectivos), logo seguido pelo grupo com idades compreendidas entre os 45-49 anos (22,92% dos efectivos).

Com menos de 30 anos encontram-se 29 funcionários, os quais representam 19,2% dos efectivos.

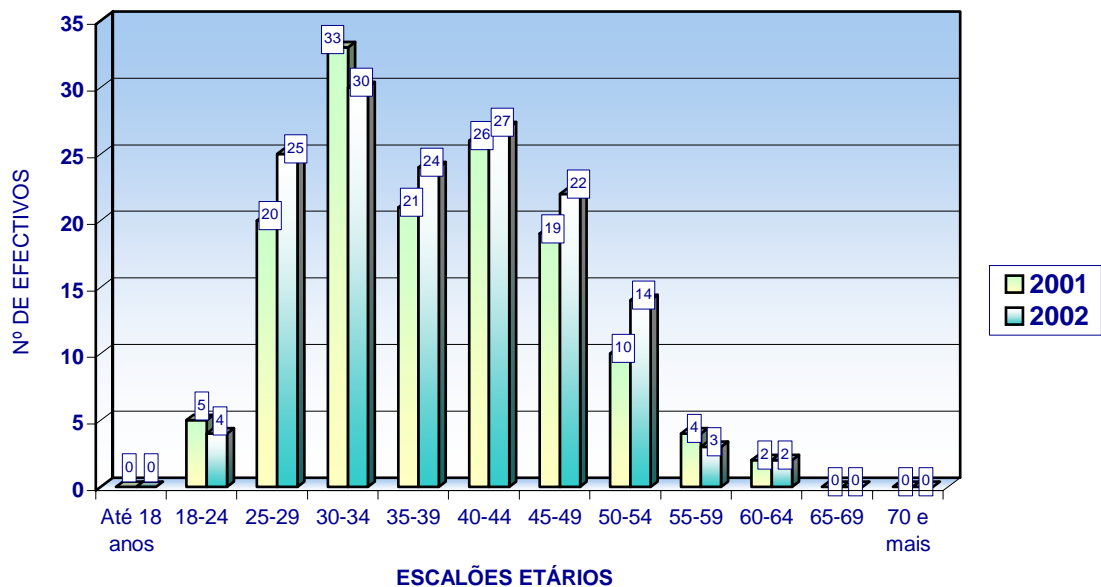
A título de curiosidade, o grupo de efectivos feminino é significativamente mais jovem que o masculino.

### ESTRUTURA ETÁRIA POR SEXO



O **nível médio de idade** dos funcionários da DRFP, resultante da relação entre a soma de idades e o total de efectivos durante o decorrer do ano de 2002, situa-se nos **38,49 anos**. Este valor significa que a DRFP continua a apresentar um quadro de pessoal jovem. No ano de 2001, o valor médio de idades foi de 38,77 anos.

**ESTRUTURA ETÁRIA  
ANÁLISE COMPARATIVA**



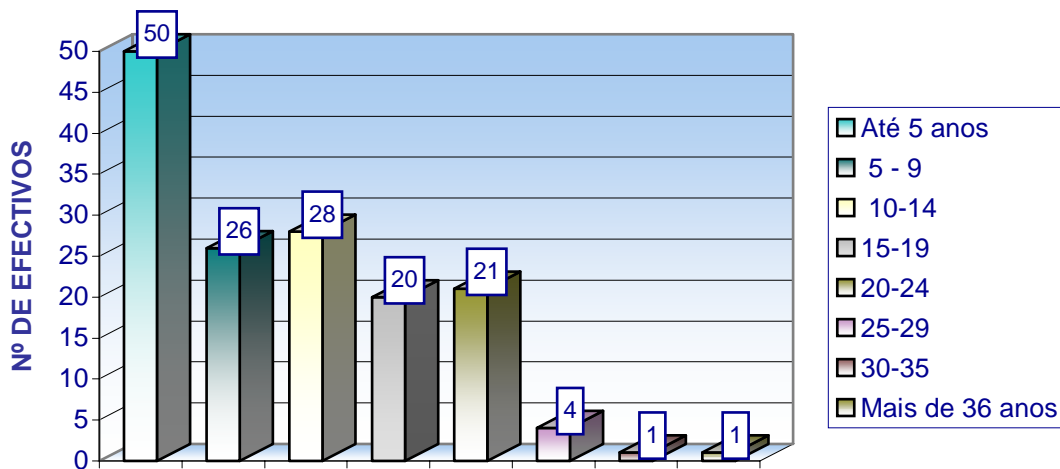
### 1.6 - Distribuição por Antiguidade

Ao nível da distribuição dos efectivos por antiguidade, verificamos que cerca de **33,11%** dos funcionários tem menos de 5 anos de vínculo ao quadro de pessoal da DRFP.

Nível de Antiguidade	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Até 5 anos	6	44	50	<b>33,11%</b>
5-9	4	22	26	17,22%
10-14	11	17	28	18,54%
15-19	8	12	20	13,25%
20-24	15	6	21	13,91%
25-29	3	1	4	2,65%
30-35	1	0	1	0,66%
Mais 36 anos	0	1	1	0,66%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>103</b>	<b>151</b>	100,00%

Com antiguidades superiores a 10 anos e menos de 20 anos encontram-se cerca de 31,79% dos funcionários e, com mais de 20 anos, pouco mais de 17% dos efectivos.

## ESTRUTURA DA ANTIGUIDADE



O **nível médio de antiguidade** dos funcionários da DRFP, resultante da relação entre a soma das antiguidades e o total de efectivos do quadro, situou-se em 2002 nos **10,33 anos**.

Este valor pode ser facilmente relacionado com a baixa média de idades, que por sua vez indicia um nível de antiguidade baixa, consequência das reestruturações orgânicas verificadas nos últimos anos, e que originaram novas entradas de efectivos, principalmente no grupo de pessoal Técnico Superior.

Comparativamente ao valor do ano de 2001 (10,16 anos), verificou-se uma subida residual da média de antiguidade.

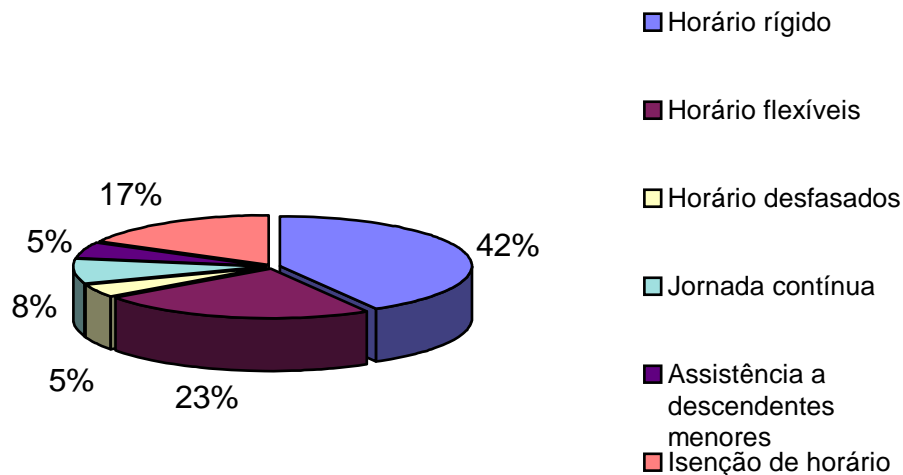
### 1.7 – Horários de Trabalho

A nível da distribuição por modalidade de horário de trabalho, verificamos que 42% dos efectivos cumpre o Horário Rígido, caracterizado por uma duração semanal de trabalho distribuída por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas separadas por um intervalo de descanso.

## MODALIDADES DE HORÁRIO

Modalidades de Horário	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Total
Horário rígido	-	-	-	9	21	33	-	63
Horário flexíveis	-	31	2	1	-	1	-	35
Horário desfasados	-	7	-	-	-	-	-	7
Jornada contínua	-	-	-	1	-	11	-	12
Trabalho por turnos	-	-	-	-	-	-	-	-
Trabalhador-estudante	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistência a descendentes menores	-	-	-	3	4	1	-	8
Tempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	-
Isenção de horário	15	-	-	-	11	-	-	26

## MODALIDADES DE HORÁRIOS DE TRABALHO



A segunda modalidade de horário de trabalho é Horários Flexíveis, praticada por 23% dos funcionários seguida da Isenção Horária, prestada por 17% dos funcionários.

O Regime de Jornada Contínua é seguido na sua totalidade por funcionários do grupo de pessoal Auxiliar (8% dos efectivos).

## 2 - Outros Indicadores

### 2.1 – Formação Profissional

Durante o ano de 2002 foram utilizadas **1139 horas** em formação profissional dos funcionários da DRFP, distribuídas por **62 formandos** e por **52 acções de formação** externa.

#### DISTRIBUIÇÃO DOS FORMANDOS POR GRUPO DE PESSOAL

Grupo Pessoal	Número de Formandos	Número de Horas
Dirigentes	15	303
Técnico Superior	14	276
Técnico	0	00
Técnico-Profissional	1	30
Administrativo	20	<b>380</b>
Auxiliar	12	150
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>1139</b>

No ano de 2002, apenas 41% dos funcionários tiveram acesso à formação. O grupo de pessoal Administrativo e o pessoal detentor de licenciatura (Dirigentes e Técnicos Superiores), continuam a ser os grupos que mais frequentam acções de formação.

Recorrendo ao indicador de formação **Índice de Oportunidade – 0.4**, resultante da relação entre o número de participantes e os efectivos globais, verifica-se que, continua a ser inferior ao valor do ano passado (0.67).

Com estes números podemos concluir que, apesar do esforço desenvolvido, continua a ser necessário promover mais acções de formação, destinadas ao pessoal Técnico e Técnico-profissional.

Com efeito, só com formação adequada é que podemos permitir que os funcionários estejam rapidamente operacionais nas respectivas áreas, com o propósito de contribuir para uma maior eficiência e qualidade do serviço, ao mesmo tempo que pretendemos fomentar a sua criatividade e realização pessoal e profissional.

Neste âmbito, é conveniente salientar que, toda a formação é promovida por entidades externas e que, devido às actuais contenções orçamentais, a oferta de formação diminuiu. Assim e, para contornar esta situação, a DRFP para o próximo ano irá implementar um plano de formação interna que se coadune com as necessidades formativas dos nossos funcionários, indo de encontro às nossas especificidade.

Esta é uma convicção sempre renovada ao longo do tempo, de forma a preservar valores como trabalho de equipa, inovação, partilha de saberes, integridade e qualidade dos serviços.

Mas, mesmo com este cenário pouco favorável ao desenvolvimento das qualificações e competências dos nossos funcionários, a distribuição pelos diversos Serviços/Gabinetes foi a seguinte:

Direcções/Gabinetes	Número de Formandos
Gabinete Directora Regional	1
DSAFP	28
DSFP	16
DSFSE	6
GEEA	6
GAJ	1
GREM	4
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>

Após análise do quadro verifica-se que, a Direcção de Serviços com mais número de formandos (29), foi a Direcção de Serviços Administrativos, Financeiros e Património, seguida pela Direcção de Serviços de Formação Profissional com 16 formandos.

Esta situação, deve-se ao facto destas duas Direcções pela sua natureza, atribuições e competências contarem com a maior percentagem de efectivos globais da DRFP.

## 2.2 Sindicalização

Em Dezembro de 2002 estavam filiados em Sindicatos 19 efectivos da DRFP, revelando uma **taxa de sindicalização de 12,58%**, ligeiramente superior à taxa obtida no ano anterior (10%).

Os Sindicatos da Função Pública e da Administração Pública são os mais representativos, seguidos pelo Sindicato Democrático dos Professores e pelo Sindicato dos Professores da Madeira, conforme demonstra o quadro seguinte:

Sindicatos	Número de Sindicalizados
Sindicato da Administração Pública	7
Sindicato da Função Pública	7
Sindicato Democrático dos Professores	3
Sindicato dos Professores da Madeira	2
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>

## 2.3 – Ausências ao Serviço

Durante o ano de 2002 registou-se entre os funcionários da DRFP um total de **2451,5** faltas ao serviço repartidas de acordo com o seguinte quadro.

### Nº de faltas verificadas em 2002 na Direcção Regional de Formação Profissional

Tipo de Falta	Nº de Faltas	%
Casamento	22	0,91%
Maternidade/Paternidade	569	23,5%
Nascimento	5	0,21%
Falecimento de Familiar	59	2,44%
Doença	828	<b>34,19%</b>
Doença Prolongada	264	10,90%
Assistência a Familiar	142	5,86%
Trabalhador-estudante	117	4,83%
Por conta do período de férias	79	3,26%
Outras	336,5	13,90%
<b>TOTAL</b>	<b>2451,5</b>	100%
Nº de Funcionários	<b>151</b>	
Dias Trabalháveis (245 dias)	<b>36 995</b>	

Numa primeira análise destes números, podemos verificar que as faltas por doença, representaram tal como aconteceu no ano anterior, mais de um terço do total das faltas (34,19%), seguindo-se as faltas por maternidade/paternidade, contribuindo assim estes dois tipos de faltas para 57,69% do absentismo.

Relativamente ao ano passado, as ausências ao trabalho sofreram um aumento, o que significou em termos absolutos, mais 241 dias de faltas.

Este acréscimo deve-se às faltas ocorridas por maternidade/paternidade, o que não é surpreendente, atendendo à forte expressão de mulheres no total de efectivos e ao baixo nível médio de idades, e às faltas por doença prolongada, registando só neste ultimo caso um aumento de 264 dias. Paralelamente, as faltas por casamento, doença e por conta do período de férias diminuíram relativamente ao ano de 2001.

Quanto às faltas ocorridas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-estudante verificou-se um aumento significativo, passando de 65 dias em 2001 para 117 dias em 2002. Esta duplicação de valores deve-se ao facto de, 11 funcionários terem beneficiado do respectivo estatuto, sendo que 4 são licenciados a frequentarem pós-graduação, 3 funcionários frequentam cursos com vista à obtenção da licenciatura, 3 funcionários com vista à obtenção do 12<sup>a</sup> ano, e por último, temos uma funcionária que irá concluir o 9<sup>o</sup> ano de escolaridade no próximo ano.

A relação entre os dias de ausência (2 451,5) e os dias teoricamente trabalháveis (36 995), traduz-se numa **taxa de absentismo de 6,62%**, e representa uma média anual de **16 dias de ausência por efectivo**.

Assim 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 da ordem dos **93,37%**.

## **2.4 – Recrutamento e Selecção**

No decorrer do ano de 2002, verificou-se a abertura de vinte e quatro concursos públicos e de uma oferta pública para recrutamento de pessoal com vista à selecção de 33 pessoas, subdivididos em dezoito concursos de acesso e seis concursos de ingresso.

Os concursos de acesso vêm na sequência da evolução das respectivas carreiras e das próprias expectativas dos funcionários, em termos de

reconhecimento e promoção na carreira, tendo sempre presente as necessidades do serviço.

Com efeito, registou-se o recrutamento de um Assessor, um Conselheiro Assessor, dois Técnicos Superiores Principais, um Consultor Jurídico Principal, seis Técnicos Superiores de 1ª Classe sendo um pela via da intercomunicabilidade vertical, um Conselheiro de 1ª Classe e por último, um Assistente Administrativo Especialista. Para além dos recrutamentos anteriormente mencionados, registou-se um concurso interno de acesso limitado para o recrutamento de três vagas de Coordenador.

Ainda neste âmbito, falta referir os concursos internos de Dirigentes, resultantes da reestruturação da lei orgânica desta Direcção Regional, envolvendo três Directores de Serviços, três Coordenadores de Gabinete e dois Chefes de Divisão.

Os concursos de ingresso, tiveram por objectivo o recrutamento de três Técnicos Superiores, um Consultor Jurídico, um Técnico-profissional, dois Auxiliares de Limpeza e dois Ajudantes de Cozinha.

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 de 2002, a celebração de cinco 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, a requisição de sete docentes (para a área da formação profissional) e uma administrativa, e ainda, um contrato em regime de prestação de serviços.

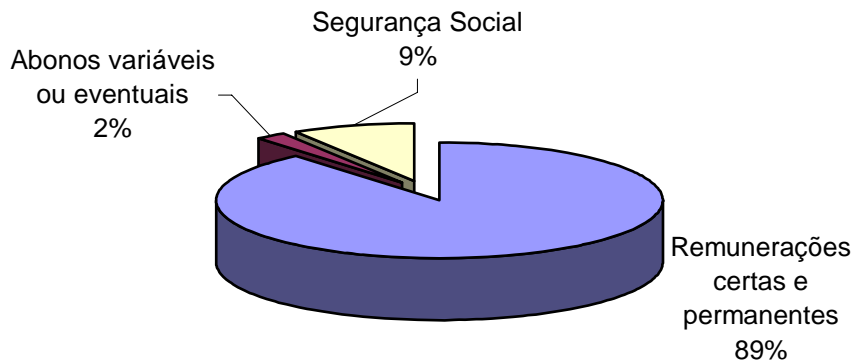
Paralelamente, verificou-se a mobilidade de três Técnicos Superiores e uma Administrativa em regime de comissão de serviços e de requisição respectivamente, a exercerem funções noutro organismo

É com este cenário que podemos concluir de forma satisfatória que, a nível de Gestão de Recursos Humanos, a área de Recrutamento e Selecção de Pessoal foi sem dúvida, uma das grandes preocupações durante o ano de 2002.

### **3 – Despesas com Pessoal**

No ano de 2002, as despesas com o pessoal ao serviço da DRFP ascenderam a **2 219 949.66 euros**.

## Despesas com pessoal



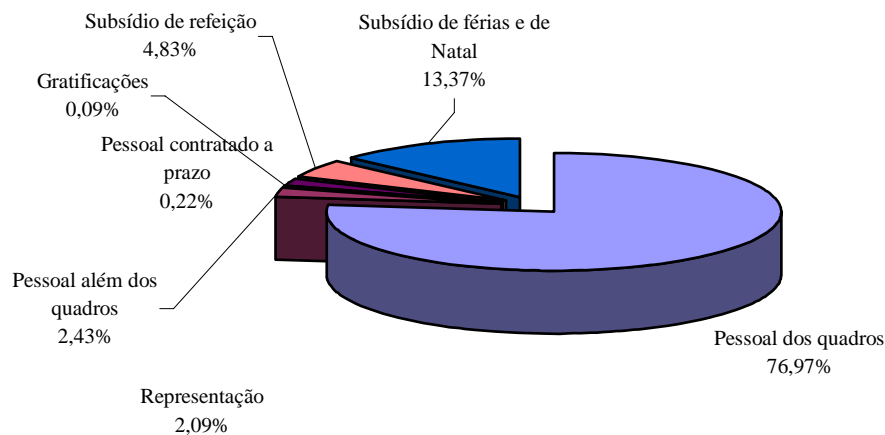
## Despesas com pessoal em 2002

<b>Remunerações certas e permanentes</b>	
Pessoal dos quadros	1.522.553,85
Pessoal além dos quadros	48.004,79
Pessoal contratado a prazo	4.431,48
Gratificações	1.737,92
Representação	41.294,05
Subsídio de refeição	95.483,86
Subsídio de férias e de Natal	264.536,88
<b>SUBTOTAL</b>	<b>1.978.042,83</b>
<b>Abonos Variáveis ou eventuais</b>	
Horas extraordinárias	13.612,72
Trabalho em dias de descanso semanal	847,76
Subsídio de insularidade	31.373,14
Outros	1.284,62
<b>SUBTOTAL</b>	<b>47.118,24</b>
<b>Segurança Social</b>	
Prestações Complementares	19.986,54
Contribuições para a segurança social	187.347,86
Acidentes em serviço	915,88
<b>SUBTOTAL</b>	<b>208.250,28</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2.233.411,35</b>

Oitenta e nove por cento das despesas com pessoal, destinaram-se a suportar as remunerações certas e permanentes dos funcionários do quadro, ou em qualquer outra situação (remuneração base, subsídios de refeição, férias e Natal, gratificações e representação), 9% com os encargos com Segurança Social (encargos com saúde, prestações complementares, contribuições para a Segurança Social e acidentes em serviço), e por último só 2% foram gastos com abonos variáveis ou eventuais.

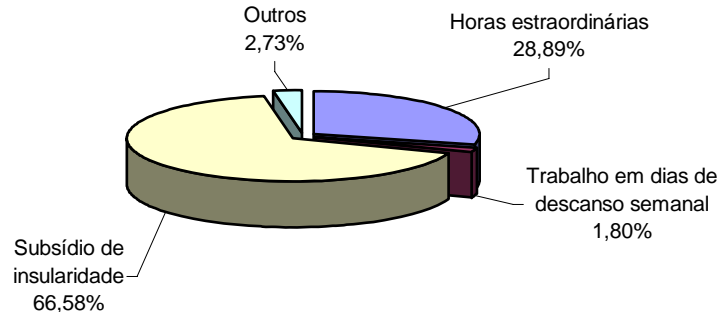
Das despesas com remunerações certas e permanentes, 76,97% foram para pessoal dos quadros, 18,2% para subsídios e 4,83% para pessoal além dos quadros, pessoal contratado, gratificações e representação.

### Remunerações certas e permanentes



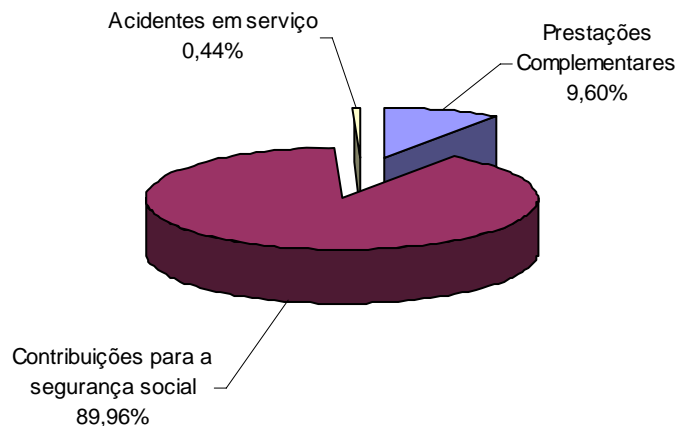
Mais de metade dos encargos com despesas de abonos variáveis ou eventuais (66,58%) foi afecto ao pagamento do subsidio de insularidade (33 373,17 euros), seguindo-se as horas extraordinárias (28,89%), trabalho em dias de descanso semanal (1,80%) e outros com 2,73%.

## Despesa com abonos variáveis ou eventuais



Os encargos com a Segurança Social dos funcionários foram repartidos pelas contribuições para a Segurança Social (89,96%), pelas prestações complementares (9,6%) e acidentes de trabalho com um valor mínimo de 0,44%.

## Despesas com Segurança Social



Este valor pouco representativo das despesas com acidentes de trabalho demonstra a sensibilização e preocupação por parte dos funcionários no contexto da higiene e segurança no trabalho.

Assim sendo, apenas ocorreram um acidente e dois incidentes, dos quais, só um registou a necessidade de recorrer aos primeiros socorros e o outro, só resultou danos materiais. Nenhuma das situações originou baixas.

Comparativamente ao ano de 2001, o número de acidentes manteve-se, só que nesse ano um dos acidentes originou uma baixa de treze dias.

