

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

DSEEA – Direcção de Serviços de Estatísticas, Estudos e Avaliação

GCPA – Gabinete de Coordenação Pedagógica e Acompanhamento

GCFP – Gabinete de Coordenação Financeira e Património

DAJ – Divisão de Apoio Jurídico

DREM – Divisão de Relações Exteriores e Marketing

DQ – Divisão da Qualidade

Nota Introdutória

O balanço social, sendo um documento de natureza obrigatória para todos os serviços, constitui um instrumento privilegiado para uma análise sobretudo quantitativa dos recursos humanos.

Aspectos mais qualitativos como o grau de satisfação dos colaboradores, que se reflectem directamente na sua produtividade, terão de ser aferidos de outra forma, sendo que este ano ficou marcado por alguns elementos que considero fundamentais para uma eficaz gestão qualitativa dos recursos humanos, designadamente:

- a plena implementação de um *Sistema de Gestão da Qualidade* com a respectiva Certificação de acordo com a norma ISSO NP EN 9001:2000, tornando-se a DRFP a primeira Direcção Regional do País a receber esta distinção;
- A implementação do novo Sistema *Integrado de Avaliação de Desempenho (SIADAP)*, introduzindo uma gestão por objectivos e o reconhecimento do mérito pela diferenciação, formação e valorização dos colaboradores;

Através destas inovações, a DRFP passou a definir anualmente *Objectivos Estratégicos Anuais*, que depois são reflectidos em “cascata” nos objectivos específicos dos vários serviços.

Essa definição permitiu estabelecer uma correlação positiva com os objectivos que são definidos a cada colaborador, no âmbito do SIADAP, permitindo que os objectivos estratégicos da DRFP estejam em perfeita consonância com os objectivos pessoais, trabalhando todos os colaboradores para objectivos estratégicos comuns.

Outra das inovações prende-se com a criação de *Matrizes de Competências* individuais a cada colaborador, que estruturam as necessidades de competências e consequentemente as necessidades de formação, devidamente hierarquizadas e posteriormente traduzidas num *Plano de Formação Anual*, individualizado por colaborador.

Aliás esta Direcção Regional tem vindo a fazer um esforço na formação interna dos seus colaboradores, com um investimento de 0,60% do PIDDAR em 2004 e de 0,62% em 2005, ao nível da formação dos seus colaboradores, seja organizando acções internas, quer financiando iniciativas individuais em caso de necessidades específicas.

Existe contudo uma máxima que nunca poderá ser descurada, que se prende com a necessidade de toda a formação ser consequente com o Plano de Formação Anual delineado, sendo que o mesmo resulta das necessidades identificadas as matrizes, pelos próprios colaboradores e respectivas chefias directas.

Quero com isto dizer que a formação só será verdadeiramente eficaz, se estiver directamente relacionada com as funções de cada colaborador e com as suas reais necessidades de acréscimo de competências, aquelas que interessam à estratégia global da organização, definida nos seus objectivos estratégicos.

Outro aspecto a destacar em 2005, foi a implementação de *Sistemas de Monitorização do Grau de Satisfação dos Colaboradores* internos e externos da DRFP.

Particularmente no caso dos colaboradores internos, estes mecanismo de aferição permitiu aos Dirigentes, uma análise aprofundada sobre os elementos menos positivos da sua gestão de recursos humanos, tendo sido criado um *Plano de Motivação* dirigido aos reais anseios dos colaboradores internos da DRFP.

Este Plano e a concretização das acções estabelecidas, constituiu um objectivo estratégico para 2005 e 2006, sendo permanentemente actualizado através da repetição dos inquéritos de monitorização de (re)definição de novas acções de motivação.

Em suma pretendemos com a criação de todos estes instrumentos de trabalho e mecanismos de aferição, aperfeiçoar cada vez mais a gestão qualitativa dos recursos humanos da DRFP, conciliando a satisfação profissional com a pessoal e garantido melhorias qualitativas de desempenho e de produtividade, que certamente, se irão repercutir nos indicadores quantitativos agora elencados.

A Directora Regional

(Sara Estudante Relvas)

O Balanço Social é um documento elaborado anualmente no primeiro trimestre de cada ano civil de acordo com o Decreto-lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, por todos os serviços e organismos da Administração Central, Regional e Local por forma a permitir a divulgação de um conjunto de indicadores desta Direcção Regional, na área dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afectos.

Instrumento privilegiado da avaliação qualitativa e quantitativa do activo mais importante das organizações – “as Pessoas” - , o Balanço Social permite a identificar os aspectos positivos e negativos da gestão dos recursos humanos e a sua melhoria, com vista ao equilíbrio entre a realização pessoal dos colaboradores, o seu nível de identificação com os objectivos prosseguidos pela Instituição e ainda a melhoria contínua do serviço prestado.

No ano de entrada em vigor do novo Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho para a Administração Pública (SIADAP), que tem como orientação o desenvolvimento de uma cultura de gestão pública orientada para os resultados através de objectivos pré-definidos, da co-responsabilização dos dirigentes e colaboradores e da promoção do mérito, maior relevo ainda, assume o Balanço Social como instrumento fundamental desta nova gestão.

Assim sendo, e em matéria de gestão, motivação e qualificação dos recursos humanos que integram esta Direcção Regional podemos destacar alguns aspectos, os quais foram propostos e concretizados no decurso do ano de 2005, tais como:

- Na perspectiva de modernização, desburocratização, uniformização e inovação de processos e novas práticas de gestão, a plena implementação de um Sistema de Gestão da Qualidade com a respectiva Certificação de acordo com a Norma ISO NP EN 9001:2000;
- Do ponto de vista da introdução de uma gestão por objectivos e do reconhecimento do mérito pela diferenciação, formação e valorização dos seus colaboradores, o esforço efectuado na aplicação do novo Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho e o investimento na formação profissional externa, conciliado com a formação profissional interna;

- No respeitante às expectativas profissionais dos colaboradores da Direcção Regional de Formação Profissional e ao desenvolvimento na carreira, a aposta na continuidade na promoção dos respectivos colaboradores, apesar da conjuntura orçamental restritiva.

É neste pressuposto que é elaborado o Balanço Social da Direcção Regional de Formação Profissional do ano de 2005, cuja estrutura e apresentação mantêm-se inalteradas relativamente à edição anterior, recorrendo-se para o efeito, à análise de alguns indicadores de gestão, à leitura de gráficos e à análise comparativa com o ano de 2004, 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...

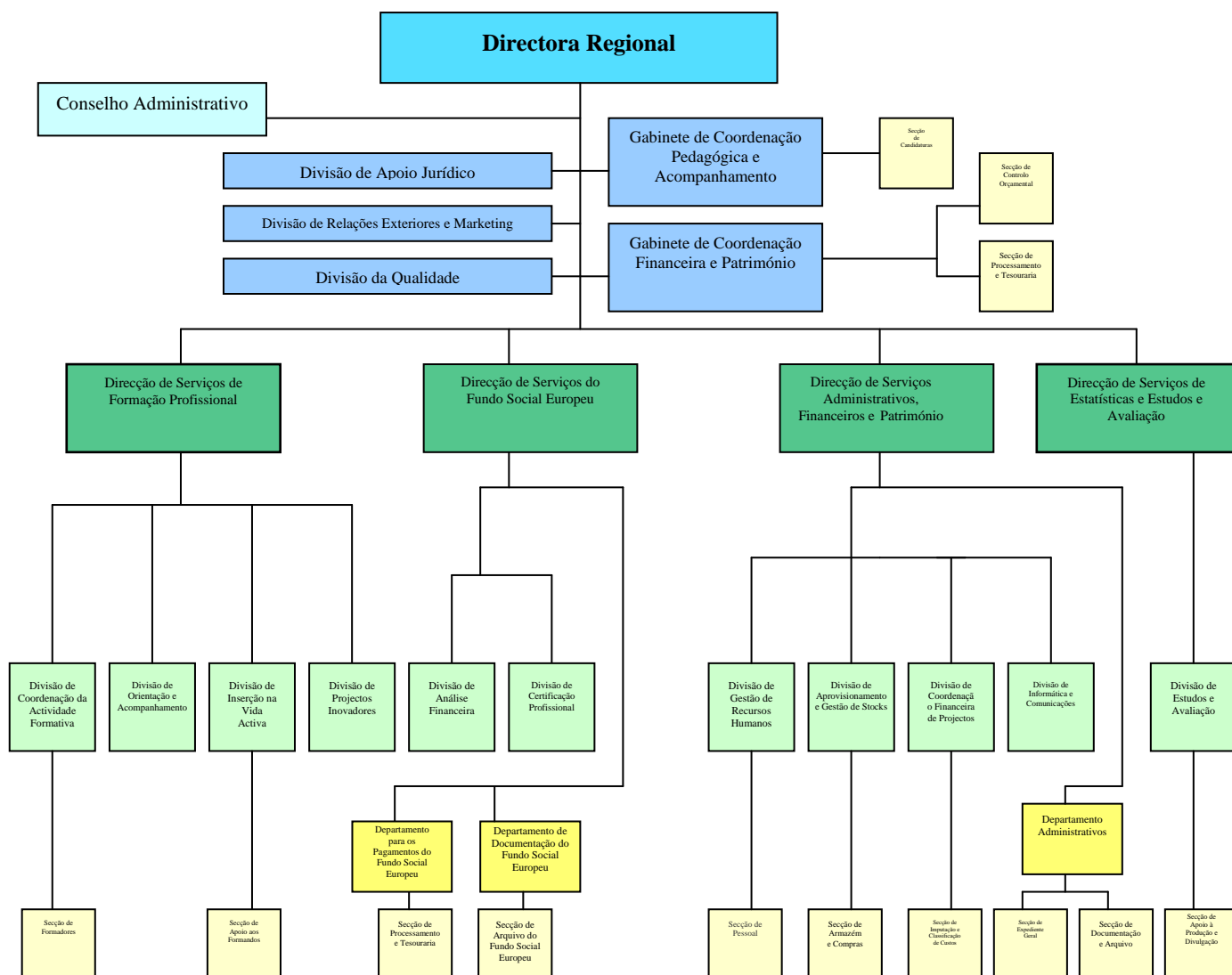
Assim e, de acordo com a circular n.º 4.0.0/2004 – DSGRH-PND de 03/03/2004, que pretende uniformizar o preenchimento dos respectivos mapas nos diversos órgãos e serviços da Secretaria Regional de Educação, serão contabilizados como total de efectivos todos os funcionários e agentes que exercem efectivamente funções na DRFP, além dos que foram requisitados a outros serviços e dos subsidiados ao abrigo dos Programas Ocupacionais.

Os funcionários desta Direcção Regional que se encontram em comissão de serviços, requisitados ou destacados a exercerem funções noutros organismos não foram contabilizados.

Após todos estes considerandos começamos por ilustrar a orgânica da Direcção Regional de Formação Profissional, com a estrutura estabelecida pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2005/M, de 19 de Abril.

ESTRUTURA ORGÂNICA

Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2005/M



1 – QUADRO DE PESSOAL

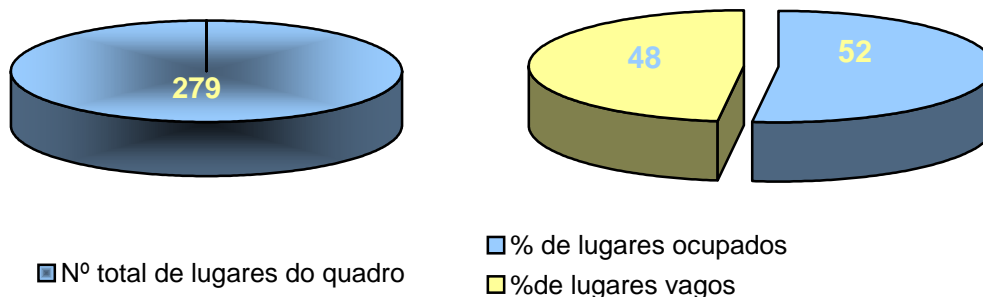
O quadro de pessoal da Direcção Regional de Formação Profissional, constante no Decreto Regulamentar Regional n.º 13/2005/M, de 19 de Abril, previa, em 2005, um total de **279 lugares**, chamando-se a atenção para o facto de cerca de 0,8% destes lugares serem a extinguir à medida que vagarem.

Do número total de lugares do quadro supra mencionado, 21 são de pessoal dirigente, distribuídos da seguinte forma, 1 de director regional, 4 de directores de serviços, 2 de coordenadores de gabinetes, equiparados para todos os efeitos legais a directores de serviços e 14 de chefes de divisão.

Convém realçar que, com a lei orgânica actual foi contemplado o grupo de pessoal de informática. Assim sendo, as carreiras previstas no quadro da DRFP são as seguintes: técnico superior, consultor jurídico, conselheiro de orientação profissional, especialista de informática, técnico de informática, técnica, monitor de formação profissional, técnico de emprego, técnico profissional, desenhador de construção civil, assistente administrativo, motorista de pesados, motorista de ligeiros, fiel de armazém, cozinheiro, telefonista, auxiliar administrativo, operador de reprografia, auxiliar de limpeza, auxiliar de apoio e vigilância, carpinteiro, mecânico de automóveis, pedreiro e jardineiro.

Do total de lugares existentes no quadro desta Direcção Regional em 2005, 145 encontravam-se ocupados e 134 vagos.

Desta forma, e em termos percentuais, temos o seguinte:



2 - EFECTIVOS GLOBAIS

Em 31 de Dezembro de 2005, a Direcção Regional de Formação Profissional contava **143 colaboradores**, assim distribuído:

- ❖ 130 pertencentes ao quadro;
- ❖ 7 em regime de requisição;
- ❖ 6 ao abrigo de Programas Ocupacionais.

EFFECTIVOS		TOTAL 2004	TOTAL 2005
TOTAL EFFECTIVOS	HOMENS	45	43
	MULHERES	98	100
	TOTAL	143	143
NOMEAÇÃO	HOMENS	40	41
	MULHERES	88	89
	TOTAL	128	130
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PROVIMENTO	HOMENS	1	0
	MULHERES	1	0
	TOTAL	2	0
CONTRATO A TERMO CERTO	HOMENS	0	0
	MULHERES	0	0
	TOTAL	0	0
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	HOMENS	0	0
	MULHERES	0	0
	TOTAL	0	0
REQUISITADAS	HOMENS	0	0
	MULHERES	6	7
	TOTAL	6	7
OUTROS (EX. SUBSIDIADOS)	HOMENS	4	2
	MULHERES	3	4
	TOTAL	7	6

Comparativamente ao ano de 2004 manteve-se o número de efectivos (143 funcionários), apenas verificou-se uma alteração no tipo de vínculo, isto é, os colaboradores que se encontravam em regime de contrato administrativo de provimento foram nomeados definitivamente no decurso do ano de 2005. No entanto convém lembrar a exemplo do ano passado que, devido às orientações da Direcção Regional de Administração Educativa, não foram contabilizados os funcionários que não se encontram efectivamente a exercer as suas funções na DRFP na medida em que se encontram em regime de comissão de serviços, colaboração, destacamento ou requisição noutros organismos.

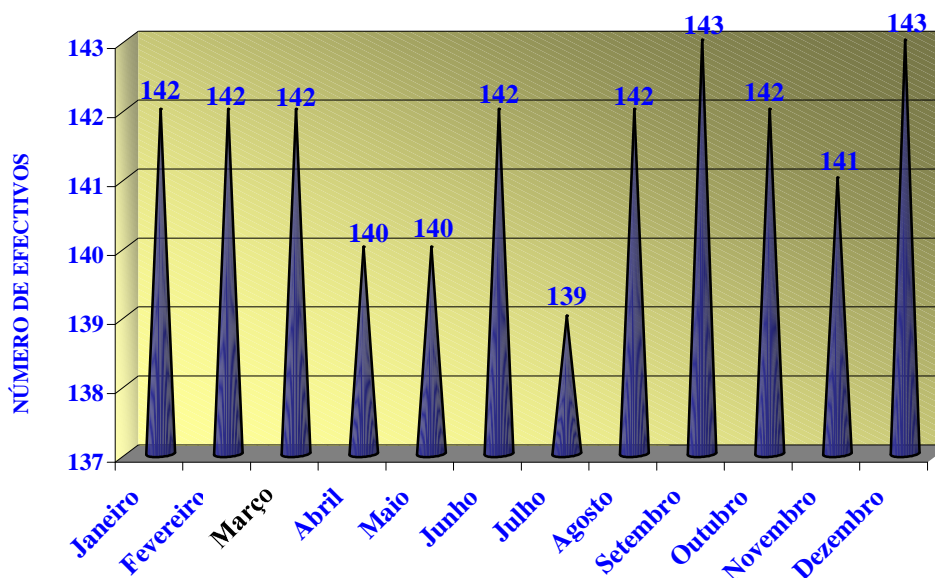
ADMISSÕES EM 2005

NOMEAÇÃO	5
CONTRATO ADM. PROVIMENTO	0
CONTRATO A TERMO CERTO	0
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	0
TRANSFERÊNCIA	1
REQUISIÇÃO/DESTACAMENTO	1
OUTROS (Subsidiados)	6
TOTAL	13

No ano de 2005 foram admitidos para lugares de quadro 5 funcionários, nomeadamente, 2 dirigentes, 2 técnicos superiores de 2ª classe e ainda 1 assistente administrativo. Também, um funcionário veio transferido e outro requisitado de outros serviços. Não foi celebrado qualquer contrato a termo certo e nem efectuamos prestações de serviços.

No âmbito dos Programas Ocupacionais contamos com 6 colaboradores, um dos quais encontra-se ao abrigo do Programa Ocupacional de Trabalhadores Subsidiados e os outros cinco no Programa Ocupacional de Desempregados.

Dos seis colaboradores no âmbito dos programas referidos anteriormente, três encontram-se a desenvolver tarefas inerentes à categoria de Assistente Administrativo, dois à categoria de Auxiliar de Limpeza e o outro à categoria de Ajudante de Cozinheiro.

EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EFECTIVOS

Durante todo o ano de 2005 registou-se uma média mensal de **142 efectivos**, sendo esta média idêntica à registada em 2004 .

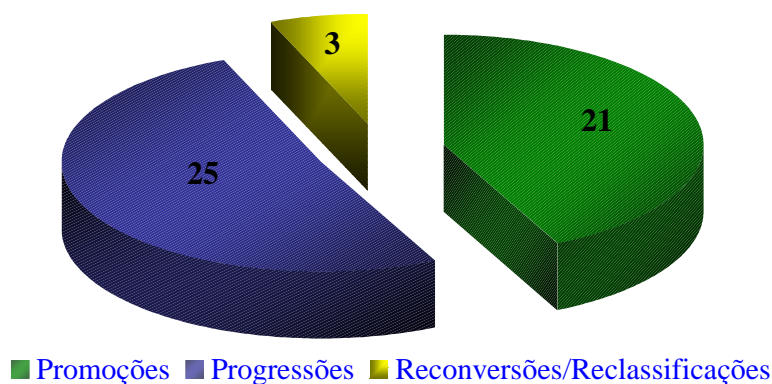
Neste número de efectivos estão contemplados os subsidiados ao abrigo dos programas ocupacionais, nomeadamente, programa ocupacional de desempregados (5) e programa Ocupacional de Trabalhadores Subsidiados (1) .

Relativamente às saídas definitivas (do quadro), há apenas a registar a saída de 1 funcionário por motivo de transferência. Quanto às saídas para além do quadro, verificou-se oito, duas das quais resultaram da passagem de dois Técnicos Superiores da qualidade de agentes para a qualidade de funcionários e as outras seis devido ao terminus dos programas ocupacionais.

Quarenta e oito funcionários (33,5% do total), viram a sua situação profissional alterada durante o decurso do ano de 2005, sobretudo devido a progressões (25), promoções (21) na carreira, reclassificações (2) e reconversões profissionais (1).

Comparativamente ao ano de 2004 (65 funcionários), verifica-se uma diminuição acentuada, originária das novas orientações do Governo, nomeadamente, a aplicação da Lei nº 43/2005, de 29 de Agosto, que determinou a não contagem do tempo de serviço prestado pelos funcionários, agentes e outros trabalhadores do Estado entre 30 de Agosto de 2005 (data de entrada em vigor do diploma) e 31 de Dezembro de 2006, para efeitos de **progressão** em todas as carreiras, cargos e categorias.

ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO



As vinte e uma promoções registadas durante o ano de 2005 encontram-se distribuídas da seguinte forma:

Grupo de Pessoal	N.º de Funcionários
Dirigente	5
Técnico Superior	9
Administrativo	6
Auxiliar	1
Total	21

Relativamente às vinte e cinco progressões na categoria efectuadas ao longo do ano de análise, estas encontram-se assim distribuídas:

Carreira	N.º de Funcionários
Dirigente	5
Técnico Superior	7
Técnico-Profissional	4
Assistente Administrativo	5
Auxiliar Administrativo	3
Operário Qualificado	1
Total	25

Após análise dos quadros anteriores verifica-se que, tanto as promoções como as progressões aconteceram em maior número no grupo de pessoal Técnico Superior, sendo de nove e sete respectivamente.

2.1 - 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 continua a ser a Direcção de Serviços Administrativos, Financeiros e Património com 59 funcionários, seguida pela Direcção de Serviços de Formação Profissional com 45 (este número inclui os 7 professores requisitados) e pela Direcção de Serviços do Fundo Social Europeu com 13 funcionários. Com 5 funcionários encontra-se a Direcção de Serviços de Estatísticas, Estudos e Avaliação.

Com o Decreto Regulamentar Regional nº 13/2005/M, de 19 de Abril, que aprova a orgânica da DRFP, o Gabinete de Coordenação Pedagógica e Acompanhamento e o Gabinete de

Coordenaço Financeira e Património passam a ser considerados órgõs de concepço e apoio, para além da Divisào de Apoio Jurídico, da Divisào de Relações Exteriores e Marketing e a mais recente Divisào da Qualidade, os quais funcionam na directa dependência da Directora Regional.

Na totalidade, encontram-se afectos aos serviços referidos anteriormente 19 funcionários, 17 dos quais pertencem ao quadro e dois encontram-se ao abrigo dos Programas Ocupacionais de Desempregados. Este aumento de funcionários relativamente ao ano anterior (11 funcionários), deve-se à nova classificaço dos Gabinetes de Coordenaço, como órgõs de concepço e apoio.

O Gabinete da Directora Regional conta com a Directora Regional em Comissào de Serviços e uma funcionária da carreira de Assistente Administrativo.

Analisando o quadro seguinte e, a título de curiosidade, é de todo o interesse referir que, os 18 funcionários assinalados correspondem a elementos que por diversas razões encontram-se a desempenhar as suas funções noutros organismos, e que por essa razão não foram contabilizados no total de efectivos neste balanço social.

Direcção/ Gabinete	Quadro	Cont. Adm. Provimento	Cont. a Termo Certo	Prestação de Serviços	Programas Ocupacionais	Requisitados	Outros	Total	Em exerc. noutros org.
GDR	2	0	0	0	0	0	0	2	18
DSAFP	56	0	0	0	3	0	0	59	
DSFP	37	0	0	0	1	7	0	45	
DSFSE	13	0	0	0	0	0	0	13	
DSEEA	5	0	0	0	0	0	0	5	
GCPA	5	0	0	0	0	0	0	5	
GCFP	5	0	0	0	1	0	0	6	
DAJ	3	0	0	0	0	0	0	3	
DREM	2	0	0	0	1	0	0	3	
DQ	2	0	0	0	0	0	0	2	

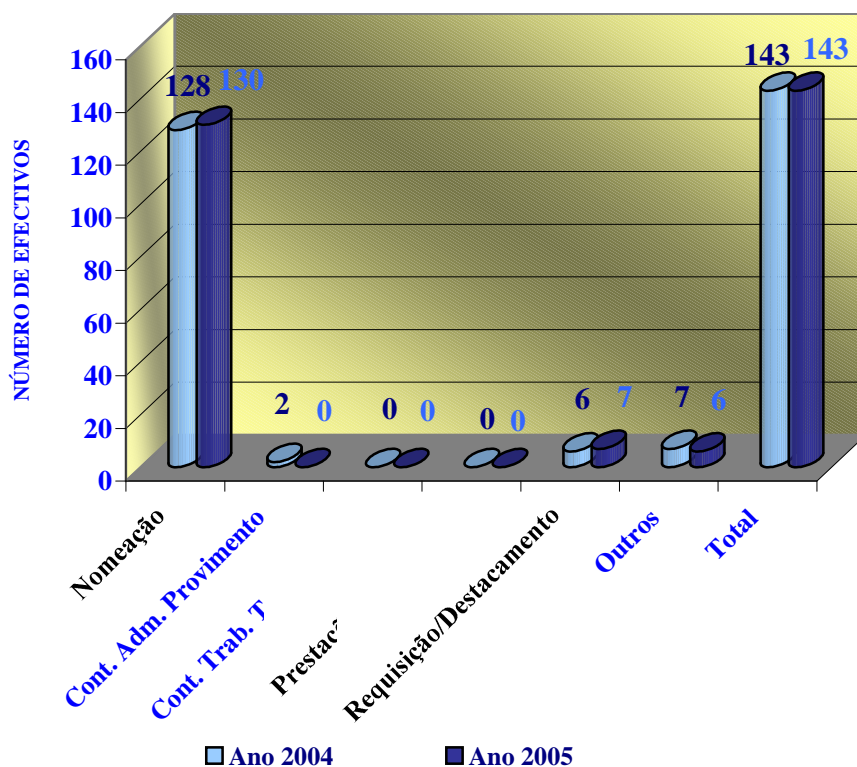
2.2 - Distribuiçào de Efectivos por Situaçào

No final do mês de Dezembro, mais de noventa e um, por cento dos efectivos da DRFP estavam integrados no quadro de pessoal e, apenas nove por cento estavam fora do dele, encontrando-se vinculados com o estatuto requisitados, destacados e ao abrigo de Programas Ocupacionais.

ESTRUTURA de VÍNCULOS	2004	2005
QUADRO	128	130
FORA DO QUADRO	15	13
CONTRATO ADMINISTRATIVO PROVIMENTO	2	0
CONTRATO A TERMO CERTO	0	0
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	0	0
REQUISIÇÃO/DESTACAMENTO	6	7
OUTROS (ex Subsidiados)	7	6

Após análise do gráfico seguinte e, relativamente ao ano de 2004, verificamos um ligeiro acréscimo do número de efectivos do quadro, passando de 128 para 130 funcionários, o qual deve-se à nomeação definitiva dos 2 agentes que se encontravam a exercer funções em regime de contrato administrativo de provimento para o pessoal do quadro.

EFFECTIVOS POR SITUAÇÃO



Note-se ainda que, a exemplo dos anos anteriores também neste ano de 2005, não se realizaram Contratos a Termo Certo nem Prestações de Serviços para satisfazer as necessidades permanentes de serviço.

Esta situação deve-se ao facto da DRFP ter como estratégia na gestão corrente dos recursos humanos, colmatar todas as necessidades de pessoal através de vínculos definitivos, de acordo com as disponibilidades orçamentais e respectivas autorizações da Vice-Presidência.

2.3 - Distribuição de Efectivos por Grupo de Pessoal

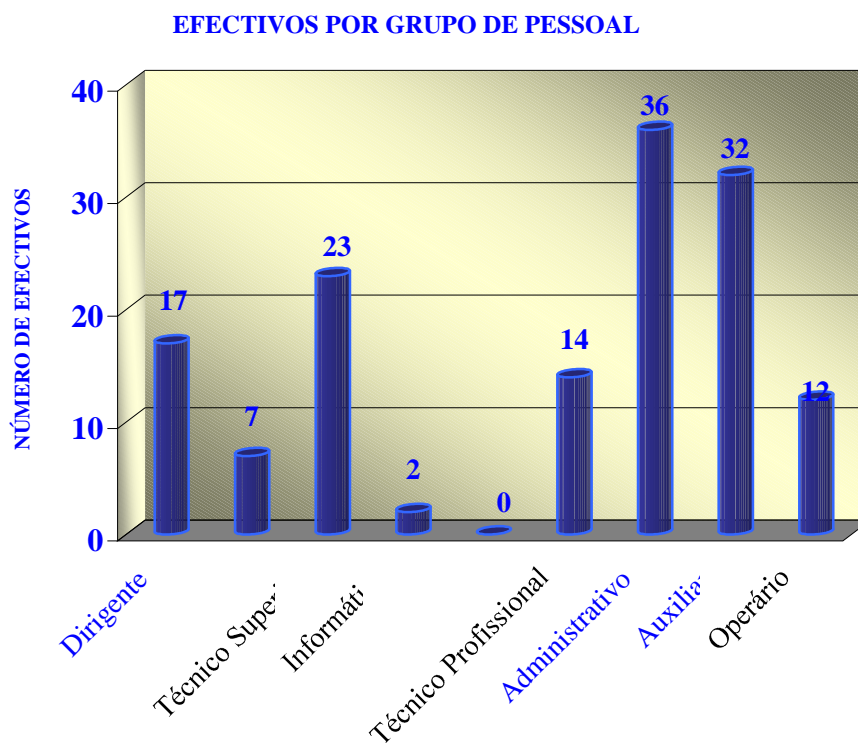
Ao nível da distribuição de efectivos por grupo de pessoal, verificamos que o maior grupo passou a ser a ser o Administrativo, com 36 funcionários representando mais vinte e cinco por cento (25%) dos efectivos, conforme demonstra o quadro seguinte.

Recursos Humanos (em exercício de funções no serviço em 31 de Dezembro)		Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico-profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
Total efectivos	H	4		2	6		11	6	13	1	43
	M	13	7		17		3	30	19	11	100
	T	17	7	2	23	0	14	36	32	12	143
Nomeação ¹	H	4		2	6	0	11	5	12	1	41
	M	13			17		3	28	18	10	89
	T	17	0	2	23	0	14	33	30	1	130
Contrato Administrativo de Provimento	H										
	M										
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato Trabalho a Termo Certo	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prestação de serviços	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Requisição/Destacamento ²	H										0
	M		7								7
	T	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Outros (ex. subsidiados)	H							1	1		2
	M							2	1	1	4
	T	0	0	0	0	0	0	3	2	1	6

1) Entenda-se por nomeados os funcionários com nomeação provisória, definitiva, em comissão de serviço e em substituição.

2) Entenda-se por requisitados/destacados, os funcionários pertencentes aos quadros de pessoal de outros serviços, que se encontrem em exercício de funções no serviço, em 31 de Dezembro do ano a que se reporta o presente Balanço Social.

Esta situação vem contrariar a dos anos anteriores, em que o pessoal auxiliar encontrava-se em maior número. No entanto e com a aprovação da actual lei orgânica, a carreira do pessoal afecto à cozinha sofreu uma reestruturação, passando assim, do grupo de pessoal Auxiliar para o grupo de pessoal Operário Qualificado.

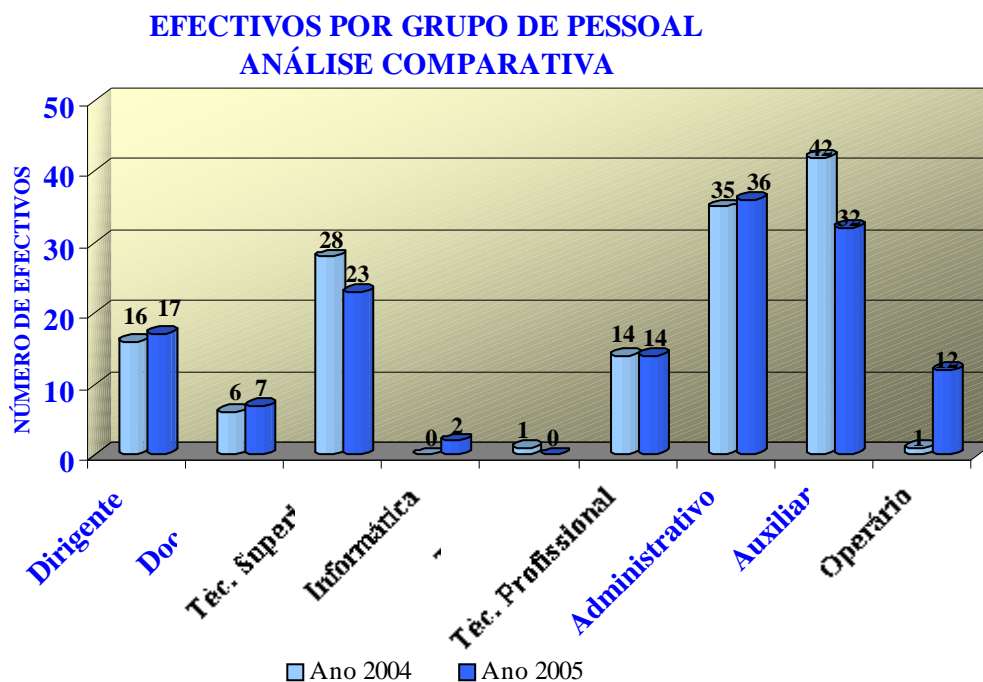


Ao nível da distribuição dos efectivos por grupos de pessoal, verificamos que o grupo de pessoal Auxiliar encontra-se em segundo lugar com 32 funcionários e com 22,4% do total de efectivos, seguido do grupo de pessoal Técnico Superior com 23 funcionários representando assim, mais de dezasseis por cento (16,1%) dos efectivos. Este grupo comparativamente ao ano de 2004 registou uma descida de 5 funcionários.

O grupo de pessoal Docente aumentou relativamente ao ano de 2004, passando de 6 professores requisitados para 7, representando (4,9%) dos efectivos.

Este ano e também devido à aprovação da actual Lei Orgânica, foi criada a carreira de informática e, por este facto, surgem dois colaboradores no grupo de pessoal de Informática.

O grupo de pessoal Dirigente passou de 16 para 17 colaboradores no ano de 2005 e o grupo Técnico-Profissional foi o único que não sofreu qualquer alteração mantendo-se assim com 14 funcionários.



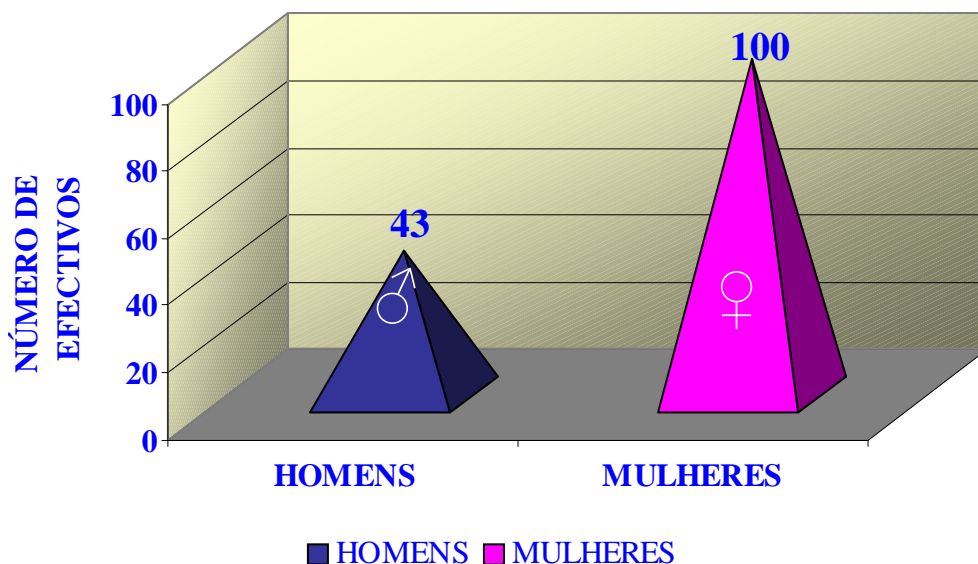
Analisando a **distribuição por grupos de pessoal e por sexo**, verificamos que o grupo de pessoal administrativo e auxiliar continuam a ser os que têm maior número de efectivos do sexo feminino, com 30 e 19 mulheres, respectivamente, seguido do grupo de pessoal técnico superior, com 17 mulheres.

Sexos	Número
Mulheres	100
Homens	43
Total	143

Registamos ainda que, do total de 100 efectivos do sexo feminino, (mais 2 que o ano anterior) e, para além dos grupos já anteriormente mencionados, 13 exercem funções de dirigentes, 11 funções de Operário Qualificado, 7 funções de docente e 3 funções técnico-profissionais.

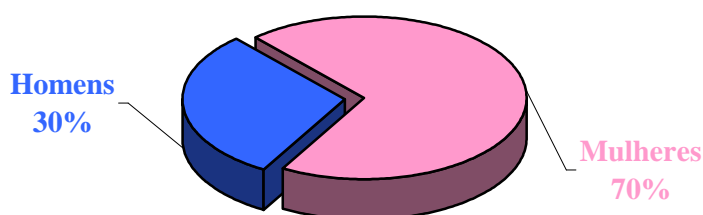
A **taxa de feminização – 69,93%**, resultante da relação entre o pessoal do sexo feminino e os efectivos globais, evidenciou um aumento, relativamente ao ano passado, cujo valor rondou os 68,5%.

Os maiores índices de feminização verificam-se nos grupos de pessoal Administrativo e Auxiliar, no qual as mulheres representam respectivamente cerca de 30% e 19% do total de efectivos feminino, e técnico superior (17 %), seguindo-se o dirigente (13%) e o técnico-profissional (3%).



A título de curiosidade, no grupo de homens e relativamente ao ano de 2004, verificou-se uma ligeira descida passando de 45 para 42 funcionários.

Taxa de Feminização



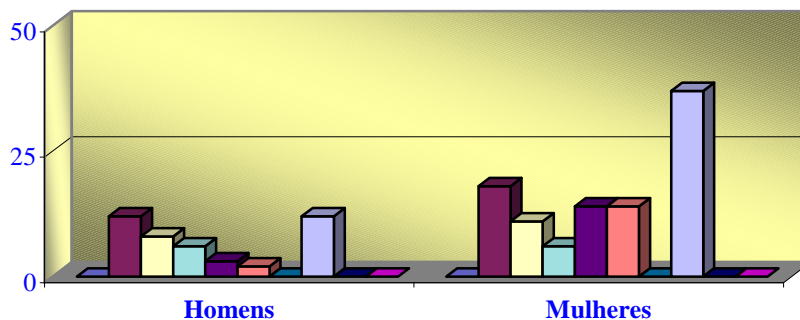
A taxa de “Técnicidade” – 44,06%, resultante da relação entre os quadros técnicos superiores, técnicos e técnico-profissionais com os efectivos globais, registou uma ligeira descida, relativamente ao ano anterior (45,45%).

A relação entre o pessoal dirigente e os efectivos globais, medida através do indicador taxa de enquadramento é de 11,89 %, resultante da relação entre o pessoal dirigente e os efectivos globais, regista uma ligeira subida (11,18% no ano anterior).

2.4 - Distribuição dos Efectivos por Habilitações Literárias

Analisando a distribuição dos efectivos por níveis de habilitação escolar verificamos que, 34,27% dos efectivos detém a licenciatura, traduzindo-se num ligeiro decréscimo relativamente ao ano de 2004 (35,66%).

ESTRUTURA HABILITACIONAL

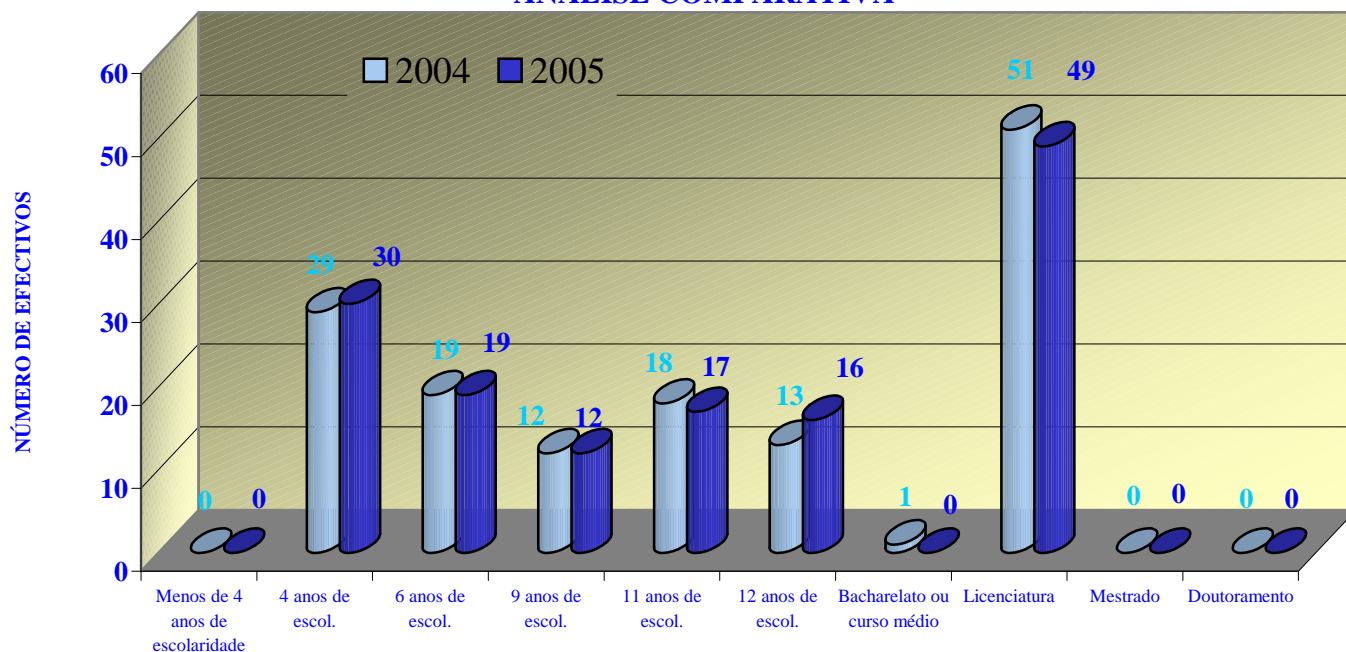


- Menos de 4 anos de escolaridade ■ 4 anos de escolaridade ■ 6 anos de escolaridade
- 9 anos de escolaridade ■ 11 anos de escolaridade ■ 12 anos de escolaridade
- Bacharelato ou curso médio ■ Licenciatura ■ Mestrado
- Doutoramento

Estrutura Habitacional em (31 de Dezembro de 2005)	Homens	Mulheres	Total	%	Variação 2004/05
Menos de 4 anos de escolaridade	-	-	-	-	=
4 anos de escolaridade	12	18	30	20,98	↑
6 anos de escolaridade	8	11	19	13,29	=
9 anos de escolaridade	6	6	12	8,4	↑
11 anos de escolaridade	3	14	17	11,89	↓
12 anos de escolaridade	2	14	16	11,19	↑
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0	↓
Licenciatura	12	37	49	34,27	↓
Mestrado	0	0	0	0	=
Doutoramento	0	0	0	0	=
TOTAL	43	100	143	100	

O segundo maior grupo continua a ser o dos funcionários com 4 anos de escolaridade, com 20,98% dos efectivos, registando uma ligeira subida relativamente ao ano anterior (20,28%).

**GRÁFICO DAS HABILITAÇÕES LITERÁRIAS
ANÁLISE COMPARATIVA**



Da análise da figura supra ilustrada, verifica-se que 13,29% dos efectivos possui 6 anos de escolaridade, 11,89% tem 11 anos de escolaridade e 11,19% estão habilitados com o 12º ano de escolaridade.

Os funcionários com 9 anos de escolaridade, constituem o sexto maior grupo com 8,4 %.

Como já vem acontecendo ao longo dos anos, 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**.

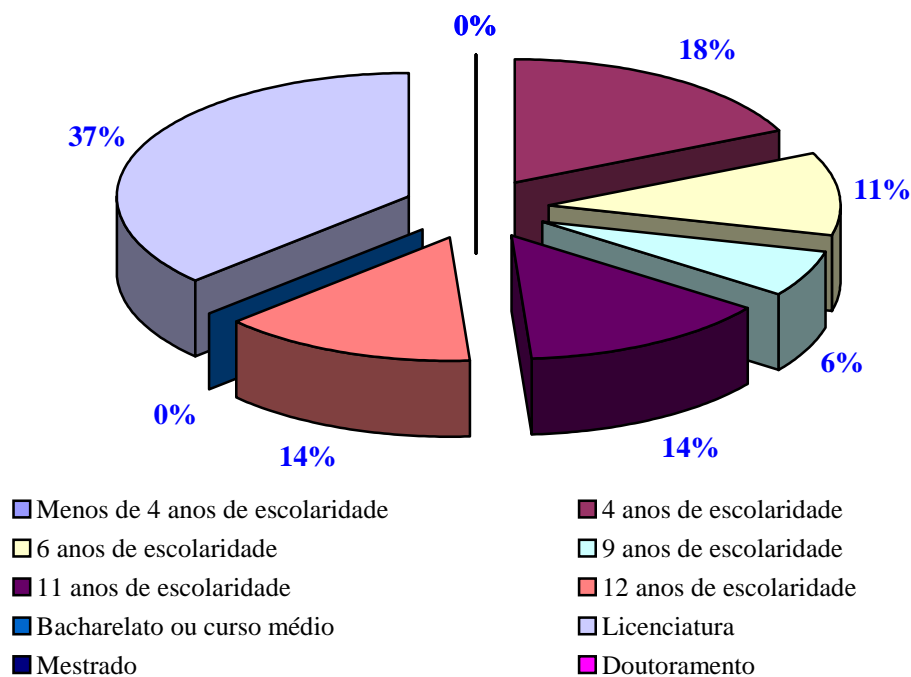
A **taxa de formação superior – 34,3%**, resultante da relação entre os efectivos com formação a nível de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento e os efectivos globais, regista um decréscimo relativamente ao ano de 2004 (36,36%).

No entanto convém lembrar que, o decréscimo que se verifica do ano de 2005 para 2004, deve-se à exclusão dos funcionários desta Direcção Regional (segundo orientações da Direcção Regional da Administração Educativa), que se encontram a exercer funções noutros

organismos e, que no ano de 2005 no foram contabilizados como efectivos sendo na sua grande maioria funcionrios com formao superior.

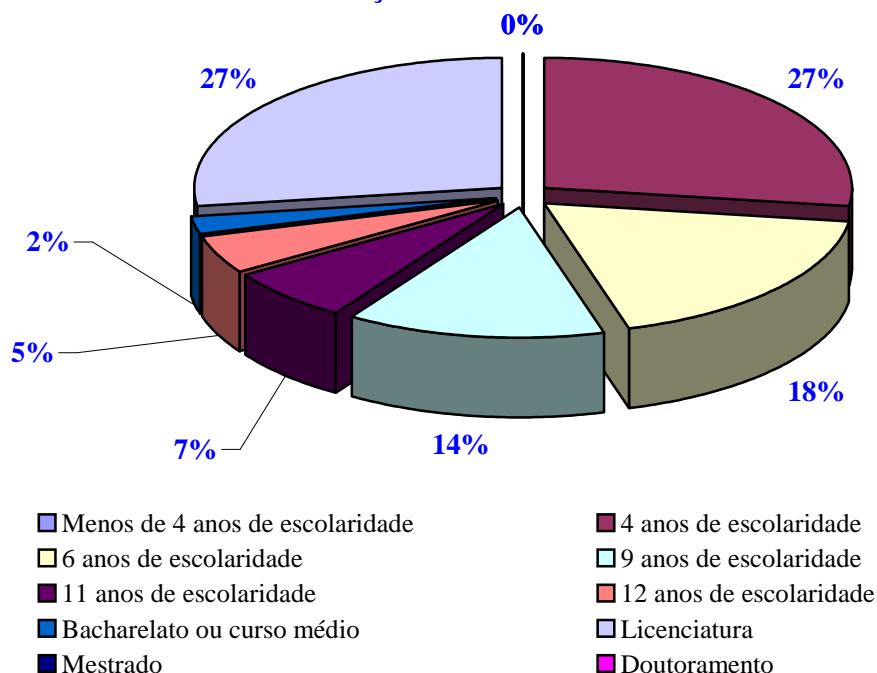
Anos	Evoluo da taxa de formao superior
2000	29,6%
2001	31,43%
2002	37,08%
2003	26,06%
2004	36,36%
2005	34,3%

HABILITAES LITERARIAS - MULHERES



Apes anlise dos grficos e, procedendo a uma anlise das habilitaes literrias relativamente ao sexo verificamos que, 37 % das mulheres que exercem funes na DRFP tm formao superior, enquanto 27% dos homens tm esse tipo de formao.

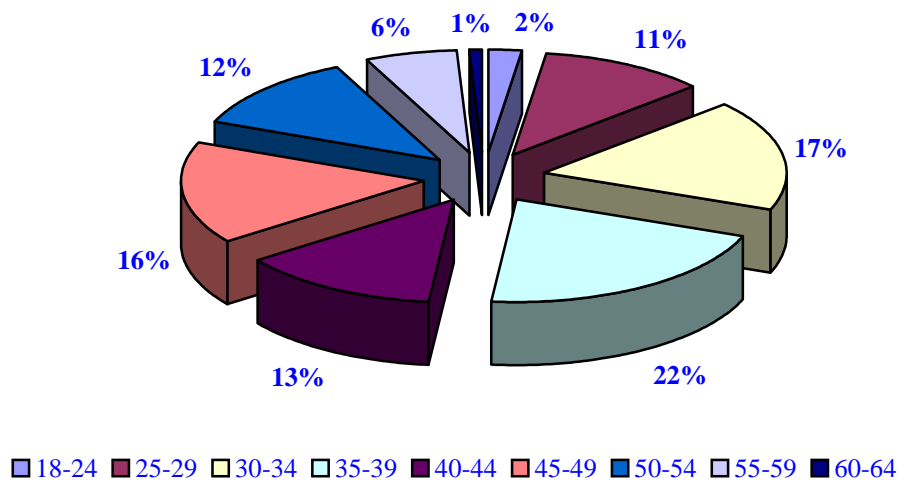
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS - HOMENS



2.5 - Distribuição dos Efectivos por Nível Etário

No que concerne à distribuição dos efectivos por faixas etárias, verificamos que em Dezembro de 2005, cerca de 51,75% dos funcionários tinham menos de 40 anos de idade (74 efectivos), e 47,56 % tinham idades compreendidas entre 40 – 60 anos (68 efectivos). Com mais de 60 anos situa-se apenas 1 funcionário.

DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA



O gráfico supra espelha a seguinte realidade:

- 3 funcionários com idades compreendidas entre 18 e 24 anos;
- 16 funcionários com idades compreendidas entre 25 e 29 anos;
- 25 funcionários com idades compreendidas entre 30 e 34 anos;
- 30 funcionários com idades compreendidas entre 35 e 39 anos;
- 19 funcionários com idades compreendidas entre 40 e 44 anos;
- 23 funcionários com idades compreendidas entre 45 e 49 anos;
- 17 funcionários com idades compreendidas entre 50 e 54 anos;
- 9 funcionários com idades compreendidas entre 55 e 59 anos;
- 1 funcionário com idade compreendida entre 60 e 64 anos.

Assim a DRFP tinha ao seu serviço, em 2005, efectivos maioritariamente jovens, posto que 13,29 % do respectivo pessoal possuía idades compreendidas entre 35 e 39 anos.

Após análise do quadro seguinte podemos observar que, o grupo mais representativo das mulheres, é o que compreende idades entre os 35-39 anos, (23 %) dos efectivos femininos.

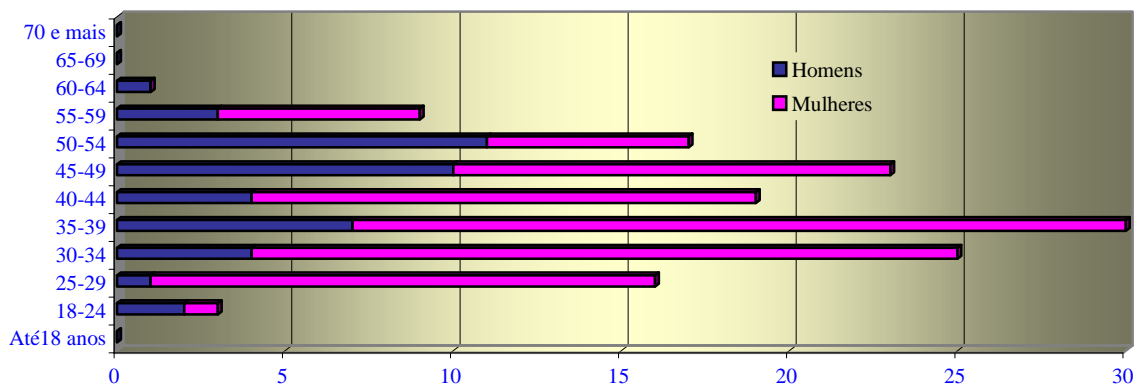
Estrutura etária 31 de Dezembro	HOMENS	% HOMENS	MULHERES	% MULHERES	TOTAL	% TOTAL
Até18 anos	0	0	0	0	0	0
18-24	2	4,66	1	1,00	3	2,1
25-29	1	2,33	15	15,00	16	11,19
30-34	4	9,31	21	21,00	25	17,49
35-39	7	16,28	23	23,00	30	20,98
40-44	4	9,31	15	15,00	19	13,29
45-49	10	23,26	13	13,00	23	16,09
50-54	11	25,59	6	6,00	17	11,89
55-59	3	6,98	6	6,00	9	6,3
60-64	1	2,33	0	0,00	1	0,7
65-69	0	0,00	0	0,00	0	0,00
70 e mais	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	43	100	100	100	143	100

O grupo mais significativo dos homens situa-se entre os 50-54 anos (25,59 % dos efectivos do sexo masculino), logo seguido pelo grupo com idades compreendidas entre os 45-49 anos e 35-39 anos, representando cada um deles 23,26 % e 16,28% dos efectivos.

Com menos de 30 anos encontram-se 19 funcionários, os quais representam 13,29% dos efectivos.

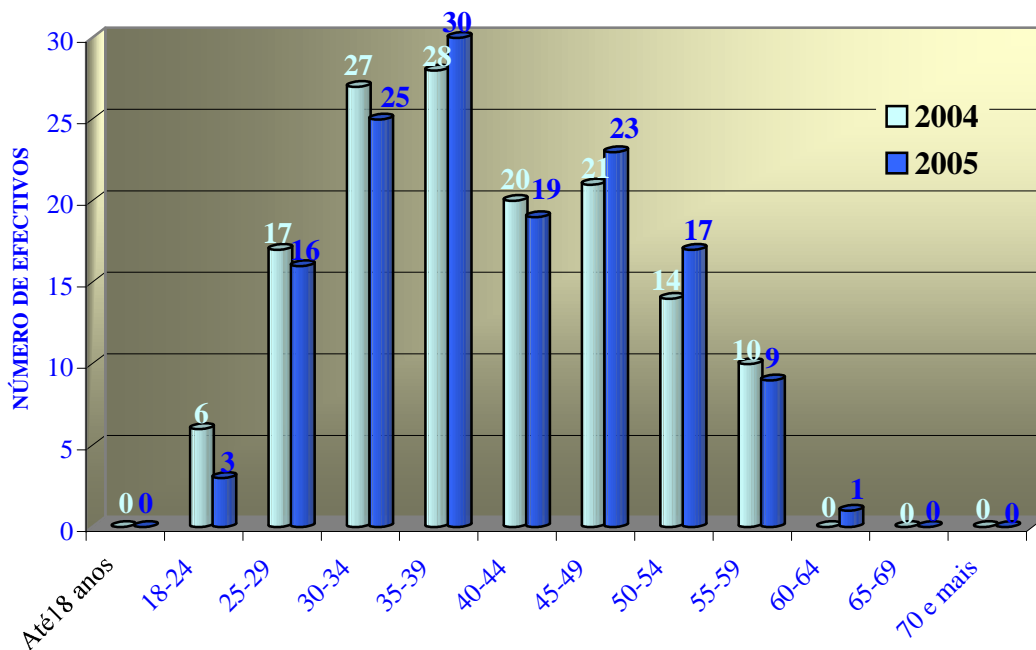
A tulo de curiosidade, e comparativamente ao ano de 2004, verifica-se um certo amadurecimento dos colaboradores em ambos os sexos, continuando no entanto, o grupo de efectivos feminino mais jovem que o masculino.

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 2005, situou-se nos **40.28 anos**, valor ligeiramente superior ao verificado no ano anterior (39.16 anos). Mesmo com este aumento gradual do nível médio de idades, pode-se ainda afirmar que, a DRFP continua a apresentar um quadro de pessoal jovem.

ESTRUTURA ETÁRIA ANÁLISE COMPARATIVA



Comparativamente ao ano passado (2004), verificou-se uma descida no total de efectivos com idades compreendidas entre os 18-34 anos, os 40-44 anos e ainda nos 55-59 anos.

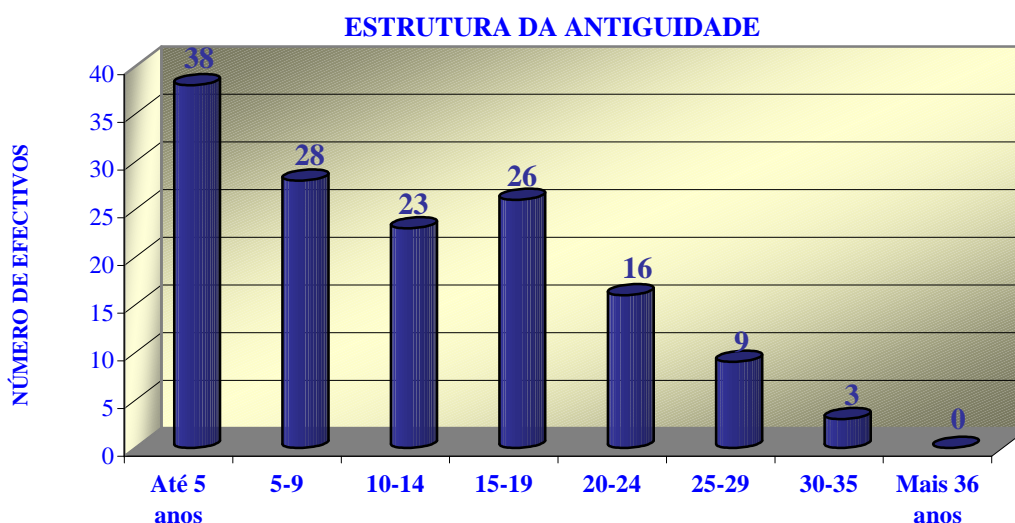
Por sua vez, verificamos uma subida em todos os outros níveis etários.

2.6 - Distribuição de Efectivos por Antiguidade

Ao nível da distribuição dos efectivos por agrupamentos de antiguidade, verificamos que cerca de **26,57%** dos funcionários, tem menos de 5 anos de vínculo ao quadro de pessoal da DRFP.

Nível de Antiguidade	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Até 5 anos	7	31	38	26,57
5-9	4	24	28	19,58
10-14	5	18	23	16,08
15-19	7	19	26	18,18
20-24	13	3	16	11,19
25-29	5	4	9	6,29
30-35	2	1	3	2,1
Mais 36 anos	0	0	0	0,00
Total	43	100	143	100%

Com antiguidades superiores a 10 anos e menos de 20 encontram-se cerca de 34,26% dos funcionários e, com mais de 20 anos 19,58% dos efectivos.



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 2005 nos **11.79 anos**, sendo este valor ligeiramente superior ao valor registado no ano de 2004 (11.32 anos).

Mais uma vez, este valor relativamente baixo está directamente relacionado com a baixa média de idades, que por sua vez origina um nível de antiguidade baixo resultante das várias reestruturações orgânicas e dos novos projectos assumidos por esta Direcção Regional.

2.7 - Horários de Trabalho

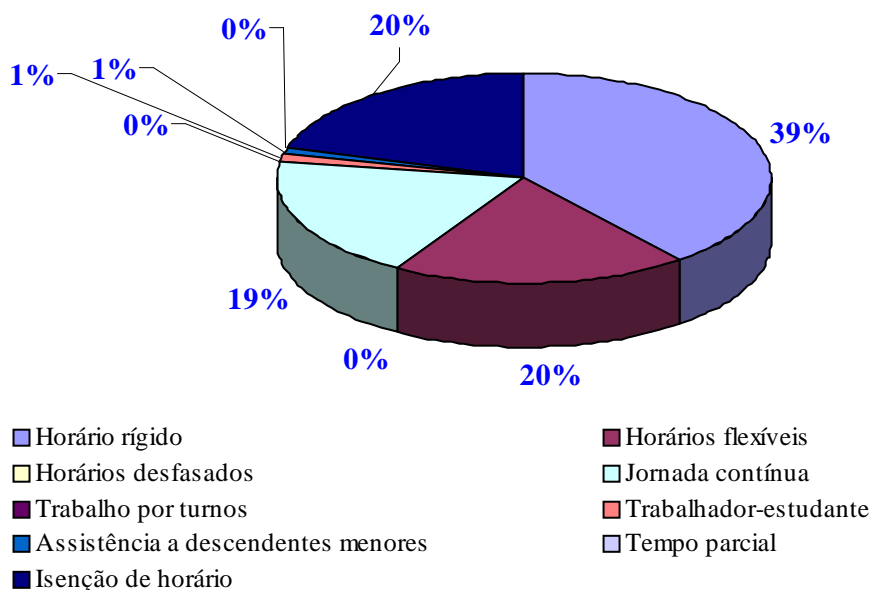
A nível da distribuição dos efectivos por modalidade de horário de trabalho, verificamos que **39 %** dos efectivos cumpre o Horário Rígido, em que a duração semanal de trabalho, reparte-se por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

A segunda modalidade de horário mais comum é a de Horário Flexível (19 %), a qual na sua grande maioria é praticada pelo grupo de pessoal Técnico Superior, seguida pela Isenção de Horário, praticada também por 20% dos funcionários.

Analisando a distribuição do regime de horário mais praticado – Horário Rígido –, constatamos que a representatividade do grupo de pessoal Auxiliar para esta modalidade é de 37, 5%, seguida pelo pessoal Administrativo (35,72%) e do pessoal Técnico Profissional (23,22%).

Modalidades de Horário (em 31 de Dezembro)	Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico- profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
Horário rígido						13	20	21	2	56
Horários flexíveis		7	2	19						28
Horários desfasados										0
Jornada contínua				2		1	4	11	9	27
Trabalho por turnos										0
Trabalhador-estudante				2						2
Assistência a menores									1	1
Tempo parcial										0
Isenção de horário	17						12			29
Total	17	7	2	23	0	14	36	32	12	143

MODALIDADES DE HORÁRIOS DE TRABALHO



O Regime de Jornada Contínua é seguido essencialmente por funcionários do grupo de pessoal Auxiliar e Operário Qualificado, correspondendo respectivamente, a 40,74% e 33,34% dos efectivos deste grupo.

3 - Outros Indicadores

3.1 - Formação Profissional

Ao longo do ano de 2005 foram ministradas **3886 horas** de formação ao pessoal da DRFP, distribuídas por **400 formandos** e por **77 acções de formação**, como se pode constatar nos quadros seguintes.

DISTRIBUIÇÃO DOS FORMANDOS POR GRUPO DE PESSOAL EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO

Grupo de Pessoal	Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico-profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
Total de participantes	120	2	5	92	2	26	89	41	23	400
Participantes em acções internas ¹	60	2	1	55	0	18	71	40	14	261
Participações em acções externas ²	60	0	4	37	2	8	18	1	9	139

O grupo de pessoal com mais formandos foi o Dirigente, com 120 participantes e 30 % do total, seguido do pessoal Técnico Superior e Administrativo, com 92 e 89 participantes, respectivamente.

DISTRIBUIÇÃO DOS FORMANDOS POR GRUPO DE PESSOAL EM N.º TOTAL DE HORAS DE FORMAÇÃO

Grupo de Pessoal	Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico-profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
Total de horas	1166,5	36	80	1114	32,5	210,5	1068	108	70,5	3886
N.º de horas em acções internas ¹	352	36	1	525	32,5	62,5	759,5	96	27,5	1892
N.º de horas em acções externas ²	814,5	0	79	589	0	148	308,5	12	43	1994

No plano de formação foram os Dirigente que mais horas frequentaram, com 1166,5 horas, o que equivale em termos percentuais a 30 % do total de horas de formação, seguido pelo pessoal Técnico Superior com cerca de 28 % das horas de formação.

Os Dirigentes foram os funcionários que mais horas frequentaram de formação promovida por entidades externas, com 814,5 horas representando assim 41 % do total de horas de formação externa.

Distribuição da Média de Horas de Formação por Efectivo

Grupo de Pessoal	Nº de Efectivos	Nº de Formandos	Horas de Formação	Média de Horas por Efectivo
Dirigente	17	120	1166,5	68,62
Docente	7	2	36	5,14
Técnico Superior	23	92	1114	48,43
Informática	2	5	80	40,00
Técnico	0	2	32,5	0,00
Técnico-Profissional	14	26	210,5	15,04
Administrativo	36	89	1068	29,67
Auxiliar	32	41	108	3,37
Operário	12	23	70,5	5,87
Total	143	400	3886	216,14

Conforme se pode verificar no supra quadro, o grupo de pessoal com maior média de horas de formação por efectivo, foi o Dirigente com 68.62 horas, seguido pelo pessoal Técnico Superior com um valor de 48,43 horas.

Recorrendo ao indicador de formação **Índice de Oportunidade – 2.8**, resultante da relação entre o número de participantes e os efectivos globais, verifica-se que, foi superior ao valor do ano passado (0.85).

No entanto, apesar de todo o esforço desenvolvido nesta matéria, continua ainda a ser necessário promover mais acções de formação destinadas ao pessoal Técnico-Profissional, Operário e Auxiliar.

Com efeito, só com uma formação profissional adequada, é que podemos manter motivada e altamente produtiva a totalidade dos nossos colaboradores, já que uma organização não é só os serviços que presta à sociedade, mas sobretudo as pessoas que integram.

Neste âmbito, a DRFP tem apostado na criação e concretização de um plano de formação interna, na medida em que, a formação externa envolve custos e que, devido às actuais contenções orçamentais, nem sempre nos é possível realizar.

Mesmo com todo este cenário, a formação profissional continua a ser um objectivo prioritário para esta Direcção Regional, o qual é renovado e incrementado anualmente, por forma a assegurar e reforçar continuamente valores como trabalho de equipa, inovação, partilha de saberes, integridade e qualidade dos serviços.

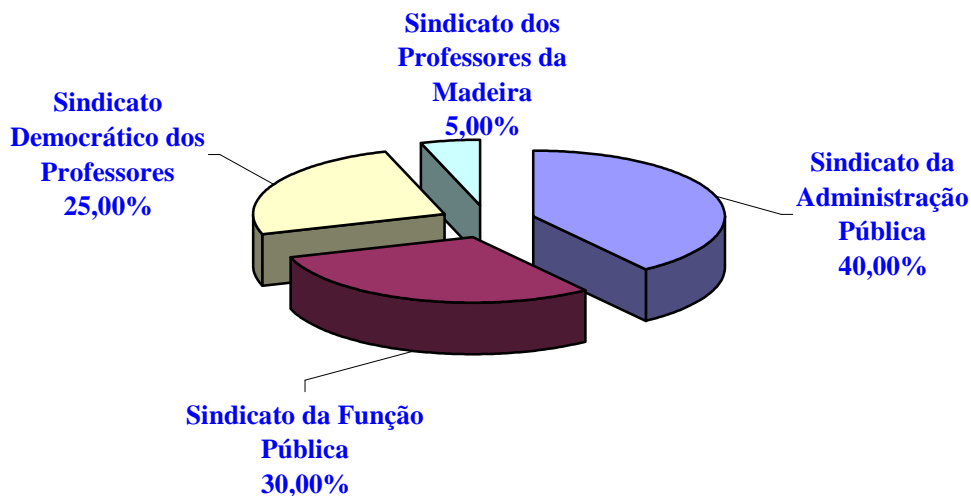
3.2 - Sindicalização

Em Dezembro estavam filiados em Sindicatos 20 funcionários da DRFP, revelando uma **taxa de sindicalização de 13,99%**, ligeiramente superior à taxa obtida no ano anterior (13,28%).

Sindicatos	Número de Sindicalizados
Sindicato da Administração Pública	8
Sindicato da Função Pública	6
Sindicato Democrático dos Professores	5
Sindicato dos Professores da Madeira	1
TOTAL	20

O Sindicato da Administração Pública e o Sindicato da Função Pública são os sindicatos mais representativos, com 40% e 30% respectivamente, dos funcionários sindicalizados, seguido pelo Sindicato Democrático dos Professores com 25%. Com uma percentagem de 5% situou-se o Sindicato dos Professores conforme demonstra o gráfico seguinte:

TRABALHADORES SINDICALIZADOS



3.3 - Ausências ao Serviço

O número total de faltas dadas pelos funcionários da Direcção Regional de Formação Profissional no ano de 2005 foi de **1846**, sendo este valor superior ao do ano anterior (1354) e, repartidas de acordo com o seguinte quadro.

N.º de faltas verificadas em 2005 na Direcção Regional de Formação Profissional

TIPO DE FALTAS	N.º DE FALTAS	%
Casamento	0	0
Maternidade/Paternidade	590	31,96
Nascimento	14	0,76
Falecimento de Familiar	50	2,71
Doença	894	48,43
Doença Prolongada	0	0
Assistência a Familiar	84	4,55
Trabalhador-estudante	94	5,1
Por conta do período de férias	63	3,42
Por perda de vencimento	0	0,00
Cumprimento de Pena Disciplinar	0	0,00
Injustificadas	0	0,00
Outras	57	3,09
TOTAL	1846	100,00
Nº de Funcionários	137	
Dias Trabalháveis (245)	33 565	

Numa primeira análise destes números verificamos que **894 faltas foram dadas por doença**, pelo que este tipo de falta representa 48,43% da totalidade de faltas ao trabalho. Estes números evidenciam algum absentismo, sendo ainda de relevar que este quase duplicou relativamente ao ano de 2004, que para o mesmo tipo de faltas foram dadas 543.

Logo de seguida, alguns funcionários da DRFP estiveram ausentes ao serviço no decurso de 2005 por outros motivos como a Maternidade/Paternidade. Este tipo de falta, ao contrário do ano de 2004 sofreu um acréscimo passando de 28,21% para 31,96%. Este é mais um aspecto onde se evidencia que, a DRFP apresenta um quadro de pessoal jovem. Com uma percentagem mais baixa encontram-se as faltas por Trabalhador-estudante (5,1%), assistência a familiar (4,55%) e as faltas por conta do período de férias (3,42%).

Relativamente ao ano passado, as ausências ao trabalho sofreram um acréscimo acentuado, o que significou em termos absolutos, **mais 492 faltas ao serviço**.

No que diz respeito às faltas denominadas por outras e que correspondem a 57 faltas, estas estão directamente relacionadas com assistência a netos (27), licença parental (15), acidente em serviço (10), doação de sangue (4), e ainda com a presença nas mesas de voto (1).

Analisando o quadro seguinte constatamos que, o pessoal Administrativo apresenta o maior número de faltas (600,5) com incidência nas faltas por doença, seguido do pessoal Auxiliar com um total de 489,5 faltas, a maior parte das quais dadas também por motivos de doença e o pessoal Técnico Superior com 312 faltas. Neste último grupo as faltas são dadas por motivos de Maternidade/Paternidade.

A relação entre os dias de ausência (1 846) e os dias teoricamente trabalháveis (33 565), traduz-se numa **taxa de absentismo de 5,49%**, e representa uma média anual de **13 dias de ausência por efectivo**, números estes superiores aos do ano de 2004, em que a taxa de absentismo rondava os 3,86% e os dias de ausência por funcionário 9.

Por outro lado, 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 **94,51%**, o que significa um decréscimo de 1.63 % relativamente a 2004. No entanto, é de todo pertinente lembrar que nestas ausências não foram incluídas as faltas dadas pelos colaboradores ao abrigo dos Programas Ocupacionais.

Distribuição do Absentismo por Grupos Profissionais

Ausências ao trabalho (entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004)		Pessoal Dirigente	Pessoal Docente	Pessoal de Informática	Pessoal Técnico Superior	Pessoal Técnico	Pessoal Técnico- profissional	Pessoal Administrativo	Pessoal Auxiliar	Pessoal Operário	Total
Casamento	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maternidade/Paternidade	H										0
	M	98	105		173			214			590
	T	98	105	0	173	0	0	214	0	0	590
Nascimento	H			7	7						14
	M										0
	T	0	0	7	7	0	0	0	0	0	14
Falecimento de familiar	H				7		1	4			12
	M				3			13	12	10	38
	T	0	0	0	10	0	1	17	12	10	50
Doença	H	3		3	9		14	8	112		149
	M	15	12		66		32	214	314	92	745
	T	18	12	3	75	0	46	222	426	92	894
Doença prolongada	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiares	H							4	15		19
	M	14	1					30	15	5	65
	T	14	1	0	0	0	0	34	30	5	84
Trabalhador-estudante	H				1						1
	M				15			67	11		93
	T	0	0	0	16	0	0	67	11	0	94
Por conta do período de férias	H				2,5		9	2	6,5		20
	M	10			10,5		3	17,5	2		43
	T	10	0	0	13	0	12	19,5	8,5	0	63
Por perda de vencimento	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras	H				15				2		17
	M				3			27		10	40
	T	0	0	0	18	0	0	27	2	10	57
Total	H	3		10	41,5		24	18	135,5		232
	M	137	118		270,5		35	582,5	354	117	1614
	T	140	118	10	312	0	59	600,5	489,5	117	1846

3.4 - Recrutamento e Selecção

No decorrer do ano de 2005, verificou-se a abertura de dez concursos públicos de acesso com vista à selecção de 15 pessoas, dois processos de recrutamento para cargos de direcção intermédia de 2º grau e ainda dois concursos de ingresso para preenchimento de uma vaga de Técnico Superior e outra para Assistente Administrativo.

Este tipo de 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 dois Chefes de Divisão, dois Assessores, quatro Técnicos Superiores Principais, um Conselheiro Principal, quatro Técnicos Superiores de 1ª classe, dois Administrativos Especialistas, um Assistente Administrativo Principal e por último, um Encarregado de Armazém.

Relativamente aos concursos de ingresso e, em conformidade com o nº 1 do artigo 17º do Decreto Regulamentar Regional nº 8/2005/M, de 12 de Abril, para admissão ou contratação de pessoal nos serviços da Administração Pública, incluindo serviços e fundos autónomos, é necessário autorização do Secretário Regional do Plano e Finanças Regional, e por este facto só foi autorizada a abertura dos dois concursos de ingressos supramencionados.

Para além destes processos de recrutamento e selecção, procedeu-se à nomeação de dois funcionários, na carreira Técnica Superior, à prorrogação da requisição de seis docentes (para a área da formação profissional) e à requisição de mais um docente.

Paralelamente, verificou-se a requisição de cinco funcionários desta Direcção Regional para exercerem funções noutros organismos, nomeadamente um Dirigente, um Assessor Principal, um Técnico Superior de 1ª classe, um Consultor Jurídico de 2ª classe, um Técnico de 2ª Classe e ainda um destacamento de um Chefe de Secção.

Outro dos instrumentos privilegiados na gestão dos recursos humanos foram as reclassificações e reconversões profissionais, na perspectiva do estímulo à mobilidade intercarreiras, os quais assumem-se como um instrumento importante na optimização e motivação do capital humano ao dispor da Administração.

Assim sendo e, durante o ano de 2005 procedeu-se a duas reclassificações profissionais, sendo uma a transição de uma funcionária com a categoria de Coordenadora na área administrativa para a categoria de Técnica Superior de 2º Classe e um funcionário com a categoria Auxiliar Administrativo para a categoria de Fiel de Armazém.

Também, verificou-se a passagem de um funcionário com a categoria de Fiel de Armazém para a categoria de Assistente administrativo através de um processo de reconversão profissional.

Para além de toda esta mobilidade de pessoal, foi transferido um Coordenador da área administrativa do quadro de pessoal da DRFP para o quadro de pessoal do Instituto de Gestão dos Fundos Comunitários e passou a integrar o quadro de pessoal desta Direcção Regional um Especialista de Informática, pertencente ao quadro de pessoal da Direcção Regional de Planeamento e Recursos Educativos.

No que respeita aos Programa Ocupacionais, durante o ano de 2005 recorreremos a seis ocupados, sendo cinco ao abrigo do Programa Ocupacional de Desempregados, dos quais, 2 a exercerem funções de Assistente Administrativo, 2 funções equivalentes a Ajudante de Limpeza e por último 1 ocupado para exercer funções inerentes às actividades de Ajudante de Cozinha, nas diversas direcções de serviços da DRFP.

Para além deste tipo de programa, contamos com um funcionário ao abrigo do Programa Ocupacional de Trabalhadores Subsidiados a desempenhar funções de Assistente Administrativo.

Daqui conclui-se que, apesar de todas as restrições orçamentais, é uma preocupação constante da gestão de recursos humanos o Recrutamento e Selecção de Pessoal e por isso mesmo, foram adoptados instrumentos que flexibilizam a mobilidade de pessoal, dando maior operacionalidade na reorganização dos serviços, nomeadamente a transferência, a requisição, o destacamento, a reconversão e reclassificação profissionais.

4 - Despesas com Pessoal

No ano de 2005, as despesas com o pessoal ao serviço da DRFP ascenderam a **2 763 767,71 euros**.

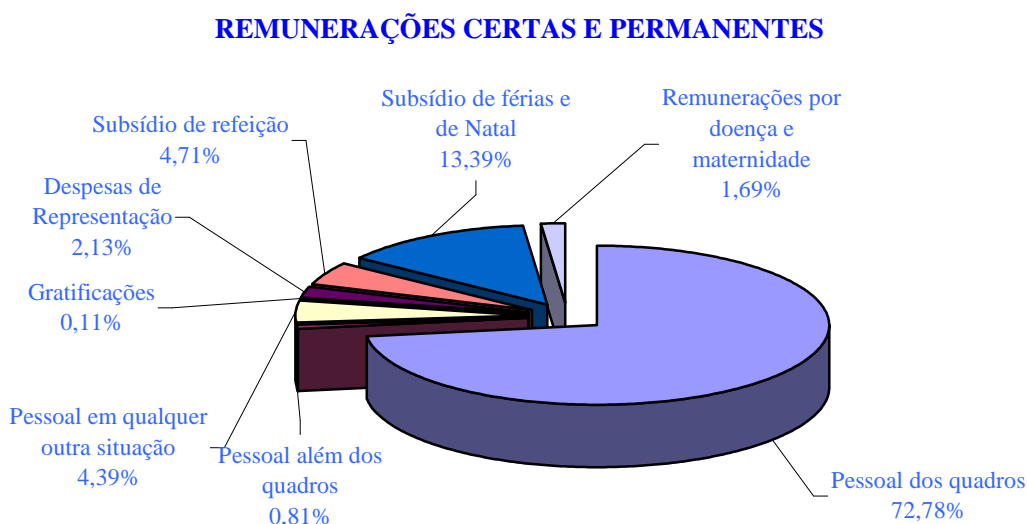


Despesas com pessoal em 2005

Remunerações certas e permanentes	
Pessoal dos quadros	1 774 187,12
Pessoal além dos quadros	19 828,83
Pessoal contratado a termo	0,00
Pessoal aguardando aposentação	0,00
Pessoal em qualquer outra situação	106 996,77
Gratificações	2 664,04
Despesas de Representação	51 846,24
Subsídio de refeição	114 748,82
Subsídio de férias e de Natal	326 344,19
Remunerações por doença e maternidade	41 199,92
SUBTOTAL	2 437 815,93
Abonos Variáveis ou eventuais	
Horas extraordinárias	8 602,65
Ajudas de custo	15 591,44
Abono para falhas	1 889,22
Trabalho em dias de descanso semanal	10 620,42
Subsídio de insularidade	42 367,98
Outros	373,17
SUBTOTAL	79 444,88
Segurança Social	
Subsídio familiar a crianças e jovens	18 926,18
Outras prestações familiares	0,00
Contribuições para a segurança social	227 545,69
Acidentes em serviço	35,03
SUBTOTAL	246 506,90
TOTAL	2 763 767,71

Cerca de oitenta e oito por cento das despesas com pessoal, destinaram-se a suportar as remunerações certas e permanentes, nomeadamente as remunerações dos funcionários do quadro, além quadro, em qualquer outra situação, gratificações, despesas de representação, subsídio de refeição, férias e de Natal e remuneração por doença e maternidade, 9% com os encargos com Segurança Social (encargos com subsidio familiar a crianças e jovens, outras prestações familiares, contribuições para a Segurança Social e acidentes em serviço), e por último só 3% foram gastos com abonos variáveis ou eventuais.

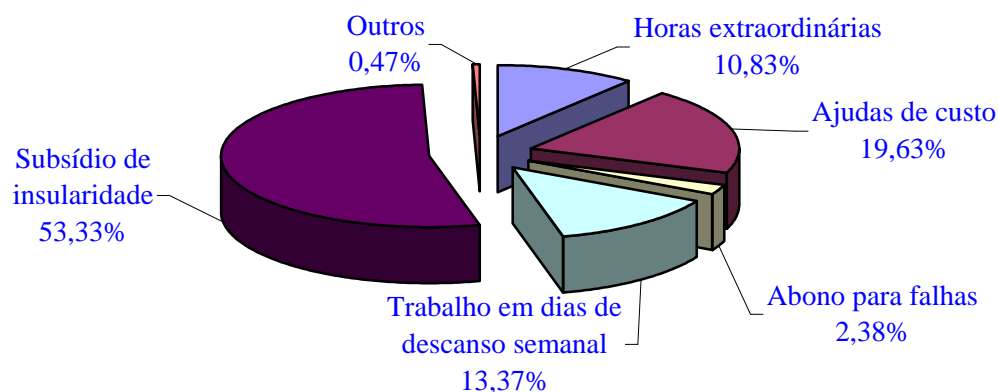
Das despesas com remunerações certas e permanentes 72,78% foram para pessoal dos quadros, 18,10% para subsídios e 0,81% para pessoal além dos quadros. O restante valor (8,32%), foi distribuído pelas despesas de representação, remunerações por doença e maternidade, pessoal em qualquer situação, gratificações.



Relativamente aos encargos com despesas de abonos variáveis ou eventuais, estes foram afectos na sua grande maioria ao pagamento do subsídio de insularidade (53,33%), seguindo-se as ajudas de custo com 19,63% e posteriormente o trabalho em dias de descanso semanal e as horas extraordinárias, com 13,37% e 10,83%, respectivamente.

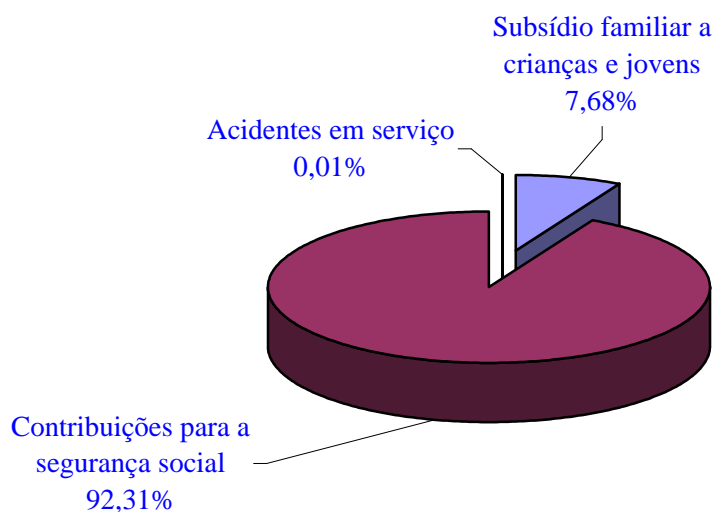
Por último e, com uma percentagem que não vai além dos 2,38% das despesas gastas com os abonos variáveis ou eventuais ficou o abono para falhas (1 889,22 euros).

DESPESAS COM ABONOS VARIÁVEIS OU EVENTUAIS



Os encargos com a Segurança Social dos funcionários foram repartidos pelas contribuições para a Segurança Social (92,31%), pelo subsídio familiar a crianças e jovens (7,68%) e ainda pelos acidentes em serviço (0,01%).

DESPESAS COM SEGURANÇA SOCIAL



É de todo pertinente sublinhar o facto que, durante o ano de 2005, apenas uma ínfima parcela do orçamento da Segurança Social foi gasto com acidentes de trabalho, o que demonstra uma grande sensibilização e preocupação por parte dos funcionários no contexto da higiene e segurança no trabalho.

Funchal, 27 de Fevereiro de 2006

Divisão de Gestão de Recursos Humanos

(Sofia Freitas)